Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA
SERGIO AROUCA
ENSP

Hugo Pinto de Almeida

Terceirização rima com trabalho coletivo? Reflexões a partir da luta dos petroleiros pela saúde em uma refinaria

Rio de Janeiro

2023

Hugo Pinto de Almeida

Terceirização rima com trabalho coletivo? Reflexões a partir da luta dos petroleiros pela saúde em uma refinaria

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Pública, da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, na Fundação Oswaldo Cruz, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Saúde Pública. Área de concentração: Determinação dos Processos Saúde-Doença: Produção/Trabalho, Território e Direitos Humanos.

Orientador: Prof. Dr. José Augusto Pina.

Rio de Janeiro

2023

Título do trabalho em inglês: Does outsourcing rhyme with collective work?: Reflections from the oil workers' struggle for health in a refinery.

A447t Almeida, Hugo Pinto de.
Terceirização rima com trabalho coletivo?: Reflexões a partir da luta dos petroleiros pela saúde em uma refinaria / Hugo Pinto de Almeida. -- 2023.
218 f. : il.color, fotos, mapas.

Orientador: José Augusto Pina.
Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2023.
Bibliografia: f. 168-187.

1. Indústria de Petróleo e Gás. 2. Serviços Terceirizados. 3. Sindicatos. 4. Saúde do Trabalhador. 5. Pesquisa Participante. I. Título.
CDD 363.11

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da Rede de Bibliotecas da Fiocruz com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Bibliotecário responsável pela elaboração da ficha catalográfica: Cláudia Menezes Freitas - CRB-7-5348
Biblioteca de Saúde Pública

Hugo Pinto de Almeida

Terceirização rima com trabalho coletivo? Reflexões a partir da luta dos petroleiros pela saúde em uma refinaria

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Pública, da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, na Fundação Oswaldo Cruz, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Saúde Pública. Área de concentração: Determinação dos Processos Saúde-Doença: Produção/Trabalho, Território e Direitos Humanos.

Aprovada em: 6 de fevereiro de 2023.

Banca Examinadora

Prof. Dr. José Marçal Jackson Filho
Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

Prof.ª Dra. Mara Alice Batista Conti Takahashi
Universidade de São Paulo – Faculdade de Saúde Pública

Prof.ª Dra. Luciana Gomes
Fundação Oswaldo Cruz – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Prof.ª Dra. Kátia Reis de Souza
Fundação Oswaldo Cruz – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Prof. Dr. José Augusto Pina (Orientador)
Fundação Oswaldo Cruz – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Rio de Janeiro

2023

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai Cleide Wagner (*in memorian*), pelo apoio e incentivo à continuidade da minha formação. À minha companheira Valeska Antunes pelo cuidado, carinho e companheirismo nesse período, que foram primordiais para a continuidade desta trajetória.

Ao meu orientador Renato Bonfatti (*in memorian*): em que pese a sua partida precoce, nas linhas desta tese se encontram muitos dos nossos diálogos e reflexões realizados durante minha formação no campo de saúde do trabalhador, no Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana da Escola da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz (Cesteh-Ensp-Fiocruz). Ao meu orientador José Augusto Pina, pela parceria antes e durante o período de elaboração desta tese. O conhecimento científico utilizado para a luta dos trabalhadores é o aprendizado mais enriquecedor obtido durante todo esse período.

Ao professor Jackson Marçal, por contribuir na minha formação, mesmo antes da tese, e pelo aceite para tomar parte na banca prévia avaliadora e pelas suas contribuições ao longo da escrita deste estudo, que foram primordiais para os caminhos que nesta tese tomei. Ao professor Eduardo Stotz, por auxiliar na minha formação e por sempre estar disponível, ao longo da minha passagem pela Ensp/Fiocruz, diante das dúvidas e reflexões surgidas durante a escrita desta tese. À pesquisadora Mara Takahashi, pelas contribuições ao longo destes quatro anos, seja nas indicações e sugestões para construção da tese, seja no diálogo sobre as condições de trabalho dos petroleiros. À professora Kátia Reis, não só pela colaboração na participação na banca prévia deste estudo, mas também na minha formação durante todo o período de convivência no Cesteh. À professora Luciana Gomes, pelo convite para participar do curso de formação sobre trabalho no setor de petróleo e gás.

À professora Helena David, da Escola de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj), pelo convite e pelo debate proporcionado nas aulas que ministrei na disciplina Perspectiva Crítica das Relações entre Trabalho, Saúde e Enfermagem, no âmbito do programa de pós-graduação sob sua coordenação.

Aos professores, pesquisadores e amigos que participaram, de diferentes maneiras, de processos da minha formação no campo de saúde do trabalhador, como Bladina, Fadel, Maria Maeno, Simone Oliveira, Elida, Ary Miranda e Sandra Beltran. Aos amigos da Rede de Pesquisa em Saúde do Trabalhador: Construção do Conhecimento e Intervenção entre Trabalhadores, Profissionais dos Serviços e Pesquisadores (RPST), em que ciência e arte andam juntos como ferramentas para a luta dos trabalhadores: Leonardo, Bruno, Thaís,

Eliane, Hilka e Lucas. Aos amigos da turma de doutorado de 2019 – afinal, uma turma que vivenciou solidariamente a pandemia de Covid-19 e ainda mantém os laços, o carinho e a cumplicidade, uma turma que permanecerá próxima por anos, independentemente das conclusões dos trabalhos de cada qual, em especial: Ada, Maria Inês, Melanie, Franco, Bruna, Carolina, Flávio, Hugo, Cíntia e Francine.

Aos trabalhadores da indústria de petróleo e gás pelas trocas, aprendizados e reflexões: conhecer a realidade do trabalho foi o primeiro passo para construção desta tese, e isso compreendeu diversos espaços de convívio, como os do programa de formação, das reuniões da rede de pesquisa ou das visitas ao Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro (Sindipetro-RJ) e ao Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista (SindiPetro-LP). Aos sindicalistas do SindiPetro-LP Juvenal e Mello, pela abertura do campo, pelo diálogo, pela paciência e pelo fornecimento de algumas condições objetivas e subjetivas fundamentais para esta pesquisa. Aos funcionários do SindiPetro-LP, em especial ao motorista Robert, pelas caronas, e aos jornalistas Leandro Olimpo e Sílvio Muniz, pela ajuda com o acervo sindical ora utilizado.

Aos sindicalistas e diretores da Comissão de Desempregados de Cubatão, pelo tempo disponibilizado para as entrevistas. Aos trabalhadores efetivos e terceirizados que me emprestaram seu tempo e conhecimento, em seus curtos períodos de folga ou após suas cansativas jornadas de trabalho e mesmo quando a maré não colaborava para isso, fosse pelas dificuldades impostas pela empresa, fosse pelas da vida fora da refinaria.

Aos dirigentes sindicais e trabalhadores da Refinaria Presidente Bernardes – Cubatão (RPBC): a vocês cabe a validação desta tese!

La salud obrera es la única que, liberándose, libera también la salud de los demás hombres.

(MACCACARO, 1980, p. 73)

RESUMO

A presente pesquisa trata de uma construção compartilhada de conhecimento em saúde, com participação dos operários e sindicalistas petroleiros, e tem o objetivo de estudar as ações unificadas do Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista (SindiPetro-LP) para questionamento da influência da terceirização no trabalho coletivo e da sua relação com a saúde e a segurança dos petroleiros efetivos e terceirizados lotados na Refinaria Paulo Bernardes, em Cubatão, no período de 2014 a 2022. A metodologia está ancorada em princípios da pesquisa participante e na etnografia. A pesquisa de campo para coleta de dados incluiu realização de visitas às entidades sindicais, entrevistas, pesquisa documental e observação participante, no período de 2020-2022. Os resultados apontam a importância da dimensão coletiva para se garantir um melhor funcionamento e a segurança de um sistema complexo e perigoso como o de uma refinaria. Essa dimensão coletiva se consolida quando os trabalhadores se reconhecem num coletivo por possuírem experiência, confiança e destreza, adquiridas ao longo de suas próprias vivências e convívios, seja com as equipes, seja no manuseio dos equipamentos e aparelhos. Contudo, uma ofensiva patronal tem havido, visando quebrar essa dimensão coletiva através de mudanças nas formas de organização do trabalho disseminadas não só para os terceirizados, mas também para os operadores do quadro efetivo da empresa, e abrange práticas de intensificação do trabalho (aumento do ritmo, prolongamento de jornadas, concessão de incentivos financeiros condicionados a rendimento e avaliação contínua dos operários), redução do efetivo, aumento da exploração capitalista por meio do avanço da terceirização na manutenção, diminuição dos salários, maior concorrência e competitividade entre os trabalhadores quando da contratação e no próprio processo de trabalho. Como forma de minimizar essa estratégia de quebra da dimensão coletiva, o SindiPetro-LP tem atuado em resposta aos ataques da Petrobras e buscado uma articulação junto aos sindicatos dos terceirizados (dos setores de construção civil e metalurgia) e à Comissão de Desempregados, para tomada de ações conjuntas e constituição de uma tabela salarial unificada. Em contrapartida, a ofensiva patronal (de contratante e contratadas) e do Estado se fez presente, tentando desarticular o movimento. Esse processo também ocorre pelas próprias entidades dos trabalhadores, quando delimitam as lutas segundo as barreiras impostas pelo atrelamento sindical ao Estado. Partindo da experiência do SindiPetro-LP, ressaltamos a importância da luta de todos: trabalhadores do quadro efetivo e terceirizados, empregados e desempregados, para frear os efeitos das constantes flutuações e da administração de um verdadeiro exército de reserva no movimento dos trabalhadores e na luta pela saúde.

Palavras-chave: indústria de petróleo e gás; serviços terceirizados; sindicatos; saúde do trabalhador; pesquisa participante.

ABSTRACT

The present research is a shared construction of knowledge in health, with the participation of oil workers and union members, and has the objective of studying the unified actions of the Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista (SindiPetro-LP) to question the influence of outsourcing on collective work and its relation to the health and safety of effective and outsourced oil workers working at the Paulo Bernardes Refinery in Cubatão in the period from 2014 to 2022. The methodology is anchored in principles of participant research and ethnography. The field research for data collection included visits to union entities, interviews, desk research, and participant observation, in the period 2020-2022. The results point to the importance of the collective dimension to ensure the better functioning and safety of a complex and dangerous system such as a refinery. This collective dimension is consolidated when the workers recognize themselves as a collective by having experience, confidence, and skill, acquired throughout their own experiences and coexistence, either with the teams or in the handling of equipment and devices. However, there has been an employers' offensive, aiming to break this collective dimension through changes in the ways of organizing work, disseminated not only to the outsourced workers, but also to the operators of the company's permanent staff, and includes practices of work intensification (increase in pace, extension of working hours, concession of financial incentives conditioned to performance and continuous evaluation of the workers), reduction of the workforce, increase of capitalist exploitation through the advance of outsourcing in maintenance, reduction of salaries, greater competition and competitiveness among workers when hiring and in the work process itself. As a way to minimize this strategy of breaking the collective dimension, SindiPetro-LP has been acting in response to Petrobras' attacks and has sought an articulation with the unions of outsourced workers (from the civil construction and metallurgy sectors) and with the Commission of Unemployed Workers, to take joint actions and create a unified salary table. On the other hand, the offensive of the employers (contractors and hired companies) and of the State was present, trying to disarticulate the movement. This process also occurs in the workers' own entities, when they delimit the struggles according to the barriers imposed by the union linkage to the State. Based on the experience of SindiPetro-LP, we emphasize the importance of everyone's fight: permanent and outsourced workers, employees and unemployed, to stop the effects of the constant fluctuations and the administration of a true reserve army in the workers' movement and in the fight for health.

Keywords: oil and gas industry; outsourced services; labor unions; worker’s health; participative research.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Divulgação do livro Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde, pelos dirigentes do SindiPetro-LP..... 20
Figura 2 – Refinaria Presidente Bernardes Cubatão..... 53
Figura 3 – Vapor e dutos da RPBC..... 53
Figura 4 – RPBC vista à noite..... 54
Figura 5 – Estruturas metálicas e vapor presente na RPBC durante o dia..... 54
Figura 6 – Portaria 1 da RPBC..... 55
Figura 7 – Ato em frente à Portaria 10 da RPBC..... 56
Figura 8 – Posição de P1 e P10 na RPBC..... 56
Figura 9 – Barraca: local onde ocorrem as atividades do SindiPetro-LP..... 57
Figura 10 – Preparação de atividade noturna na Barraca..... 58
Figura 11 – Atividade noturna do SindiPetro-LP na Barraca..... 59
Figura 12 – Cidade de Cubatão e região da Baixada Santista, vistas de cima..... 68
Figura 13 – RPBC vista de cima..... 68
Figura 14 – Participação das refinarias no refino de petróleo – 2021..... 70
Figura 15 – Evolução da produção de petróleo no Brasil..... 71
Figura 16 – Evolução da Capacidade de Refino (barris/dia) da RPBC entre os anos de 2016-2020..... 120
Figura 17 – Produção de Derivados do Petróleo na RPBC 2016-2021..... 121
Figura 18 – Relação entre o trabalho pago e não pago na Petrobras em uma jornada de 8 horas..... 122
Figura 19 – Redução do efetivo de turno por unidades na RPBC entre 2000-2017..... 124
Figura 20 – Ato unificado de sindicatos e comissão de desempregados na Portaria 01..... 142
Figura 21 – Ato unificado de sindicatos e comissão de desempregados na Portaria 10..... 143
Figura 22 – Assembleia unificada dos trabalhadores de Cubatão/SP organizada pelos Sindicatos de Metalúrgicos, Construção Civil, Petroleiros e Comissão de Desempregados de Cubatão..... 144

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Histórico de atividades, períodos e objetivos..... 49

Quadro 2 – Glossário com termos e expressões dos trabalhadores da indústria de petróleo e gás..... 60

Quadro 3 – Operários comuns entrevistados, sua função/setor na RPBC e modalidade da entrevista..... 65

Quadro 4 – Operários militantes entrevistados e modalidade da entrevista..... 65

Quadro 5 – Setores e respectivas unidades de processo, na RPBC..... 69

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ACTs	Acordos Coletivo de Trabalho
ANP	Agência Nacional de Petróleo
AT	Acidente de trabalho
ATF	Acidente de trabalho fatal
BH	Banco de horas
Cesteh	Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana
Cosipa	Companhia Siderúrgica de São Paulo
CSN	Companhia Siderúrgica Nacional
CUT	Central Única dos Trabalhadores
E&P	Extração e produção
EIR	Exército industrial de reserva
Ensp	Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca
Fiocruz	Fundação Oswaldo Cruz
FNP	Federação Nacional dos Petroleiros
FS	Força Sindical
Fundacentro	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
FUP	Federação Única dos Petroleiros
GD	Gerenciamento de desempenho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MOI	Movimento Operário Italiano
MSLA	Medicina Social Latino-Americana
MP	Medida provisória
NR	Norma regulamentadora
O&M	Estudo de organização e métodos
PAT	Posto de atendimento ao trabalhador
PLR	Programa de Participação nos Lucros e Resultados
PNGs	Planos de negócios e gestão
PPI	Preço de paridade internacional
PPP	Programa de Prêmio por Performance

PRVE	Programa de Remuneração Variável dos Empregados
P1	Portaria 1
P10	Portaria 10
PDIV	Plano de Demissão Voluntária
PT	Permissão de trabalho
Reduc	Refinaria de Duque de Caxias
Refap	Refinaria Alberto Pasqualini
Repar	Refinaria Presidente Getúlio Vargas
Replan	Refinaria de Paulínia
Revap	Refinaria do Vale do Paraíba
Rnest	Refinaria Abreu e Lima
Rlam	Refinaria Landulpho Alves
RPBC	Refinaria Presidente Bernardes – Cubatão
RSPT	Rede de Pesquisa em Saúde do Trabalhador: Construção do Conhecimento e Intervenção entre Trabalhadores, Profissionais dos Serviços e Pesquisadores
Sindimetal	Sindicato dos Siderúrgicos e Metalúrgicos da Baixada Santista
SindiPetro-Caxias	Sindicato dos Petroleiros de Duque de Caxias
SindiPetro-LP	Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista
SindiPetro-RJ	Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro
SindiPetro-SJC	Sindicato dos Petroleiros de São José dos Campos
Sintracomos	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Santos
ST	Saúde do trabalhador
TAR	Taxa de acidentes registráveis
Tebar	Terminal Aquaviário Almirante Barroso
TIR	Turno ininterrupto de revezamento
TOR	Taxa de ocorrência registrável
UTE-EZR	Unidade Termoelétrica Euzébio Rocha

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO..... 15

2 APORTES TEÓRICOS E METODOLÓGICOS..... 42

2.1 CONSTRUÇÃO COMPARTILAHDA DO CONHECIMENTO EM SAÚDE..... 42

2.2 HISTÓRICO DO GRUPO SINDICAL E SUA RELAÇÃO COM O PESQUISADOR..... 44

2.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... 51

3 INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E GÁS E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA RPBC..... 67

3.1 A IMPORTÂNCIA DA RPBC E AS TRANSFORMAÇÕES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E GÁS..... 67

3.2 O TRABALHO COLETIVO EM UMA REFINARIA: QUESTÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA..... 74

3.2.1 A organização do trabalho coletivo de operadores efetivos e de trabalhadores terceirizados da manutenção em uma refinaria..... 74

3.2.2 O ritmo de trabalho e o funcionamento do trabalho coletivo..... 83

3.2.3 Considerações sobre o processo de trabalho e a imposição da produção: "Dá medo se a gente não conhece"..... 88

3.3 TERCEIRIZAÇÃO DA MANUTENÇÃO: A BUSCA PELO MENOR PREÇO E A INFLUÊNCIA DISSO NO TRABALHO COLETIVO..... 95

3.3.1 Entre os cortes de custo das empresas terceirizadas e a concorrência para ser "fichado"..... 97

4 A JORNADA DA RPBC: INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E TRABALHO COLETIVO..... 106

4.1 JORNADA DE TRABALHO DOS OPERADORES DE UMA REFINARIA: A VIDA QUE NÃO SE ORGANIZA E A PRODUÇÃO QUE NÃO PARA..... 106

4.1.1 A luta política em torno do turno de trabalho: 8 ou 12 horas?..... 115

4.1.2 A luta política em torno do efetivo mínimo..... 122

4.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A JORNADA DOS TRABLAHADORES DA MANUTENÇÃO NA REFINARIA..... 128

4.3 O TRABALHO NAS PARADAS DE MANUTENÇÃO: PRÁTICAS DE

INTENSIFICAÇÃO DE TRABALHO E DESARTICULAÇÃO DO COLETIVO..... 133
5 TABELA SALARIAL UNIFICADA: REFLEXÕES A PARTIR DA LUTA DOS PETROLEIROS PELA SAÚDE..... 139
5.1 A TABELA SALARIAL UNIFICADA..... 139
5.2 EXPERIÊNCIA DE LUTAS PELA TABELA SALARIAL UNIFICADA NA RPBC..... 145
5.3 BREVES APONTAMENTOS DA LUTA CONJUNTUA PELA EFETIVAÇÃO DA TABELA SALARIAL UNIFICADA..... 149
5.4 TRABALHO COLETIVO E SAÚDE: REFLEXÕES A PARTIR DA LUTA DOS PETROLEIROS DIANTE DA TERCEIRIZAÇÃO NA RPBC..... 155
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 164
REFERÊNCIAS..... 168
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE REUNIÃO PRESENCIAL..... 188
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE REUNIÃO VIRTUAL..... 191
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OPERÁRIOS COMUNS DA RPBC..... 195
APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM DIRIGENTES.. 198
APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ENTREVISTA TRABALAHDOR PRESENCIAL.... 201
APÊNDICE F – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENTREVISTA DIRETOR SINDICAL PRESENCIAL..... 205
APÊNDICE G – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENTREVISTA TRABALHADOR VIRTUAL..... 209
APÊNDICE H – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENTREVISTA DIRETOR SINDICAL VIRTUAL. 213
ANEXO A – DELIBERAÇÃO DO XIII CONGRESSO DA FNP

PARA O ACT 2022-2023 PARA OS TRABALHADORES DA PETROBRAS..... 217

1 INTRODUÇÃO

No presente estudo, abordo o tema da influência da terceirização no trabalho coletivo, em sua relação com a saúde dos petroleiros em refinaria, unidade produtiva da indústria de petróleo e gás[1] no Brasil. Meu interesse em estudar o tema emerge a partir do mestrado (ALMEIDA, 2016), em que analisei as práticas de exploração e as formas de luta coletiva e sindical dos trabalhadores da construção civil na obra do Complexo Petroquímico do Rio de Janeiro (Comperj), um empreendimento da Petrobras. No Comperj, a terceirização, inclusive na modalidade em cascata, com longas e extenuantes jornadas, disciplina rígida e precária situação sanitária, conforma um contexto de imposição de agravos à saúde dos operários da construção civil. A organização operária diante desse nível de exploração constitui a principal condição para a preservação e proteção à saúde dos trabalhadores (ALMEIDA; SOUZA; PINA, 2021).

A obra contava com trabalhadores de diferentes categorias profissionais e distintas entidades sindicais, sendo majoritária a presença da categoria dos operários da construção civil, representados por seu respectivo sindicato. A obra também contou com um contingente de trabalhadores efetivos da Petrobras (contratante da obra), representados pelo Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro (Sindipetro-RJ). No trabalho de campo da pesquisa, ocorreu minha aproximação com o movimento dos trabalhadores petroleiros, a partir do diálogo com diretores do Sindipetro-RJ, durante as manifestações e assembleias dos operários do Comperj, bem como nas audiências públicas realizadas na Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (Alerj) para dirimir conflitos trabalhistas.

Nas lutas, nas greves e na própria pauta de reivindicações dos trabalhadores observamos diferenças de perspectivas entre as entidades sindicais (sindicato dos petroleiros e sindicato dos trabalhadores da construção civil) e também na Comissão de Base, instância que emergiu da luta direta, por decisão dos próprios operários da construção civil, e que teve participação ativa na greve, em contraste com a passividade da ação do sindicato oficial. Mas, a força do movimento grevista não foi suficiente para impor uma negociação direta da Comissão de Base com as empresas, sem participação das representações sindicais oficiais (ALMEIDA; SOUZA; PINA, 2021).

---

[1] Na presente tese, utilizamos os termos *indústria petroquímica* e *indústria de petróleo e gás* como sinônimos de um mesmo setor produtivo.

A dimensão coletiva mostra-se, particularmente na luta dos trabalhadores por saúde, um importante problema de pesquisa, no âmbito da produção de conhecimento e ação dos trabalhadores (ALMEIDA; SOUZA; PINA, 2018, 2021), logo que percebida a carência de estudos em saúde coletiva e, em especial, em saúde do trabalhador (ST), acerca das formas de mobilização e práticas organizativas implicadas na luta pela saúde dos trabalhadores. Essa percepção é corroborada por recentes estudos nacionais (GUIMARÃES JUNIOR; EBERHARDT, 2020; MARCOLINO, 2019) e internacionais (RAJCHENBERG, 2016; TORRES-TOVAR, 2020). Como assinala Rajchenberg (2016, p. 351-352, tradução nossa), na atualidade não é trivial pesquisar as práticas de questionamento ou resistência da classe trabalhadora porque, de um lado, muitas vezes, elas são veladas, sigilosas ou realizadas no anonimato; de outro lado,

> [...] porque a pesquisa acadêmica que ajudou a evidenciar o problema da saúde, em outra época, abandonou o mundo do trabalho em benefício de campos de estudo menos politicamente comprometedores. Por isso, desconhecemos segmentos completos da realidade contemporânea do trabalho, particularmente das formas de resistência aos parâmetros impostos para a realização do trabalho.

Posteriormente ao mestrado, participei de uma série de oficinas e reuniões para organizar a construção do Programa de Formação em Saúde, Trabalho e Ambiente na Indústria do Petróleo. A iniciativa surge, durante o ano de 2018, a partir do contato de dirigentes do Sindipetro-RJ com o Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh), da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (Ensp) da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). O Programa de Formação em Saúde, Trabalho e Ambiente na Indústria do Petróleo possui coordenação compartilhada entre pesquisadores do Cesteh, profissionais e diretores dos sindicatos dos petroleiros. Participei das suas atividades como docente de dois cursos: o primeiro, em 2019, na modalidade presencial; o segundo, em 2020-2021, na modalidade virtual, devido à pandemia de Covid-19. Os cursos contaram com a participação de petroleiros, diretores sindicais e profissionais do setor da saúde de sindicatos petroleiros de diferentes estados do Brasil como Paraná, Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo e Rio Grande do Sul.

A aproximação com os petroleiros também teve seus caminhos traçados pela Rede de Pesquisa em Saúde do Trabalhador: Construção do Conhecimento e Intervenção entre Trabalhadores, Profissionais dos Serviços e Pesquisadores (RPST), que, lançada em novembro de 2016, no Rio de Janeiro, na Ensp-Fiocruz, congrega trabalhadores, profissionais de saúde e pesquisadores, de diversas instituições, com o objetivo de construção

compartilhada de conhecimento e intervenção em saúde e aumento do poder de agir individual e coletivo dos trabalhadores (PINA et al., 2021a). Essa construção compartilhada de conhecimento e intervenção em saúde entre trabalhadores, profissionais dos serviços e pesquisadores, proposta pela RPST (PINA et al., 2021a), toma como ponto de partida as experiências dos trabalhadores processadas no ambiente real do trabalho, em seus enfrentamentos concretos e em defesa das suas reivindicações. Os conhecimentos práticos (ou experiências) dos trabalhadores estão investidos dos conflitos e contradições sociais e históricas do mundo do trabalho. Nessa perspectiva, foram realizadas, no decorrer dos anos de 2017 a 2019, diversas atividades da RPST, como oficinas e debates, com apresentação de demandas dos trabalhadores de diferentes setores produtivos (EBERHARDT, 2021), inclusive as dos sindicalistas e trabalhadores da indústria de petróleo e gás.

O meu diálogo com os petroleiros foi intensificado com uma participação minha em oficina da RPST realizada em maio de 2019. Na ocasião, diretores do Sindipetro-RJ e do Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista (SindiPetro-LP) expuseram demandas, em saúde, consideradas no sentido de estruturar investigações, processos de mobilização e formação e ações para enfrentamento dos problemas de adoecimento e morte relacionados ao trabalho dos petroleiros.

Algumas dessas pesquisas com os petroleiros estão abordadas em capítulos publicados no livro *Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde* (PINA et al., 2021b), obra construída com base nas "[...] experiências e saberes combinados entre trabalhadores e pesquisadores, na investigação de problemas de saúde relacionados ao trabalho" (PINA et al., 2021b, p. 11). Como no capítulo "Sindicato diante das políticas públicas de gestão de segurança do trabalho no setor petroleiro", em que, com a pesquisadora Sandra Lorena Beltran e os petroleiros Wesley Aparecido Ferreira Bastos e Cidiana Masini Bernardo, ambos do Sindicato dos Petroleiros de São José dos Campos (Sindipetro-SJC), e Marcelo Juvenal Vasco, do SindiPetro-LP, problematizamos a política de gestão da segurança do trabalho adotada pelas Petrobras e expressa nas suas *regras de ouro* para normatizar condutas de segurança, meio ambiente e saúde; no Programa Amigo do Peito; e na implantação de indicadores de acidentes como a taxa de ocorrência registrável (TOR) e a Taxa de acidentes registráveis (TAR). Essa política conforma o contexto de redução do efetivo da empresa, uma vez que justifica a aplicação de medidas disciplinares e até demissões, incentivada que é a adesão dos empregados ao Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV) (BELTRAN et al., 2021).

Por sua vez, sem tratar as dimensões organizacionais da segurança do trabalho, como assinalamos, “a gestão de segurança parece mais preocupada em promover a imagem de empresa segura favorável para eventual venda de ativos/ações no mercado internacional” (BELTRAN et al., 2021, p. 294), além de fomentar a subnotificação dos acidentes, em lugar de preveni-los, e intensificar o sofrimento e a incidência de problemas de saúde dos petroleiros.

Igualmente, com as pesquisadoras Ângela Paula Simonelli, Daniela Sanches Tavares, Mara Alice Batista Conti Takahashi e Tarsila Baptista Ponce, o petroleiro Marcelo Juvenal Vasco e a assistente social Pâmela Passos dos Santos, ambos do SindiPetro-LP, no capítulo “Câncer relacionado ao trabalho do petroleiro e o desenvolvimento compartilhado do processo de enfrentamento”, relatamos haver

> [...] um processo de mobilização, discussão e planejamento de estratégias de enfrentamento do problema de adoecimento por câncer relacionado ao trabalho, diante da ausência de ações efetivas de prevenção por parte da empresa e do Estado, e da invisibilidade da questão para a sociedade. (SIMONELLI et al., 2021, p. 142).

A partir da constatação, pelo SindiPetro-LP, de aumento da incidência de casos de câncer entre os petroleiros; e da hipótese de sua associação com o trabalho, construiu-se uma dinâmica mais ampla de reflexão da prática sindical em saúde, na expectativa de construção de uma política sindical, em saúde, para o combate ao câncer e a todos os agravos que adoecem e matam os trabalhadores da indústria do petróleo e gás (SIMONELLI et al., 2021).

Outro processo de investigação e ação para enfrentamento dos problemas de saúde relacionados ao trabalho dos petroleiros foi desencadeado a partir de relato de diretor do Departamento de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Tecnologia do SindiPetro-LP, também apresentado na oficina da RPST de maio de 2019. O SindiPetro-LP, o Sindicato dos Siderúrgicos e Metalúrgicos da Baixada Santista (Sindimetal), o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Santos (Sintracomos) e a Comissão de Desempregados de Cubatão construíram uma tabela salarial unificada, com definição de salários-base para os trabalhadores terceirizados em atividade na Refinaria Presidente Bernardes – Cubatão (RPBC). Trata-se, essa, de uma iniciativa para melhor enfrentar o rebaixamento salarial, a retirada de direitos trabalhistas e a piora das condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados, impostos pelas empresas contratadas pela Petrobras, e que se intensificaram nos últimos anos.

O relato do diretor sindical dos petroleiros é corroborado pela imprensa do SindiPetro-LP:

> Empresas terceirizadas, contratadas pela Petrobras, vêm aplicando verdadeiros golpes não só na Petrobras, mas também contratando trabalhadores que são submetidos a salários cada vez menores (contratos atuais pagam até R$ 1 mil a menos para os trabalhadores) e condições de trabalho cada vez mais precárias. [...] Para ganhar a concorrência nos processos de licitação da Petrobras, as empresas terceirizadas colocam preços abaixo do valor necessário para cumprir com seus compromissos, tanto na entrega do serviço para a Petrobras, quanto com os pagamentos dos trabalhadores. (SINDIPETRO-LP, 2016).

Ainda de acordo com o relato do diretor do Departamento de Saúde do SindiPetro-LP, entre os trabalhadores terceirizados na RPBC, que exercem a mesma função, são praticados de cinco a seis salários diferentes para remuneração de trabalhadores que exercem a mesma função. Para rebaixar os salários, as empresas contratadas pela Petrobras tendem a adotar o menor salário profissional, entre os diferentes salários fixados nas várias convenções coletivas ou acordos coletivos firmados pelos diversos sindicatos de empregadores e de trabalhadores. Prossegue o relato sindical com a indicação de questionamentos dos petroleiros efetivos da Petrobras na RPBC em face da elevada rotatividade e da saída de trabalhadores terceirizados já experientes e com o conhecimento operacional necessário para a manutenção do bom funcionamento e da segurança de um sistema complexo e perigoso como o de uma refinaria.

Esse relato tornou-se o ponto de partida desta tese. Pois, antes mesmo de estruturar o projeto de tese, iniciamos (outros pesquisadores e eu) prontamente a mobilização de uma resposta à demanda apresentada na oficina da RPST, para evitar a percepção sindical de inércia ou desatenção do grupo de pesquisa para com o problema real mencionado pelo diretor do Departamento de Saúde do SindiPetro-LP, mesmo porque as oficinas com trabalhadores e diretores sindicais são espaços e momentos de apresentação de demandas a serem ouvidas e de fato consideradas pelos pesquisadores da área, especialmente quando estes se orientam pela construção compartilhada do conhecimento e intervenção em saúde. Os meus passos iniciais caminharam na direção de estreitar o diálogo com o SindiPetro-LP e, por intermediação deste, empreender a aproximação com o Sindimetal, o Sintracomos e a Comissão de Desempregados, atores participantes da iniciativa da instituição da tabela salarial unificada na RPBC.

Um dos resultados dessa mobilização inicial também aparece no livro *Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde* (PINA et al., 2021b), no capítulo “Resistência e reorganização operária: um relato da luta unificada do setor petroleiro na Baixada Santista” (ALMEIDA et al., 2021). Nesse capítulo, apresentamos, eu e os pesquisadores Thais Vieira Esteves, Eduardo Navarro Stotz, Júlio César Lopardo Alves, Renato José Bonfatti e José Augusto Pina, conjuntamente com os diretores do SindiPetro-LP

Marcelo Juvenal Vasco, Adaedson Bezerra da Costa e Fábio José Rodrigues de Mello, um esboço panorâmico do contexto histórico (2016-2019) da articulação do SindiPetro-LP com o Sindimetal, o Sintracomos e a Comissão de Desempregados visando à instituição da tabela salarial unificada na RPBC. Almeida et al. (2021) situam como se deu esse desenvolvimento, nos marcos de um trabalho descritivo.

Na divulgação da imprensa sindical, a participação dos diretores sindicais é apontada como tendo o objetivo de:

> [...] registrar, em pesquisas e estudos, os enfrentamentos e dificuldades da categoria petroleira, para deixar um legado e um caminho para as atuais e futuras lideranças que conduzirão a árdua luta dos petroleiros, em busca de melhorar as condições de trabalho, saúde e segurança do trabalhador (SINDIPETRO-LP, 2022).

A participação efetiva dos diretores sindicais do SindiPetro-LP na produção de capítulos do livro de Pina et al. (2021b)[2] também é representada na Figura 1.

Figura 1 – Divulgação do livro Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde, pelos dirigentes do SindiPetro-LP

Fonte: SINDIPETRO-LP, 2022.

[2] Além dos três capítulos citados o livro Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde (PINA et al., 2021b) apresenta o capítulo "O velho e o novo: pandemia de Covid-19 e a saúde dos trabalhadores da indústria de petróleo e gás brasileira". Escrito pelos petroleiros Carlos André Sanderberg Teixeira, Hilka Flavia Saldanha Guida, Márcio Gabriel Vieira e Valéria Salez Ruiz o capítulo problematiza a saúde dos petroleiros com as mudanças no trabalho introduzidas a partir da pandemia de Covid-19 (TEIXEIRA et al., 2021).

Favorecida pelos resultados da mobilização inicial é que a presente tese avança. Para tanto, problematiza o relato apresentado pelo diretor do Departamento de Saúde do SindiPetro-LP, ou seja, transforma o problema real em um problema de estudo em saúde coletiva, do ponto de vista teórico, histórico e político, ou seja: em objeto de estudo deste trabalho.

A perspectiva, pois, de uma *construção compartilhada do conhecimento* – a ideia presente no relato do diretor do Departamento de Saúde do SindiPetro-LP – mostra-se então o fio condutor para o desenvolvimento e construção do problema de estudo da presente tese. Qual é esta ideia? Resumidamente, que a terceirização influencia diretamente o trabalho coletivo na refinaria. Os operadores que são petroleiros efetivos do quadro da Petrobras atuam com os trabalhadores terceirizados vinculados às empresas contratadas pela Petrobras. Com o rebaixamento salarial e as más condições de trabalho, a tendência é de intenso fluxo e saída constante de trabalhadores terceirizados mais experientes e detentores de conhecimento operacional, o que causa enormes prejuízos ao trabalho coletivo na refinaria, um sistema industrial complexo e perigoso, e, portanto, possui relação direta com a saúde e a segurança dos trabalhadores. Logo, há um nexo importante que associa a terceirização à saúde dos petroleiros e que, por sua vez, fundamenta a prática sindical expressa na luta pela instituição da tabela salarial unificada, uma iniciativa do SindiPetro-LP com o Sindimetal, o Sintracomos e a Comissão de Desempregados.

Início esta tese, então, pela discussão do trabalho na indústria de petróleo e gás, com destaque para as atividades dos petroleiros nas refinarias. Uma das principais características do trabalho na indústria de petróleo e gás se encontra na complexidade de suas atividades (DUARTE; VIDAL, 2000). Segundo Duarte e Vidal (2000, p. 83), essa complexidade é aumentada devido à noção de *modo degradado de funcionamento*, entendido como "[...] um processo de deterioração gradual dos equipamentos e dispositivos técnicos de uma instalação ou situação de trabalho caracterizado por um estado de disfuncionamentos e de incidentes constantes". Na realidade brasileira, para os autores, o envelhecimento dos equipamentos e as modernizações e ampliações parciais de capacidade são os principais determinantes desse modo degradado e proporcionam uma fonte intensificadora da variabilidade normal das condições de produção. Sendo assim, a instabilidade se impõe e os incidentes considerados como *normais*, quando não deveriam, se multiplicam, isso se traduzindo na ação de manobra incessante e exaustiva dos trabalhadores no sentido de restabelecer uma situação de equilíbrio.

Na mesma linha, Perrow (1999) assinala que, nesse tipo de indústria, por ela possuir características próprias de um sistema tecnológico de alto nível e com presença de cargas tóxicas ou explosivas, ocorrem múltiplas e inesperadas interações de falha, sendo impossível controlar e prever todas as circunstâncias para a concepção de um sistema infalível de segurança. Os riscos desse sistema são elevados, ainda, pelo fato de ele se constituir como um sistema sociotécnico em que um conjunto substancial de indivíduos opera uma série de instrumentos técnicos de grande complexidade (LEPLAT; TERSSAC, 1990).

Ferreira e Iguti (2003) apontam que, na indústria de petróleo e gás, coexistem acidentes simples, triviais e ampliados de alta complexidade, que acometem inúmeras vítimas, desde trabalhadores dessa indústria até moradores da comunidade do entorno das suas instalações industriais (refinarias, terminais, dutos e outras), além dos danos ambientais, que afetam todos. Uma caracterização da complexidade do trabalho na indústria de petróleo também é desenvolvida pelas autoras ao delimitarem uma série de atributos como o processo ininterrupto no âmbito de um sistema fechado, composto por uma série de equipamentos e tubulações interligados numa estrutura em rede, com uso contínuo de produtos perigosos, com propriedades inflamáveis, explosivas ou tóxicas, e o controle desse processo ser realizado de maneira indireta por diversos daqueles equipamentos, além de instrumentos, painéis e uma série de variáveis.

A simultaneidade das tarefas e o caráter aleatório e imprevisível dos acontecimentos também aumentam a complexidade do processo porque exige, sobretudo, dos seus operadores, uma atitude contínua de alerta, de modo a identificarem "[...] os pontos de disfunção, saná-los e evitar que uma pequena falha se torne um grande problema" (FERREIRA; IGUTI, 2003, p. 92). E isso é tanto mais importante quando se sabe que os fenômenos, nesse sistema complexo, evoluem de forma lenta e invisível, conforme destacado por Perrow (1999). Segundo Ferreira e Iguti (2003), há uma quantidade de variáveis a controlar e que podem assumir múltiplas configurações, espelhando, cada uma delas, uma determinada situação ou acontecimento do processo produtivo. Além disso, essas variáveis interagem continuamente, de sorte que a alteração em uma delas pode provocar uma reação em cadeia, o que reforça a necessidade de uma atenção contínua à evolução do processo. Além disso, mencionam as autoras, essas variáveis têm um caráter simbólico e são transmitidas por um segundo sistema de informações, igualmente complexo.

Nesse sentido, o trabalhador deve possuir um amplo repertório de respostas, antevendo processos que podem resultar em sérios problemas e danos. Essa necessidade de manutenção de um intenso estado de alerta, conforme apontado por diferentes autores (ARAÚJO, 2001;

BORGES, 2012; ARAÚJO et al., 2018), requisita, dos trabalhadores, uma capacidade de ter iniciativas individuais ante o inesperado, seja pela adaptação de procedimentos previstos ao contexto real de trabalho ou quando elaboram novos procedimentos em tempo hábil para o funcionamento eficiente e seguro do processo, isso implicando cada vez mais um imperativo de valorização da dimensão coletiva, da cooperação de todos para com todos, durante o expediente de trabalho.

Além de complexo, o trabalho dos petroleiros pode ser considerado perigoso (FERREIRA; IGUTI, 2003). A noção de perigo permanente, nesse tipo de indústria, não ocorre apenas por se tratar de sistemas fechados, mas pelo tipo de trabalho estar associado à ocorrência de incêndios, explosões ou vazamentos tóxicos. Somam-se a isso as elevadas temperaturas, os ruídos sonoros, os vapores e a possibilidade de choques elétricos, quedas e rompimento de materiais etc. A característica perigosa das atividades dos petroleiros em uma refinaria está presente em todo momento do processo produtivo, no treinamento e capacitação, no manuseio contínuo dos equipamentos e instrumentos; como também marca os diálogos, as percepções e as experiências construídas pelo coletivo dos trabalhadores, que continuamente vivenciam, devem se antecipar e enfrentar situações que podem afetar não só suas próprias saúde e segurança, mas também as das comunidades vizinhas e o meio ambiente, o que aumenta a responsabilidade dos operadores desse sistema industrial.

O trabalho dos petroleiros ocorre sem parada da produção, gerando a necessidade de uma escala contínua, organizada em turnos ininterruptos de revezamento (TIR), nos quais os trabalhadores revezam para manter as operações durante 24 horas por dia, todos os dias do ano, inclusive em datas festivas e finais de semana. Além dos TIR, existe uma gama de trabalhadores, inclusive aqueles específicos da manutenção, que possuem jornada de trabalho pelo regime administrativo e uma escala permanente de sobreaviso, para atender, sempre que preciso, às demandas do processo produtivo na refinaria. A dimensão coletiva do trabalho está expressa na própria simultaneidade e continuidade das operações inter e intraunidades produtivas as mais diversas. Os diferentes processos se comunicam permanentemente por um sistema interligado, o que confere "[...] ao sistema como um todo um aspecto de malha" (FERREIRA; IGUTI, 2003, p. 103), que deve funcionar de maneira simultânea. A dimensão coletiva também está presente na cooperação das equipes de trabalho. Cada equipe reparte entre si suas diferentes tarefas e, ao mesmo tempo, mantém relação com as demais equipes. Trata-se da formação de equipes de trabalho integradas, que se comunicam seja via rádios e telefones, seja por meio de sinais ou de linguagem própria aos operadores – denominada, por Ferreira e Iguti (2003), *linguagem operatória*.

Duarte (1994), ao realizar uma análise ergonômica do trabalho em uma refinaria, destaca a importância da dimensão coletiva, percebida pela intensa comunicação existente entre os membros das equipes de trabalho com o objetivo de diagnosticar todo o sistema e prever, para evitar, adequadamente, as panes. Para o autor, nesse tipo de trabalho a cooperação torna-se um elemento fundamental e sustentado em *regras não escritas* (procedimentos e condutas não oficiais), elaboradas pelos operadores, com vistas à solução dos problemas por eles identificados.

Para Borges e Menon (2009), a dimensão coletiva é potencializada pelas habilidades e pela experiência adquirida pelos trabalhadores através da vivência das situações já enfrentadas, ao longo do tempo. Nesse sentido, como apontam Pomian, Pradère e Gaillard (apud BORGES; MENEGON, 2009, 2020), os trabalhadores elaboram, com o passar dos anos, no trabalho, suas próprias percepções e um conjunto de conhecimentos, denominados *savoir-faire*, que os capacitam a construir uma representação do estado real de processos e operações, fatores que se tornam essenciais para a confiabilidade operacional de um sistema.

A importância do conhecimento operacional dos trabalhadores para o controle de sistemas complexos como os de uma refinaria também é um assunto analisado por Gil (2000). Segundo o autor, a experiência adquirida sobre o processo produtivo constitui um dos fatores preponderantes para se prever ou se antecipar ante possíveis anormalidades, no funcionamento das refinarias, que possam afetar os trabalhadores ou as comunidades próximas das instalações. Aliada ainda à experiência, a confiabilidade, no desempenho do trabalho, é primordial (DUARTE; VIDAL, 2000; BORGES; MENEGON, 2009, 2020), pois proporciona que os operadores compreendam "[...] as situações que se engendram do decorrer do processo [...] a partir da análise feita com todas as informações disponíveis, para poder intervir satisfatoriamente" (FERREIRA; IGUTI, 2003, p. 96).

Lima (2007) delimita o papel do coletivo de trabalhadores em processos complexos e perigosos como o setor petroquímico como algo que permite um desenvolvimento dos indivíduos e que também atua como protetor da coletividade. Para a autora se o coletivo de trabalho permite um desenvolvimento dos indivíduos ele também atua como protetor da coletividade, sendo assim, a proximidade e a identidade deste coletivo podem repercutir positivamente à saúde dos trabalhadores. Como explicitam Araújo et al. (2018), em sistemas sociotécnicos complexos, como a indústria de petróleo, a sustentação de uma cooperação construída a partir de uma dimensão coletiva do trabalho produz uma maior confiabilidade e segurança, que se materializa não só na interação entre os indivíduos, mas também na interação humana com as máquinas e equipamentos. Posto isso, dada a complexidade do

risco, nesse tipo de indústria, uma maior confiabilidade do sistema se consolida com base na qualidade e na adequação da relação entre exigência técnica e inter-relacional humana, que podem ser favorecidas ou prejudicadas a depender do modelo de organização de trabalho implementado.

A preocupação com a alta rotatividade e a perda de trabalhadores terceirizados experientes na refinaria, apontada no relato do diretor do Departamento de Saúde do SindiPetro-LP, lança luz para a relevância da experiência construída pelo coletivo de trabalhadores em uma refinaria e sua relação direta com a saúde e a segurança. Por conseguinte, remete a se pensar a influência geral da terceirização no trabalho coletivo, em sua relação com a não preservação da saúde e da segurança dos petroleiros. Podemos dizer que a característica do trabalho dos petroleiros como algo complexo, perigoso, contínuo e coletivo se vê atravessada pelo processo de terceirização na refinaria, bem como nas demais unidades produtivas da indústria do petróleo, no mundo e no Brasil.

O processo de terceirização da força de trabalho evolui com o próprio desenvolvimento da indústria do petróleo no país. Na Petrobras, até os anos 1980, *subcontratação* foi o termo mais comumente utilizado para ealiza -lo (ARAÚJO, 2001). A partir da década de 1990, a política de gestão da empresa impulsiona a terceirização, compreendendo desde as atividades de limpeza, segurança patrimonial, alimentação, transporte, recepção, entre outras, até as atividades diretas do processo produtivo, como a manutenção e construção e ampliação de instalações de unidades como refinarias, terminais, termoelétricas (DRUCK, 1999; ARAÚJO, 2001). O crescimento da força de trabalho terceirizada na Petrobras é registrado em números por Coutinho (2016): de 1995 a 2013, o quadro de empregados efetivos da empresa passou de 46.226 para 86.108, enquanto no mesmo período o número de trabalhadores terceirizados aumentou de cerca de 29 mil para 360.180 trabalhadores.

A terceirização é utilizada, sobretudo, para diminuição dos custos com a força de trabalho (OSPINA, 2012; PISHGHADAM; ESMAEELI, 2021; MASSI, 2022). Nesse sentido, a terceirização participa e acentua a divisão do trabalho no capitalismo, em que a força de trabalho diretamente empregada pelas empresas contratadas realiza atividades para a empresa contratante. As empresas participantes buscam a redução dos custos com a força de trabalho, para efetivação do processo de produção (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015), especialmente a empresa contratante, que ocupa a posição dominante na relação com a empresa contratada, em que pese a suposta igualdade jurídica do contrato firmado entre ambas.

Conforme Marcelino e Cavalcante (2012, p. 338):

> [...] terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas. Ou seja, é a relação na qual o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. [Com] capacidade de reduzir custos – e, portanto, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro – e de transferir para outras empresas (as contratadas) o "problema trabalhista", a necessidade de administração da força de trabalho e de negociação com ela e seus sindicatos.

Mas, diferentemente de Marcelino e Cavalcante (2012), não incluo a dita *externalização dos conflitos trabalhistas* na definição de terceirização. Ao incluir esse aspecto, os autores parecem valorizar sobremaneira a dimensão normativa como, por exemplo, os litígios em termos de gestão da força de trabalho, negociação sindical e na Justiça do Trabalho. Essas dimensões e seus efeitos estão presentes no processo de terceirização. No entanto, a tentativa da empresa contratante de transferir para as empresas contratadas o *problema trabalhista* não esgota nem tampouco reduz o escopo e as características dos *conflitos* à dimensão normativa ou à relação jurídica entre as empresas e entre a empresa contratada e o trabalhador por ela contratado.

O trabalho coletivo e sua relação com a saúde e segurança, em decorrência das condições da terceirização na refinaria – a base do questionamento dos petroleiros efetivos da Petrobras e para a iniciativa de instituição da tabela salarial unificada pelo SindiPetro-LP –, estão marcados por conflitos não redutíveis e dificilmente apreendidos pela noção de *externalização*, especialmente ao se considerar o elemento real do trabalho na refinaria e sua relação com a saúde, dimensões que ultrapassam a esfera normativa. A influência da terceirização na saúde e na segurança dos trabalhadores de uma refinaria pode ser pensada especialmente no trabalho coletivo engendrado nas atividades operacionais, em que os operadores, petroleiros efetivos diretamente contratados pela Petrobras, atuam com os trabalhadores terceirizados, vinculados juridicamente às empresas contratadas pela Petrobras, sobretudo nas atividades de manutenção das unidades e equipamentos e na construção e ampliação de instalações, inclusive porque, nessas unidades produtivas, a Petrobras frequentemente utiliza a modalidade de terceirização em cascata, que "[...] abarca várias possibilidades de subcontratação por empresas já subcontratadas" (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012, p. 341).

Essa última característica contribui para acentuar o rebaixamento salarial e a piora das condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados. Diversos estudos apontam que, em relação aos trabalhadores diretamente contratados, os terceirizados recebem menores salários,

exercem jornadas de trabalho mais prolongadas, usufruem de menos direitos trabalhistas e mantêm, como grupo, elevada rotatividade no tocante à ocupação dos postos de trabalho (DRUCK; FRANCO; BORGES, 2007; MASSI, 2022). Ou, como ainda ressaltam diferentes estudos sobre a indústria do petróleo (GIL, 2000; ALVAREZ; FIGUEIREDO, 2012; BRITO, 2014; BELTRAN; VILELA; ALMEIDA, 2018), a intensificação da terceirização tem afetado o trabalho coletivo na refinaria por meio da deterioração dos processos de comunicação interna, do aumento da transferência de tarefas de supervisão dos trabalhadores efetivos para os terceirizados, da menor qualidade da formação dos trabalhadores terceirizados e da alta rotatividade de contratados, com a perda de trabalhadores experientes, que detêm conhecimento operacional.

O avanço da terceirização também constitui um problema cada vez mais acentuado para a definição de um efetivo mínimo na refinaria, um questionamento histórico dos sindicatos de petroleiros por sua relação direta com a má preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores (FERREIRA, 2011), tanto mais com a sanção legal da terceirização para todas as atividades produtivas (BRASIL, 2017a), embora décadas antes esse processo já tivesse alcançado essas atividades na indústria do petróleo, como nas áreas de manutenção e coqueria, nas refinarias. A reflexão sobre a relação entre terceirização e efetivo mínimo chama atenção para um fato: a redução do número de operadores na refinaria, o que afeta ainda mais o conjunto dos trabalhadores, para além do rebaixamento das condições de trabalho e da perda de trabalhadores experientes das empreiteiras. Por sua vez, o aumento da sobrecarga, com a redução de quantitativo de operadores, afeta também as atividades dos terceirizados. Em sentido amplo, a terceirização tende a rebaixar as condições de trabalho dos operadores efetivos e, por sua atuação conjunta, as atividades dos trabalhadores terceirizados, ao mesmo tempo que tende a rebaixar as condições de trabalho dos empregados terceirizados e, portanto, as atividades dos petroleiros efetivos. Isso quer dizer: a investigação do trabalho coletivo, em sua relação com a saúde e a segurança na refinaria, deve considerar o processo em seu conjunto, na sinergia das duas direções em que as atividades coletivas são prejudicadas pela terceirização. Ou seja, o objeto de estudo *trabalho coletivo em sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores na refinaria* ultrapassa os contornos do problema referido no relato sindical que tomamos por base, centrado na deterioração das condições de trabalho dos terceirizados e na sua influência para os operadores.

O trabalho coletivo e sua relação com a saúde e segurança dos petroleiros efetivos e dos terceirizados, por sua vez, constituem o fundamento da prática sindical expressa na luta pela instituição de uma tabela salarial unificada, iniciativa do SindiPetro-LP com o

Sindimetal, Sintracomos e a Comissão de Desempregados, conforme relato do diretor do Departamento de Saúde daquele sindicato petroleiro. A mobilização sindical conjunta se insurge contra o rebaixamento dos salários e das condições de trabalho propiciadas pelas empresas contratadas, na refinaria. Essa importante iniciativa protagonizada pelo SindiPetro-LP integra as lutas dos petroleiros pela saúde.

Cabe situar que a luta dos petroleiros por saúde registra que o trabalho dos petroleiros gera desgaste, manifestado em afastamentos por acidentes de trabalho (AT) (FREITAS; PORTO; MACHADO, 2000b; SOUZA, 2000; GUIDA; HENNINGTON; FIGUEIREDO, 2018); exposição a diferentes substâncias químicas (BARBERINO et al., 2005; COELLO; MARTÍNEZ; MARTÍNEZ, 2019; EDOKPOLO; YU; CONNELL, 2015; COSTA; GOLDBAUM, 2017; MARÉN; CADETE; ROMERO, 2020); doenças cardiovasculares (CARVALHO; GODINHO; FERREIRA, 2020); distúrbios musculoesqueléticos (OENNING; CARVALHO; LIMA, 2012; RAMÍREZ-POZO; LUNA, 2019; SHAYGAN; YAZDANPANAH, 2020); doenças relacionadas ao trabalho em turno (BOURDOUXHE et al., 1999; BARBOSA, 2001; WANG et al., 2018); repercussões na saúde mental (DIAS et al., 2016; JIANG et al., 2017); e, mais recentemente, contaminação por Covid-19 (LARENTIS et al., 2020; TODESCHINI, 2021). Esse quadro de morbimortalidade não esgota o perfil epidemiológico dos petroleiros, tampouco é objeto desta tese. A menção é feita para sinalizar que, ao longo da história de lutas dos petroleiros no país, esses problemas de saúde, uns mais, outros menos, constaram nas pautas dos sindicatos dos petroleiros, inclusive nas suas agendas reivindicativas e de negociação coletiva com as empresas ou o Estado (por exemplo, nas áreas do trabalho, previdência social, saúde, meio ambiente); bem como demandaram formação dos petroleiros em saúde e pesquisas científicas, inclusive com construção compartilhada do conhecimento e intervenção. Quer dizer: chamo a atenção para a importância da trajetória de mobilização e organização coletiva e sindical dos petroleiros diante da necessidade de preservação da saúde dos trabalhadores desse setor, em que esta pesquisa participa e para o que pretende contribuir, apoiada em breves indicações de algumas lutas pela saúde e segurança dos trabalhadores na indústria do petróleo, sobretudo nas refinarias.

Uma das principais lutas, nesse sentido, se encontra no combate à exposição dos petroleiros a substâncias químicas durante o processo produtivo e tem como uma das suas inspirações a experiência de luta contra a exposição ao benzeno em Cubatão (AUGUSTO; NOVAES, 1999; AUGUSTO et al., 2018). Como apontam Simonelli et al. (2021), essa pauta ganha corpo entre os trabalhadores petroleiros a partir da década de 1990, com ações

reivindicativas, junto à empresa e ao Estado, em que, apesar de não levarem ao banimento do uso do benzeno no processo produtivo da Petrobras,

> [...] conseguiu melhorias em vários setores da Refinaria [RPBC]: centenas de equipamentos foram modificados para reduzir os vazamentos e as emissões fugitivas, além de elaboração de protocolos e de novas tecnologias instaladas para controlar a qualidade do ar respirável e garantir um ambiente de trabalho menos insalubre. (SIMONELLI et al., 2021, p. 144).

No bojo dessa luta ocorreu o primeiro reconhecimento do nexo causal da morte de um trabalhador por exposição aguda ao benzeno, no sistema Petrobras: o operador de tancagem Roberto Viegas Krappa, cujo falecimento, ocorrido na RPBC, se deu em 5 de outubro de 2005 – dia, desde então, considerado o *Dia Nacional de Luta contra a Exposição ao Benzeno* e em que se realizam diversos atos conjuntos, em diferentes setores produtivos que ainda utilizam o benzeno no país[3]. Entretanto, como asseveram Simonelli et al. (2021), a exposição ao benzeno, como a outras substâncias químicas, ainda se mantém presente no trabalho dos petroleiros e produz muitos agravos à saúde operária, seja por intensa e/ou reiterada exposição direta a uma dada substâncias, seja pela sinergia de substâncias a que os trabalhadores se encontram expostos.

Outra pauta relativa à segurança do trabalho incorporada, ao longo das últimas décadas, às reivindicações dos trabalhadores e sindicalistas petroleiros se encontra no embate sobre a redução do efetivo, em uma refinaria. Iniciada a partir da década de 1990, a luta em torno da manutenção de um mínimo efetivo necessário para operar as atividades operacionais ocorre porque a lógica empresarial de redução de custos através da diminuição do número de operadores nas refinarias gera uma sobrecarga de trabalho e aumenta as dificuldades de operacionalidade de um sistema com características complexas e perigosas (FERREIRA, 2011).

Também se faz presente na pauta de mobilização e organização coletiva permanente dos petroleiros por saúde a prevalência e incidência de acidentes (fatais e não fatais), cujos elevados índices encontram-se demonstrados por diferentes estudos (SOUZA; FREITAS, 2002; GUIDA; FIGUEIREDO; HENNINGTON, 2020). Essa luta por melhores condições de trabalho no tocante à saúde se mantém presente tanto nos locais de trabalho como junto a órgãos públicos como Ministério Público do Trabalho ou Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (BELTRAN; VILELA; ALMEIDA, 2018; CRUZ, 2019; PEREZ, 2022). Busca-

---

[3] Segundo Simonela et al. (2021), no referido Dia Nacional de Lutas são organizados atos nas portas das fábricas, diálogos com os trabalhadores e distribuído um jornal produzido pela Comissão Nacional Permanente do Benzeno.

se sempre a preservação ou a ampliação de cláusulas benéficas à proteção contra acidentes, nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) (MENDES, 2021; CAVALCANTE, 2021).

Uma vasta literatura internacional (GUIDA; HENNINGTON; FIGUEIREDO, 2018; WICAKSONO et al., 2022) e nacional (SOUZA; FREITAS, 2003; HURTADO, 2016; GUIDA; FIGUEIREDO; HENNINGTON, 2020) demonstra como as refinarias são locais perigosos e propensos a acidentes com distintas consequências para a saúde dos trabalhadores, para as populações no entorno das unidades produtivas e para o meio ambiente. Souza e Freitas (2002), ao estudarem o perfil dos acidentes ocorridos em uma refinaria de petróleo do estado do Rio de Janeiro, demonstraram que os ocupantes de níveis hierárquicos mais baixos, concentrados nas atividades de manutenção, quase exclusivamente exercidas por trabalhadores terceirizados, apresentam maiores índices de AT devido à sua pouca ou nenhuma capacitação operacional e menor experiência e conhecimento do sistema. De 1995 a 2013, foram registrados cerca de 320 acidentes de trabalho fatais (ATF) na indústria de petróleo no país, dos quais 84% aconteceram com trabalhadores terceirizados (DRUCK, 2016). Esses trabalhadores terceirizados executavam suas atividades sobretudo nas áreas de manutenção, montagem e apoio operacional, tanto nas instalações de refino quanto nas de exploração de petróleo (DIESAT, 2002).

Guida, Figueiredo e Hennington (2020), ao analisarem os ATF na Petrobras, a partir dos dados oficiais da empresa, descrevem um total de 222 acidentes entre o período de 2001 a 2016, sendo que há predominância de ATF com terceirizados, perfazendo 83,8% (186) e 16,2% (36) atingindo trabalhadores efetivos.

Na medida em que o número de ATF expressa o nível de gravidade presente em um ambiente de trabalho, quase certamente o enorme percentual de vítimas terceirizadas pode ser explicado pelo alto nível de exposição, sob menor proteção nas condições de trabalho e na organização coletiva, desses trabalhadores, o que, por sua vez, também se relaciona com as áreas de atividade em que são alocados e suas subdivisões nos locais de trabalho e também com a diferença de porte das empresas (contratante e contratada)[4] a que trabalhadores efetivos e terceirizados mantêm seus vínculos empregatícios, na indústria do petróleo.

A desigualdade no perfil de morbimortalidade dos AT, segundo a condição do trabalhador, se efetivo ou terceirizado, entretanto, não deve ocultar que a terceirização tem

[4] Dados gerais relativos aos benefícios previdenciários apontam que a concessão do benefício de auxílio-doença acidentário aumenta conforme cresce o porte da empresa (com maior número de trabalhadores), ou seja, há maior prevalência nas maiores empresas. Enquanto que, para o benefício de pensão por morte acidentária, grande parte resultante de acidentes fatais, predomina em empresas de menor porte (com menor número de trabalhadores) (BRASIL, 2013a).

acarretado outras sérias consequências não só para os terceirizados mas também para os efetivos (ARAÚJO, 2001) Ou seja, a influência da terceirização nas atividades coletivas alcança os efetivos e terceirizados em que pese a desigual exposição desses dois perfis às nocividades do trabalho e as diferenças no nível de proteção e poder de agir nos locais de trabalho. É importante, pois, a compreensão da importância do trabalho coletivo, sem o que não podemos entender como cada situação concreta se manifesta de modo específico e geral em termos do perfil de saúde-doença e, sobretudo, a possibilidade de seu enfrentamento unificado pelos trabalhadores.

E a compreensão dessa situação oferece sérias implicações políticas para a ação sindical. Isso porque a terceirização não deve ser analisada unicamente do ponto de vista econômico, em termos de busca, pelo patronato, de redução dos custos com a força de trabalho; mas também em sua dimensão política, pela tentativa daquele de neutralizar e/ou enfraquecer a ação sindical e coletiva dos trabalhadores (REPULLO JÚNIOR, 1997). Por exemplo, no caso da terceirização do setor de manutenção na Petrobras, restou evidente o objetivo de desmobilizar um segmento então bastante organizado dos trabalhadores, com forte histórico de atuação sindical (ARAÚJO, 2001). O processo de terceirização, evidentemente, confronta a organização coletiva dos trabalhadores e tende a ampliar a fragmentação sindical, inclusive em um mesmo local de trabalho. Nesse sentido, o relato sindical acerca da constituição da tabela salarial unificada na Refinaria de Cubatão, iniciativa que abrange três diferentes sindicatos e a Comissão de Desempregados, expressa a fragmentação sindical e, ao mesmo tempo, anuncia possibilidades de enfrentamento (dos efeitos) da terceirização pelos petroleiros efetivos e terceirizados, uma luta em defesa do trabalho coletiva como condição de saúde, uma dimensão a ser problematizada e correlacionada ao objeto de estudo desta pesquisa.

Apresento algumas experiências anteriores, afins a atual luta dos petroleiros na RPBC, na tentativa de unificação dos trabalhadores efetivos e terceirizados para melhorias das condições de trabalho em sua relação com a saúde e segurança.

Com uma investigação acerca da terceirização na Refinaria Duque de Caxias (Reduc), no estado do Rio de Janeiro, Araújo (2001) aborda duas iniciativas de unificação da ação coletiva e sindical entre trabalhadores efetivos e terceirizados ali alocados, ambas apoiadas pelo Sindicato dos Petroleiros de Duque de Caxias (Sindipetro-Caxias). A primeira, nos anos 1995-1996, se fez com a construção de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) unificada, integrada pelos trabalhadores eleitos no âmbito da Petrobras por aqueles eleitos no âmbito das empresas terceirizadas atuantes na Reduc. Essa iniciativa de formação

da Cipa unificada na Reduc partiu dos trabalhadores de base que já atuavam por melhorias das condições de segurança no local de trabalho. A segunda iniciativa ocorreu em 1997: em plebiscito realizado com a participação de aproximadamente 1,5 mil empregados terceirizados que exerciam diferentes atividades na Reduc, os trabalhadores aprovaram sua representação sindical pelo Sindipetro-Caxias. No ano seguinte, aconteceu a eleição da nova direção do Sindipetro-Caxias com a distribuição igualitária de membros da diretoria com sete trabalhadores efetivos da Petrobras e sete trabalhadores terceirizados oriundos de diferentes empresas contratadas para aturar na Reduc.

As duas iniciativas foram freadas e desarticuladas pela repressão protagonizada pela Petrobras contra os trabalhadores, sobretudo os terceirizados. Na primeira, a gerência da Reduc pressionou as empreiteiras para não permitirem a participação de seus empregados nas reuniões da Cipa unificada, sob pena de elas não serem mais contratadas. É importante indicar que a contestação da Petrobras é desencadeada ainda que a unificação das Cipas constituísse uma medida para aumentar a prevenção de acidentes na refinaria. Na segunda, as medidas repressivas compreenderam: a) a demissão dos trabalhadores terceirizados eleitos para a direção unificada do Sindipetro-Caxias; b) a exigência da Petrobras, feita às empresas contratadas, para elas adotarem outro enquadramento sindical, preponderantemente com os trabalhadores representados pelo sindicato do ramo da construção civil, em Duque de Caxias; c) a recusa constante, das empresas contratadas, a negociarem com o Sindipetro-Caxias, apesar da realização de algumas negociações bem-sucedidas, com obtenção de conquistas parciais[5]; d) as ações judiciais que se sobrepuseram à decisão dos trabalhadores e o posterior não reconhecimento, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ), do Sindipetro-Caxias como representante legal dos trabalhadores terceirizados.

Logo, é notório que a direção da Reduc atuou firmemente para acuar, intimidar e afastar os trabalhadores terceirizados do Sindipetro-Caxias. A contestação das duas ações unificadas congregou Petrobras, empresas contratadas, sindicato patronal, Justiça do Trabalho e o próprio Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, Montagem Industrial, Mobiliário, Mármore e Granito e do Vime de Duque de Caxias, São João de Meriti, Nilópolis, Magé e Guapimirim (ARAÚJO, 2001). Tais medidas repressivas desarticularam as iniciativas de unificação dos trabalhadores. A repressão sobre os terceirizados foi ainda mais implacável e chegou à demissão sumária dos trabalhadores que se candidataram a delegados

[5] Entre essas conquistas está a de transporte para os trabalhadores terceirizados em ônibus, se bem que de qualidade inferior aos ônibus que transportavam os trabalhadores efetivos. Anteriormente, o transporte dos terceirizados era feito em caminhões (Araújo, 2001).

ou a diretores sindicais. A simples aproximação e a participação dos trabalhadores nas atividades com o Sindipetro-Caxias eram passíveis de punição ou demissão, com a possibilidade, até mesmo, de eles terem os seus nomes inscritos numa espécie de *lista suja* das empresas, uma punição que se estenderia no tempo e no espaço, já que as empreiteiras possuem contratos em diversas unidades da Petrobras pelo país (ARAÚJO, 2001).

Entretanto, é importante chamar a atenção para outro obstáculo à ação conjunta. Como aponta Araújo (2001), o processo de unificação foi visto com desconfiança, também, por parcela considerável de trabalhadores efetivos e terceirizados, o que amplia a dificuldade presente na busca da luta unificada e da melhor organização coletiva e sindical dos trabalhadores, inclusive no tocante às demandas por saúde, nos locais de trabalho. Apesar da ação combativa da diretoria do Sindipetro-Caxias no apoio à Cipa unificada e pela integração dos terceirizados ao seu escopo de atuação sindical, ambas as iniciativas ainda careciam de maior solidez entre os trabalhadores na base, inclusive para se suportar a ampla ofensiva das empresas na refinaria, apoiada pelo Estado.

As ações unificadas na Reduc foram desencadeadas, ressalto, após a histórica greve dos petroleiros de 1995. Nessa greve, a Reduc foi uma das refinarias com greve de ocupação pelos petroleiros, que reivindicavam o cumprimento do ACT firmado no final do governo Itamar Franco, mas não admitido pelo governo Fernando Henrique Cardoso, para a reposição salarial das perdas com a inflação após a entrada em vigência do Plano Real, em julho de 1994. A mobilização nacional dos petroleiros, em 1995, foi duramente reprimida e, por fim, derrotada pelo Estado, por questionar a desindexação dos salários à inflação, que poderia, se lograsse êxito, ultrapassar as fronteiras daquela categoria profissional e contagiar o conjunto dos demais trabalhadores, no país, a lutar contra o arrocho dos salários, decorrente do Plano Real, feito para se proporcionar altos ganhos para o conjunto dos capitalistas (LOBO; STOTZ, 2014).

Após essa greve, aconteceu o I Congresso da Federação Única dos Petroleiros (Confup), realizado de 11 a 13 de agosto de 1995 na cidade de Serra Negra, em São Paulo, e que debateu o tema da terceirização. Em suas resoluções, há a reformulação do conceito de *petroleiro*, que passa a não se referir mais, apenas, aos empregados da Petrobras, mas a todos os trabalhadores em atividade em uma planta petrolífera. Todos os empregados contratados indiretamente devem, desde então, ser considerados como petroleiros, o que formaliza para o sindicalismo petroleiro a possibilidade de incorporar as reivindicações de melhorias das condições de trabalho dos terceirizados ou mesmo de unificar as lutas de trabalhadores efetivos e terceirizados (ARAÚJO, 2001, p. 280). Segundo Araújo (2001), o I Confup propõe,

sob o lema “Trabalho igual, direito igual”, a defesa da melhoria das condições de trabalho e de salário dos trabalhadores terceirizados, com o objetivo de equiparação dessas condições às usufruídas pelos trabalhadores efetivos; a estruturação de departamentos de empreiteiras, nos sindicatos; a realização de assembleias conjuntas; e aprova a criação de uma secretaria específica para o atendimento às demandas dos trabalhadores terceirizados; a recomendação de mudanças nos estatutos dos sindicatos petroleiros, a fim de eles passarem a permitir a filiação dos terceirizados; a maior fiscalização sobre o recolhimento de obrigações trabalhistas, por meio de convênios com a Caixa Econômica Federal (CEF) e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A ampliação do entendimento do termo *petroleiro* para abarcar todos os trabalhadores em atividade em uma planta petrolífera expressou uma tentativa do movimento sindical petroleiro de reagir ao avanço da terceirização e também à quebra do monopólio da Petrobras na exploração do setor. Apesar disso, houve distintas políticas, adotadas pelos sindicatos de petroleiros, para operacionalizar ou não essa orientação (ARAÚJO, 2001). Godinho (2007) menciona a ideia de unificação da luta entre o sindicato dos petroleiros atuante na Refinaria Landulpho Alves (Rlam), na Bahia, e o sindicato dos trabalhadores da construção da civil local, que estão representava os trabalhadores terceirizados da Rlam, entre os anos de 1991 e 1992. Mas, essa proposta não saiu do plano das intenções, devido às opções das lideranças sindicais e dos trabalhadores representados por ambos os sindicatos. A proposta de unificação das lutas na Rlam reaparece em 1995, segundo E. S. Oliveira (2006), compreendendo o Sindicato dos Químicos, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Petróleo (Sindipetro-BA) e o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Extração do Petróleo no Estado da Bahia (Stiep). Após plebiscito, em 1996, uma unificação foi conduzida, mas apenas entre o Sindipetro-BA e o Stiep, surgindo assim o Sindicato Único dos Petroleiros da Bahia (SUP). Em maio de 1997 se inicia nova discussão de unificação com os químicos e enfim ocorre a fusão das estruturas físicas de ambas as entidades. Posteriormente, em 25 de abril de 2000, foi oficialmente reconhecida a união entre ambos os sindicatos e formando assim o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico e Petroleiro do Estado da Bahia (OLIVEIRA, E. S., 2006). Contudo, em 2011, os dois sindicatos se separaram novamente e ressurgiu o Sindipetro-BA[6] (HISTÓRIA, 2019).

O estudo de Marcelino (2013) tece um apontamento acerca da ação sindical na Refinaria de Paulínia (Replan), no estado de São Paulo, compreendendo atuação conjunta do

[6] Não foram achados registros do porquê dessa separação.

Sindicato Unificado dos Petroleiros do Estado de São Paulo (Sindipetro-SP), representante oficial dos trabalhadores efetivos da Petrobras, e do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil do Estado de São Paulo, representante oficial dos trabalhadores terceirizados na Replan, dois sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e que disputavam a representação de fato dos trabalhadores terceirizados na refinaria. Apesar desse registro, a autora assinala que uma ação isolada do sindicato da construção civil conseguiu obter avanços na luta, em 2005, pela equiparação salarial dos terceirizados que exerciam a mesma função nas diferentes empresas subcontratadas da Replan.

As experiências na Reduc, Rlam e Replan fornecem aprendizados para se pensar a iniciativa de unificação na luta dos trabalhadores na RPBC, em torno dos sindicatos e da Comissão de Desempregados, pela implementação da tabela salarial unificada, e se questionar a influência da terceirização no trabalho coletivo e na fragmentação da organização coletiva dos trabalhadores. A experiência de unificação, nas lutas, dos petroleiros efetivos e terceirizados na Reduc sugere que essas ações são confrontadas pela Petrobras, empreiteiras, sindicato patronal e Estado, notadamente por meio do Poder Judiciário, sobretudo a Justiça do Trabalho; ou que, ainda, elas podem não contar com apoio suficiente ou mesmo sofrer a oposição dos sindicatos de terceirizados, bem como sofrer com a desconfiança dos trabalhadores efetivos e terceirizados. A unificação da organização coletiva ou da ação sindical entre os trabalhadores encontra obstáculos mesmo entre sindicatos de empregados diretamente contratados, como no caso da Rlam; e entre sindicatos de petroleiros do quadro interno e sindicatos de trabalhadores terceirizados, ainda quando tais sindicatos são filiados a uma mesma central sindical, como no caso da Replan, ou quando não o são, como no caso da Reduc.

A reflexão acerca desses obstáculos à unificação dos trabalhadores remete a se pensar sua relação com a estrutura sindical constituída de modo atrelado ao Estado e a própria política sindical diante dessa estrutura e da terceirização. Isso porque a terceirização tende a ampliar (e não criar) a fragmentação sindical dos trabalhadores. Esse atrelamento do movimento sindical ao Estado está vigente desde o governo Vargas (1930-1945) (BOITO JR., 1991; MARCELINO, 2013), e suas principais características são a investidura sindical, a unicidade sindical e a organização por categoria profissional segundo a atividade econômica do empregador (BOITO JR., 1991). A investidura sindical é o reconhecimento, pelo Estado, da entidade sindical que pode representar uma determinada categoria profissional nas negociações coletivas e nas ações judiciais. Ou seja, não são os trabalhadores e sim o Estado que investe de poder o sindicato oficial de representação de uma categoria profissional, em

uma dada base territorial, sendo o município a menor base para isso. A unicidade sindical assegura o monopólio da representação ao sindicato investido desse poder pelo Estado, e somente esse sindicato oficializado pelo Estado pode representar determinada categoria profissional, em uma dada base territorial. A organização sindical por categoria profissional é definida pela Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho, portanto designada no âmbito do governo federal.

Os sindicatos referidos nas experiências na Reduc, Rlam e Replan são segmentados por categoria profissional e base territorial e possuem monopólio da representação, delegado pela investidura do Estado. Os efeitos da terceirização em termos da fragmentação da organização dos trabalhadores em uma mesma empresa ou local de trabalho encontram terreno fértil para serem mais graves justo pelo atrelamento sindical ao Estado, que possibilita a representação dos trabalhadores por outras entidades sindicais delegadas pelo Estado, com a criação ou não de novos sindicatos oficiais por desmembramentos da categoria segundo determinada especificidade profissional, feitos, muitas vezes, de modo totalmente artificial, bem como por divisão da base territorial, com a subdivisão e consequente formação de sindicatos por regiões ou por municípios. Assim, iniciativas de enfrentamento da influência da terceirização no trabalho coletivo e na organização dos trabalhadores esbarram no atrelamento sindical ao Estado, cujos efeitos estão manifestados em fragmentação, dispersão e moderação da luta sindical dos trabalhadores como classe (BOITO JR., 1991; MARCELINO, 2013).

Esses efeitos também devem ser relacionados à política sindical. Por exemplo, a fragmentação na base sindical também é fomentada pelas cúpulas da maioria absoluta das centrais sindicais, que fomentam a criação de novos sindicatos para ampliar o quantitativo de entidades filiadas e, assim, obter um número maior de vagas nos conselhos gestores do Estado (GALVÃO, 2014). No meio sindical, não há apenas acomodação mas também, em alguns casos, defesa aberta do instrumento da terceirização, como no caso da Força Sindical, desde sua fundação, em 1991 (TRÓPIA, 2002). Alguns sindicatos foram criados e outros cresceram e assim expandiram o quantitativo de membros da categoria e a arrecadação, com o avanço da terceirização, como os sindicatos de asseio e conservação, de vigilantes ou mesmo os da construção civil, bastante presentes nas bases das refinarias. No caso dos petroleiros, por sinal, a contestação aberta do atrelamento sindical marcou a tentativa de unificar os petroleiros do quadro efetivo e os terceirizados da Reduc, em torno das ações do Sindipetro-Caxias: uma curta experiência, ao final derrotada e, desde então, não retomada.

Na medida em que a luta pela tabela salarial unificada na RPBC coloca em movimento sindicatos de diferentes categorias profissionais da Baixada Santista e a Comissão de

Desempregados, essa iniciativa de unificar a ação coletiva e sindical dos trabalhadores pode ser examinada na sua relação com a estrutura sindical atrelada ao Estado. Ao mesmo tempo, pode ser analisada ainda a influência da terceirização no trabalho coletivo e sua relação com a saúde dos trabalhadores, uma vez essa influência constituir a base impulsionadora da luta pela Tabele Salarial Unificada na RPBC.

A iniciativa da luta pela instituição da tabela salarial unificada na RPBC emerge como resposta sindical à intensificação das práticas patronais de rebaixamento salarial, da piora das condições de trabalho e da perda de direitos trabalhistas dos terceirizados na conjuntura histórica que se forja a partir de 2014. Esse período é marcado por uma acentuada e prolongada crise econômica (2014-2016), seguida de estagnação ou baixo crescimento (2017-2019) e pandemia do novo coronavírus, a partir do início de 2020, com elevado desemprego e implantação de uma séria de medidas empresariais e estatais de interesse dos capitalistas e extremamente prejudiciais aos trabalhadores. Entre as principais medidas estatais tomadas em tal período está a Lei n. 13.429/2017, que libera a terceirização para todas as atividades e amplia as possibilidades de estabelecimento de contratos temporários de trabalho; e a Lei n. 13.467/2017 – conhecida como Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017a, 2017b). Dois anos antes, fora instituído o Programa de Proteção ao Emprego pela Medida Provisória (MP) n. 680/2015, convertida na Lei n. 13.189/2015, que permitiu às empresas reduzirem salários e jornadas de trabalho com ampla liberdade, inclusive com manutenção do banco de horas (BH), medida posteriormente ratificada na Reforma Trabalhista (BRASIL, 2015, 2017b; EBERHARDT; PINA; STOTZ, 2019). Tratou-se esse conjunto de providências, essa série de alterações na legislação trabalhista da constituição de novas formas de contratos, com rebaixamento de direitos, flexibilização na utilização do tempo de trabalho, ampliação da liberdade do empregador para determinar as condições de contratação, uso ampliado da mão de obra com baixa remuneração no intuito de reduzir os custos da força de trabalho, como resposta do capital às crises econômicas (KREIN, 2018; KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Outra importante medida estatal, em nível de ajuste fiscal, se encontra na Reforma da Previdência, por meio da Emenda Constitucional n. 103/2019, aprovada no Congresso e promulgada durante o governo Jair Bolsonaro (2018-2022). O contexto da crise sanitária instaurada com a pandemia de Covid-19 impulsionou a aplicação dessas medidas e, ao mesmo tempo, instituiu outras, por exemplo, a MP n. 927/2020[7], estabelecida com o objetivo de pôr

[7] A MP n. 927/2019 (BRASIL, 2019a) não chegou a ser votada pelo Congresso Nacional. Assim, decorrido o prazo de 120 dias após sua implementação, ela perde sua vigência e seus efeitos em 19 de julho de 2020.

os acordos de trabalhos individuais legalmente acima de outros instrumentos normativos legais e da negociação coletiva, facilitando o teletrabalho, a utilização do BH, a suspensão de exigências relativas à segurança e saúde no trabalho e o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) por três meses, durante a pandemia. Já a Lei n. 14.020/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com a possibilidade de redução combinada de salário e jornada de trabalho em patamares de 25%, 50% ou 70% e mesmo de suspensão do contrato de trabalho, pelas empresas, durante o estado de calamidade pública (BRASIL, 2019a, 2020a, 2020b).

Além das implicações, no trabalho dos petroleiros, das alterações na legislação trabalhista e previdenciária e do enfraquecimento da proteção social, os trabalhadores efetivos e terceirizados da Petrobras são fortemente afetados, ainda, pelas seguintes políticas adotadas pela empresa: redução significativa do volume de investimentos; mudanças nas formas de contratação de pessoal; diminuição do quantitativo tanto de trabalhadores terceirizados, por demissões feitas pela Petrobras, quanto de petroleiros do quadro interno da empresa, por conta dos insistentes PIDVs; desinvestimentos em determinadas áreas de negócios; paralisação e venda de ativos de inúmeras unidades produtivas, assim como de algumas refinarias; redução salarial, sobretudo dos empregados terceirizados, por meio de renegociações dos contratos de prestação de serviços; mudanças na organização do trabalho e no sistema de gestão (GODEIRO; MACHADO, 2020; NOZAKI; COUTINHO; COSTA, 2020; SOUZA, 2021). Com a pandemia, a Petrobras aplicou ainda uma série de medidas, anteriormente recusadas pelos trabalhadores, na direção da ampliação da carga horária dos regimes de trabalho operacional, bem como intensificou a aplicação de políticas de gestão da força de trabalho na direção da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017a, 2017b).

Os períodos de crise e recessão econômica, especialmente os mais prolongados, produzem transformações produtivas, econômicas e sociais que determinam o processo saúde-doença, portanto, adquirem grande importância como problema de estudo do campo da saúde coletiva, inclusive pela redefinição da relação de forças entre capital e trabalho (LAURELL, 1982). A conjuntura brasileira de 2014-2022, período elegido por esta pesquisa, está marcada pela forte ofensiva do capital contra os trabalhadores. É o que podemos apreender de Marcelo Juvenal Vasco (2020), ao assinalar, na pandemia, os “[...] ataques [aos trabalhadores] não só pelos empregadores, mas também pelo governo federal”, portanto não como iniciativas isoladas ou pontuais de uma empresa ou contra uma determinada categoria e sim como ofensiva dos capitalistas, como classe, contra os trabalhadores.

No entanto, sem considerar esse contexto, a maioria das centrais sindicais empreende apenas ações fragmentadas e pontuais, que insuflam os trabalhadores por empresas e categorias, nos marcos da estrutura sindical atrelada ao Estado (PINA et al., 2020). E mais: as recentes lutas e greves de metroviários, empregados dos correios, bancários, petroleiros (VASCO, 2020); de operários da Renault no Paraná (CENTRO DE ESTUDOS VICTOR MEYER, 2020), da General Motors em São Caetano do Sul, SP (CENTRO DE ESTUDOS VICTOR MEYER, 2021), da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), em Volta Redonda, RJ (CENTRO DE ESTUDOS VICTOR MEYER, 2022); ou ainda os chamados *breques* dos trabalhadores por aplicativos (*motoboys* entregadores e motoristas), no Brasil e em diferentes países da América Latina (COELHO; JESUS; SILVA, 2021), não esboçaram nenhuma iniciativa dirigida a ampliar e unificar as ações e lutas coletivas dos trabalhadores.

É nesse contexto histórico que está inserida e, por isso, adquire maior relevância a iniciativa de luta, pela implementação de uma tabela salarial unificada na RPBC, por parte dos sindicatos e da Comissão de Desempregados, ponto de partida para o questionamento da influência da terceirização no trabalho coletivo em sua relação com a saúde e a segurança dos petroleiros efetivos e terceirizados na refinaria. Desse modo, na perspectiva da construção compartilhada de conhecimentos em ST, a questão orientadora desta pesquisa pode ser assim apresentada: como se desenvolvem as ações unificadas de SindiPetro-LP, sindicatos de trabalhadores terceirizados e Comissão de Desempregados para fortalecer a organização coletiva em torno do questionamento da influência da terceirização no trabalho coletivo e na saúde e segurança dos petroleiros efetivos e terceirizados, naquela refinaria, no período 2014-2022?

Assim, esta tese pode ser explicitada como uma resposta a essa questão orientadora, na forma de um pressuposto para orientar a análise e o entendimento de seus resultados: as ações unificadas de SindiPetro-LP, sindicatos de terceirizados e Comissão de Desempregados enfrentam os efeitos da terceirização na refinaria na forma da mobilização contra o rebaixamento dos salários e das condições de trabalho, empreendida com a instituição e luta para aplicação da tabela salarial unificada pelas empresas contratadas na RBPC. As ações sindicais unificadas são impulsionadas pela influência da terceirização no trabalho coletivo e sua relação com a saúde e segurança na refinaria. A terceirização tende a rebaixar as condições de trabalho dos empregados terceirizados e, por se tratar de uma atuação laboral interdependente, coletivamente, também as condições de trabalho dos operadores efetivos. Como outro efeito danoso, a constante saída de trabalhadores experientes, com conhecimento

operacional, afeta, ainda que desigualmente, tanto os empregados terceirizados como os efetivos.

Essas condições afetam o trabalho coletivo na refinaria, um sistema industrial complexo e perigoso; e, portanto, possuem relação direta com a saúde e a segurança dos trabalhadores ali atuantes. Esse pressuposto é o que impulsiona as iniciativas de luta unificada do SindiPetro-LP com o Sindimetal, o Sintracomos e a Comissão de Desempregados. E o avanço dessa experiência para fortalecer a organização coletiva dos petroleiros efetivos e terceirizados enfrenta ainda os obstáculos, que já ressaltei, relacionados à estrutura sindical atrelada ao Estado.

Para responder como a terceirização da manutenção influencia o trabalho coletivo em uma refinaria, foi necessária a compreensão da forma de organização e do processo de trabalho dos operadores efetivos da empresa, bem como as imposições da gerência junto a esses trabalhadores, expressos em forma de sobrecarga de trabalho, redução do efetivo, inclusive pelos seguidos PIDVs, pelo avanço da terceirização nas áreas operacionais e alterações na jornada e na escala de turnos.

A partir da problemática exposta, esta tese tem como objetivo analisar as ações unificadas do SindiPetro-LP com aquelas demais organizações para fortalecer a organização coletiva no questionamento da influência da terceirização no trabalho coletivo e da sua relação com a saúde e a segurança dos petroleiros efetivos e terceirizados na RPBC no período de 2014 a 2022.

A valorização da resistência e do saber operário evocados na presente tese remete às experiências de construção compartilhada de conhecimentos em saúde (LAURELL, 1984; ODDONE et al., 2020; PINA et al., 2021a; STOTZ; PINA, 2017) e reafirma a saúde dos trabalhadores como um campo de luta entre capital e trabalho, pois as grandes mudanças relacionadas à saúde foram (e são) o resultado da ação e da luta reivindicativa e política dos próprios trabalhadores (LAURELL, 1985), o que implica uma mobilização dialogada com os trabalhadores como protagonistas do conhecimento e da luta pela saúde.

Desenvolvi este estudo com olhos no horizonte, inspirados em uma passagem de Maccacaro (1978, p. 173) que merece ser mencionada: “La salud obrera es la única que, liberándose, libera también la salud de los demás hombres”. Sendo assim, a presente tese está dividida em quatro capítulos. Na sequência desta Introdução, no capítulo 1 apresento o processo de construção compartilhada da pesquisa em diálogo com o grupo sindical dirigente do SindiPetro-LP, bem como os procedimentos metodológicos por mim adotados. No capítulo 2 discuto a dimensão do trabalho coletivo em uma refinaria a partir do trabalho de operadores

da manutenção, delimitando o seu ritmo de trabalho, a imposição da produção e a intensificação das práticas de terceirização e as consequências disso para a dimensão coletiva do trabalho e o processo saúde e doença, no conjunto dos operários. No capítulo 3 apresento como é a jornada de trabalho de operadores e operários da manutenção. Nesse capítulo também procedo a uma análise das formas de prolongamento de trabalho disseminadas entre os trabalhadores e a luta política em torno da garantido do efetivo mínimo necessário para produzir as condições adequadas e seguras de funcionamento da refinaria. No capítulo 4 descrevo e analiso o enfrentamento operário e sindical frente ao avanço das formas de terceirização, tomando como base a luta unificada entre sindicatos e Comissão de Desempregados. Por fim, nas considerações finais resgatamos aspectos centrais da pesquisa, principalmente aqueles relativos às consequências da mudança do modo de trabalho coletivo na refinaria, à luta pela saúde na RPBC e à importância da construção de conhecimento registrada, para a história dos trabalhadores.

2 APORTES TEÓRICOS E METODOLÓGICOS

2.1 CONSTRUÇÃO COMPARTILAHDA DO CONHECIMENTO EM SAÚDE

Esta investigação pode ser caracterizada como uma pesquisa social, sob a égide da tradição do materialismo histórico (ENGELS, 2008; MARX, 1985), que, na saúde coletiva, assume expressão na determinação histórica e social do processo saúde-doença. Utilizo, para isso, o arcabouço teórico-metodológico do campo da ST (ODDONE et al., 1986; LAURELL; NORIEGA, 1989; LACAZ, 2007) e a concepção de poder de agir, de Yves Clot (2010).

Particularmente, a tese está orientada pela construção compartilhada do conhecimento e da intervenção em saúde entre trabalhadores/sindicalistas e pesquisadores, inspirada nas ações da RPST (PINA et al., 2021b).

A importância da participação dos trabalhadores na construção do conhecimento e da intervenção em saúde constitui um dos princípios do campo da ST, cuja emergência, como campo de conhecimentos e práticas, contou com a influência do modelo operário italiano de luta pela saúde, da medicina social latino-americana e da retomada das lutas operárias na segunda metade dos anos 1970 (LACAZ, 2007). Essa emergência, no Brasil, teve como principal marco político, desencadeado conjuntamente por organizações dos trabalhadores (sindicatos e associações de empregados) e profissionais e técnicos em saúde, a criação da Comissão Intersindical de Saúde e Trabalho (Sisat), em 1978, e, com isso, a realização das chamadas Semanas de Saúde do Trabalhador (Semsat), a partir de 1979, e que posteriormente resultaram na criação do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (Diesat), em 1980. Essas iniciativas propiciaram o incremento das pesquisas e estudos em ST, construídos com a participação dos trabalhadores e entidades sindicais, e inspiraram o advento de programas de saúde do trabalhador instituídos em algumas regiões do estado de São Paulo, por ação governamental, a partir de 1983. Tudo isso, claro, insere-se no processo de redemocratização do país, então em curso (LACAZ, 2007).

Com a institucionalização da ST e do Sistema Único de Saúde (SUS), a participação dos trabalhadores tem se concentrado no controle social da área da saúde, como na Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast); ou nos conselhos ou comissões baseados no modelo tripartite utilizado na Previdência Social e no Ministério do Trabalho (JACKSON FILHO et al., 2018). Como destacam Jackson Filho et al. (2018, p. 3), “a participação dos trabalhadores fica assim contida pela crescente ênfase na gestão, cuja marca é a seletividade das demandas sociais, geralmente daquelas assimiláveis pela dinâmica

política institucional do Estado considerado em seu conjunto.” Essa participação, ainda incipiente e marginal, também sofre uma inflexão com a institucionalização do campo da saúde junto ao SUS e programas de pós-graduação de diversas universidades (STOTZ, 1997, 2019; SOUZA et al., 2017), crescentemente enredadas no produtivismo acadêmico.

Além disso, essa inflexão é favorecida pelo fato de a maioria das organizações sindicais, especialmente nos setores mais dinâmicos da economia, diante dos conflitos entre capital e trabalho, assumir uma posição de conciliação, na tentativa de manter empregos e a competitividade das empresas, por sua vez ofuscando ou minimizando os problemas de saúde (STOTZ; PINA, 2017). Esse processo rebaixa as demandas sindicais em saúde e bloqueia a mobilização dos trabalhadores nas iniciativas para construir o conhecimento de sua ação transformadora. Até mesmo sindicatos combativos, com larga tradição e história de luta pela saúde, não passam incólumes a esse processo, quando apresentam suas demandas aos profissionais ou pesquisadores em saúde, frequentemente atendo-se apenas a riscos mais imediatos de agravos bem específicos, considerados passíveis de negociação e intervenção específica, ou seja, com “[...] a presença muito forte da ideologia do especialista na demanda do sindicato” (SIMONELLI et al., 2021, p. 153). Essa ideologia é questionada nesta pesquisa, orientada que ela é pela construção compartilhada do conhecimento e intervenção em saúde, assim como atravessada pelo diálogo deste pesquisador com os representantes sindicais dos petroleiros do Litoral Paulista, ciente que estou de me reconhecer implicado nesse processo. Essa problematização se dá, inclusive, porque a ideologia do especialista também é uma expressão, na saúde, da ideologia meritocrática enraizada, sobretudo, entre os cientistas e técnicos; e, como toda ideologia, ela está sustentada nas práticas sociais e não apenas em valores ou ideias.

Assumir a construção compartilhada do conhecimento e da intervenção em saúde é enfrentar as assimetrias entre conhecimento científico e conhecimento dos trabalhadores, baseadas em relações de poder e hierarquias sociais que depreciam as experiências dos trabalhadores. E o enfrentamento dessas assimetrias na produção de conhecimento integra o processo histórico das lutas dos trabalhadores pela saúde, no que busco contemplar o contexto dos petroleiros. Tenho ciência de que esta tese não é a única, pois diversas pesquisas com uma pluralidade de abordagens ou perspectivas teórico-metodológicas incorporam experiências dos trabalhadores na construção do conhecimento e da intervenção em saúde (TAKAHASHI et al., 2012; SANTOS et al., 2019; SOUZA et al., 2021). O conhecimento prático dos trabalhadores (SATO, 1996) é considerado como ponto de partida do presente estudo no sentido de valorizar as experiências dos petroleiros no trato com a realidade do trabalho na

refinaria (PINA et al., 2021a); ponto de partida, portanto, para apreensão das contradições presentes e do efeito das ações sindicais dos petroleiros, efetivos ou terceirizados, acerca da influência da terceirização no trabalho coletivo e sua relação com a saúde.

A terceirização, na RPBC, está orientada pelo processo de valorização do capital, cujo fundamento é a exploração dos trabalhadores (MARX, 1985). A terceirização também é alavancada pela geração de um exército de reserva, produto do processo de acumulação capitalista. Assim, essa lógica econômica constitui determinante da insegurança do trabalho no processo produtivo (LIMA; SEMOHLY, 1986).

O trabalho coletivo ainda está imerso nas contradições sociais de cada momento histórico e político. Os processos de gestão e organização do trabalho marcado pela terceirização tendem a concorrer com os coletivos formais e informais de trabalhadores, uma vez que estes, em suas atividades, escapam das prescrições e estabelecem outras regras e formas de fazer. Esses coletivos viabilizam a eficácia produtiva e, ao mesmo tempo, buscam proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores na medida em que ampliam o seu poder de agir (CLOT, 2010), tanto mais em sistemas operacionais complexos e perigosos como o de uma refinaria.

Se o saber advindo dos locais de trabalho se constituiu como base do estudo, foi preciso construir uma experiência de aproximação e diálogo junto ao SindiPetro-LP na perspectiva da construção compartilhada de conhecimentos e da luta pela saúde.

2.2 HISTÓRICO DO GRUPO SINDICAL E SUA RELAÇÃO COM O PESQUISADOR

Após a criação da RPBC, em 1955, os petroleiros formaram uma entidade que passaria a representar a categoria junto à Petrobras, entidade logo transformada em Sindicato dos Petroleiros de Cubatão, em 1958. Posteriormente, com criação de outras unidades daquela empresa pelo litoral paulista, o sindicato passou a se chamar SindiPetro-LP. Desde então, o movimento petroleiro na região ganhou reconhecimento público e político, seja durante, ainda, o período da ditadura militar, seja já no processo de redemocratização do país, na década de 1980 (MENDES, 2019; ROMÃO, 2006). Na década de 1990, esse movimento de resistência se manteve presente em um período de ações defensivas do sindicalismo, devido a uma série de ataques, sofridos principalmente durante o governo Fernando Henrique Cardoso (BOITO JR.; MARCELINO, 2010). A partir da década de 2000, com os governos do Partido dos Trabalhadores (PT), parte do movimento petroleiro passou a questionar a relação próxima do sindicalismo e da Federação Única dos Petroleiros (FUP) com o governo, indicada

sobretudo com a nomeação de ex-diretores dos sindicatos dos petroleiros na gestão da Petrobras, em cargos de assessoria, na elaboração de políticas públicas de segurança, meio ambiente e saúde ou na gestão da Fundação Petrobras de Seguridade Social, o fundo de pensão dos petroleiros da empresa (GALVÃO, 2019).

Em face do descontentamento com o alinhamento às políticas institucionais, a proximidade com os governos petistas e com a direção da Petrobras, pela diretoria da FUP, um grupo de sindicatos petroleiros, incluindo o SindiPetro-LP, inicia um processo de constituição de outra federação que resulta na criação da Frente Nacional dos Petroleiros, em 2006, com a proposta de estabelecer uma política de compromisso com a categoria, sem vínculo patronal ou governamental (GALVÃO, 2019). A nova entidade passou a realizar congressos anuais. Durante o seu V Congresso, realizado entre 28 e 30 de maio de 2010, em Santos, na sede do SindiPetro-LP, foi fundada a Federação Nacional dos Petroleiros (FNP)[8] em 2017.

Na atualidade, o SindiPetro-LP representa trabalhadores da RPBC, da Unidade Termoelétrica Euzébio Rocha (UTE-EZR) e do Terminal de Pilões da Transpetro, em Cubatão; do Terminal Aquaviário de Alemoa e do Prédio Administrativo Edison Valongo, em Santos; do Terminal Aquaviário Almirante Barroso (Tebar), em São Sebastião; e da Unidade de Tratamento de Gás Monteiro Lobato (UTGCA), localizada em Caraguatatuba. Além desses municípios, a representação se estende aos trabalhadores das plataformas marítimas de Mexilhão, Merluza, P-66, P-67, P-68, P-69 e P-70.

A entidade sindical conta com dez departamentos. Para fins desta tese, vale destacar a importância do Departamento de Petroleiros Indiretos e do Departamento de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Tecnologia[9] . O primeiro concentra suas ações em organizar a luta contra a exploração da mão de obra indireta ou cooperada. Já o segundo é responsável por formular políticas de acompanhamento, fiscalização e participação das atividades intersindicais nos campos da saúde, segurança, meio ambiente e novas tecnologias para os petroleiros, inclusive os terceirizados; e conta também com um corpo técnico formado por assistente social, enfermeira, médico do trabalho, psicóloga, clínico geral e dentista.

---

[8] Além do SindiPetro-LP, compõem a FNP: Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro (Sindipetro-RJ), Sindicato dos Petroleiros de São José dos Campos (Sindipetro-SJC), Sindicato Unificado dos Trabalhadores do Ramo Petroleiro, Petroquímico, Químico e Plástico dos Estados de Sergipe e Alagoas (Sindipetro-AL/SE) e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Petróleo de Pará, Amazonas, Maranhão e Amapá (Sindipetro-PA/AM/MA/AP.

[9] Além desses dois departamentos, também constam no organograma do sindicato os Departamentos de Política e Formação Sindical; Administrativo e de Patrimônio; de Aposentados, Pensionistas e Previdência; de Comunicação, Imprensa e Divulgação; de Cultura, Esporte e Lazer; Financeiro; e de Mulheres.

O SindiPetro-LP tem um histórico de atuação, nos locais de trabalho, com pautas relacionadas à saúde, como prevenção aos acidentes de trabalho, combate à exposição de trabalhadores a substâncias químicas como o benzeno, garantia de efetivo mínimo operacional, a busca por melhores turnos de trabalho, entre outras. Muitos desses problemas são tratados também junto às instituições de ensino, ao Ministério Público ou aos serviços de ST.

O histórico de lutas pela saúde e preservação do meio ambiente na região da Baixada Santista, não apenas circunscrita à categoria dos petroleiros, conta com a participação do SindiPetro-LP e marca o grupo sindical dos petroleiros, como pude constatar durante o período em que mantive proximidade com suas lutas e observei algumas referências históricas ao questionamento e enfrentamento em torno da ocorrência de acidentes industriais ampliados, com consequências à sociedade, ao meio ambiente e à saúde (física e mental) dos trabalhadores e populações expostas[10]. Uma das primeiras referências nesse sentido foi a tragédia de 1984, na Vila Socó, atualmente denominada Vila São José, em que um acidente industrial ampliado provocou o vazamento de 700 mil litros de gasolina dos dutos da Petrobras que ligavam a RPBC ao Terminal Marítimo de Santos, localizado no bairro da Alemoa. Como os dutos passavam por baixo das residências de palafitas desse bairro, o acidente ocasionou o incêndio de 470 moradias. Os números oficiais apontam 93 mortos, mas a estimativa de moradores e entidades formadas a partir do desastre é de mais de 500 mortes. Essa tragédia é considerada a maior da região e uma das maiores no Brasil e, na época, ganhou grande repercussão nacional e internacional. Anualmente, é lembrada pela imprensa sindical dos petroleiros (VILA, 2021).

Outra experiência se encontra na construção compartilhada de investigação e intervenção entre trabalhadores e pesquisadores na organização da luta operária pela sua saúde e para enfrentar a exposição e a intoxicação por benzeno dos trabalhadores e moradores do município de Cubatão. As denúncias dos metalúrgicos, ao Sindimetal, sobre casos de intoxicações por exposição ao benzeno na indústria de Cubatão e, em particular, na Companhia Siderúrgica Paulista (Cosipa), no início da década de 1980, desencadearam o desenvolvimento de ações de proteção à saúde dos trabalhadores, a partir da articulação de sindicatos, órgãos governamentais e pesquisadores de saúde pública, construindo um dos primeiros programas de saúde dos trabalhadores no país (RIBEIRO et al., 1989; AUGUSTO; NOVAES, 1999; AUGUSTO et al., 2018).

---

[10] Para mais informações sobre o acidente ampliado na região, ver Klanovicz e Ferreira Filho (2018).

Cabe registrar que a negação do problema foi a resposta inicial das empresas envolvidas no acidente, com argumentos racistas de que os casos estavam relacionados com a genética dos negros ou com a pobreza dos nordestinos migrantes, supostamente portadores de forma pregressa de esquistossomose (AUGUSTO; NOVAES, 1999; BERTUSSI, 1982). Na medida em que a luta pôs limites à ocultação dos casos e conquistou o reconhecimento da relação entre a doença e o trabalho, as respostas empresariais caminharam na direção da terceirização de certas etapas do processo produtivo, com contratação de pessoal alocado fora das dependências das empresas ou por meio de empreiteiras, nas áreas consideradas como nocivas à saúde. Com a terceirização de diversas áreas do processo de produção, a Cosipa "[...] diminui a carga de afastamento dos seus funcionários transferindo o problema para o setor da construção civil, ao qual estão ligados os funcionários das empresas." (RIBEIRO et al., 1989, p. 96). A história da luta dos trabalhadores pela saúde, como ensina a luta contra a leucopenia e o adoecimento por benzenismo, notadamente nas indústrias siderúrgicas, químicas, refinarias e petroquímicas na Baixada Santista, ensina, pois, que a terceirização constitui uma resposta política das empresas para solapar as conquistas dos trabalhadores e enfraquecer a ação coletiva e sindical (RIBEIRO et al., 1989).

Augusto e Novaes (1999) explicitam que as lutas assinaladas se pautaram pela perspectiva da interdisciplinaridade e do papel ativo dos trabalhadores e sindicatos no acompanhamento, mobilização e organização nos locais de trabalho. Em 1995, foi assinado o Acordo Nacional Tripartite do Benzeno, envolvendo governo, trabalhadores e empregadores e pelo qual todas as empresas que utilizam benzeno e suas misturas, contendo 1% ou mais em volume, são obrigadas a cadastrarem-se na Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. O Acordo cria ainda a Comissão Nacional Permanente do Benzeno e o Grupo de Representação dos Trabalhadores do Benzeno como instâncias de fiscalização do seu cumprimento, que se torna prioridade de ação das Cipas das empresas cadastradas. Dessa forma, a ação de acompanhamento do Acordo passa a ser permanente, pois é compartilhada com os trabalhadores no seu cotidiano (MACHADO et al., 2003), o que tem orientado a ação dos sindicatos envolvidos na direção da formação e capacitação dos trabalhadores. Um ponto importante proporcionado pelo Acordo é o reconhecimento de que todos os trabalhadores expostos ao benzeno portadores de leucopenia são, a princípio, suspeitos de serem portadores de lesão da medula óssea provocada pela substância (DIESAT, 2003).

A dimensão política colocada em torno do benzeno tem fomentado "[...] um verdadeiro embate teórico-conceitual e jurídico para o estabelecimento de medidas

normativas" (AUGUSTO; NOVAES, 1999, p. 733), embate conceitual este situado entre a *abordagem interdisciplinar* e o *tripartismo*. Em que pese as conquistas e avanços obtidos, nos anos 1990 um *contramovimento* colocou

> [...] o tripartismo como substituto mais restrito do [aspecto] interdisciplinar[, isso] [...] acompanhado de retrocessos político-institucionais mais amplos nas áreas trabalhistas e previdenciárias e reflete orientações políticas nacionais e internacionais que hierarquizam o aspecto econômico como diretor das questões de saúde (AUGUSTO; NOVAES, 1999, p. 733).

Outra experiência que marca o grupo sindical dos petroleiros é a luta em torno da garantia do efetivo mínimo de operadores nas unidades produtivas, uma longa jornada de lutas, com muitos ensinamentos e desdobramentos. Estudo solicitado pelo Ministério Público do Estado de São Paulo (MP-SP) junto à Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), a partir de demanda do SindiPetro-LP (FERREIRA; JACKSON FILHO; IGUTI, 1991), contribuiu para a publicação do livro *O trabalho dos petroleiros: perigoso, complexo, contínuo e coletivo*, lançado na sede do SindiPetro-LP, em 1996, e posteriormente reeditado, em 2003 (FERREIRA; IGUTI, 2003).

Além dessas pautas e demandas sindicais em saúde, outras estão presentes nas lutas sindicais, como já destacado: os efeitos da terceirização sobre a saúde, a política de segurança dos trabalhadores nos seus postos de trabalho e as medidas de enfrentamento da pandemia de Covid-19. Algumas dessas demandas se mostram presentes quando da participação de dirigentes sindicais ou trabalhadores petroleiros no Programa de Formação em Saúde, Trabalho e Ambiente na Indústria do Petróleo da RPST (PINA et al., 2021b), no Fórum de Acidentes de Trabalho (FórumAT)[11], em São Paulo, ou em ações conjuntas com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e no diálogo com serviços locais de ST.

Nesta "Introdução", estão descritos os movimentos iniciais da relação deste pesquisador com o grupo sindical participante desta pesquisa, sobretudo pela minha interlocução com o diretor do Departamento de Saúde do SindiPetro-LP, a partir da oficina da RPST realizada em 2019. Desde então, participei de uma série de atividades presenciais que debatiam problemas de saúde dos trabalhadores da indústria de petróleo e gás, sempre em interação com o grupo sindical do Litoral Paulista. Além do desenvolvimento dos estudos (ALMEIDA et al., 2021; BELTRAN et al., 2021; SIMONELLI et al., 2021), as atividades contribuíram para aprofundar a relação entre este pesquisador e o grupo sindical, bem como

[11] O FórumAT, criado em 2008, é um projeto dos docentes das áreas de ST da Universidade de São Paulo (USP) e da Universidade do Estado de São Paulo (Unesp) e visa ser um espaço de reflexão e de estímulo à formação de movimento social pela prevenção, denúncia das práticas de atribuição de culpa às vítimas de acidentes e apoio à constituição de práticas de vigilância em ST naquele estado e no país.

com os demais pesquisadores implicados. O diálogo com o grupo sindical, em cooperação com os pesquisadores, permitiu o desenvolvimento do objeto de estudo e dos caminhos da presente tese. As visitas também proporcionaram aproximação com um local rico de questões, demandas e experiências, dadas as características do trabalho da indústria de petróleo e gás, o processo histórico da região e a própria atuação sindical.

A pandemia de Covid-19, iniciada em 2020, proporcionou a intensificação da ofensiva patronal contra os trabalhadores. Medidas de enfrentamento de crises sanitárias como essa são adotadas conforme os conflitos políticos implicados no curso das epidemias (STARK, 1977). Essas intervenções tentam resolver os problemas econômicos a partir de uma lógica capitalista, produzindo transformações, no trabalho, com sérias consequências para a saúde operária. No diálogo entre trabalhadores e pesquisadores, essas questões emergem, como também a necessidade de construção de outras formas de luta e resistência.

Nessa perspectiva, apesar de um cenário de maior dificuldade em dispor de minha presença física mais assídua na região onde se baseia o estudo, a relação entre pesquisador e grupo sindical se manteve pela construção do projeto de pesquisa "Trabalho e a saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás no Brasil"[12], em parceria com SindiPetro-LP e Sindipetro-RJ. Além da participação no projeto de pesquisa, tive a oportunidade de contribuir na construção do parecer científico para caracterização da Covid-19 como doença relacionada ao trabalho, para os trabalhadores de plataformas petrolíferas[13] (LARENTIS et al., 2020) e em reuniões virtuais com sindicalistas e funcionários dos Departamentos de Saúde e Jurídico dos respectivos sindicatos, trabalhadores e representantes de Cipa. Uma síntese dessas atividades presenciais junto ao SindiPetro-LP estão apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Histórico de atividades, períodos e objetivos

Atividades	Período	Objetivo
1	Agosto de 2019	Discussão e aprofundamento das políticas de gestão de segurança do trabalho na indústria de petróleo e gás, dando origem ao capítulo "Sindicatos frente às políticas de gestão de segurança do trabalho no setor petroleiro" (BELTRAN et al., 2021)

[12] Iniciado em outubro de 2020, o projeto de pesquisa tem a coordenação do pesquisador José Augusto Pina (Ensp-Fiocruz), em parceria com pesquisadores da USP, da Unesp e do Fundacentro e aprovação pelo Comitê de Ética de Pesquisa Ensp/Fiocruz – CAAE nº 37142420.3.0000.5240.

[13] O parecer foi solicitado pelo MPT, à Fiocruz.

Atividades	Período	Objetivo
2	Outubro de 2019	Discussão e aprofundamento da reorganização dos trabalhadores da Baixada Santista, dando origem ao capítulo “Resistência e reorganização operária: um relato da luta unificada do setor petroleiro na Baixada Santista” (ALMEIDA et al., 2021) Participação no encontro de pesquisadores, sindicalistas, trabalhadores e instituições locais para discussão da pauta sobre câncer relacionado ao trabalho dos petroleiros (SIMONELLI et al., 2021)
3	Fevereiro de 2020	Participação no seminário Atenção, Prevenção e Vigilância ao Câncer entre Petroleiros e no Simpósio de Pesquisa para Construção de um Estudo Epidemiológico e um Programa de Vigilância e Atenção à Saúde dos Trabalhadores Petroleiros (SIMONELLI et al., 2021)
4	Maio-junho, agosto-setembro de 2021	Desenvolvimento de trabalho de campo do projeto de pesquisa “Trabalho e a saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás no Brasil”

Fonte: O autor.

Com o transcorrer da pandemia, outra demanda foi a preocupação com os casos de suicídio entre trabalhadores da indústria de petróleo. Em particular, chamou atenção o suicídio de um mergulhador terceirizado, no município do Rio de Janeiro. Tal fato produziu uma articulação entre SindiPetro-LP, Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Atividades Subaquáticas e Afins do Estado do Rio de Janeiro (Sintasa), Centro de Referência em Saúde do Trabalhador Rio de Janeiro 2 e Centro de Referência de Saúde do Trabalhador Santos, para fins de caracterização do suicídio relacionado ao trabalho (KONCHINSKI, 2021).

O diálogo com o grupo sindical também avançou com minha participação como docente no processo de formação de alunos em cursos ofertados no Cesteh, explicitando tanto as condições de trabalho como as ações de enfrentamento do desgaste operário (SINDIPETRO-LP, 2022c). Esse processo de cooperação entre o grupo sindical e pesquisador (e outros participantes da RPST) sedimenta a construção dos caminhos e dos procedimentos metodológicos desta tese.

2.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos desta pesquisa de tese estão ancorados em alguns princípios da pesquisa participante (BRANDÃO, 2001; BRANDÃO; BORGES, 2008), da etnografia (OLIVEIRA, R. C., 2006; VÍCTORIA; KNAUTH; HASSEN, 2000); e inspirados em diferentes estudos sobre e com trabalhadores e suas formas de resistência à dominação fabril (LOPES, 1978; MANGABEIRA, 1993; BEAUD; PIALOUX, 2009).

A coleta de dados teve como base o trabalho de campo realizado entre dezembro de 2021 a outubro de 2022, com participações minhas em reuniões, assembleias, visitas aos sindicatos e Comissão dos Desempregados, levantamento documental e entrevistas com informantes-chave. O período de trabalho e forte imersão no campo foi conduzido sempre em diálogo com o Departamento de Saúde do SindiPetro-LP, nas minhas visitas aos sindicatos e à Comissão dos Desempregados, na observação participante nas atividades sindicais com os trabalhadores (panfletagens, assembleias, encontros e reuniões do SindiPetro-LP) e nas entrevistas com informantes-chave (BISOL, 2012). O trabalho de campo foi construído a partir do princípio etnográfico segundo o qual os comportamentos humanos só podem ser devidamente compreendidos e analisados tomando como referência o contexto social no qual são observados (VÍCTORIA; KNAUTH; HASSEN, 2000).

Durante parte do período de pesquisa residi na sede do SindiPetro-LP, na cidade de Santos, o que facilitou não só uma maior convivência com os diretores sindicais como também uma melhor cobertura das atividades da categoria. Dada esse nível de aproximação, foi possível vivenciar um tempo de *contaminação* (BRANDÃO, 2007, p. 13) que serviu para construir uma relação interpessoal, estreitar o convívio, conhecer a realidade operária. A primeira imersão no campo de pesquisa possibilitou, assim, conforme a afirmação de Brandão (2007, p. 13), sentir a respectiva realidade proporcionando-me "[...] conviver, espreitar dentro daquele contexto o que [...] é que o lugar é, como é que as pessoas são, como é que eu me deixo envolver [...]" como pesquisador. Segundo o autor, o pesquisador deve estar pessoalmente no lugar, participando da vida cotidiana das pessoas, por meio da imersão pessoal, para observar, compreender e realizar anotações quanto às falas e acontecimentos relacionados ao objeto estudado.

No SindiPetro-LP, a principal interlocução ocorria, como já mencionei, junto ao Departamento de Saúde e mediante o convívio com coordenador-geral, diretores e funcionários da entidade – estes, muitas vezes, me acompanharam nos trajetos para a refinaria ou locais com alguma outra atividade específica. No trabalho de campo a construção do

conhecimento foi guiada pelos atos de olhar e ouvir como atos cognitivos *disciplinados* (OLIVEIRA, R. C., 2006), orientados pelo referencial teórico da pesquisa. Se a aproximação com o SindiPetro-LP já se fazia presente pelo histórico junto ao grupo sindical, o descortinamento de outras realidades (dos demais sindicatos, da Comissão de Desempregados e dos próprios operários) ainda parecia algo incerto e possivelmente problemático.

Outro caminho percorrido foi na direção da compreensão da relação entre refinaria e cidade. Diferentes estudos demonstram, em menor ou maior grau, a importância dessa relação empresa-cidade para a dinâmica capitalista e as consequências disso para os trabalhadores fabris (LOPES, 1978; LUCIANO, 2013; PINA; STOTZ, 2015). Como forma de conhecer essa relação, percorri constantemente a área externa à refinaria, transitando pelas ruas e frequentando restaurantes, bares e padarias da cidade na tentativa de interagir com seus moradores e demais trabalhadores.

A maioria das vezes em que estive na porta da empresa foi a convite dos sindicalistas do SindiPetro-LP, para observação participante em atividades como assembleia específica da categoria ou panfletagem junto aos trabalhadores efetivos ou terceirizados. E aqui cabe um registro: o de meu primeiro contato com a RPBC. Na entrada de Cubatão, já se avista a Reserva Estadual Serra do Mar e alguns clarões da refinaria; mas, ao lá chegar, meu impacto foi instantâneo, pelo seu tamanho e pela quantidade de luzes, ruídos, clarões, tochas e fumaças lançados no ar – e essa primeira visita se deu à noite! Tal cena me remeteu rapidamente aos escritos de Ferreira e Iguti (2003, p. 13):

> A RPBC parece uma cidade, uma surpreendente cidade especializada. Como uma cidade ela é cortada por ruas avenidas, uma estrada e até um rio [...], mas ao invés de prédios de moradia, o que se vê são enormes aglomerados de estrutura metálica e de concreto, alguns com até cem metros de altura, vários deles soltando fumaça, outros que se terminam em tochas que nunca se apagam.

E as autoras estavam corretas na sua análise, pois a RPBC é uma cidade, mas uma *cidade que não dorme*. Entre tantas estruturas metálicas, fumaças e luzes, uma me chamou a atenção, acima da entrada da Portaria 1: a da Unidade de Craqueamento Catalítico Fluidizado (UFCC)[14], devido ao seu tamanho, à presença de um equipamento verde, denominado catalisador, e à quantidade de escadas e estruturas metálicas. Depois dessa, realizei outras visitas à refinaria nos mais diferentes horários, e a impressão sobre continuou idêntica: afinal, só de visualizar a magnitude daquela estrutura metálica, suas placas indicando uma série de

[14] Na UFCC ocorrem separação física dos hidrocarbonetos através de uma série de reações químicas quando a carga da unidade entra em contato com catalisador.

dutos, sua quantidade de tochas, fumaças e luzes, isso já transmite a existência de uma espécie de tensão permanente no ar, conforme ilustram as Figuras 2, 3, 4 e 5.

Figura 2 – Refinaria Presidente Bernardes Cubatão

Fonte: Arquivo SindiPetro-LP.

Figura 3 – Vapor e dutos da RPBC

Fonte: Arquivo SindiPetro-LP.

Figura 4 – RPBC vista à noite

Fonte: Arquivo SindiPetro-LP.

Figura 5 – Estruturas metálicas e vapor presente na RPBC durante o dia

Fonte: Arquivo SindiPetro-LP.

Após muitas visitas, percebi algumas das características de porquê a RPBC é uma cidade que não dorme, não descansa: além da intensa iluminação noturna, é grande o quantitativo de ônibus chegando e partindo, trazendo e levando, ao local, os seus trabalhadores, nos mais diversos horários. Pude notar, ainda, o modo de organização de entrada e saída dos trabalhadores na refinaria. Existem duas entradas que são diferenciadas pelo tipo de contrato, ingressando os trabalhadores efetivos pela Portaria 1 (P1) e os terceirizados, pela Portaria 10 (P10).

Apesar de ambas as portarias serem idênticas em suas respectivas estruturas, cores; e de serem marcadas pela intensa presença de seguranças patrimoniais, há algumas características que as diferenciam. A P1, como ilustrado na Figura 6, serve de entrada dos ônibus dos trabalhadores do quadro interno da empresa e a ela perfaz a Rua 9 de Abril e a Rodovia Caminho do Mar. Já a P10, conforme a Figura 7, é a entrada exclusiva para ônibus de trabalhadores terceirizados e, para se chegar a ela, é preciso pegar um desvio, à direita, pela Rodovia SP-55, no trecho Piaçaguera-Guarujá. Na

Figura 8, mostramos a diferença de posição, em relação à refinaria, de ambas as portarias.

Figura 6 – Portaria 1 da RPBC

Fonte: O autor.

Figura 7 – Ato em frente à Portaria 10 da RPBC

Fonte: Arquivo SindiPetro-LP.

Figura 8 – Posição de P1 e P10 na RPBC

Fonte: Acervo SindiPetro-LP.

A localização de ambas as portarias se torna uma característica importante, pois o quantitativo de ônibus presentes na chegada e na partida dos trabalhadores produz um trânsito, na entrada da P10, diferente da entrada da P1. Outra diferença importante entre as portarias é que, apesar de existir, na P10, uma área maior para estacionamento, embarque e

desembarque dos trabalhadores, essas características são minimizadas pelo número maior de trabalhadores que adentram por essa portaria. Por fim, ao contrário da P10, existe um espaço de encontro no trajeto para entrada de trabalhadores pela P1, denominado comumente *Barraca*, muito utilizado pelo SindiPetro-LP em suas atividades.

Segundo os sindicalistas, os trabalhadores podem utilizar, ainda, ambas as portarias quando utilizam transporte próprio (carro, moto ou bicicleta); e, apesar de a entrada de funcionários se concentrar nessas duas portarias, há outras entradas disponíveis e, como veremos, isso se torna uma estratégia para as empresas, durante as assembleias.

Como uma das características dos trabalhadores efetivos é o turno ininterrupto de revezamento (TIR), certas reuniões, as assembleias e outras mobilizações ocorrem nos mais variados horários. No momento do trabalho de campo, estava sendo utilizado o turno de 12 horas, com escala de 4x6 (4 dias consecutivos de trabalho, com 6 dias de descanso)[15]. Com isso, as assembleias da categoria se concentravam nos horários de 7 ou 19 horas. Todas as assembleias e reuniões com os trabalhadores do quadro interno da empresa ocorrem na Barraca (Figura 9), que fica localizada em frente ao Centro Administrativo da RPBC.

Figura 9 – Barraca: local onde ocorrem as atividades do SindiPetro-LP

Fonte: O autor.

O termo é de linguagem comum entre os trabalhadores, que definem a Barraca como o local onde são tratados e resolvidos coletivamente, na medida do possível, os problemas

[15] Como aprofundaremos no capítulo 3, esta jornada foi implementada durante a pandemia de Covid-19, sem consenso com o sindicato.

decorridos da relação capital-trabalho, sejam questões maiores, como a negociação e o fechamento de ACTs, sejam aquelas presentes no dia a dia, nos locais de trabalho.

A preparação da assembleia ocorre um dia antes de ela acontecer, com organização da estrutura necessária para ela acontecer, mediante disponibilização de aparelhos de som, microfones, confecção de panfletos, cuidados de hidratação e alimentação e afins. No dia da assembleia, por volta de duas horas antes, os funcionários do SindiPetro-LP começam a cuidar ainda mais da logística do evento, separando panfletos etc. Como estava hospedado no sindicato, tive a oportunidade participar desse processo algumas vezes. Por volta de 40 minutos antes da chegada dos ônibus dos trabalhadores, já estávamos na Barraca. Os sindicalistas, nessas ocasiões, utilizam um macacão laranja[16], que serve para serem visualizados pelos motoristas de ônibus, trabalhadores e demais presentes. Enquanto um grupo participa da preparação da Barraca, para o encontro, organizando pães, manteiga, mortadela, café e água, outros ficam responsáveis por pararem os ônibus, dispostos em cinco linhas, que trazem os trabalhadores das diferentes regiões; por entregarem jornais e/ou panfletos e realizarem um primeiro diálogo com os operários. Após a chegada de todas as linhas de ônibus, se iniciam as assembleias.

Nas Figuras 10 e 11 são ilustradas a forma de preparação das atividades e da constituição de uma assembleia noturna na RPBC.

Figura 10 – Preparação de atividade noturna na Barraca

Fonte: O autor.

[16] O macacão laranja se constitui numa identidade, entre os petroleiros, e sempre são utilizados, seja no dia a dia na refinaria, seja em assembleias e entrevistas.

Figura 11 – Atividade noturna do SindiPetro-LP, na Barraca

Fonte: O autor.

Se as assembleias do SindiPetro-LP eram agendadas previamente, as panfletagens e conversas com os trabalhadores, na porta da refinaria, não. Sendo assim, os diretores sindicais precisavam discutir entre si e se adaptarem e decidirem sobre agendas, demandas e em qual portaria realizar cada atividade. Durante o período de campo, não tive oportunidade de acompanhar assembleias ou outras atividades dos diretores do Sindimetal e do Sintracomos junto aos terceirizados. Entretanto, comumente, pelo menos uma vez por semana, os diretores do SindiPetro-LP estavam presentes na P10 para panfletagem ou manutenção de um diálogo. Como a entrada dos terceirizados ocorre em turnos administrativos, a chegadas dos sindicalistas à P10 acontece por volta das 6 horas da manhã. Era comum, nessas atividades, os sindicalistas receberem queixas envolvendo atrasos de pagamento de vale-alimentação (VA) ou salários, falta de equipamentos de proteção individual (EPIs), ônibus que alteravam suas rotas, tornando mais exaustivo seus deslocamentos, entre outras.

Durante o diálogo entre trabalhadores e sindicalistas, percebi o uso de uma linguagem própria, não restrita à operação, conforme mencionado por Ferreira e Iguti (2003), mas sobre as relações e condições de trabalho como um todo. Linhart (1978) cita a existência de uma linguagem, praticada entre os trabalhadores da indústria automobilística da França, durante a década de 1960, que se expressava não só em palavras, mas em gestos, olhares, hábitos e

condutas. Na mesma linha, Clot (2010) assinala a linguagem presente nos diálogos profissionais como um dos elementos que se circunscrevem em torno do trabalho coletivo.

Como maneira de compreender essa linguagem, produzi um glossário com termos, expressões e abreviaturas utilizadas comumente entre trabalhadores e sindicalistas que tratam sobre o dia a dia do espaço fabril, conforme demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 – Glossário com termos e expressões dos trabalhadores da indústria de petróleo e gás

Palavra/Termo	Sentido
Apelido	Referente às diferentes funções/categorias profissionais que atuam no processo produtivo
Arrastão	Horário de chegada e saída dos ônibus, quando os trabalhadores realizam sua troca de turnos
Barraca	Localizada no caminho próximo à P1, é onde ocorres as assembleias e informes sindicais, na refinaria
Borracha	Considerado o novato da refinaria
Corujão; zero-hora	Quando o trabalhador está na escala do período noturno
Coturno	Coordenador de turno
CTO	Coordenador técnico-operacional presente em cada unidade
G1	Gerente nível 1 da refinaria
Gata	Como os trabalhadores se referem a uma empresa terceirizada
Gata safada	Empresa terceirizada cujos próprios operários já sabem de antemão que vai atrasar salários, deixar de honrar algum direito trabalhista ou pedir falência
Gerentão ou GG	Gerente-geral da refinaria
PT	Permissão de trabalho
GD	Gerenciamento de desempenho
Linha viva	Linha da produção que se preserva em atividade contínua mesmo quando ocorre manutenção em algum de seus pontos
Linha quente	Linha da produção que possui produtos
P1	Portaria 1 da RPBC, onde adentram, em sua maioria, os ônibus dos trabalhadores efetivos da Petrobras
P10	Portaria 10 da RPBC, onde adentram os ônibus dos trabalhadores terceirizados, lotados nos setores de manutenção e

	construção civil
Paredão	Estrutura que separa os trabalhadores terceirizados dos efetivos, nas unidades da RPBC
Trocando o crachá/vestindo a camisa	Trabalhador terceirizado que está há alguns anos na refinaria e fica trocando de empresa
VA	Vale-alimentação
VR	Vale-refeição

Fonte: O autor.

Cabe salientar que a produção desse glossário contribuiu e muito para o cotidiano do trabalho de campo, como forma de compreensão dos diálogos entre os trabalhadores, nas assembleias e durante a marcação e realização das entrevistas, pois a linguagem é incorporada ao cotidiano dos operários para além do espaço físico fabril (LINHART, 1978). A perspectiva da tese era avançar no trabalho de campo junto aos sindicatos dos terceirizados (Sintracomos e Sindimetal) e à Comissão de Desempregados. Contudo, além de a pandemia dificultar esse processo, antes mesmo dela já eram notados não só a ausência de representantes das entidades, na porta da refinaria, mas a carência de trabalhadores da RPBC no cotidiano daquelas entidades sindicais. Já no caso da Comissão de Desempregados, sua nova sede se encontrava ainda em reforma, o que impedia que houvesse uma maior convivência cotidiana junto aos dirigentes da entidade. Com isso, a dificuldade de entrevistar os seus participantes e os caminhos de ação traçados pela entidade também produziram um peso menor dela no resultado da coleta de dados realizada durante o trabalho de campo.

É claro que, em virtude da pandemia, muito do processo de observação acabou ocorrendo na modalidade virtual, com o acompanhamento de atividades do SindiPetro-LP e da Comissão em *lives* realizadas nas redes sociais. Todas essas atividades foram registradas em diário de campo e eram de caráter público, não sendo necessário o envio prévio, aos seus participantes, do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndices B e C).

Concomitantemente ao trabalho de campo, foram realizados o levantamento documental e as entrevistas semiestruturadas. À pesquisa documental, como forma de subsidiar a análise, incorporei uma série de documentos que versavam sobre o objeto de estudo, como medidas implementadas pelo governo federal e pela Petrobras (relatórios de sustentabilidade, planos de gestão etc.) e outros documentos de cunho público; material produzido pela imprensa sindical do SindiPetro-LP, do Sindimetal, do Sintracomos e de

outros sindicatos de petroleiros, assim como pela Comissão de Desempregados de Cubatão; e ACTs das categorias profissionais envolvidas.

Para realização das entrevistas, utilizei a distinção metodológica desenvolvida por Beaud e Pialoux (2009), entre operários comuns e operários militantes/sindicalistas[17]. Considero, conforme Minayo (1992), a entrevista como uma conversa com a finalidade de gerar informações pertinentes a um dado objeto de pesquisa. Como desenvolve Roberto Cardoso de Oliveira (2006), a entrevista ainda representa um momento do trabalho de campo no qual o entrevistador obtém explicações dos próprios membros da comunidade investigada; e é quando o ato de ouvir se revela fundamental! Por esse motivo, empreguei entrevista semiestruturada ou não diretiva, com perguntas abertas, com o objetivo de não impor uma ordem rígida às questões levantadas e garantir a possibilidade de os entrevistados discorrerem sobre o tema a partir de suas vivências e realidades (LUDKE; ANDRÉ, 1986). Na mesma linha, Thiollent (1985) argumenta que, ao incorporar uma maior proporção de perguntas livres, o pesquisador aprofunda qualitativamente a sua investigação.

Para orientar a conversa com os informantes-chave, utilizei um roteiro previamente elaborado, com breves perguntas sobre o perfil socio-ocupacional do entrevistado (sexo, idade, histórico e tempo de serviço na empresa, função atual, nível de escolaridade, turno de trabalho, setor em que trabalha e a relação entre efetivos e terceirizados) e, majoritariamente, como disse, questões abertas, orientadas pelo objetivo do estudo. Para tal, foi utilizado um roteiro – como mecanismo para nortear a entrevista e delimitar os pontos que seriam explorados durante a conversa – para cada um dos dois grupos participantes da pesquisa: operários comuns (trabalhadores efetivos ou terceirizados que atuaram ou atuam na RPBC desde 2014) (Apêndice C); e operários militantes/sindicalistas (representantes da Comissão de Desempregados de Cubatão, ou da Cipa, ou dirigentes sindicais que atuam na RPBC) (Apêndice D).

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas inicialmente com os operários militantes sindicais do SindiPetro-LP e, posteriormente, a partir da indicação desses, foram realizadas entrevistas com atores-chave das demais entidades. O contato era realizado previamente por WhatsApp ou contato telefônico, quando então era agendada a visita. Com esse grupo não ocorreram empecilhos para contato, aproximação e realização da entrevista, que acontecia nas próprias dependências dos respectivos sindicatos ou Comissão.

---

[17] O termo *operário comum* faz referência aos trabalhadores que não são dirigentes sindicais, militantes e nem participam de qualquer outra organização política. Já o termo *operários militantes/sindicalistas* designa o conjunto de trabalhadores que mantêm ou já tiveram atuação político-sindical.

A perspectiva era que, a partir do contato com os operários militantes, eu recebesse indicações para entrevistar os operários comuns. Entretanto, essas indicações não ocorreram no caso do Sintracomos e do Sindimetal, mas apenas por parte dos dirigentes do SindiPetro-LP. As entrevistas com operários comuns também foram organizadas a partir do contato direto e individualizado por WhatsApp ou de contato telefônico e, após o aceite inicial de participação do entrevistado na pesquisa, lhe era fornecida a possibilidade de a conversa ser realizada no formato presencial ou virtual. Todos os operários comuns que eram do quadro interno da empresa, quando contactados, se prontificaram prontamente à participação na pesquisa, sendo o principal empecilho para isso apenas a jornada de trabalho, pois, como a carga horária de trabalho é realizada em turnos, aqueles que estavam na escala tinham dificuldades de agendar sua participação, pois para um empregado que trabalha no sistema de rodízio o tempo fora da refinaria era de repouso, reposição das energias físicas e psíquicas, sendo encontrada, por isso, certa resistência de se ceder o tempo de folga, o que é mais do que compreensível. Apesar disso, a marcação das entrevistas se concentrava mesmo nos períodos de folga dos operários. As entrevistas com os operários que residiam na Baixada Santista eram realizadas na sede do SindiPetro-LP; e, no caso daqueles que residiam nos municípios mais distantes, as entrevistas foram realizadas por meio virtual.

Nossa perspectiva inicial era o encontro de mais operários comuns do tipo terceirizados disponíveis para serem ouvidor, porém entrevistar esse público se constituiu numa barreira metodológica importante durante o campo. A primeira dificuldade imposta foi a falta de indicação dos diretores do Sindimetal e do Sintracomos, justificada por eles pelo fato de supostamente não existirem, no momento da consulta a eles, trabalhadores próximos ou em atendimento nas suas dependências. Sendo assim, ao final, as indicações partiram, em sua totalidade, dos diretores do SindiPetro-LP e de trabalhadores efetivos da empresa.

Posteriormente, um segundo contratempo ocorreu quando os terceirizados eram encontrados e contactados, pois a maioria destes se recusaram a dar entrevistas, para o que alguns dos motivos alegados foram o fato de trabalharem em um horário de trabalho “difícil”, na refinaria (alguns em escala que ia das 17 horas às 3 horas da manhã, devido a uma parada de manutenção) ou de lidarem então com problemas familiares. Além de escalas exaustivas, muitos continuavam suas jornadas, praticando horas extras de trabalho, o que foi motivo alegado para cancelamento de entrevistas já agendadas. Tudo isso, claro, se mostrava uma evidente dificuldade para que participassem das entrevistas; contudo, com o passar do tempo, o motivo real da recusa foi sendo identificada: era medo, era desconfiança que os impedia ou inibia. Tal questão foi percebida quando muitos trabalhadores ou os próprios sindicalistas

citavam o histórico de alguns operários terceirizados terem sido advertidos, demitidos ou não recontratados por serem citados em alguma lista relativa à sua participação em alguma paralisação, greve ou até mesmo manutenção de um diálogo mais próximo com diretores do SindiPetro-LP.

Estudos no campo da ST (EBERHARDT, 2021) e das ciências sociais (LUCIANO, 2013) relatam dificuldades da mesma ordem com trabalhadores metalúrgicos de Campinas e siderúrgicos do Vale do Aço, em Minas Gerais, respectivamente. A recusa constante, por parte de diferentes trabalhadores, a falar sobre temas como processo de produção e sua relação com a saúde, condições de trabalho, vida cotidiana no espaço fabril ou outro tema relacionado ao dia a dia na fábrica mostra também o lado perverso do processo produtivo expresso em normas, condutas e vigilância contínua até para além dos muros da fábrica.

Mitigadas ao máximo possível as dificuldades impostas, em sua totalidade as entrevistas que consegui fazer com operários terceirizados foram realizadas na cidade de Cubatão, após as 19 horas, em lugares públicos como ruas, bares e praças públicas, sendo vários os inconvenientes dessa opção ao procedimento, tais como ambiente com barulho de música alta, carros, ônibus, caminhão passando, gritaria de pessoas e outros ruídos que se fizeram presentes ao longo da entrevista. Sendo assim, todas as entrevistas foram realizadas em ambiente externo à empresa. Nelas todas, também, em seguida à minha apresentação, os participantes recebiam o TCLE específico ao tipo de entrevistado e à modalidade da entrevista, se presencial (Apêndices F e G) ou virtual (Apêndices H e I). Os termos de TCLE eram lidos em conjunto, tornando claras as informações relativas ao objetivo do estudo, procedimentos da pesquisa, sigilo conferido às informações fornecidas, não obrigatoriedade de participação, bem como razões de seleção do indivíduo para a pesquisa, em conformidade com as Resoluções n. 466/2012 e n. 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) (BRASIL, 2013b, 2016b). Após sua leitura, e feita e registrada a concordância do entrevistado em participar, vide assinatura do termo, seguia-se o roteiro específico ao grupo de entrevistados e a entrevista era inteiramente gravada.

Nos Quadros 3 (operários comuns) e 4 (operários sindicalistas/militantes), são apresentadas informações dos entrevistados e modalidade de entrevista realizada.

Quadro 3 – Operários comuns entrevistados, sua função/setor na RPBC e modalidade da entrevista

Nº	**Operário Comum**	**Modalidade da Entrevista**	**Tipo de Vínculo**	**Setor/função na RPBC**
1	T1	Presencial	Efetivo	Engenharia
2	T2	Presencial	Efetivo	Engenharia
3	T3	Presencial	Efetivo	Administração
4	T4	Presencial	Efetivo	Operação
5	T5	Presencial	Efetivo	Operação
6	T6	Presencial	Efetivo	Operação
7	T7	Presencial	Terceirizado	Manutenção
8	T8	Presencial	Terceirizado	Manutenção
9	T9	Presencial	Efetivo	Operação
10	T10	Virtual	Efetivo	Operação
11	T11	Virtual	Efetivo	Operação
12	T12	Presencial	Terceirizado	Manutenção

Fonte: O autor.

Quadro 4 – Operários militantes entrevistados e modalidade da entrevista

Nº	**Operários Militantes**	**Modalidade da Entrevista**	**Entidade**
1	D1	Presencial	SindiPetro-LP
2	D2	Presencial	Sintracomos
3	D3	Presencial	Sindimetal
4	D4	Presencial	SindiPetro-LP
5	D5	Presencial	Comissão de Desempregados
6	D6	Virtual	SindiPetro-LP
7	D7	Virtual	SindiPetro-LP
8	D8	Presencial	SindiPetro-LP

Fonte: O autor.

Dadas as condições expostas no trabalho de campo, optamos por usar uma identificação alfanumérica dos entrevistados como forma de manter o sigilo e anonimato dos participantes da pesquisa. Durante a realização das entrevistas e a sua análise, buscamos valorizar a capacidade reflexiva dos trabalhadores, considerados em nosso estudo como interlocutores para a construção de conhecimento, investigação e intervenção em defesa da saúde (PINA et al., 2021ª). Inicialmente, para realização dessa análise do material, todas as entrevistas foram transcritas e, após esse processo, todo o material recolhido foi lido e relido, sendo os trechos das entrevistas ordenados por temas mais comuns abordados. Também foram reservadas as falas que apresentavam sentido em relação aos objetivos do estudo, mas destoavam das demais.

Concomitantemente a esse processo, também procedi à reordenação dos dados advindos do levantamento documental e do diário de campo. Após essa organização, a análise de dados de todo o material me permitiu compreender certas singularidades e identificar convergências e divergências sobre os temas tratados nas entrevistas. Para a interpretação dos resultados, me balizei no quadro teórico-conceitual que elaborei para a pesquisa, para o que cabe uma ponderação importante: procurei sempre conectar o suporte oferecido pela perspectiva teórica às particularidades dos dados coletados e ao permanente diálogo com os trabalhadores e sindicalistas, para a construção compartilhada do conhecimento a que me propus.

O ato de escrever esta tese, conforme exposto por Roberto Cardoso de Oliveira (2006), se configura assim como um produto final do trabalho e instância em que a questão do conhecimento compartilhado torna-se tanto ou mais crítica. Nesse contexto, o ato de escrever não está dissociado dos atos de *ouvir* e *ver* a realidade, o que, evidentemente, sofre um certo processo de refração, visto que essa realidade é, a todo o tempo, percebida de modo permeado pela própria realidade histórica de mim como pesquisador (OLIVEIRA, R. C., 2006).

Por fim, ressalto que a pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Ensp-Fiocruz, com o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) n. 51343421.7.0000.5240. Foram sempre cumpridos os preceitos éticos referentes à pesquisa com seres humanos, conforme dispostos pelas Resoluções n. 466/2012 e n. 510/2016 do CNS (BRASIL, 2013b, 2016b).

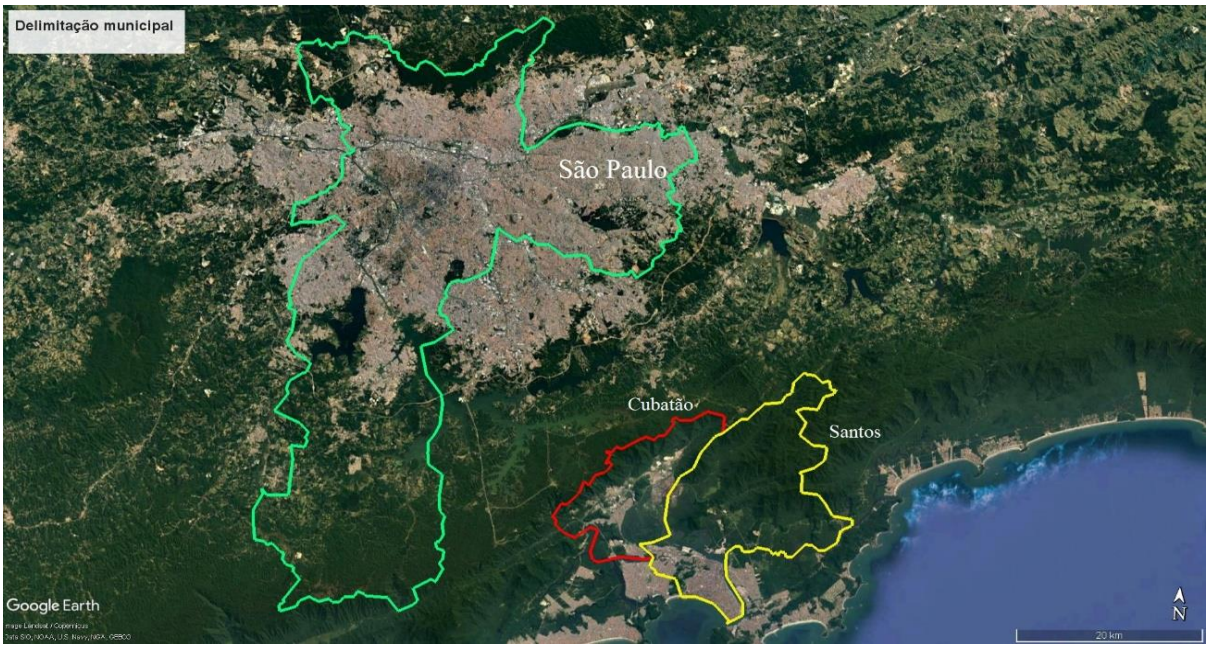
3 INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E GÁS E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA RPBC

No presente capítulo, abordarei o modo de organização da produção na RPBC. Para tal, apresento, na seção 3.1, como opera a refinaria, demarcando sua importância na indústria de petróleo e gás para o país e, particularmente, para a cidade de Cubatão; bem como algumas das medidas da empresa que, recentemente, afetaram os trabalhadores. Na seção 3.2 descreverei como se efetiva o trabalho coletivo em uma refinaria a partir da organização e do ritmo de trabalho de operadores e pessoal de manutenção, como também a relação existente entre imposição da produção e agravos à saúde. Já na seção 3.3 apresentarei as características da intensificação da exploração do trabalho pelo avanço da terceirização no setor da manutenção, com consequências nas formas de contratação e trabalho individual e coletivo, na refinaria.

3.1 A IMPORTÂNCIA DA RPBC E AS TRANSFORMAÇÕES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E GÁS

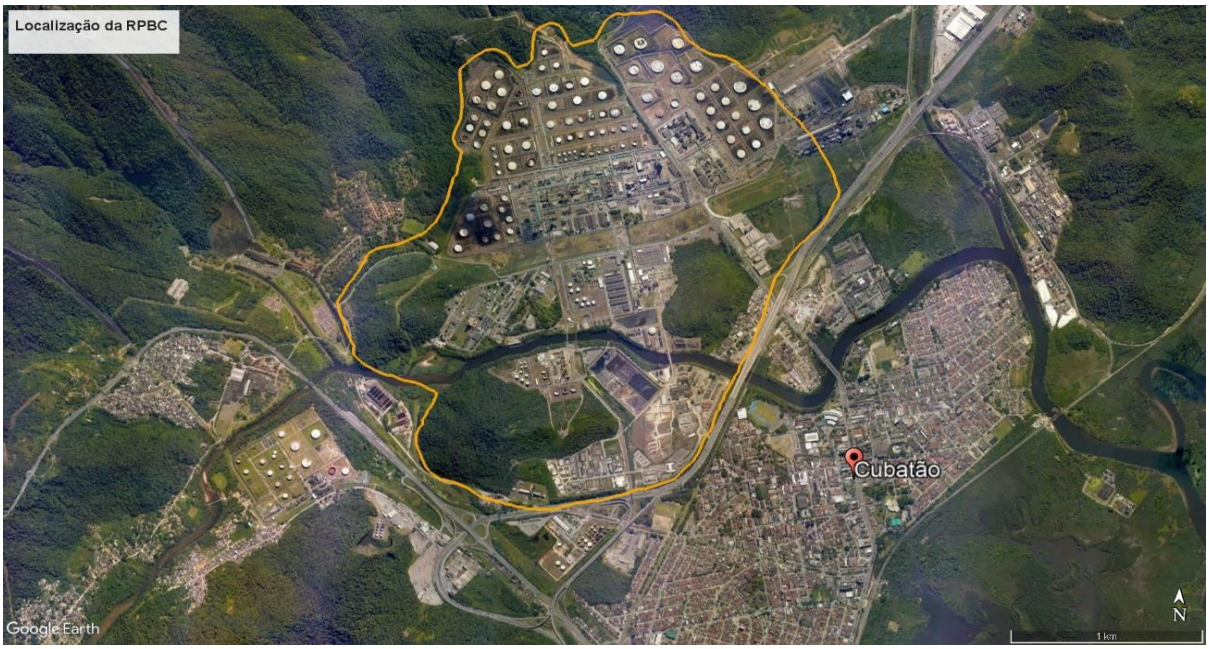
A cadeia produtiva de petróleo e gás envolve dois grandes grupos, que por sua vez englobam inúmeras atividades: 1) exploração e produção de petróleo e gás natural (*upstream*); 2) refino, transporte, importação e exportação de petróleo e gás natural e de seus derivados, distribuição e revenda de derivados (*downstream*). Entre as grandes refinarias do Brasil se encontra a RPBC, cujo início das atividades data de 1955. Na atualidade, a empresa ocupa uma área de 6.739.218 m². Ela está localizada na cidade de Cubatão, na região metropolitana da Baixada Santista, a 45 km da cidade de São Paulo, conforme apresentado nas Figuras 12 e 13.

Figura 12 – Cidade de Cubatão e região da Baixada Santista, vistas de cima



Fonte: Google Earth.

Figura 13 – RPBC vista de cima



Fonte: Google Earth.

Na cidade de Cubatão está localizado um dos maiores polos industriais do Brasil e da América Latina. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2022), a cidade de Cubatão apresentava cerca de 132 mil habitantes, em 2021, e um Produto Interno Bruto (PIB) *per capita*, em 2019, de R$ 115.116,84, o maior da região da Baixada

Santista, o 17° maior no estado de São Paulo e o 64° maior PIB *per capita* do país. A título de comparação, o município de São Paulo registrava, naquele mesmo ano, um PIB *per capita* de R$ 62.341,21 e Campinas, R$ 54.710,07, respectivamente 44° e 59° no *ranking* dessa informação, no estado de São Paulo (IBGE, 2022).

A refinaria conta com 734 trabalhadores diretos e cerca de 1,3 mil trabalhadores terceirizados (SINDIPETRO-SP, 2021) e faz parte do Polo Industrial de Cubatão, que reúne empresas de cinco grandes setores: petroquímico, siderúrgico, químico, fertilizante e logístico, além da produção de energia e da prestação de serviços. Segundo dados do Relatório Anual de 2019, produzido pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP, 2020), a indústria petroquímica representa 56,3% da produção industrial da região.

A RPBC é interligada, através de tubulações, com os oleodutos e gasodutos do Tebar, de onde recebe petróleo para tratamento; e do Terminal da Alemoa, onde ocorre parte do armazenamento ou estoque e, posteriormente, transferência de petróleo e derivados para navios atracados no Porto de Santos ou para caminhões da Transpetro. O processo de refino, como uma das fases do *downstream*, compreende diferentes etapas como separação, conversão e tratamento. Atualmente, a refinaria tem capacidade para processar até 27,5 mil m³ (179 mil barris/dia) de petróleo bruto por dia e de armazenar cerca de 356.077 m³ de petróleo e 1.114.738 m³ de derivados de petróleo, intermediários e etanol, sendo que os principais produtos produzidos são: gás liquefeito de petróleo (GLP), gasolina, nafta petroquímica e óleo diesel; diversos produtos da linha química e petroquímica, como benzeno, tolueno e xileno (BTX); coque de petróleo; óleo combustível; hexano; resíduo aromático; enxofre líquido; e gasolina de aviação no país, da qual a RPBC é a única produtora, no Brasil.

As etapas do processamento de refino de óleo cru são basicamente quatro: separação, conversão, tratamento e fracionamento auxiliar de petróleo. A refinaria é organizada em cinco setores, onde se situam suas diferentes unidades de processo (Quadro 5).

Quadro 5 – Setores e respectivas unidades de processo, na RPBC

SETORES	UNIDADES DE PROCESSO
Destilação	Destilação Atmosférica, Destilação a Vácuo, Tratamento Cáustico e Planta de Gás Natural
Craqueamento	Reforma Catalítica, Recuperação de Aromáticos, Alcoilação, Craqueamento catalítico

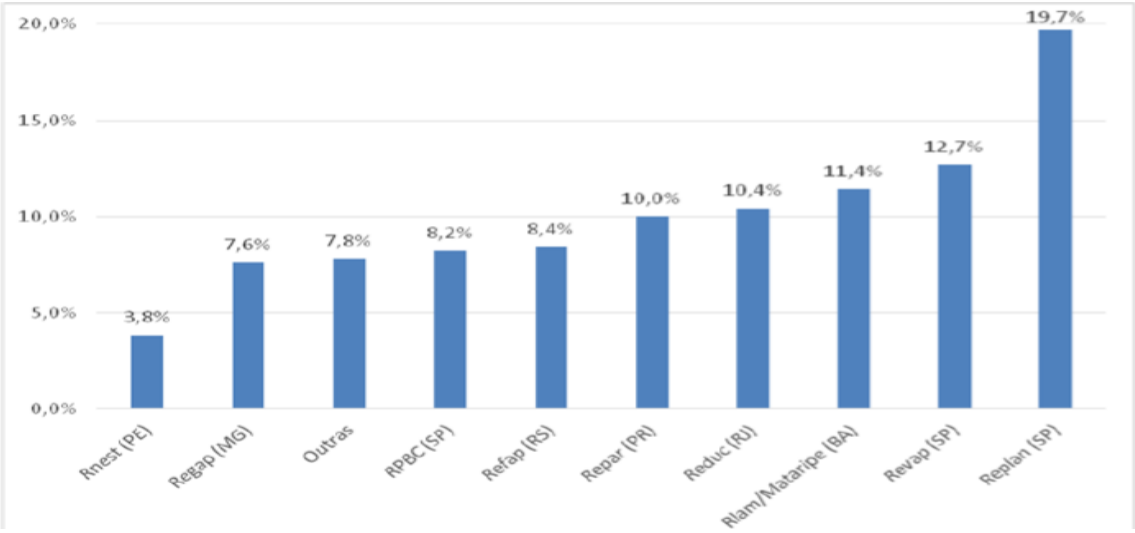
Coque e Hidrotratamento	Hidrotratamento e Coqueamento Retardado
Utilidades	Geração de Energia Elétrica, Vapor, Ar Comprimido, Estação de Tratamento de Água
Transferência e Estocagem	Sistema de Tancagem, Estação de Tratamento de Despejos Industriais

Fonte: O autor.

As unidades de processo são encadeadas a partir da cadeia de produção do petróleo, sendo que cada unidade possui um quantitativo de equipamentos próprios para realizar as reações químicas e físicas sob seu domínio. Cada unidade apresenta suas particularidades, seja pelo conjunto de equipamentos em funcionamento, com maior ou menor grau de automatização, seja pelo valor do que lá é produzido (algumas unidades têm um maior peso econômico) ou por sua relação com a produção de distintos fontes de energia (calor, água, vapor etc.) para atender às demandas das demais unidades da refinaria.

A capacidade de refino da RPBC passou de 169.825 mil barris/dia, em 2012, para 179.184 mil barris/dia, em 2021, sendo ela considerada a sétima maior refinaria do Brasil, responsável por aproximadamente 7,39% do processamento de petróleo no país, conforme Figura 14, além da produção de outros derivados, como a exclusividade nacional na produção de gasolina de aviação.

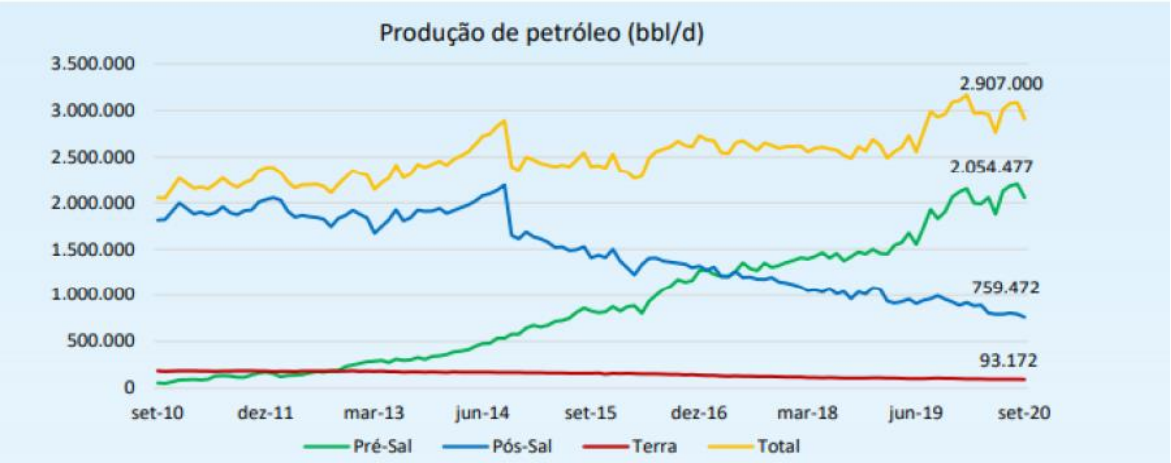
Figura 14 – Participação das refinarias no refino de petróleo – 2021



Fonte: Elaborado com base em ANP, 2022b.

Tais características, portanto, reservam à RPBC um lugar de destaque entre as refinarias brasileiras, especialmente pela sua ligação direta com os campos da Bacia de Santos responsáveis pela produção do pré-sal. Desde 2010, a importância da produção de petróleo no pré-sal tem evoluído e, em 2020, ela corresponde a cerca de 75% da produção nacional de petróleo, conforme visualizado na Figura 15.

Figura 15 – Evolução da produção de petróleo no Brasil



Fonte: ANP, 2020.

A elevação da produção do pré-sal, associada à sua localização estratégica – perto do Porto de Santos, uma das maiores áreas de escoamento de produtos no país –, conferem um papel de destaque nacional à RPBC, seja na produção de petróleo, seja na já mencionada exclusividade da empresa na produção de derivados como a gasolina de aviação no país.

Nos últimos anos, contudo, têm sido percebidas transformações relevantes na indústria de petróleo, que se refletem em redução e direcionamento do investimento para exploração e produção (E&P), privatizações de diversas unidades, adoção de uma série de PIDVs, mudanças nas formas de organização do trabalho (LIMA, 2019), incorporação de uma remuneração variável, através do Programa de Remuneração Variável dos Empregados (PRVE)[18] e do Programa de Prêmio por Performance (PPP) e implementação de uma nova Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), que inclui as chamadas regras de ouro, sistema de consequências e uma nova metodologia de indicadores de acidentes de trabalho (BELTRAN et al., 2021).

[18] O PRVE foi implementado, em 2018, em substituição à Participação nos Lucros e Resultados (PLR) (BELTRAN et al., 2021).

A redução dos investimentos, entre os anos de 2013 e 2020, em todas as áreas – refino, transporte e distribuição e comercialização dos produtos derivados de óleo e gás (*midstream* e *downstream*) –, com a exceção, que já registrei, das atividades de E&P (*upstream*), em especial no pré-sal, provoca a ampliação do peso das exportações, na nossa produção (NOZAKI; COUTINHO; COSTA, 2020). A redução do volume de investimentos no setor em geral é percebida pela análise dos Planos Estratégicos de Negócio e Gestão (PNGs). Se, em 2013-2017, foram gastos cerca de US$ 236 bilhões; o valor estipulado, em 2018-2022, para o setor foi de US$ 74,5 bilhões, sendo que para o quadriênio 2022-2026 espera-se um investimento de 68 bilhões, sendo cerca de 84% disso na área de E&P, mostrando não só o desinvestimento na empresa, mas uma orientação centrada na E&P no pré-sal. Desde 2015, essa orientação também é percebida pela venda de 64 ativos e participações acionárias da estatal, isso somando um total de R$ 263 bilhões, tendo mais da metade das privatizações ocorridas no governo de Jair Bolsonaro, segundo dados do relatório do Observatório Social do Petróleo[19] (OSP, 2022).

No bojo desse processo, já foram privatizadas várias das empresas subsidiárias (BR distribuidora, TAG, Liquigás, Belém Bioenergia, entre outras), campos de produção de petróleo e gás e a Refinaria Isaac Sabbá (Reman), no Amazonas, a Unidade de Industrialização do Xisto, no Paraná, a Refinaria Gabriel Passos (Regap), em Minas Gerais, a Lubrificantes e Derivados do Nordeste (Lubnor), no Ceará, e a Rlam, na Bahia (OSP, 2022). Ainda se encontra nos planos da Petrobras completar as vendas da Refinaria Alberto Pasqualini (Refap), no Rio Grande do Sul, da Refinaria Presidente Getúlio Vargas (Repar), no Paraná, e da Refinaria Abreu e Lima (Rnest), em Pernambuco. Ao final desse ciclo, e se nada mudar, 8 das 13 refinarias do país terão sido completamente vendidas, o que corresponde a cerca de 50% do parque de refino existente no país.

Em consonância com as mudanças e o processo de redução da empresa, a Petrobras, desde 2015, institui uma série de PIDVs com o objetivo de reduzir o seu quadro efetivo e diluir o impacto de rescisões trabalhistas, isso podendo atingir uma economia de até R$ 4 bilhões, até 2025 (PETROBRAS, 2020). Ao mencionar o papel dos PIDVs, a empresa reafirma a sua posição de redução dos custos e procura por um suposto maior equilíbrio e melhoria dos seus resultados financeiros:

> A Petrobras reforça o seu compromisso com a transparência e o respeito a todos os seus empregados. Essas medidas buscam a maximização de valor aos acionistas e

[19] Inicialmente, era denominado Observatório Social da Petrobras – a mudança ocorreu após uma ação judicial impetrada pela empresa, em 2022 (SindiPetro-LP, 2022e).

> estão alinhadas com os cinco pilares estratégicos da companhia: (a) maximização do retorno sobre o capital empregado; (b) redução do custo do capital; (c) busca incessante por custos baixos; (d) meritocracia; (e) respeito às pessoas e ao meio ambiente e foco na segurança de suas operações (PETROBRAS, 2020, p. 2).

A redução do efetivo também é observada pela diminuição do quadro de trabalhadores efetivos e terceirizados atuantes na empresa entre os anos de 2013-2021. Segundo dados dos relatórios de sustentabilidade da empresa, entre os trabalhadores efetivos a redução foi de cerca de 50%, passando de 86.111, em 2013, para 38.694 empregados em 2021. Já entre os terceirizados a redução foi de 360 mil trabalhadores, em 2013, para 92.401 mil em 2021 (PETROBRAS, 2022).

Apesar de não se viabilizar uma privatização direta da RPBC, várias dessas políticas têm sido percebidas e preocupam trabalhadores e sindicalistas, vide constantes abordagens do tema nos boletins sindicais e nas assembleias. Um dos entrevistados desta pesquisa, ao mencionar, do ponto de vista da saúde, as consequências, para os trabalhadores, dessa nova conjuntura da Petrobras, cita que:

> Os maiores índices hoje [...] [de eventos de saúde] são [de] pessoas com problemas de depressão e síndrome do pânico. Indiretamente, eles [dirigentes da RPBC] falaram o número de 25% do efetivo, então quer dizer que é ¼ do efetivo. [...] a gente conversa com os colegas de trabalho e a gente vê que a maioria toma ansiolítico e é aquela preocupação da privatização ou aquela preocupação da gestão malfeita [...]. Como eu te falei, [isso acontece por conta de que há]esses gestores que estão vindo e têm trazido a ideia da empresa privada dentro de uma empresa pública [...] [, daí] acaba tendo a cobrança, meta e [isso] acaba prejudicando a pessoa retardada a promoção [...]. (D7).

O longo relato de um dos diretores sindicais demonstra como o avanço da privatização e as medidas implementadas por chefias e supervisores têm direcionado a um aumento da rivalidade interna, pela incorporação de princípios meritocráticos e competitivos como forma de controle e aumento da produção, isso acarretando sérias consequências para a ST, com aumento de um quadro de tensão, conflito, insegurança e sofrimento. Uma dessas alterações da empresa no modo de organização do trabalho se encontra na implementação do chamado Gerenciamento de Desempenho de Pessoal (GD), a partir de 2015, o qual atribuiu aos superiores o papel de gestores de pessoas, com implantação de função e sistema de carreira próprios e concessão de autonomia para delimitar promoções, ascensão na carreira profissional e aumento dos níveis na escala salarial dos demais trabalhadores (LIMA, 2019).

A pressão por metas, o autoritarismo que essas políticas engendram, com prática inclusive de punições notadamente arbitrárias, são discutidos por Vieira, Lima e Lima (2012), que mencionam não se tratarem esses de problemas individuais ou interpessoais, mas sim

consequências de práticas despóticas ou de busca, a qualquer custo, de aumento da exploração do trabalho, para geração de lucro.

> As arbitrariedades dos pequenos chefes na distribuição de benesses e castigos informais (as "perseguições" sempre citadas nos casos de assédio) refletem as estratégias instrumentais para vencer a resistência dos trabalhadores que, por uma razão ou outra, criam obstáculos ao bom andamento da produção. Como de fato não é nem mesmo a produção por si mesma que importa, mas a reprodução ampliada do valor, a melhoria de desempenho tem que ser contínua, sem descanso; a meta alcançada em um ano é apenas o ponto de partida para a meta do ano seguinte e assim por diante, até que a capacidade ou a disponibilidade do trabalhador (que pode, por exemplo, ter a infeliz ideia de pensar em ter uma vida pessoal) cheguem a um limite. (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012, p. 266).

Alguns desses elementos são citados no relatório final do Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador e da Auditoria Fiscal do Trabalho, como determinantes do suicídio de um trabalhador ocorrido na Rlam, na Bahia, em setembro de 2020, conforme é noticiado pela imprensa sindical do Sindipetro-BA (SINDIPETRO-BA, 2021). Segundo o órgão, nesse relatório são apresentados elementos, como o processo de privatização da empresa, que têm construído um clima de incerteza, além de tensões sociais, insegurança, mal-estar coletivo e situações de pressão permanente entre todos os trabalhadores vinculados à Rlam, elevando na empresa o quadro de transtornos mentais e sofrimento psíquico.

Concomitantemente a esse processo, são implementadas distintas alterações, sobre o regime de trabalho de efetivos e terceirizados, que afetam conjuntamente o trabalho de todos, em uma refinaria, com consequências graves para a saúde e a segurança dos trabalhadores.

3.2 O TRABALHO COLETIVO EM UMA REFINARIA: QUESTÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA

3.2.1 A organização do trabalho coletivo de operadores efetivos e de trabalhadores terceirizados da manutenção em uma refinaria

Em uma refinaria, existe uma relação direta de trabalho entre operadores, que são trabalhadores do quadro interno da empresa, e operários da manutenção, que são terceirizados. Segundo Iguti e Ferreira (2003), o principal papel dos operadores se encontra em realizar tarefas de prevenção, antecipação e recuperação de falhas nos processos, assegurando o funcionamento seguro e contínuo do sistema. Como desenvolvem as autoras, em cada unidade de processo, os operadores se organizam entre aqueles responsáveis pelos painéis e aqueles que respondem pela área industrial. Os responsáveis pelos painéis ficam situados na sala de controle e monitoram o funcionamento da unidade por meio de uma série

de indicadores das condições dos equipamentos. Já os operadores que se situam na área industrial, onde estão os equipamentos, ficam responsáveis por sua checagem, pela realização de manobras de operação, vistorias e pelo acompanhamento dos trabalhos de manutenção.

A relação de trabalho entre operadores efetivos e terceirizados da manutenção, em uma refinaria, é assim explicitada pelo entrevistado T4:

> Quando você está na área industrial [...] tem essa interface direta com terceirizado[s] e trabalhamos com eles no dia a dia, pois faço a liberação do serviço, análise do trabalho e vendo as condições para liberar a permissão de trabalho [PT] e conduzir o serviço para que eles trabalhem também de uma forma adequada e segura. [...] Na realidade, limpeza dos prédios e do restaurante a gente não libera PT, mas temos essa interface, pois as pessoas trabalham todos os dias lá com a gente. Eu libero PT para o pessoal metalúrgico, que é o de área. [...] Eu vou emitir as PTs para os terceirizados quando eu tenho equipamentos dos sistemas que vão precisar de uma manutenção preventiva, uma manutenção corretiva ou até mesmo manutenção preditiva.

Pelo relato do entrevistado, a relação entre trabalhadores efetivos e terceirizados ocorre pelo convívio cotidiano nos espaços de trabalho. No entanto, para os operários da manutenção, há também uma relação direta de subordinação, devido eles dependerem de uma autorização formal para execução das suas atividades, através da abertura de uma PT nas respectivas áreas e equipamentos industriais. Além dessa relação com os trabalhadores terceirizados, o relato enfatiza que uma das principais funções dos operadores é de garantia de condições adequadas e seguras de funcionamento da unidade. Ou seja, ao realizar sua rotina de trabalho, os operadores avaliam as condições de segurança e funcionamento de uma unidade não só para os próprios operadores, mas para os trabalhadores de manutenção também exercerem suas atividades.

Segundo os entrevistados, apesar de os operadores possuírem uma rotina comum, eles também dispõem de rotinas e atuações específicas, a depender das propriedades da unidade em que atuam. A importância dessa característica é apresentada por Ferreira e Iguti (2003) ao criticarem, durante a década de 1990, a política empresarial de se realizar transferência de operadores entre unidades de uma mesma refinaria. Para as autoras, ao optar por esse tipo de política de organização do trabalho de operadores, a empresa proporciona que estes assumam responsabilidades em unidades diferentes daquelas em que estão habituados a trabalhar, o que compromete a segurança e aumenta a possibilidade de acidentes. Apesar de registros do uso de polivalência também com operadores que atuam em plataformas da Bacia de Campos[20]

[20] Segundo Alvarez e Figueiredo (2012), a proposta de um operador polivalente ou multifuncional surge, na década de 1990, na Refinaria de Paulínia, com o objetivo de que os operadores fossem capazes de trabalhar em qualquer uma das áreas de produção, sendo essa perspectiva alçada a política daquela empresa. Além dessa proposta, os autores registram a demanda criada por uma espécie de operador-mantenedor, que

(ALVAREZ; FIGUEIREDO, 2012), tal prática não foi citada como utilizada, na atualidade, na RPBC, apesar de ser lembrada pelos entrevistados como uma modalidade de organização de trabalho que representa dificuldades para a segurança dos processos.

Segundo os relatos dos entrevistados, o início do serviço da manutenção ocorre através do planejamento das atividades e da elaboração de uma série de documentos, como fichas de auto verificação, de análise de riscos e de procedimentos de operação. Se o serviço precisar de algum bloqueio, o procedimento a ser realizado inclui que um operador aplique e assine o papel de bloqueio e outro confira o bloqueio, assinando um cartão que lacra o cofre onde ficam as chaves do bloqueio. Depois desse procedimento, o requisitante da PT, no caso o serviço de manutenção, preenche uma lista de verificação atestando se todas as condições pedidas na análise de riscos estão atendidas, sendo que alguns casos necessitam de procedimentos adicionais como o trabalho em atmosfera, altura ou espaço confinado (ARAÚJO, 2001).

Teixeira et al. (2021) consideram que a liberação de qualquer PT somente deve ocorrer com base nas condições presentes no local onde uma atividade virá a ser realizada, o que deve envolver trabalhadores com experiência e conhecimento técnico para viabilizar uma atuação segura e com menos riscos à saúde e à segurança de todos. Ao liberarem uma PT, os operadores podem utilizar diferentes tipos de manutenção para intervir nos equipamentos. Segundo Kardec e Nascif (2009), a manutenção pode ser caracterizada como corretiva, preventiva ou preditiva[21].

A manutenção corretiva corresponde à correção de falhas ou de um desempenho deficiente apresentado por determinado equipamento e visa restituir a condição original do equipamento para exercer a sua função. Para Kardec e Nascif (2009), esse tipo de manutenção não é considerada de emergência, sendo dividida entre planejada e não planejada: a) a manutenção corretiva planejada ocorre por ação prévia definida em nível de gerência e pode ser considerada mais barata, rápida e segura, do ponto de vista da saúde e da segurança; b) a manutenção corretiva não planejada ainda é altamente utilizada na indústria de processo contínuo e solicitada sempre quando ocorrem quebras nos equipamentos, de maneira aleatória ou não, o que implica maior custo, pois a quebra inesperada pode acarretar perda ou diminuição da produção ou qualidade do produto, como também danos aos equipamentos e maiores riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores, em uma refinaria.

---

acumule funções de operador de produção e trabalhador da manutenção.

[21] Segundo os autores, a partir da década de 1990 foram caracterizados, na literatura, novos tipos de manutenção, como a diretiva e a engenharia de manutenção.

A manutenção preventiva é baseada no tempo e tem por finalidade diminuir as chances de ocorrerem falhas nos equipamentos. Apesar de não ser sempre possível, devido às diferentes características dos equipamentos, esse tipo de manutenção visa produzir um plano previamente elaborado, com o objetivo de evitar ou reduzir a ocorrência de falhas nos equipamentos, tornando o fator de planejamento e segurança preponderante no processo.

Já a manutenção preditiva ocorre a partir da atuação nos equipamentos com base na avaliação contínua de seus parâmetros de condição e desempenho. Esse tipo de manutenção assume uma aplicação sistemática de técnicas de análise, por meio de supervisão centralizada, reduzindo a manutenção preventiva. Nascif e Kardec (2009) citam que esse é o tipo de manutenção com melhores resultados, mas é preciso, para implementá-la, treinamento e conhecimento contínuo da equipe para analisar resultados, formular diagnósticos e produzir ações de intervenção na qualidade para mantê-la equivalente aos dados registrados.

O relato do entrevistado T4 também sublinha a manutenção como uma atividade contínua e diária na refinaria, o que é corroborado pelo entrevistado D7, ao assinalar que:

> Tem que ter [manutenção] porque, sem ela, você não toca a refinaria, pois quebra [equipamento a] todo instante. Toda hora tenho um equipamento dando problema ou tem uma parada preventiva e não tem como [não cuidar disso]. Tem coisa que, se você não fizer a manutenção no exato momento, você para o processo, você para a linha de produção. [...] manutenção é manutenção, não tem como [não fazê-la]. (D7)

Isso enfatiza o papel contínuo desempenhado pelo serviço de manutenção para evitar as tantas falhas que podem provocar interrupções parciais ou ao longo do processo de produção. Essa característica impõe não só a necessidade do planejamento, organização e avaliação contínua das atividades por parte dos operadores, mas também de detenção de conhecimento técnico, pelos operadores, para liberação adequada dos serviços. Entre os entrevistados, existe um consenso de que essa necessidade de experiência e conhecimento técnico não se restringe aos operadores, mas contempla o trabalho dos operários terceirizados da manutenção, como afirmou T6: “Tem um trabalho conjunto [...]. Quando é alguém que você sabe que tem mais experiência e que tá lá há muitos anos, aí você fica mais tranquilo. Quando é alguém mais novo ou [que] você não conhece, já fica mais preocupado”.

O entrevistado T6 demonstra que existe um trabalho conjunto a ser realizado entre operadores e operários da manutenção, para realização segura de qualquer atividade. Sendo assim, o trabalho dos operadores não se restringe apenas à abertura e acompanhamento de uma PT, mas nele está embutido também o esforço de construção e preservação de uma relação de confiança para execução da atividade, o que certamente contempla consideração do tempo de experiência, convívio e conhecimento do responsável pela manutenção. Destarte,

conhecer o trabalhador da manutenção favorece a execução de um melhor trabalho coletivo e aumenta assim a cooperação. Por sinal, a importância da cooperação na atividade coletiva também é assim enunciada por um dos trabalhadores terceirizados entrevistados, T7: "Eu conheço todos eles [efetivos], não precisa tá [sic] pedindo. Já tem um padrão. [...] digo para eles: "vocês são meus 'borrachas'! [...] brinco com eles, pois já estava na refinaria quando eles entraram [...], mas quando não conheço o operador perde um pouco [essa relação]."

O relato de T7, terceirizado de longa data na refinaria, referenda que o fato de que ser já conhecido produz confiança na atividade coletiva. Contudo, o inverso também se faz presente, pois quando o terceirizado não conhece o operador, produzem-se incertezas e desconfianças. Nessa perspectiva, a política da empresa de reduzir o efetivo, seja pelo incentivo às aposentadorias ou às adesões aos PIDVs, também causa incômodos e uma desarticulação do coletivo de trabalho, o que pode comprometer a prevenção de acidentes. A confiança exigida nesse trabalho coletivo também é percebida quando o trabalhador terceirizado denomina os operadores efetivos com uso da gíria *borracha*[22]. Entre os operários, borracha é considerado o novato da refinaria, ou seja, aquele que está iniciando o trabalho e que, como é inexperiente, sempre fica colado com um trabalhador mais experiente, para aprender corretamente a rotina de trabalho.

Assim sendo, nessa relação entre duas diferentes equipes (operação e manutenção), o conhecimento prévio potencializa a importância da dimensão coletiva do trabalho, que, se bem entendida, materializa-se em qualidade, confiabilidade e segurança, como descrito pelo entrevistado T7 e corroborado por Araújo et al. (2018). De acordo com Araújo et al., na construção apropriada de uma dimensão coletiva de trabalho se intensifica a cooperação mútua de diferentes trabalhadores, o que produz, além do que já destaquei, menos tensões no processo produtivo. Como salienta Figueiredo (2016), ao mobilizar de forma conjunta saberes e experiências, a boa cooperação entre trabalhadores pode propor alterações nos projetos das instalações e até melhorar os níveis de qualidade e confiabilidade do sistema como um todo.

Segundo os entrevistados, uma das dificuldades para se manter esse grau de cooperação se encontra nas diferenças de organização do trabalho entre operadores e operários da manutenção, pois, se os primeiros são lotados fixos nas suas respectivas unidades, os terceirizados da manutenção estão organizados segundo os tipos de equipamentos (dinâmicos, estáticos, elétricos ou de instrumentação) existentes em uma

[22] Segundos os operários, o termo *borracha* faz alusão ao mosquito borrachudo presente na Serra do Mar.

refinaria. Ao assinalar as consequências dessa organização para a dimensão coletiva do trabalho, um dos trabalhadores efetivos descreve o seguinte procedimento da empresa:

> Então eles separam as equipes, mas [as] equipes não ficam sempre na mesma área. Pode acontecer, por exemplo, de ter uma demanda de uma outra unidade e eles irem. Eu até trabalho no dia a dia com um grupo de pessoas que eu já conheço, mas isso não significa que eles vão ficar 100% lá. As pessoas terceirizadas, elas não são vinculadas ao setor, elas estão vinculadas aos equipamentos específicos. [...] isso não é bom para o processo, para a Petrobras e, para a gente, [torna-se] pior ainda [...], pois é bom quando os caras já são de lá e já [nos] conhecemos. (T4)

O relato do entrevistado reafirma que conhecer os trabalhadores da manutenção que atuam na respectiva unidade determina uma confiança no processo. Sendo assim, a própria organização do trabalho pode proporcionar uma quebra da confiabilidade pela troca contínua dos trabalhadores e produzir uma incerteza sobre a qualidade do serviço da equipe de manutenção que vai realizar a atividade, com consequências danosas para o processo e a dimensão coletiva do trabalho.

A fragmentação do coletivo de trabalho através da própria organização do trabalho de manutenção também é exposta pela alternância nas atividades realizadas pelos trabalhadores terceirizados, como bem mencionou T5: “Tinha lá uns caras que estavam trabalhando dia sim e dia não, aí um dia era um cara e outro dia era outro cara. Aí isso ferra eles e a gente, devido à falta de continuidade, porque um inicia o trabalho e depois vem outro e aí tem um *gap*.” Como enfatiza T5, a troca de trabalhadores na realização de uma atividade gera incômodo não só para os operadores como para os próprios operários responsáveis pela manutenção, pois estes passam a realizar atividades fragmentadas, o que pode aumentar o risco de acidentes.

Logo, tanto o relato do entrevistado T4 como o do entrevistado T5 problematizam as implicações, para a construção de uma dimensão coletiva do trabalho, de uma organização do trabalho que não leve em conta tal aspecto. Nesse sentido, a presença de um trabalhador com experiência nos locais de manutenção favorece, seja pela sua melhor relação com a equipe de operadores, seja pelo maior conhecimento sobre as especificidades de cada equipamento/unidade, a preservação da saúde laboral e da segurança de um processo industrial por natureza complexo e perigoso.

A necessidade cotidiana do serviço de manutenção e as peculiaridades que levantei levam ao questionamento do avanço da terceirização nesse tipo de atividade, como bem atestou T4 em sua entrevista:

> Eu acho um absurdo eu pegar uma atividade que eu faço todo dia, como manutenção [...], e dizer que aquilo é uma atividade-meio [...] a manutenção, que é diária, do equipamento, que todos os dias eu mexo e uso, eu não vejo [...] cabimento [em] esse tipo de atividade ser chamado de atividade-meio.

Ao questionar o avanço da terceirização, o entrevistado enfatiza o papel da manutenção como um trabalho contínuo e de extrema importância em um sistema complexo como o de uma refinaria. O avanço da terceirização, desde a década de 1990, no serviço de manutenção tem gerado transformações das formas de gestão e organização do trabalho, como também da cultura de segurança em refinaria, no país (ARAÚJO, 2001; BELTRAN; VILELA; DE ALMEIDA, 2018). Uma das justificativas da empresa para realiza-la refere-se à maior eficiência dos equipamentos modernos utilizados, o que teria supostamente levado a uma exigência de manutenção cada vez menos recorrente e, consequentemente, possibilitando a implementação dessa solução para redução dos custos com a força de trabalho (BRITO, 2014; DRUCK, 1999). Contudo, o próprio relato do trabalhador T4 desmitifica essa justificativa, pelo fato de ele próprio realizar manutenções diárias de um mesmo equipamento.

A manutenção como atividade essencial em uma refinaria é tema desenvolvido por Druck (1999). Ao se terceirizar essa atividade, surgem implicações sobre o coletivo de trabalho, a qualidade e a segurança do trabalho, pois o trabalho da manutenção:

> [...] difere do trabalho dos operadores de processo, pois envolve uma intervenção mais direta, em contato com os instrumentos de trabalho e equipamento que, em geral, é uma atividade também manual, que pressupõe o uso do conhecimento adquirido com a qualificação da formação [...]. Tal situação exigiria, em tese, um cuidado especial com a manutenção, sobretudo com a qualificação e o treinamento dos trabalhadores. Mas agora, quando estes pertencem ao quadro de outras empresas terceiras – contratadas para realizar estes serviços –, como isto pode ser assegurado? (DRUCK, 1999, p. 194-195).

Algumas dessas implicações sobre o trabalho coletivo consistem em: enfraquecimento das relações entre trabalhadores, deterioração dos processos de comunicação interna, transferência de tarefas de supervisão dos trabalhadores diretos para os terceirizados, diminuição da quantidade de treinamentos e aumento da rotatividade dos trabalhadores e consequente saída de trabalhadores mais experientes (BELTRAN; VILELA; ALMEIDA, 2018). Além de questionarem tais consequências para o trabalho coletivo, os entrevistados se preocupam com a possibilidade de a política da empresa avançar na terceirização de outros postos de trabalho, para além do serviço de manutenção, o que já teria sido aventado, segundo T4:

> Atualmente, na RPBC, não existe operação de unidade de pessoas terceirizadas, auxiliando na operação da unidade [...]. Olha, na RPBC parece que está no processo de mudança e isso é uma coisa que tem sido debatido, pois dentro da Petrobras já existe[m] alguns relatos, apesar [...] [de isso] ainda não existir aqui. Começaram com essa ideia quando entraram com uma licitação, mas esta licitação foi suspensa.

Conforme descrito pelo entrevistado, está, pois, em curso, um *processo de mudança*, na empresa, que vai na direção de avançar na terceirização de atividades dos operadores,

numa discussão intensificada após a regulamentação da Lei da Terceirização, em 2017 (BRASIL, 2017a).

A autorização da presença de supervisores terceirizados na abertura e supervisão de PT é mencionada por Araújo (2001), ao estudar o avanço da terceirização, com algo que aconteceu no final da década de 1990, na Reduc. Segundo o autor, esse procedimento ocorreu devido ao reduzido quantitativo de trabalhadores efetivos da Petrobras, o que impossibilitava o acompanhamento de todos os serviços e fez com que a gerência da empresa autorizasse, mediante treinamento, o exercício dos cargos de gerentes e supervisores por trabalhadores de empresas terceiras.

Na atualidade, segundo os entrevistados da RPBC, o ímpeto de avanço da terceirização no setor de operação deve visar restringir o número de trabalhadores efetivos em funções de controle e avaliação dos dados contidos nos painéis. No bojo desse processo são incorporadas tecnologias e desenvolvidos projetos, como explicitado em outro relato de T4:

> [...] inclusive, os operadores, eles [a empresa] estão tentando ao máximo do máximo terceirizar. [...] [Haja vista,] recentemente, o que eles estão fazendo na parada de manutenção que teve em fevereiro, na minha unidade. O coordenador técnico-operacional estava participando de um projeto em que as pessoas estavam enxergando o que ele estava fazendo com um capacete e esse capacete tinha uma câmera e tinha um recurso de realidade virtual. [...] Qual a proposta daquela câmera? Eles vão pegar esse capacete, colocar na cabeça do terceirizado e dizer: "Terceirizado, segue reto! Tá vendo essa válvula aí? Abre ela aí e faz tantas voltas [...]". E aí ele fala: "volta pra unidade!". Então, o que vai acontecer? Com o tempo, vão deixar os operadores na estrita operação da unidade no painel, que é operação restrita, e na área devem deixar um petroleiro por área e encher de terceirizado[s].

O relato retoma a indicação do possível avanço da terceirização sobre o trabalho dos operadores de área, mediante uso da automação e das tecnologias da chamada indústria 4.0 ou *quarta revolução industrial*. Essa nova onda de transformações produtivas tem sido impulsionada, a partir da crise econômica de 2008, pelos representantes empresariais, com participação ativa dos Estados nacionais, no sentido da incorporação, nos processos produtivos, do trabalho de robôs autônomos e procedimentos de segurança cibernética, computação em nuvem, inteligência artificial, realidade aumentada, *big data* e *analytics* (LU et al., 2019; OLIVEIRA, 2019). Diferentes petrolíferas pelo mundo, nas últimas décadas, têm, aos poucos, incorporado esse tipo de tecnologia às distintas fases da cadeia produtiva de petróleo e gás (LU et al., 2019). Como apontam ainda Lu et al. (2019), algumas refinarias que implementaram essas tecnologias apresentaram aumento da capacidade de processamento de petróleo e redução de custos e de desperdícios pela diminuição do número de trabalhadores, equipes e operações externas.

Além da redução de custos, a incorporação desse tipo de tecnologia, conforme relatado pelo entrevistado T4, pode produzir uma menor utilização de operadores na área industrial. Contudo, ao se excluir, na área industrial, a presença dos operadores, que detêm experiência e conhecimento prático naquele ambiente de produção, se reduzem também as rotinas de avaliações de segurança do sistema e o poder de agir desses operadores sobre o seu próprio trabalho, isso se constituindo ainda numa maior dificuldade de desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e intervenção em ST (JACKSON FILHO et al., 2018). No relato de T4 também é referido que a incorporação das novas tecnologias pode possibilitar um aumento do controle e da intensidade do trabalho pelo acompanhamento de um maior número quantitativo de PT, de maneira simultânea, ou ao longo da jornada, com potenciais impactos no processo de saúde e doença.

A implementação de alterações no processo de trabalho subjacentes à incorporação das tecnologias produzirá, assim, uma série de novas preocupações, com a possível emergência de novos problemas relacionados à saúde, como aumento da sobrecarga mental, fadiga, estresse, invasão da privacidade, distúrbios oculares, entre outros (BROCAL; SEBASTIÁN, 2015; POLAK-SOPINSKA et al., 2020; TEPE, 2020). Contudo, a disseminação da realidade virtual não excluirá de todo a presença de trabalhadores nos processos de operação das refinarias, pois, mesmo que os operadores estejam numa sala de controle, os trabalhadores terceirizados continuarão expostos às mesmas substâncias, ruídos, temperaturas elevadas, interação com distintos equipamentos e demais condições de trabalho hoje já constantes no processo produtivo.

Como visto, uma refinaria funciona a partir de um trabalho coletivo realizado não só por operadores (FERREIRA; IGUTI, 2003), mas também por operários de manutenção. Essa relação também se consolida pela confiabilidade de ambas as equipes, adquirida ao longo do trabalho, e é fator primordial para o seguro funcionamento dos sistemas operacionais. Como apontado pelos entrevistados, as várias mudanças gerenciais nas formas de organização do trabalho na refinaria, com o avanço da terceirização, impactam de diferentes maneiras o trabalho de operadores, numa via de mão dupla, dado que as mudanças na forma de trabalho dos operadores – com redução de quadros ou permuta de operadores entre as unidades – também criam obstáculos para a construção dessa dimensão coletiva de trabalho, pelos trabalhadores da manutenção.

3.2.2 O ritmo de trabalho e o funcionamento do trabalho coletivo

Como explicitado, numa refinaria são produzidos uma série de produtos e itens a partir da interação de um conjunto de unidades e trabalhadores, que exercem suas funções de forma coletiva. Apesar de guardarem suas especificidades, os trabalhos exercidos nos setores de operação e de manutenção, em cada unidade, delimitam o modo de organização e funcionamento do trabalho coletivo, em uma refinaria.

Ao descrever o ritmo de trabalho dos operadores, o entrevistado T6 cita que:

> Também o que eu vejo, que é um negócio meio fora do normal, [em] uma área [em] que eu trabalho [...], que é de distribuição, [é] a quantidade de PT que a gente libera por dia, é praticamente desumano. Não tem como você acompanhar aquela quantidade de trabalho! Você vai fazendo PT, principalmente no horário administrativo, é o dia inteiro, e aí você mal consegue ir no banheiro, estar descansando ou fazer aquela sua hora de refeição de forma adequada. Teve outro dia que eu estava brigando lá com o supervisor, cheguei a liberar 18 PTs num dia! [...] [E] o ideal é você liberar umas 5, porque, quando você libera uma PT e você é responsável por aquele trabalho, você tem que saber o que tá acontecendo e o que tem que ser feito. [...] você tem que ir lá no local de trabalho, liberar a PT, mostrar o que tem que se fazer, qual o equipamento [em] que vai [se] mexer, você vai analisar as condições. Então, teve até uma época que entrou um gerente-geral lá que ele falou que o número máximo de PTs liberados por um trabalhador eram 5 PTs. Então, esse é o número.

O longo relato cita a quantitativo de PTs a serem liberadores como um dos elementos que interferem no ritmo de trabalho dos operadores. Como descreve o entrevistado T6, além das funções já presentes na rotina de trabalho, um número excessivo de autorizações de PTs, pelo mesmo operador, produz como consequência um intenso ritmo de trabalho, devido à necessidade de acompanhamento antes, durante e após a realização do serviço de manutenção autorizado. A denúncia da aceleração do ritmo de trabalho também é observada quando o entrevistado T6 descreve que, durante sua jornada, “[...] mal consegue ir no banheiro”, descansar ou se alimentar adequadamente. Está, assim, expressa no seu relato a pressão contínua de gerentes e supervisores por produtividade, sentida pelo aumento da quantidade de PTs e pela consequente necessidade de diminuição dos microdescansos e pausas durante a jornada.

Como desenvolvem Stotz e Pina (2014), a aceleração do ritmo de trabalho pode ser implicada como um dos elementos presentes no processo de exploração/apropriação do saber do trabalhador, com múltiplos danos à saúde operária. Esse processo de intensificação do ritmo de trabalho também é caracterizado pelo entrevistado T5, ao mencionar que, “[...] oficialmente, permissão de trabalho, quando você libera, você tem que ir em campo, mas muita gente não faz isso [...], de tão corrido”. Em uma indústria com características

complexas e perigosas, isso produz uma piora na capacidade de verificação das condições para abertura adequada e segura de uma PT, conforme indicado pelos entrevistados T6 e T5 e também explicitado por Beltran, Vilela e Almeida (2018), ao analisarem um acidente ocorrido em uma refinaria de petróleo, no Brasil, em 2014.

A exigência da gerência por uma maior quantidade de PTs liberados produz questionamentos dos trabalhadores e expõe os limites do ritmo de trabalho imposto, expresso numa sobrecarga de trabalho que pode se materializar na ocorrência de acidentes e outros agravos à ST, como pondera T6:

> E aí, agora, como começou a vir muita gente de fora, comecei a conversar sobre isso, aí tem um rapaz, que trabalha comigo, que ele falou que, onde trabalhava, o máximo eram 7 [liberações de PTs]. O outro também falou que, na unidade que ele trabalhava, também era[m] 7. Porque, chega numa hora, quando chegou na quinta PT, se alguém perguntar qual o trabalho que tá rolando na minha área, eu não sei mais. [...] Porque toda vez que tem acidente, aí eles cobram pra você cumprir o procedimento, que é emitir no local, encerrar no local, estar acompanhando o serviço.

Vale notar que, quando os trabalhadores reivindicam uma quantidade menor de liberação de PTs, eles demonstram haver uma certa margem de ação individual e coletiva na tentativa de garantir uma maior segurança no local de trabalho, o que pode estar relacionado ao histórico de organização dos petroleiros em cada unidade ou refinaria.

Outro elemento presente no trabalho dos operadores, e que remete novamente à questão da terceirização desenfreada e seus efeitos nocivos, é indicado pelo entrevistado D6:

> O pessoal próprio vê alguma coisa errada e questiona muito mais. [...] eu vejo hoje que uma parte da rotina que a gente não fazia é feita hoje [...] não porque [se] otimizou o processo ou porque eles [os terceirizados] tão trabalhando mais tempo. [...] é porque eles são obrigados a trabalhar num ritmo mais acelerado. E isso vai gerar mais erros [...] [e] também mais insegurança.

A incorporação de mais atividades à rotina de um mesmo trabalhador se constitui como mais um elemento de aumento do ritmo, de intensificação do trabalho. Nos termos que apontam o entrevistado: e “isso vai gerar mais erros”, estabelecendo seu discurso uma correlação imediata entre intensificação e aumento da insegurança no trabalho. Nas refinarias do Brasil, esse processo de aceleração do ritmo de trabalho tem ocorrido, desde o final da década de 1980, devido à redução do efetivo (DUARTE, 1994); e produz uma maior insegurança nas refinarias seja, pela queda da qualidade do trabalho, seja mesmo pelo não cumprimento de todas as tarefas dentro do prazo previsto (GIL, 2000).

Cabe salientar que, nesse tipo de indústria, a característica complexa, pela imprevisibilidade dos acontecimentos e grandes responsabilidades do trabalho, são uma fonte de estresse permanente e causa de danos físicos e mentais à ST (DIAS et al., 2016). Isso

ocorre pela sensação permanente dos trabalhadores de colocar a si e outros em perigo, devido à possibilidade de cometerem algum tipo de erro, que é intensificada com a sobrecarga do trabalho (WONG et al., 2002).

Segundo os entrevistados, a nova cultura organizacional da RPBC e a política de desempenho da empresa têm se constituído em mais um elemento implicado na intensificação do ritmo de trabalho. Lima (2019), ao estudar a emergência dessa nova estrutura organizacional, a partir de 2015, compreende haver uma tendência a privilegiar a meritocracia, a remuneração variável, a cultura alinhada ao desempenho individual, a uma suposta autonomia, flexibilidade, agilidade e foco na produtividade e no resultado. Como salienta o entrevistado D6, essa nova lógica da empresa "[...] cria rivalidade, brigas internas, disputa, e isso é uma coisa construída, [...] é o engodo essa rivalidade, essa disputa construída pela empresa". A competição entre os trabalhadores dissemina a ideia de que apenas os melhores irão progredir na empresa, ou seja, impetra e perpetua uma concorrência sem fim, em que apenas aqueles que aceitam passivamente as condições impostas pelos gerentes serão por estes bem avaliados e recompensados.

A estruturação das práticas gerenciais baseadas no desempenho da força de trabalho, em que se delimitam metas e resultados, processos avaliativos e mobilização de *competências* do trabalhador, se coaduna com a gestão por *performance* e se comporta como ferramenta evidente de intensificação do trabalho (BARTOLI; ROCCA, 2006). Esse fenômeno, quando aliado a incentivos de progressão de carreira e ganhos salariais, como o PRVE e o PPP, pode possibilitar o aumento do ocultamento de acidentes e adoecimentos (BELTRAN et al., 2021), para percepção de uma maior remuneração variável[23].

A lógica da pressão pelo aumento do ritmo de trabalho também é caracterizada, por um dos trabalhadores da manutenção (T7), não como algo exclusivo da rotina dos operadores, mas presente também no cotidiano do processo produtivo da refinaria:

> Eu acho, assim, [que] piorou, porque hoje em dia é muita pressão para fazer o serviço. Você não tem mais aquele meio-tempo para dialogar. Você tem que fazer o serviço e acabou! [...] você pode ver pelo pessoal da casa [efetivo]. Eles estão numa pressão danada, em cima deles. Então, imagina a gente, que é terceirizado!

O relato do terceirizado demonstra que, apesar das diferenças entre efetivos e terceirizados, a pressão permanente no processo produtivo atinge ambos os grupos, mesmo que com exigências, graus e magnitudes diferenciadas. Como o trabalho em uma refinaria tem

[23] Segundo Beltran et al (2021) a proposta de condicionar os índices de acidentes no PRVE acaba por criar mecanismos para ocultamento dos acidentes, pois os próprios trabalhadores passam a negar os acidentes em vez de notificá-los. Segundo os autores Esse processo também dificulta as investigações como também a mitigação dos riscos presente no processo produtivo.

como fundamentos a cooperação e a dimensão coletiva do trabalho, os elementos presentes no trabalho dos operadores acabam por influenciar o trabalho coletivo da refinaria, ainda mais na relação direta daqueles com o serviço de manutenção. Ao descrever a rotina de trabalho da manutenção, T7 também descreve que:

> Antigamente, você pegava o serviço [e], deu para fazer, deu. Serviço de 8 horas [se] fazia em 8 horas, ninguém questionava. Agora, não. Cada hora fica mais enxugada [sic] [...]. Fica difícil trabalhar assim. [...] tem tantas horas para fazer uma PT [...], [e] se tem 4 horas para fazer eu tenho que fazer, se passar eu tenho que avisar o gerente da Petrobras: "Esse serviço vai passar de 4 horas". Tem que aumentar a carga horária, aí só com autorização deles. [...] se não tiver autorização, eu não posso [...]. Algumas PTs têm tempo de realização. [...] A gente tá num padrão que foge da realidade [...], coisas que você fazia com 2 horas eles colocaram 1 hora [para realizar]. Coisa que você fazia com 1 hora, colocaram meia hora. Então não dá, porque só para pegar a PT demora mais de meia hora.

Como relata o entrevistado, a atividade de manutenção é alvo de um controle rígido e contínuo, seja pela definição prévia do tempo para a realização de algumas PTs ou no sentido de informar se algum tipo de serviço irá passar do tempo estipulado inicialmente. Além desse controle rígido do tempo gasto nos serviços, o entrevistado enfatiza a pressão da gerência pela redução do tempo de realização das atividades, o que produz uma aceleração do ritmo para concretização do trabalho, bem como uma menor avaliação da PT e das condições de trabalho presentes.

Apesar de ser um procedimento demorado, a lista de verificação de uma PT ganha relevância por ser uma das garantias para realização de uma atividade segura (TEIXEIRA et al., 2021). A despeito de a PT se constituir como um importante instrumento de análise das condições de trabalho, Souza (2000) e Freitas et al. (2000b) enfatizam que o maior problema não ocorre na descrição prévia dos riscos, mas nas aplicações práticas da atividade, devido à pressão por uma redução do tempo necessário para sua realização, falta de treinamento, disciplina ou supervisão. Souza (2000) considera que uma cultura que encurta artificialmente o tempo necessário para exercício de uma atividade ou de formalização de certos procedimentos com exigência de alto nível burocrático adquire a possibilidade de os trabalhadores acabarem realizando múltiplos trabalhos com uma única permissão, o que eleva o risco à saúde e à segurança, devido ao não planejamento e até mesmo a não realizada apropriada das atividades.

Em sistemas complexos e perigosos, como o da indústria de petróleo, as exigências impostas ao trabalhador, com um tempo cada vez mais curto para realização de atividades, se deparam com a dificuldade de se manter a eficiência e a qualidade dos serviços prestados (LIMA, 2007). Encontra-se, assim, o trabalhador, sempre em uma corrida permanente para

escolher qual tipo de serviço tem que ser realizado primeiro, como destacado pelo entrevistado T7:

> De 10 a 15 PT por dia... [...] Tem que fazer hora extra! Não tem jeito, tem que fazer! Eles [os gestores da empresa] falam que: "Hoje, nós temos esse trabalho crítico. Então, esse você tem que priorizar, porque é crítico". Os outros que não são críticos eles nem esquentam muito se ficar[em] para o outro dia. Mas o crítico tem que fazer no dia, tem que dar conta do trabalho.

Além de se priorizar os serviços críticos ou essenciais que podem colocar em risco a continuidade da produção ou a preservação da saúde e da segurança dos próprios trabalhadores, o entrevistado T7 enumera que o número excessivo de liberação de PTs por um mesmo trabalhador, ao longo do dia, se materializa no uso de horas extraordinárias "[...] para dar conta do trabalho", isso produzindo uma grande sobrecarga.

A pressão para o aumento da produtividade dos trabalhadores terceirizados também se materializa pela implementação de sistema de metas, em seu programa de Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Os relatos dos entrevistados destacam que as especificidades de cada tipo de manutenção conformam as medições a serem aferidas de forma semanal ou mensal. No ACT da categoria da construção civil que atua na RPBC se encontra a prerrogativa da criação de comissões paritárias, por empresa, para se traçar metas e determinar valores de referência específicos para pagamento anual da PLR aos trabalhadores terceirizados. Com isso, diferentes empresas podem produzir metas, objetivos e valor da PLR averbados em um instrumento coletivo específico.

As dificuldades impostas durante o trabalho de campo e o número excessivo de empresas terceirizadas atuantes na refinaria impossibilitaram uma avaliação das metas individuais e coletivas da PLR estabelecidas pelas diferentes empresas. Um dos entrevistados (T8) cita o pagamento da PLR relativa à sua empresa como

> [...] 1 salário nominal, 1 salário da pessoa, [recebido] duas vezes [no mesmo mês de recebimento da PLR], [...] [de] 6 em 6 meses. [...] Se eu ganho 3 mil hoje, aí divide no meio. [...] Se você é ajudante, você vai pegar o salário do ajudante. Se você é caldeireiro, você vai pegar o salário de caldeireiro. [...] acima de 4 faltas, "a gente [a empresa] vai descontar [da PLR]". [...] Eu não lembro de atestado, [...] só falta, desconta uma porcentagem da PLR.

Uma remuneração flexível, como é o caso da PLR, se configura assim mais um instrumento para se manter pressão contínua, nos trabalhadores, para ampliação da sua mais-valia e aumento do consumo da força de trabalho, gerando maior desgaste operário (PINA; STOTZ, 2011). Assim, a PLR passa a ser mais um elemento de intensificação do ritmo de trabalho que atinge o trabalho da manutenção e, consequentemente, a dimensão da atividade coletiva presente na refinaria. Regra geral, o uso de metas de produtividade, para os

trabalhadores, representa uma maior exigência para realização do trabalho, se tornando mais difícil a obtenção de pausas informais e de horas de descanso/repouso entre uma tarefa e outra durante a jornada, como também torna comumente necessário o uso de jornadas adicionais para se concretizar determinado serviço, conforme analisado em outras categorias, como a da construção civil, por Almeida, Souza e Pina (2018b).

Logo, as práticas específicas de intensificação do ritmo de trabalho, com objetivo de aumento da produtividade e redução dos custos com a mão de obra, impostas tanto para operadores, do quadro interno da RPBC, como para trabalhadores da manutenção, terceirizados, se consolidam como determinantes da insegurança e do risco à ST (LIMA; SEMOHLY, 1986).

3.2.3 Considerações sobre o processo de trabalho e a imposição da produção: "Dá medo se a gente não conhece"

Como desenvolvo nesta tese, o processo de trabalho em uma refinaria se pauta tanto pela construção de um trabalho coletivo entre operadores efetivos e terceiros da manutenção que, ao descrever essa relação, um dos operadores (T5) chega a dizer, sobre um companheiro terceirizado: "[...] é um cara que, em alguns momentos, eu confio mais nele do que [em] gente da casa, com crachá, devido ao tempo de experiência dele no processo". Com isso, o entrevistado evoca a importância da experiência e do conhecimento dos petroleiros terceirizados para que haja um alto nível de confiança e, consequentemente, de segurança para o processo. Uma maior qualidade de funcionamento de um sistema sociotécnico complexo como o da indústria de petróleo e gás se garante, assim, pelas boas interações humanas entre si e também com as máquinas e equipamentos. Como afirmam Borges e Menegon (2009) e Araújo et al. (2018), a confiabilidade, nesse tipo de sistemas, é um relevante elemento da segurança do trabalho e da preservação da saúde.

Essa relação também é enfatizada pelo entrevistado T4, que relata:

> Dá medo se não for quem a gente conhece [na manutenção]. Por exemplo, a gente tem visto que sempre troca de funcionário [e isso] vai trazer um pouco de desconforto no começo, pois esses funcionários [novos] vão ter que se acostumar [com] como é o trabalho. Mas depois, quando [o novo terceirizado] engata a segunda e [a] terceira marcha[s] [ele] "vai embora" [se sai bem no trabalho].

A expressão "Dá medo se não for quem a gente conhece" enfatiza que há maior confiabilidade e segurança no processo quando estão presentes, na manutenção, trabalhadores que possuem maior experiência e conhecimento sobre a respectiva unidade ou equipamento.

Ou seja, a presença de um trabalhador desconhecido e sem experiência, nesse coletivo de trabalhadores, acaba por lhes proporcionar ansiedade, desconforto, tensão, o que gera, portanto, uma insegurança no processo de trabalho. Sendo assim, está explícita, no relato do entrevistado T4, a relação entre experiência e seu reconhecimento como elementos que potencializam a dimensão coletiva do trabalho. Cabe destacar que, em sistemas com características como exigência de continuidade, complexidade e perigo, essa relação não é observada apenas entre trabalhadores de uma mesma equipe, mas de uma equipe para com as outras, nos diferentes turnos de trabalho, pois as equipes podem se suceder na realização de uma mesma tarefa, até com alguma frequência.

O reconhecimento da importância do trabalho dos terceirizados da manutenção na refinaria também é referendado pelo entrevistado T8: "[...] você tem que contar com o profissionalismo dessas pessoas. O grande problema são as pessoas [experientes] que você perde [...]. [Quando] [...] muitos vão embora [...] [se] perde em segurança da refinaria. Muitas das coisas estão na mão deles e a gente depende deles". A frase final demonstra tal reconhecimento, em face da necessidade de um bom trabalho coletivo. Como assevera o entrevistado T8, a saída de trabalhadores com experiência se torna um problema tanto para a dimensão coletiva do trabalho como para a própria segurança da refinaria.

O trabalho de manutenção se materializa numa constante interação com as máquinas e equipamentos. Os trabalhadores T8 e T10, respectivamente, ao descreverem essa relação, dizem que:

> Nós trabalhamos com linha viva. [...] aqui tem uma bomba e aqui tem outra. [...] o operador vai lá e libera para nós. Mas você tá trabalhando num lado e tem pressão do outro lado. [...] A gente trabalha muito com linha no lado e com pressão [...] [do tipo:] "ele tá trabalhando aqui nessa bomba, a outra vazou, pegou nele [...], mas não estava trabalhando nessa bomba [...] estava trabalhando na bomba B, mas a bomba A deu um problema na hora, estourou a junta [...] [e] não é na bomba que a gente estava mexendo." [...] É porque a bomba A, B, C é tudo pertinho [...]. Se o operador liberou aqui a bomba A, mas a B tá funcionando – e muitas vezes dá 0,5 metro, 1 metro de uma para a outra, [...] não vou dizer que ali não vai ter um problema, mas tem. Eu posso estar trabalhando pertinho e a outra dar problema e estourar. [...] e essa linha tem pressão e produto.
>
> Você tem muita linha quente, que [é como] a gente fala. [...] é tudo linha de produto. [...] eu falo para a minha mulher que, em vez de ir para a academia, fica uma semana no conversor, [que você] sai molhado, molhado, molhado. [Lá é] Quente, quente, quente. [...] A linha quente são linhas [por] que passam produtos, [...] então é porque você depende [um do outro], [e] uma unidade depende da outra. Tem linhas ali que você tem que ter um cuidado muito maior [...].

As expressões *linha viva* e *linha quente* mostram como existe uma tensão e perigo permanente no processo produtivo, o que exige atenção também em estado contínuo dos trabalhadores da manutenção diante de possíveis falhas e da impossibilidade de se prever o

“comportamento” das máquinas, o que demonstra mais um aspecto do caráter relativamente aleatório e imprevisível dos acontecimentos numa refinaria e que aumenta a complexidade do processo (PERROW, 1999) e reforça a centralidade ainda maior da presença de trabalhadores com experiência e conhecimento prático nesse ambiente (BORGES, 2012). O entrevistado T10, ao destacar que “uma unidade depende da outra”, explicita a importância de se conhecer as particularidades de cada unidade e seus equipamentos frente aos agravos de saúde que seu manuseio, defeito, quebra podem proporcionar.

Para os entrevistados, a experiência e a construção do senso coletivo também se tornam elementos importantes para conhecimento do processo produtivo e das especificidades de cada unidade ou equipamento, como forma de se antecipar a possíveis erros, falhas e se administrar os riscos, conforme descrito também por Borges (2012). O autor, ao estudar o papel da confiabilidade humana e técnica no funcionamento de uma refinaria, salienta que a *expertise* construída, ao longo do tempo, se materializa em um conhecimento profundo sobre os riscos presentes em um sistema industrial, quando os trabalhadores constroem uma série de estratégias e ações como de otimação[24], antecipação, previsão, para evitarem a repetição ou minimizarem os efeitos de possíveis falhas (BORGES, 2012).

A saída de trabalhadores experientes também acelera um processo de degradação do funcionamento das unidades ou equipamentos (DUARTE; VIDAL, 2000), contribuindo para um maior estado de tensão e cuidado permanente dos trabalhadores e aumentando o nível dos riscos já presentes no processo produtivo, o que é descrito pelo entrevistado T10:

> Quando tu tens dois equipamentos e os dois dão problema e você é obrigado a parar a unidade [...] [isso representa que houve] é uma economia porca que a gente faz, infelizmente, porque [isso] dá mais retrabalho, muitas vezes por conta da deficiência da manutenção, por conta de uma manutenção malfeita ou pela questão de o efetivo não dar conta, também [...]. E isso vai fazendo com que você comece a priorizar [o que fazer], e muitas vezes [surge este pensamento]: “Ah, vamos ver, vamos contar com a sorte! O outro equipamento tá lá na manutenção.”

Como relata o entrevistado, uma manutenção malfeita ou fora do prazo determinado pode acarretar, ao fim, a descontinuidade da produção, dada a deterioração gradual dos equipamentos e dispositivos técnicos, pois, como as máquinas nunca estão funcionando em sua totalidade, os operadores e as equipes de manutenção lutam continuamente para contornar uma série de variáveis para manter o funcionamento da produção. Sendo assim, como salienta o entrevistado, dadas essas características, em sistemas industriais a confiabilidade e a experiência técnica se tornam essenciais para construção de modos operatórios capazes de

[24] A otimação ocorre os trabalhadores preferem confiar em si mesmos a confiarem na informação apresentada por determinado equipamento. Isso ocorre pelo conhecimento adquirido pelos trabalhadores sobre o tempo de vida do equipamento ou seu histórico de falhas.

recuperar com eficácia as anormalidades inerentes ao funcionamento desses sistemas. Para os trabalhadores, isso se configura em mais uma exigência frente ao processo produtivo, pois, ao mesmo tempo que os gerentes e supervisores pressionam para a manutenção da produção, independentemente das condições das máquinas, intercorrências presentes pelo risco de quebra ou defeito dessas máquinas também materializam um aumento do desgaste operário, com os trabalhadores sempre em grande tensão e ansiosos para manter o funcionamento contínuo das unidades.

O risco de acidentes industriais amplos é mencionado pelos trabalhadores, que utilizam como exemplos os eventos ocorridos na RPBC, nos últimos anos, como a fumaça na Unidade de Craqueamento Catalítico Fluido, em 2020 (FNP, 2020) e o incêndio na Casa de Força, em 2022 (SINDIPETRO-LP, 2022c). Portanto, a preservação do próprio funcionamento cotidiano da refinaria já representa uma necessidade de haver equipes de trabalho com experiência e boa qualificação, como é referendado pelo entrevistado T10:

> [...] a nossa indústria é uma indústria específica e que precisa de uma *expertise* específica. É meio que assim: o aprendizado, ele vai sendo maturado; [e] o que acontece, com esse entra e sai de empresas, [é que,] muitas vezes, você acaba perdendo mão de obra. [...] a pessoa começa a ganhar um *know-how* maior, uma *expertise maior*, [e] ela acaba não ficando, você chega [para trabalhar e se depara] com pessoas novas.

Para operar sistemas técnicos, cuja imprevisibilidade é presente e recorrente, o trabalhador desenvolve, ao longo do tempo, um conjunto de conhecimentos que aumentam a eficácia das suas ações (BORGES; MENEGON, 2009, 2020). Nesses termos, para controlar a variabilidade relativa do processo, as condições dos equipamentos, os trabalhadores passam a constituir um arsenal de *macetes* e *jeitos*, técnicas e estratégias, ao final, para lidarem com a situação, algo que não se constrói imediatamente e sim ao longo do tempo, conforme relatam os entrevistados T6 e T12, nesta ordem, a seguir:

> Pra você mexer num determinado equipamento, você precisa de macetes e [de] conhecer ele. Então, não é uma coisa que você aprende do dia pra noite.

> Tem que ter uma ajudinha, só que só com a corda não dá, desce e não vai ter precisão [...]... Quer ver a gente passou com as válvulas, fica apertado, é justo, não fica nem 2 cm para cada lado... Mas, como é que você vai conseguir isso com uma corda se você não utilizar a mão? Você não consegue!

Logo, a experiência e o arcabouço de informações construído no decurso do cumprimento de uma atividade possibilitam o uso de recursos não descritos na prescrição do trabalho, o que caracteriza o domínio de um conhecimento técnico, sobre o trabalho, muito próprio e que, em geral, sequer pode ser organizado e formalizado (ARAÚJO, 2001). Destarte, os trabalhadores mais experientes, especialmente num trabalho com tal exigência

técnica, conhecem "[...] cada equipamento, seus ruídos, temperatura, histórico de problemas e outros fatores, [e isso] capacita-os a perceber anormalidades, apenas com os órgãos sensoriais" (BORGES, 2012, p. 100). Essa *expertise* adquirida no exercício da atividade ressalta a diferença, nos seus modos operatórios, entre trabalhadores mais e menos experientes e é determinante na preservação da segurança e da ST em sistemas complexos, conforme demonstrado já, também, em outros estudos como os de Sherehiy e Karwowski (2006) e Borges (2012).

Portanto, a saída de trabalhadores experientes não só na perda de qualidade da dimensão coletiva do trabalho, mas também no próprio manancial de conhecimentos existente e disponível sobre o funcionamento e as especificidades das unidades e equipamentos, ainda mais num ambiente em que há degradação do maquinário em funcionamento. As características de um sistema complexo como o da indústria de petróleo produz a necessidade de construção de coletivos de trabalho, tanto com operadores como com trabalhadores de manutenção, experientes, que transmitam gradualmente seus conhecimentos, sem interrupções ou readequações abruptas de rotina. A quebra desse paradigma pelo entra e sai constante de trabalhadores terceirizados, com perda do trabalho dos mais experientes em serviço, aumenta assim a insegurança nesse ambiente, conforme relatado pelo entrevistado T6:

> Ah, então, a segurança acaba [se] afetando diretamente. Porque tem muita rotatividade e uma refinaria de petróleo demora anos para você ficar apto àquele trabalho, né. E, aí, essa rotatividade tem prejudicado muito a mão de obra. Mas, assim, tem terceirizados lá há mais de 30 anos. Tem cara que trabalha lá há mais tempo do que eu, o cara é quase um patrimônio da Petrobras!

O entrevistado atesta, assim, que, em uma refinaria, uma maior ou uma menor rotatividade dos trabalhadores determina, respectivamente, um menor ou maior nível de segurança do processo. E o mecanismo principal, particularmente, dessa quebra de paradigma de segurança consiste na intensificação da terceirização. Nos últimos anos, a política de redução de custos, por parte da Petrobras, tem conduzido ao estabelecimento de contratos cada vez mais precários para os terceirizados da manutenção, com redução dos salários, benefícios e piores condições de trabalho, o que produz uma elevada rotatividade – o tal *entra e sai* de trabalhadores terceirizados, já referido.

Além da perda de um manancial de conhecimento técnico que parte da empresa junto com a saída de trabalhadores mais experientes, da tensão e mesmo da *correria* imposta aos trabalhadores que ficam, outro indicador das dificuldades criadas pela alta rotatividade é haver mais retrabalho, conforme relata o entrevistado T10: "A gente vai perdendo aquela mão de obra mais qualificada e vai entrando uma mão de obra menos qualificada, dando mais

retrabalho [...] por conta da deficiência da manutenção ou por conta de uma manutenção malfeita". A questão do retrabalho é corroborada por um dos terceirizados da manutenção (T8), ao mencionar as consequências das paradas de manutenção ocorridas por falta de experiência dos trabalhadores em serviço: "Mas sempre acaba sobrando para nós! [...] porque a parada, você sabe como é, a parada é uma loucura pesada, né? É muita mão de obra ruim. [...] sempre dá problema. É manutenção [corrente da refinaria] que termina. [...] O pessoal que tem confiança em nós. [...] Tá com a gente, o negócio estourou [manutenção corrente da refinaria]".

Apesar de alguns entrevistados aludirem positivamente à presença de trabalhadores voltados às paradas de manutenção, o entrevistado T8 sugere uma diferença de qualificação/experiência entre os trabalhadores da manutenção cotidiana e os trabalhadores da manutenção de paradas. Isso porque diferentes empresas atuam nesses perfis de atividade e se utilizam de mecanismos próprios para redução dos custos e aumento da exploração capitalista, características próprias da terceirização (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

O aumento da rotatividade dos trabalhadores produz impactos diretos no tempo e na qualidade dos treinamentos, afinal a necessidade de uma manutenção cotidiana reduz os períodos de qualificação com o objetivo de se integrar logo os novos trabalhadores à escala de serviços, como nos pondera o entrevistado D6:

> O treinamento é outro, também [...]. Quando você tá lá há mais tempo, você vai se familiarizando com os produtos. Eu vejo, hoje, as pessoas trabalhando, com produtos, com muito menos cuidado do que a gente tinha, do que a gente tem. Às vezes eu paro, falo com um, falo com outro na bancada, porque eu vejo que tá acontecendo isso. Mas o próprio treinamento é muito mais rápido.

Um dos níveis que alteram a relação entre produção e prevenção dos acidentes de trabalho industriais é grau de conhecimento, por parte dos trabalhadores, do conteúdo de suas tarefas e atividades (DWYER, 2000). Ao agilizar os treinamentos dos novos trabalhadores terceirizados, que não têm o tempo suficiente para se familiarizarem adequadamente às tarefas e ao funcionamento dos equipamentos, a gerência aumenta o patamar dos determinantes de insegurança do sistema. Brito (2014), ao tratar do encurtamento do tempo de treinamento dos terceirizados da manutenção da Rlam, aponta a existência de uma defasagem técnica ao não se dar aos novos contratados a oportunidade de entendimento do processo de trabalho e suas atividades em nível macro (sobre os processos e operações da companhia como um todo e da refinaria, em específico); e em nível micro (sobre as particularidades das operações e as contingências das unidades em que esses trabalhadores serão alocados). Um treinamento

ampliado se faz necessário, para isso, quanto mais pelas características do trabalho de manutenção, que não se vincula a uma só unidade e demanda.

A relação entre a dimensão do trabalho coletivo e as características do trabalho dos terceirizados se expressa também na possibilidade ou não de recusa para realizar determinada atividade. Segundo os entrevistados, em que pese as relações trabalhistas mais frágeis dos terceirizados, os trabalhadores mais experientes têm mais condições e preparo para exercer o direito de se recusar a fazer algo que julgue ineficaz ou mesmo perigoso. Em uma das assembleias que vivenciei no trabalho de campo, houve relatos de pressão, por parte de gerentes e supervisores, durante as paradas de manutenção, pela substituição de operadores da área ou liberação de PT sem a avaliação adequada das condições de segurança. Nessa assembleia foi lembrada, por parte dos dirigentes sindicais, a possibilidade de recusa técnica para abertura de uma PT e de denúncia dos assédios sofridos de gerentes e supervisores para que trabalhadores cometam irregularidades ou algo fora do procedimento padrão. Cabe salientar que o direito de recusa e à suspensão de atividade se encontra presente na cláusula 58 do ACT do SindiPetro-LP (SINDIPETRO-LP, 2022a), quando há presente condição de risco grave e iminente à segurança e à ST, estando esse risco colocado em face da própria integridade física do trabalhador, do coletivo de trabalho, das instalações ou do meio ambiente.

Lima (2015), ao analisar o direito de recusa, principalmente em indústrias intensivistas de capital, a partir do contexto organizacional presente, salienta que aquele se configura como um mero formalismo jurídico e sem efetividade prática, dadas as determinações econômicas e mesmo políticas intrínsecas à natureza da atividade. Assim, um trabalhador que se recusa a fazer um trabalho que não lhe oferece condições adequadas de segurança passa a sofrer

> [...] pressão direta da [sua] hierarquia [imediata], com ameaças de demissões ("se você não quer trabalhar, tem muita gente na fila lá fora"); ou sanções mais sutis: o chefe atribui ao trabalhador cioso do direto de recusa as tarefas mais penosas (prática que pode chegar a caracterizar assédios sistemáticos), não [o] recomenda para promoções e aumentos, licenças, ou [lhe] cria dificuldade para outras pequenas negociações cotidianas informais que dependem da "boa vontade" dos chefes, como mudanças de horários, licenças, datas de férias etc. [...] [E] mesmo colegas de trabalho, que às vezes são chamados para assumir o trabalho que o trabalhador se recusou a realizar, começam a discriminá-lo. (LIMA, 2015, p. 182)

A presença de vínculos mais frágeis coloca ainda maiores obstáculos à possibilidade de recusa dos terceirizados a realizarem algum tipo de serviço, ainda mais num ambiente de trabalho em que a gestão do medo e a pressão contínua são altamente propagadas. Entretanto, apesar de o direito de recusa constar no ACT dos trabalhadores efetivos e ser considerado

uma conquista, o uso desse mecanismo esbarra na subordinação das relações hierárquicas, marcante do antagonismo entre capital e trabalho (LIMA, 2015).

Segundo Teixeira et al. (2021), as diferenças entre os procedimentos oficiais e aqueles ocorridas na prática, durante a abertura de PTs, demonstram assim que a exigência de mais produção se sobrepõe ao zelo com a segurança no ambiente de trabalho. Essa sobreposição, conforme citam os autores, ainda é verificada pelo alto nível de degradação dos equipamentos utilizados, que representa uma série de perigos, ambientes insalubres e riscos ergonômicos ao trabalho.

Nesses termos, parece haver uma precarização produtiva que afeta o coletivo de trabalho quando acontece a não permanência, por conta de políticas de redução de custos, dos trabalhadores que detêm saberes e experiências indispensáveis para resolver os problemas que surgem na produção, além dos demais problemas mencionados. Essa precarização do processo produtivo acarreta prejuízo ao bom funcionamento do trabalho coletivo (LIMA, 2007) e coloca em risco os próprios trabalhadores, ainda mais em sistemas complexos e perigosos como o da indústria petroleira (PERROW, 1999; FERREIRA; IGUTI, 2003).

3.3 TERCEIRIZAÇÃO DA MANUTENÇÃO: A BUSCA PELO MENOR PREÇO E A INFLUÊNCIA DISSO NO TRABALHO COLETIVO

No decorrer das transformações recentes por que passou a RPBC, se intensificou, nos últimos anos, a busca pelo menor preço nos processos licitatórios e na renovação dos contratos de terceirização. Apesar de a terceirização ser uma prática comumente utilizada na Petrobras (DRUCK, 1999), esse processo cria novos contornos com a implementação da Lei das Estatais (Lei n. 13.303/2016), que apresenta novas perspectivas com a introdução de princípios de eficiência, economicidade, competitividade e impedimento ao preço superior ao mercado/tabelado, visando à obtenção sempre do menor custo pela administração pública, e com maior presteza e cumprimento dos prazos pelos licitados (ZYMLER, 2017). Segundo os entrevistados T4 e D7 (com respectivos relatos, nessa ordem, a seguir), a Petrobras, ao abrir um processo licitatório para contratação de uma empresa terceirizada, delimita certas conformações e exigências para concorrência das empresas, em que:

> Eles [a Petrobras] passaram a fazer o contrato com menor preço apenas e começou [a] entrar tudo que é [empresa] aventureira. Junta[mos] eu e você e abrimos uma empresa e nós ganhamos um contrato na Petrobras, vamos lá, nos habilitamos e ganhamos o contrato. [...] Os últimos contratos de elétrica e instrumentação [...] “quebraram” e são contratos de dois a três anos, e isso não é nem contrato de parada, pois, se formos entrar na parada, o que aconteceu, em 2018, com a Alpitec, aí piora mais ainda!

> Agora, a licitação é aberta, então concorre o Zé da Padaria e ele acha que vai conseguir fazer o serviço, só que, quando ele chega na Petrobras, tem muitas exigências e eles [esses tipos de empresa licitada] não aguentam as exigências da Petrobras. O dinheiro, quando ele [o licitado] faz um serviço à Petrobras, só cai depois de 60 dias na conta dele e então ele não aguenta esperar esse tempo. Ele não tem saúde financeira, ele não tem o que eles chamam *know-how* para manter o porte de uma empresa como essa daí.

Nos últimos anos, como relata o entrevistado T4, a Petrobras tem intensificado como mecanismo de concorrência, entre as empresas, a busca, sob todos os riscos, pelo menor preço, o que tem produzido uma série de quebras de contratos da manutenção. Mesmo corroborando com a lógica de menor preço, o entrevistado D7 lembra a existência de algumas exigências, nos contratos junto às empreiteiras, que muitas não terão condições de honrar, e que isso não costuma mais ser ponderado quando do procedimento licitatório, em virtude do peso hoje atribuído ao menor preço.

Há, ainda, para piorar a situação, nocivas mudanças também no regramento para contratação de empresas, como ressalta o entrevistado T11:

> Antes, a gente [a Petrobras] contratava serviço com certo grau de exigência, que dava o mínimo de segurança jurídica para a Petrobras [...] quanto para a gente, pela garantia que aquela mão de obra tinha, realmente, qualificação. Mas a diretriz que veio, depois de um tempo, foi a gente contratar serviço. Como vai fazer? Por quanto tempo vai fazer? A empreiteira [é] que decide! A Petrobras tinha um piso que ela definia, quando ela ia fazer uma licitação, e a partir desse piso aqui eu sei que [a] empresa que tiver 50% abaixo do piso que eu defini [...] não consegue me entregar o serviço na qualidade que eu quero. Isso parou, não existe mais.

Anteriormente, como descreve o entrevistado T11, a Petrobras demarcava um certo grau de exigência mínima, até mesmo salarial, durante os processos licitatórios, como a definição de um piso mínimo pago aos funcionários, pelas empresas, para que pudessem ser contratadas, o que objetivava que as terceiras apresentassem condições mínimas de bom funcionamento e qualificação da mão de obra empregada. Esse piso caiu, como exigência. Isso se materializa, conforme associado pelo entrevistado, na redução de outras exigências, como de experiência e boa formação dos trabalhadores, pois com a exigência do piso se "[...] garantia que aquela mão de obra tinha, realmente, qualificação".

A mudança nas formas de contratação com o objetivo de otimizar custos tem permitido, assim, nos processos licitatórios da Petrobras, que as empresas terceirizadas usem de todos os meios possíveis para redução dos custos, com rebatimentos disso nos trabalhadores terceirizados, através de diminuição salarial e precarização de suas condições gerais de trabalho que perpassam desde o seu processo de recrutamento ou seleção para serem contratados pelas empresas e vão até às exigências impostas ao seu dia a dia, para se manterem empregados.

3.3.1 Entre os cortes de custo das empresas terceirizadas e a concorrência para ser "fichado"

Apesar de Cubatão ser uma cidade industrial que conta com a presença de diversas empresas do ramo siderúrgico e petroquímico, os melhores salários praticados se encontram na refinaria, o que proporciona uma concorrência cada vez maior para uma vaga de emprego no local. Sendo assim, o processo de seleção para trabalhar, e terceirizado, na RPBC é considerado, pelos diferentes entrevistados, uma "corrida para ser fichado". Essa corrida se inicia quando uma empresa ganha o processo licitatório para algum serviço na refinaria e os trabalhadores precisam logo se informar sobre a empresa, as vagas disponíveis e a forma de contratação.

Na linguagem operária, as empresas terceirizadas são comumente denominadas *gatas*. No entanto, aquelas terceirizadas que ofertam um salário e condições de trabalho inferiores ao praticado ou que não costumam honrar os direitos trabalhistas passam a ser intituladas *gatas safadas*, conforme descreve o entrevistado T4: "Na unidade mesmo o pessoal fala, entre eles: 'Essa *gata* aí está boa, então vou mandar currículo, porque a minha está uma bosta!' [Ou:] "É tanta *gata safada* que entra...".

Diferenciar as empresas terceirizadas entre *gatas* e *gatas safadas* dissemina uma vertente, no debate sobre a terceirização, que se baseia na existência de boas ou más relações de trabalho entre empresas e trabalhadores, conforme preconizam Marcelino e Cavalcante (2012). Os autores, ao criticarem essa vertente, se referem a como a terceirização se configura um critério de intermediação da força de trabalho, por empresa interposta, com objetivo de redução de custos e/ou externalização dos conflitos trabalhistas por empresa contratante, o que, para o trabalhador, se manifesta na ampliação da sua exploração e na precarização das suas condições de vida. As características típicas da terceirização – rebaixamento salarial, más condições de trabalho e calote em direitos trabalhistas – permeiam a própria concorrência capitalista, entre empresas, por acumulação de capital. Dessa forma, uma distinção das empresas, pelos trabalhadores, somente em face do cumprimento ou não de direitos trabalhistas por aquelas está permeada de suposta *consciência jurídica*, mas que por outro lado nubla a consciência de exploração dos operários pelo capital.

Como descreve o entrevistado T4, quando se abre um novo processo licitatório, passam a existir trocas de informações imediatas e contínuas, entre os trabalhadores, para saberem mais sobre a empresa que irá realizar o contrato, sobre as suas condições de contratação e de trabalho. O que é corroborado por outro entrevistado:

> Eles sempre estão conversando e dizem: “Essa gata não está boa!” [...], “Quanto está pagando? [...], Quanto está o vale-refeição?”. Eu vejo isso sempre, entre eles, diz[em] que o contrato vai terminar, quem tá para ganhar, para os caras [os trabalhadores] já fazer[em] as “corridas” [necessárias] para tentar[em] entrar na próxima empresa, tentar[em] engatilhar [sua contratação] para a próxima empresa [licitada].

Como apontam os entrevistados T4 e T5, o interesse pela abertura de uma nova licitação não gera ansiedade apenas entre os trabalhadores desempregados, que estão à espera de uma oportunidade no mercado de trabalho, mas também junto aos trabalhadores empregados em licitadas com contrato vigente, na refinaria, como reafirma o operário T8: “Aí fichei na parada que estava tendo aí ano passado, em janeiro. [...] com 20 dias a outra empresa me chamou, aí pedi as contas. [Era] Um contrato mais longo, de 4 anos, [...] [então] trabalhei 20 dias numa empresa, aí passei para outra, com outro salário e direitos”.

Pelo relato, fica perceptível o uso do contrato de parada de manutenção, pelo trabalhador, não só como um “bico” temporário, mas como possibilidade de migrar para um contrato de trabalho mais longo, depois, na própria refinaria e sair da situação de desemprego prolongado. Tais achados se assemelham aos do estudo de Barbosa e Lima (2020), sobre trabalhadores de parada atuantes na Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). Como demonstra o entrevistado T8, isso ocorre pela variabilidade e pelas incertezas nas formas de contrato, sejam relativas a sua duração, seja pelo cumprimento dos direitos e pelos salários e benefícios oferecidos. Nesse contexto, ocorre uma disputa por um *emprego mais seguro*, essa condição circunscrita à conquista de um contrato mais longo, mesmo que em condições piores, para o trabalhador alcançar uma maior estabilidade, por estar um maior tempo possível empregado.

Um dos trabalhadores (D2), ao relatar como ocorrem as seleções desse tipo, cita que: “[...] pega[-se] um engenheiro, pega[-se] um supervisor que [se] possa contratar [...], ele olha se o camarada já tem experiência na Petrobras e faz a seleção. Às vezes, ele vai precisar de 200 trabalhador[es] e aí eles entrevistam 1.000”. Esse relato perfaz se exigir um certo grau de experiência para certas contratações. E esse grau de exigência, descrito no contrato, é que delimita um maior ou menor grau também de concorrência dos trabalhadores pela vaga, o que proporciona, às empresas, o uso de diferentes artifícios para diminuir os custos com a força de trabalho, como nos conta o entrevistado T11:

> No contrato anterior, pedia[m] cinco anos de experiência e que o cara tivesse curso técnico. No outro, ela [a empresa] já não cobrava mais esse tipo de coisa. Isso aí mexeu no salário porque, assim, a empresa podia contratar quem ela quisesse, do jeito que ela quisesse e pelo valor que ela quisesse. Então, teve uma queda de salário, nessa galera. [...] antes, era tudo tão bem-amarrado e também tinha um Acordo Coletivo razoável.

Isso ocorre pelo fato de a Petrobras rebaixar as suas exigências de tempo de experiência e qualificação técnica do quadro profissional das empresas terceirizadas, conforme afirma o entrevistado T11. Esse rebaixamento amplia o universo dos operários que podem disputar uma vaga, ou seja, intensifica a concorrência entre os trabalhadores, o que possibilita, por sua vez, a redução dos salários e a precarização das condições de trabalho.

Esse processo se intensifica em um período com alto desemprego, em que um maior leque de trabalhadores está na busca de ser "fichado", como pondera o entrevistado D2:

> O salário, quando tá no pleno emprego, as empresas disputam no mercado profissional. Quando há escassez de serviço, é grande a demanda e tem mais trabalhadores desempregados do que oferta de emprego, [...] cai também a questão salarial, mas aquele mecanismo não tá na mente do trabalhador. Ele não quer perder. Ele não entende que há cinco anos atrás ele era caldeireiro, ele ganhava 3.400 reais [...] e hoje passou para 2.800, porque baixou [o nível das condições de trabalho] de quatro a cinco anos [pra cá] [...].

Como aponta Granato Neto (2013), a lei geral de acumulação capitalista mostra que o aumento ou a retração dos salários encontra relação direta com o movimento de expansão e contração do chamado *exército industrial de reserva* (EIR), formado entre os trabalhadores para a venda de sua força de trabalho ao capital. Nos últimos anos, houve aumento do nível de exploração, e isso tem gerado para os trabalhadores "[...] uma sujeição a condições cada vez piores de trabalho, a um rebaixamento do salário e à instauração da precariedade, afinal, com uma alta oferta de mão de obra e pouca demanda, o preço da força de trabalho cairá, e a pressão pela retirada de diretos será cada vez maior" (GODOI, 2021, p. 94-95).

Essa precarização das condições de trabalho não ocorre apenas em forma de rebaixamento de salários, mas também de perda de direitos e redução ou corte de benefícios, como relata o entrevistado T5:

> Elas [as empresas] vêm e diminuem o salário. Eu não sei exatamente, mas você vê que o cara ganhava R$ 6.000, está ganhando a metade e, às vezes, a metade da metade. E aí, conversando como está [a sua situação,] eles falam do corte do vale-refeição e do vale-alimentação. Tem sempre essa conversa, ainda mais com quem é mais antigo.

Tal cenário atinge profundamente a permanência, na refinaria, dos trabalhadores mais antigos, que detêm maior experiência, conhecimento e gozam de relações de confiança, no coletivo de trabalho, junto a operadores do efetivo e demais terceirizados.

Além de reduzir as exigências, no contrato, para produzirem uma maior concorrência entre os trabalhadores, as empresas utilizam ainda outros mecanismos para acirrar a competitividade, como forma de redução dos custos da força de trabalho. Um desses artifícios se encontra na mudança dos nomes das funções para os chamados *apelidos*, como a isso se

referem os trabalhadores. O entrevistado D5 ilustra bem como se desenrola esse tipo de situação:

> Acaba tendo, assim, digamos, um caldeireiro responsável e os outros são ajudantes dele, mas todos fazendo a mesma função, porque, assim, devido à necessidade [...], "pois estou precisando trabalhar e estou desesperado"[,como eles relatam, acabam aceitando esse tipo de coisa]. Com isso, a empresa fala que tem uma vaga de ajudante, [...] e o cara pega e "ficha" [disputa a vaga] de ajudante, mas tu vai exercer o trampo de caldeireiro, porque você já tem essa formação. [...] [Quando vê,] você já tá trabalhando de caldeireiro e nem percebe! E [com] o salário de ajudante. Para a empresa, tá diminuindo os custos. E depois de um mês você percebe [isso].

Como assinala o entrevistado D5, as empresas acabam rebaixando suas exigências de qualificação e assim aumentam o leque de trabalhadores que podem participar da seleção, o que conspira para que operários qualificados aceitem salários e condições rebaixadas de contratação. A construção de um grande leque de categorias profissionais, por parte do capital, visa a uma organização técnica e hierárquica bem definida, no processo produtivo, com o objetivo de redução maior dos custos com a mão de obra e manutenção ou aumento do volume de produção (PEREIRA, 1979).

Para os trabalhadores qualificados e com longa atuação na refinaria, fica um dilema: o de optar pela sujeição a empregos com menores salários e piores condições do que a que estão habituados, na sua respectiva categoria profissional; ou pela persistência na procura de emprego melhor, ainda que em outros setores ou áreas de trabalho. Tal cenário, em geral, trata-se de um falso dilema, pois o trabalhador acaba se vendo, por questão de sobrevivência, a aderir à oferta de trabalho rebaixada, o que é corroborado pelos relatos, a seguir, respectivamente dos entrevistados D2 e T8:

> Só que o cara é especializado, ele não vai ficar parado! Ele acaba entrando, apesar da especialização dele ser maior, ele vai estar no meio dos outros.

> Eu trabalhei dois anos e meio [...] com qualificação Abraman. Aí voltei agora e eu estou ganhando sem Abraman, sem a qualificação. [...] chama caldeireiro comum. [...] com Abraman é caldeireiro qualificado. Hoje eu estou com R$ 3.342 mais 30%. [...] [Com] O Abraman paga[-se] R$ 5.300. [...] É uma diferença boa, diferença de quase 2 mil reais.

O aumento da concorrência entre os trabalhadores produz situações para que um trabalhador mais qualificado aceite contratos com salários menores que o anteriormente ganhava. Entretanto, como assinalam os entrevistados, ele continuará exercendo atividades para as quais tem qualificação, mesmo recebendo um salário inferior.

A pressão por aceitar as exigências impostas no processo produtivo também é descrita por um dos trabalhadores terceirizados (T7):

> A gente é de um setor, mas mexe em tudo, cara! Em tudo! O que você imaginar, a gente faz, lá [...], até coisa que não é da função a gente faz. Tem que fazer [...].

> Infelizmente, para sobreviver, [a gente] tem que fazer. [...] entendeu, tem que fazer, se não vai ter alguém que faz. A gente mexe com tudo.

Outro mecanismo para intensificar a concorrência e a exploração dos trabalhadores ocorre com a imposição de exercício de funções para as quais o trabalhador terceirizado não está contratado. O medo da perda do emprego produz esse aceite, por parte dos trabalhadores, como enfatiza o terceirizado T7: "tem que fazer, se não vai ter alguém que faz".

Metzger, Maugeri e Benedetto-Meyer (2012) analisam a relação entre formas de gestão, organização da força de trabalho e violência nos locais de trabalho e concluem que os trabalhadores estão cada vez mais submetidos, pelas gerências patronais, a práticas para aumentar a pressão sobre eles, em função do EIR presente e disposto a aceitar qualquer trabalho e condição oferecida. Vieira et al. (2012) e Pass (2017) demonstram que a busca, a qualquer preço, por aumento da produtividade, pelas empresas, produz uma série de tensões e exigências aos empregados, devido à institucionalização de novas formas organizacionais que utilizam, inclusive, ameaças de demissão como recurso para controlar e punir, bem como para desmobilizar reivindicações, greves e resistência operária.

A concorrência na busca de uma vaga também se vê atravessada por indicações pessoais de supervisores, encarregados e engenheiros da Petrobras ou da própria empresa terceirizada, assim como de vereadores da cidade de Cubatão, como denuncia T10:

> Não sei se alguém comentou sobre isso, mas, por exemplo, chega a parada e tem essa questão de um percentual de efetivo local, de trabalhadores locais, o que acaba acontecendo. Eles [os lobistas de vagas] descobrem quem vai contratar essas pessoas e, por exemplo, essas facções e os caras vão atrás de quem vai contratar [...] [e nisso] tem vereador, tem facção, supervisor, e os caras chegam lá [e falam]: "Não, quero que contrate esse, esse e esse".

Tal suposição também é aventada pelo entrevistado T7: "[...] o cara pagava e fichava. [...] os caras pagavam para fichar. Tinha supervisor que o cara chegava assim: 'Toma esse carrinho [compras] aqui! Você vai pagar esse carrinho [compras] para mim o mês todo, tá? O ano todo!'. [...] eu já conheci muitos assim, [gente] que já aposentou, que fazia isso aí".

Esses graves relatos dos entrevistados demonstram que, em meio à concorrência incitada pela diminuição dos requisitos para contratação de trabalhadores terceirizados, também está embutida uma atuação criminosa de supervisores e gerentes da empresa. A formação de uma espécie de *rede de empregabilidade*, de métodos no mínimo bastante suspeitos, fragiliza ainda mais a situação dos trabalhadores e se encontra também abordada em outros trabalhos, como os de Araújo (2001) e Almeida, Souza e Pina (2018b), com terceirizados atuantes na Petrobras; e o de Barbosa e Lima (2020), com trabalhadores de parada de manutenção na CSN. No caso particular da RPBC, esse processo se acentua pelo

aumento de trabalhadores que participam do processo de recrutamento, devido à redução das exigências no contrato e um maior desemprego. Segundo os entrevistados, essa maior disputa/concorrência é intensificada pela ausência de oferta de postos e contratações via Posto de Atendimento ao Trabalhador (PAT), que deveria ser responsável pela intermediação do Estado na busca por emprego.

Na RPBC são efetuados diferentes formas de contrato, com empreiteiras, para prestação do serviço de manutenção. Os contratos mais longos giram em torno de dois a cinco anos, enquanto os contratos de parada de manutenção são geralmente bem curtos, com duração máxima de três meses. Segundo os entrevistados, é para esses contratos de parada que há uma maior concorrência entre os trabalhadores, inclusive com maior proporção de operários de fora da região. Esses trabalhadores são comumente apelidados de *trecheiros*, *trabalhadores de trechos* ou *corre-trechos*, e a existência desse fenômeno, no mundo do trabalho, é discutida por diferentes autores (GUEDES, 2012; ALMEIDA; SOUZA; PINA, 2018b). Eles geralmente atuam em grandes projetos da construção civil, mas também estão presentes nos contratos de parada, seja na RPBC ou nas demais refinarias do país, como aponta o entrevistado T4: “Eles não são da região e ficam itinerantes nas refinarias, mas é um pessoal muito bom.”

Durante o contrato de parada, a presença de trabalhadores de outras regiões, com experiência e qualificação, aumenta a concorrência na busca por um emprego. Além da possibilidade de aumento da concorrência entre trabalhadores, a inclusão de trabalhadores trecheiros nessa disputa também pode encontrar explicação no propósito de acumulação capitalista, em que tudo vira motivo para se ganhar algum dinheiro, ainda que de forma indireta, como nos mostra este relato do entrevistado D5:

> [Esses trabalhadores] [...] ficam em São Vicente ou Praia Grande [...]. [Os empreiteiros pensam assim: “Vamos trazer de fora que a gente vai ganhar em cima [deles] [...], alugar nossa casa...”. Então, as empresas têm casa alugada, têm prédio... [...] O [Hotel] Lisboa [também] já faz isso, traz um de fora e o que acontece? Eles [os trabalhadores de fora da cidade] almoçam na Lisboa, eles moram na Lisboa. Tem um prédio em cima, tem um aqui na rua de trás, tem um outro lá atrás, tem A Rainha do Mar que é um outro hotel e tem um aqui na Rua São Paulo. [...] Esses locais têm acordo com as próprias empresas e os próprios caras falaram para mim [...].

Esses trabalhadores de fora, inscritos na disputa por uma vaga de emprego na RPBC, geram, em torno deles, assim, toda uma rede de interesses, que movimenta hotéis e alojamentos, por exemplo, em uma situação bem semelhante à que Almeida, Souza e Pina (2018b) referem ter acontecido também durante as obras do Comperj. Como salienta Marx (1985), a lei geral da acumulação de capital também produz esse fenômeno em que uma série de trabalhadores, do que é denominado *infantaria ligeira do capital*, se põem ou são postos a

se lançarem sobre uma ou outra região que não a de sua preferência ou morada, tornando-se não só explorados como trabalhadores mas também como inquilinos dos que lhes ofertam uma moradia.

Outra prática relatada para diminuir os custos de contratação de terceirizados é a comparação entre ACTs de diferentes sindicatos, para escolha do que piores condições oferece aos trabalhadores representados, conforme podemos verificar nas entrevistas de D2 e D3, nesta ordem, a seguir:

> [...] usa-se] outro sindicato [...], às vezes [de] fora da cidade, às vezes a cidade de origem das empresas já vem com acordos pré-firmados lá. [...] da cidade de origem, às vezes é da Bahia, de Pernambuco, de Minas Gerais, do Maranhão, do Rio de Janeiro, entendeu? [Ou] De São Paulo mesmo.
>
> Tem empresa que vem da Bahia querendo fazer o acordo com o sindicato de lá. [Com] Os contratos de parada ocorre muito mais isso porque tem gente de fora [...] [e] o contrato [é feito] com o sindicato [de] lá.

A busca por ACTs com cláusulas mais vantajosas para as empresas, com o objetivo de reduzir os custos, além de fraudulenta, forja um incremento no cenário já existente de rebaixamento de salários e benefícios e piores condições de trabalho, ao mesmo tempo que tenta bloquear a influência e o livre acesso, sobre os trabalhadores, dos sindicatos mais representativos e combativos, fragmentando ainda mais a organização do coletivo de trabalhadores.

A forma desenfreada com que se dão as quebras de contratos e a dura concorrência por vagas imposta aos trabalhadores configuram fortes obstáculos para eles se manterem empregados, conforme descrito nesta série de relatos dos trabalhadores terceirizados (pela ordem: T7, T8, T12):

> [A gente] Já tá saindo de uma e já fichando na outra. Já teve caso que eu saí no dia 7 e dia 1º eu já estava fichado [...], com outra carteira. Tem que ter duas carteiras, nessa transição. [...] Tem que ter duas carteiras, senão você não consegue fazer isso. [...] Você segura a carteira, até dar baixa você não consegue. Então, já aconteceu de tá [sic] fichando dia 1º e dando baixa dia 7 [...]. Das duas carteiras. Tem que ter [duas carteiras], não adianta.
>
> Eu trabalhei 23 anos direto, aqui. Foram 12 empresas. [...] Eu tenho duas carteiras. Isso porque, quando a gente vai assinar a carteira, quando a gente vai dar baixa, a gente já tá na outra empresa. [...] Eles [os novos empregadores] pedem outra carteira. Nós entramos de aviso, tem 30 dias, só que nesses 30 dias nós já estamos em outra empresa. Nós trabalhamos 22 dias corridos. [...] Tem que ser com outra carteira, porque aquela não bateu ainda. Teve uma vez que trabalhamos de manhã numa, quando foi à tarde eu já estava com o crachá de outra empresa [...], no mesmo dia. De manhã, até as 11h, numa e à tarde [em] outra.
>
> Nosso quadro está desde 2010/2011 só trocando de camisa, eles [os empregadores] vão e querem rebaixar o salário. [A empresa] Pede formação, qualificação e rebaixa o salário. Quer ver uma coisa? Sexta-feira vai acabar nosso contrato, segunda-feira a gente vai estar com outra camisa, executando [o serviço] do mesmo jeito [...] [e] a Petrobrás só ganha [com isso]!

Como observado, a necessidade de manutenção do emprego impõe situações absurdas como o uso simultâneo de duas ou mais carteiras de trabalho por um mesmo trabalhador, além do registro implícito, nos relatos, do não gozo de férias, o que eleva sobremaneira o desgaste operário. Além disso, durante o trabalho de campo, notei outras práticas bastante prejudiciais aos trabalhadores, como utilização de períodos como horário de descanso noturno, sábados e domingos para a realização de exames admissionais ou demissionais, cursos de formação, treinamentos e qualificações. Nesse último caso, está ainda embutido o fato de o trabalhador já exercer sua jornada sem ter completado o treinamento requerido para o exercício de suas funções.

Nesse cenário, é preciso que o trabalhador se adeque às condições impostas para contratação, pois é necessário assegurar um rendimento para sustento próprio e da família. Para isso, não importa que ele precise aceitar um salário inferior ao que recebia, que perca o final de semana ou alguns benefícios ao aceitar um cargo inferior ao correspondente à sua formação profissional. Expressões como *trocar a camisa* ou *trocar o crachá* são comumente enunciadas pelos entrevistados e seu emprego explicita a necessidade de adequação da vida cotidiana do trabalhador às regras impostas pelas empreiteiras e pelo próprio mercado, forçando-o assim a não colocar nenhum obstáculo à contratação, sob quaisquer condições. Nesse ponto, é preciso *vestir a camisa* da empresa, mostrando-se disponível e abrindo-se mão da convivência com a família, do lazer, de uma vida social no seu cotidiano ou do cuidado com a própria saúde.

Ainda assim, o controle sobre quem recebe a "oportunidade" de trabalhar na refinaria avança para além de o trabalhador estar, apenas, disponível. O próprio histórico profissional do trabalhador junto às diferentes empresas é consultado quando de uma possível contratação, constituindo uma espécie de *prontuário de vigilância* do comportamento de cada trabalhador, atualizado em modo contínuo,. Contou-me o entrevistado T7 que:

> É, agitador de greve fica no prontuário e ninguém tem acesso, só engenheiro [...]. Entre todas as empresas e em todo o sistema Petrobrás. Você não entra nem no sistema Petrobrás, eles [os gerentes] não deixam você entrar. Você fica como sujo, entendeu? [...] Qualquer refinaria, você não consegue entrar. Ele [o prontuário] vai para todas as refinarias, então você não consegue entrar.

Como mencionado pelo entrevistado, as empresas guardam um detalhado histórico dos trabalhadores, o que pode vir a constituir mais um empecilho na concorrência para conseguir uma vaga de emprego – e certamente fere quase de morte a organização desse grupo de trabalhadores. Fica subentendido que a contratação e a permanência no emprego de trabalhadores que tenham participado de greves e outras mobilizações da categoria se tornam

indesejadas. Por sinal, a elaboração, pelas empresas, de uma “lista suja” de trabalhadores é registrada em estudos realizados com trabalhadores da própria Petrobras (ARAÚJO, 2001; ALMEIDA; SOUZA; PINA, 2021) ou do setor da construção civil no Brasil (CAMPOS, 2016). A confecção de tal lista requer a organização de uma estrutura hierárquica atuante e responsável por controlar todos os movimentos dos trabalhadores dentro e fora do espaço fabril.

A falta de padronização nas formas de recrutamento proporciona, também, a abertura de novas formas de lucratividade para o capital. A maior concorrência entre trabalhadores leva ao rebaixamento de salários, a piores condições de trabalho e à intensificação de outras práticas bastante prejudiciais a quem precisa vender sua mão de obra para sobreviver. A lógica de redução de custos das empresas impõe, por fim, uma série de consequências extremamente danosas aos empregados. Tal lógica adquire expressões imediatas no processo saúde-doença dos trabalhadores, de que não é exceção, muito pelo contrário, o caso do trabalho coletivo executado em uma refinaria de petróleo.

4 A JORNADA DA RPBC: INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E TRABALHO COLETIVO

Neste capítulo, analiso a jornada de trabalho dos trabalhadores da operação e da manutenção e, para tal, utilizo os acordos coletivos de trabalho dos efetivos e terceirizados; relatos dos entrevistados; material sindical do SindiPetro-LP e o diário de campo a partir do diálogo e da convivência junto aos trabalhadores, seja nas idas à porta da refinaria ou nas assembleias vivenciadas no trabalho de campo.

Apesar da percepção da necessidade de construção do trabalho coletivo, a presença de trabalhadores diferenciados e acordos coletivos próprios enseja especificidades na jornada de trabalho que são analisadas em separado. Para tal, na seção 4.1 analiso as consequências da jornada de trabalho dos operadores, problematizando as transformações advindas da Covid-19, como também a discussão relativa à duração da jornada de 8 (oito) ou 12 (doze) horas imposta pela empresa, (seja na operação contínua ou durante os contratos de parada) e sobre o efetivo mínimo.

Na seção 4.2 analiso, especificamente, a jornada de trabalho dos operários da manutenção a partir das formas de prolongamento da jornada de trabalho, mudanças produzidas pela Covid-19. Por fim, problematizo os impactos diretos do regime no trabalho coletivo da refinaria, expressando uma série de riscos, agravos à saúde e segurança do conjunto dos trabalhadores.

4.1 JORNADA DE TRABALHO DOS OPERADORES DE UMA REFINARIA: A VIDA QUE NÃO SE ORGANIZA E A PRODUÇÃO QUE NÃO PARA

O trabalho em uma refinaria se caracteriza pela ininterrupção do processo de produção, gerando a necessidade de uma escala contínua organizada. Entre os trabalhadores desse perfil, se encontram os operadores que revezam 24 horas por dia, todos os dias do ano, inclusive em datas festivas e finais de semana para manter a continuidade da produção.

Ferreira (2020), ao estudar o trabalho em turno, na categoria petroleira, explicita que, historicamente, esses trabalhadores tem se organizado em turnos de 6, 8 ou 12 horas para contemplar a continuidade da produção. Atualmente, o ACT 2020-2022 da categoria petroleira apresenta a organização do TIR nas cláusulas 50, 51 e 52. Para esse conjunto de trabalhadores, a cláusula 50 delimita uma carga horária semanal de 33h36, em média, e um

total de horas mensais (THM) de 168 trabalhadas. Para cumprir essa carga horária, a cláusula 51 prevê a presença de cinco grupos de turnos com jornadas diárias de 8 horas, garantindo-se o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso, alimentação e periculosidade. Assim, para a organizar os turnos, as jornadas diárias são realizadas com turmas das 7h às 15h; das 15h às 23h; e das 23h às 7h, sem intervalo fixo para repouso e alimentação; o que representa, a partir do ACT, três dias de trabalho consecutivos e dois dias de folga (SindiPetro-LP, 2022a).

Entretanto, a cláusula 52 do ACT explicita que a empresa pode implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o TIR com jornada de 12 horas, de acordo com critérios pré-estabelecidos com a manutenção dos 5 (cinco) grupos e mediante negociação e concordância do respectivo sindicato local. Sendo assim, apesar do ACT tratar do TIR, para o conjunto dos trabalhadores da empresa, a mudança da jornada pode ser realizada especificamente em cada refinaria (SindiPetro-LP, 2022a).

Um dos trabalhadores (T9), ao abordar o trabalho em turnos, cita que "[...] incide na nossa vida. O turno, o sábado e o domingo. Cara, assim a produção não para, né?". Como ilustrado pelo entrevistado T9, a organização do trabalho é delimitada a partir da produção, que passa também a organizar todas as dimensões da vida cotidiana dos empregados. Entre esses turnos, os ocorridos à noite ou finais de semana são os mais citados pelo conjunto dos operários. A linguagem operária denomina o período de trabalho iniciado às 23h como *zero hora* ou *corujão*, o que compreende um período de trabalho noturno e, consequentemente, a necessidade de um descanso diurno para reposição das energias físicas e mentais.

Como aponta o entrevistado, o turno é organizado para atender às solicitações do processo de produção, a partir de uma visão tecnocêntrica conforme explicitado por Queinec (2007). Para o autor, este tipo de visão restringe a análise do turno de trabalho a partir de uma medida universal que objetiva o tempo. Nela, todas as unidades e intervalos são iguais e se equivalem sem importar o dia, semana, ano ou momento da vida. Já a segunda visão apresentada pelo autor, de base antropocêntrica, foca o turno a partir de uma percepção das ciências humanas e sociais, quantificando o tempo de trabalho em relação às exigências temporais das tarefas (sua respectiva duração, velocidade, distribuição, programação, entre outras).

Um dos entrevistados (D1), ao citar as consequências do trabalho em turno para a saúde do operário, delimita: "[...] uma coisa bem comum para quem trabalha em turno é gastrite. Muita gente tem gastrite pelo trabalho em rotina do turno, pois é uma alimentação que não é adequada." Além dos problemas digestivos, conforme mencionado pelo

entrevistado D1, a literatura enfatiza doenças respiratórias, cardiovasculares e osteomusculares como algumas das consequências para operários em longa permanência de trabalho em turno em refinarias. (LJOSÅ; LAU, 2009; DIAS et al, 2016; CARVALHO; GODINHO; FERREIRA, 2020). Além dessas consequências, uma série de estudos enfatizam como este tipo de organização do trabalho impacta a vida social e familiar dos operários, levando a dificuldades de convivência, além da relativa impossibilidade de participar de cursos e outros compromissos regulares, o que acarreta um isolamento social (BOURDOUXHE et al., 1999; DIAS et al., 2016).

Bourdouxhe et al. (1999), ao analisarem as consequências para saúde de operadores de refinaria após 20 anos de trabalho em turno, citam o déficit de sono e fadiga crônica enquanto efeitos observados. Na mesma linha, Dias et al. (2016), ao realizarem uma revisão da literatura sobre a associação entre ambiente de trabalho e determinações para a saúde em trabalhadores na indústria de petróleo, baliza a questão dos turnos como um dos determinantes de agravos psicossociais e físicos expressos no estresse, perturbações do sono, comprometimento da vida social e familiar, mudanças de comportamento com aumento do tabagismo, dieta inapropriada e uso de substâncias psicoativas.

Em atividades com características complexas e perigosas como em uma refinaria, o aumento de determinantes que produzem agravos psicossociais e físicos compromete o controle do sistema de produção levando a uma predisposição para a ocorrência de acidentes (SUTHERLAND; COOPER, 1996; DIAS et al., 2016). Como apontam os entrevistados, a lógica de otimização dos custos determina uma série de medidas das empresas como a redução do efetivo, mudanças na escala de trabalho e a disseminação de instrumentos de prolongamento do trabalho.

Dada a necessidade de permanência de um quantitativo de operadores nos postos de trabalho, a relação entre efetivo e jornada é marcada pela imposição constante desse tipo de mecanismo. Entre eles, encontram-se o deslocamento residência-trabalho-residência, horas-extras, sobreavisos, dobras de turno e o BH.

Uma das formas de prolongamento do trabalho ocorre no deslocamento da residência-empresa-residência. Na RPBC, este deslocamento é realizado por cinco linhas de ônibus fretados pela empresa, que circulam entre os diferentes municípios da região, para organizar a ida e retorno dos operadores nos diferentes turnos de trabalho.

Apesar de existir o THM e uma jornada estabelecida, os trabalhadores relatam um dispêndio de tempo muito maior em uma jornada de trabalho, como cita o entrevistado T9: “[...] 5h30 eu pego o ônibus. Sou o primeiro a ser pego e o último a descer.” Nos ACTs

anteriores não foram achadas cláusulas específicas sobre a incorporação deste período no turno de trabalho. Sendo assim, o tempo de trabalho total diário é alargado, dificultando o convívio social junto à família e implicado um menor tempo de repouso, observando-se a geração do desgaste operário, aspectos encontrados também em trabalhadores da construção civil no COMPERJ. (ALMEIDA; SOUZA; PINA, 2018b).

Além do alargamento da jornada diária do trabalho pelo deslocamento residência-empresa-residência, a empresa utiliza outras estratégias, como a posição do ponto eletrônico que menciona o entrevistado T9:

> [...] agora o ponto está nas unidades. Antigamente, a gente tinha um ponto na chapeira lá na rodoviária. Então todo mundo batia o ponto ali para ir embora. [...] Porque a unidade, ela é muito complexa, muito grande. Então tem alguns setores que são prejudicados em relação a isso. [...] Antigamente não era assim, pois o ponto era na bateria. Então tinha uma média já paga de nove horas e o excedente também era pago. Então assim, a empresa pagava oito horas para cada empregado e uma hora de passagem de turno [30 minutos na entrada e saída].[...] hoje em dia esse cara vai bater o ponto dele e ele perde uns 10 ou 15 minutos.

Como narra o entrevistado, a extensão do trabalho diário também ocorre pela posição do ponto eletrônico na refinaria. Segundo o relato, anteriormente o ponto eletrônico era situado na entrada da refinaria; assim, quando os ônibus adentravam, os operários desciam e registravam o ponto em conjunto no local denominado “chapeira”. Sendo assim todos os operadores registravam o ponto no mesmo horário, independente da distância das unidades para a entrada da refinaria.

Após o ponto registrado ocorria o *arrastão* e os trabalhadores adentravam a respectiva unidade para realizar a troca do uniforme e passagem do turno. O *arrastão* se refere ao trajeto, realizado por ônibus ou microônibus interno, da entrada da refinaria às diferentes unidades da RPBC, sendo um momento intenso de fluxo, devido à troca de turno de todos os operadores.

Além do registro de ponto na entrada da refinaria, o entrevistado salienta que existia um pagamento padrão de 60 minutos de horas extraordinárias, garantindo uma passagem de turno adequada e sem correria. Com isso, em uma jornada “a empresa pagava oito horas para cada empregado e uma hora de passagem de turno”, o que equivaleria 30 minutos na passagem de turno da entrada e da saída.

Com as recentes modificações da empresa, o trabalhador adentra a refinaria e, após o *arrastão*, chega à sua respectiva unidade para realizar a troca do vestuário, participar da passagem de turno e registrar o ponto, o que equivale a “perder uns 10 ou 15 minutos”, como salienta o entrevistado.

O mesmo ocorre na saída dos trabalhadores, pois ao baterem o ponto em suas respectivas unidades ficam esperando os ônibus, o qual pode atrasar devido a vários fatores:

uma passagem de plantão mais alongada em alguma unidade; as grandes distâncias das unidades para os pontos de ônibus; ou mesmo por opção do coordenador de turno (*coturno*). O entrevistado D8 enfatiza: "Na hora do término da jornada de trabalho, o ônibus só sai mediante autorização do *coturno* de plantão. Então, às vezes o *coturno* se acha no direito de deixar o ônibus esperando por meia hora, mas todos já bateram o ponto nas suas respectivas unidades."

Para os entrevistados, um dos problemas centrais dos trabalhadores com esta mudança se encontra na possibilidade de algum acidente no percurso. Isso pode ocorrer dadas as características de um sistema perigoso, com possibilidade de incêndios e explosões, entre outros tipos de acidentes, como enfoca o entrevistado T9:

> Nesse meio tempo, você tá dentro da unidade. Você se envolve num acidente de trânsito e você já bateu seu ponto. Entende-se que você *tá* fora da unidade, certo? Você *tá* vindo e aí um caminhão pega esse ônibus e você se acidenta ali, você vai descer do ônibus e você torce seu pé. [...] você já *tá* com o ponto batido.

O entrevistado T9, ao relatar a possibilidade de um acidente ocorrido mesmo dentro da empresa, com o ponto já registrado, problematiza as recentes alterações previdenciárias, trabalhistas e na política de SMS da própria empresa, relativas aos registros de acidente. Desde a Reforma Trabalhista, em 2017, a pauta empresarial tenta descaracterizar o tempo despendido pelo empregado para chegar ao seu trabalho como tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017b). Com isso, busca se isentar da responsabilidade por possíveis ocorrências, ao retirar dos acidentes de trajeto a condição de acidentes de trabalho[25] (ZUG, 2020; GATTERMANN, 2021).

Essa descaracterização do acidente de trajeto enquanto acidente de trabalho também foi realizada pelo Conselho Nacional de Previdência Social ao retirar, em 2018, o acidente de trajeto do cômputo do cálculo do Fator acidentário de prevenção (ZUG, 2020). Além das mudanças previdenciárias e trabalhistas, também as alterações das políticas de gestão de segurança, saúde e meio ambiente, ao incorporar o acidente de trajeto na Taxa de ocorrência registrável (TOR), ocultam esse tipo de acidente do registro da empresa[26] (BELTRAN et al., 2021).

---

[25] Além da Reforma Trabalhista, as MP n. 905/2019 e MP n. 955/2021 tratam sobre o tema (BRASIL, 2019b; 2020d). Segundo Gatterman (2021), desde a MP n. 955/2021 o acidente de trabalho foi reequiparado ao acidente de trabalho.

[26] Segundo Beltran et al. (2021), a nova política de segurança da empresa dividiu os acidentes de trabalho entre TOR e TAR. A primeira inclui todos os tipos de acidentes, entre eles os de trajeto, e os que a empresa chama de *não apropriáveis* que são aqueles que acontecem dentro do local de trabalho, mas cuja relação com a atividade de trabalho é considerada indireta. Já a TAR inclui só os acidentes típicos com afastamento, acidentes graves e acidentes fatais, e exclui os casos de primeiros socorros e os *não apropriáveis*.

Além do trajeto residência-trabalho-residência e da mudança da posição do ponto eletrônico, os trabalhadores citam outras modalidades de prolongamento do trabalho, como o uso de horas extras, dobras de turnos, sobreaviso e BH. Práticas como horas extraordinárias, sobretudo para dobras de turno, pela gerência são comuns na refinaria e têm se intensificado nos últimos anos, conforme os registros dos boletins sindicais e relatos dos entrevistados. No ACT 2020-2022[27] (SINDIPETRO-LP, 2022a) consta que a empresa pode recorrer ao pagamento de horas extraordinárias quando comprovada a necessidade, sendo este pagamento fixado no acréscimo de 100% para todos os regimes de trabalho.

Associada às horas extras, outra prática concomitante de prolongamento do trabalho se encontra nas dobras de turnos. As dobras são justificadas pela necessidade de que o trabalho dos operadores ocorra de forma ininterrupta, organizada por um número mínimo de empregados em cada unidade. Sendo assim, quando não existe o quantitativo mínimo necessário, os trabalhadores continuam nos seus respectivos postos de trabalho e recebem o pagamento por meio de horas extras, conforme consta no ACT.

As edições do jornal O Petroleiro nº 47 e nº 48 trazem referência à intensificação do uso das horas extras e dobras de turno na RPBC a partir de denúncias de operadores que permanecem mais de 24 horas no exercício da atividade (SINDIPETRO-LP, 2021a, 2021f). Tanto os jornais sindicais como os entrevistados citam que o aumento de ambas as práticas se deve à redução do efetivo; tanto pela saída dos trabalhadores pelos PIDVs ou por licenças de saúde, quanto pela não reposição de empregados. Conta o entrevistado T4:

> [...] antes de começar a parada eu estava endoidando porque voltaram o turno de 12 horas e nós começamos a dobrar direto que nem louco, ou seja, era 12 que virava 24 horas. Eu falo o seguinte: nem que o cara quisesse trabalhar 24 horas ele poderia dar conta do trabalho [...] fizemos denúncia e continuava. Para você ter uma ideia [...], no setor que trabalho, entre 27 de novembro a 7 de janeiro foram 196 dobras de 24 horas e teve gente fazendo 36 horas.

Ao demarcar as consequências do excesso de dobra de turno, o trabalhador relata que estava *endoidando* e que ficava *que nem louco*, o que expressa uma grande sobrecarga e a impossibilidade "[...] de dar conta do trabalho". Dada a dimensão coletiva do serviço de operação e manutenção, a sobrecarga dos operadores implica um risco ao funcionamento seguro e contínuo do sistema; uma vez que a análise do processo, a checagem dos equipamentos e o acompanhamento do serviço de manutenção podem ficar prejudicados.

A sobrecarga de trabalho pela dobra de turno também é relatada pelo entrevistado T9:

> Agora quando agarrar [dobra de turno,] tem que ver mentalmente e fisicamente como você fica. E lá é válvula pra cacete para você abrir e para você fechar! É

[27] Segundo os entrevistados na discussão do ACT 2022-2023, existe a possibilidade de redução do pagamento de horas extras para 75%.

> pesado [...]. Então, assim, tudo você tem que fazer, pois tem válvula, tem que fechar [...], você tem que abrir essa válvula antes, tem que antes olhar o painel. Então é complicado, tem que [ter] atenção.

Os entrevistados T4 e T9 enfatizam que a imposição de dobras determina o desgaste físico e mental dos trabalhadores, além de possíveis repercussões para a segurança do sistema e, consequentemente, para o serviço de manutenção. A relação entre a redução do quadro de trabalhadores, o aumento de dobras de turno, as consequências de insegurança em sistemas complexos e os agravos à saúde (como a ocorrência de acidentes) é discutida por Ferreira e Iguti (2003) e Gil (2000) em refinarias no Brasil, bem como por Coze (2017) e McNamara (2018) em diferentes refinarias pelo mundo.

A relação entre dobra de turno e organização dos trabalhadores é mencionada pelo entrevistado T15: "Então o cara, quando ele não vai, informa: 'Oh, estou de licença médica por dois dias'. Cada grupo tem uma tabela de dobra. Então você vai saber quando vai estender ou não. Agora, tem que avisar que faltou e muitas vezes isso pode falhar." A disposição da escala para realizar as dobras de turnos ocorre pela confecção de uma tabela pelos próprios empregados, o que propicia uma organização prévia, pois estes já sabem antecipadamente da perspectiva de realizar a dobra. Entretanto, durante a jornada de trabalho existe a possibilidade de não rendição, sendo necessária a continuidade de um operador sem agendamento prévio. Com isso, apesar de uma organização antecipada, configura-se sempre a iminência da convocação para a extensão da jornada, o que gera a incerteza da continuidade da vida fora da refinaria, assim como tensão, nervosismo e ansiedade contínuos.

Além das dobras de turnos, outra modalidade presente no ACT é a escala de sobreaviso (cláusula 5), que ocorre quando não existe um trabalhador apto a realizar a dobra de turno. Nesse caso, supervisores ou gerentes realizam contato para algum operador assumir o posto, garantindo a continuidade das funções (SINDIPETRO, 2022a). Como explicita Cardoso (2013), o sobreaviso pode ser considerado um mecanismo de prolongamento do trabalho, pois amplia a disponibilidade do trabalhador no tempo de trabalho em horários e dias atípicos. Ao mencionar a prática de sobreaviso, o entrevistado T9 cita: "Então acontecia muito isso: o amigo do chefe – a gente fala *o amigo do rei* – aparecia lá meio-dia para te render, para ficar até as 15h [...]. E o cara é operador igual a você, mas o cara vem."

O aceite em realizar o sobreaviso pode estar relacionado a uma melhor avaliação e a impactos na progressão de carreira e nos ganhos salarias. A prática de uma melhor avaliação para os trabalhadores que aceitam a convocação é questionada em uma minuta de negociação do SindiPetro-LP junto à gerência da RPBC:

> O não atendimento de convocação, para trabalho extraordinário em período de folga do empregado não será objeto de quaisquer registros negativos funcionais, nem tão

> pouco interferirá nas metas do Gerenciamento de Desempenho (GD), não tendo qualquer efeito na avaliação de desempenho do empregado (SINDIPETRO-LP, 2022g).

Além de procurar garantir o não impacto na avaliação de desempenho dos trabalhadores, a proposta sindical tenta garantir o pagamento das horas de sobreaviso parcial, remuneradas com um terço do valor da hora normal, quando o empregado for designado a permanecer à disposição da empresa, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

Ao criar regras próprias no uso de escala de sobreaviso, o documento tenta balizar um regramento para o uso de horas extras, limitando-as a quatro horas. A intervenção constante da direção sindical junto a gerência da RPBC também demonstra como o uso das dobras, horas extras e sobreaviso aparecem como um problema para parcelas dos operadores, necessitando de uma resistência coletiva pela ação sindical na busca de frear o uso de tais práticas. A relação entre o aumento destes mecanismos e a necessidade de uma resistência coletiva também é invocada por um dos trabalhadores (T4): “A gente tem que se unir e conversar sobre as coisas dentro do trabalho. Uma hora a gente vai parar de atender telefone: por exemplo, hoje em dia, 31 de dezembro não atendo mais telefone.”

A partir do ACT 2019-2020, o BH foi uma nova modalidade de prolongamento do trabalho incorporado no cotidiano dos operadores. Criado por meio da Lei n. 9.601/1998, o BH se configura num regime de compensação de horas: as horas trabalhadas a mais passam a ser contabilizadas como positivas e as não trabalhadas, como negativas. A lei, inicialmente, estipulou um limite de duas horas como o tempo excedente de horas diárias destinadas para futura compensação em um prazo máximo de até 120 dias. Posteriormente, com a MP n. 2.164-41/2001, o prazo foi estendido para um ano (BRASIL, 1998, 2001).

Desde sua criação o BH era considerado um objeto de acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo utilizado pelos mais diversos setores produtivos como mecanismo de organização do tempo de trabalho (PINA; STOTZ, 2015). Com a Reforma Trabalhista, em 2017, acabou a necessidade de constar em instrumento negocial coletivo e passou a ser autorizada a pactuação do BH por meio de contrato individual simples por escrito, sendo que, nesses casos, a compensação das horas trabalhadas deve ocorrer em até seis meses (BRASIL, 2017b; CAVALCANTE, 2021).

No ACT 2019-2020 da categoria petroleira, ficou estabelecida a constituição de um grupo de trabalho paritário entre empresa e representação sindical, com prazo de 120 dias para definir o quantitativo de horas além da jornada de trabalho que deverá ser inserido no BH,

para os empregados abrangidos pelo regime de turno. Desde então, a FUP, FNP e sindicatos têm buscado, via ações judiciais, a luta sobre as horas excedentes anteriores ao ACT 2019-2020. Uma das ações do SindiPetro-LP, em março de 2021, foi sobre a garantia do pagamento do saldo acumulado de horas extraordinárias trabalhadas até 31 de dezembro de 2019 e a neutralização das horas negativas do mesmo período (SINDIPETRO-LP, 2021e). Com isso, a empresa ficou impedida de computar as horas extras no BH e teve que pagar as horas acumuladas, com adicional de 100%, até 31 de dezembro de 2019.

No ACT 2020-2022, consta a prioridade da compensação das horas extraordinárias nos saldos negativos de frequência do BH, sendo o limite de horas positivas acumuladas de 168 horas e de horas negativas acumuladas, de 84 horas. Somente após as ultrapassarem os limites acima as horas do BH serão pagas, seja enquanto horas extras, seja descontadas no mês subsequente (SINDIPETRO-LP, 2022a). Segundo um dos dirigentes sindicais, a tendência da empresa tem sido avançar com o uso do BH em relação ao pagamento de horas extras, conforme alerta o entrevistado D8:

> Consideramos dobra de turno uma situação urgente e emergente, pois não chegou sua rendição e você tem que dobrar. Nós consideramos que não é banco de horas, mas é hora extraordinária. A empresa tem usado o banco de horas para cobrir a falta do efetivo, o que fica mais barato para ela. Economiza dinheiro e não vai pagar.

No regramento de BH, as duas primeiras horas são colocadas no banco. As horas subsequentes são 50% pagas em horas extraordinárias no mês seguinte e as outras 50%, incluídas no BH. Portanto, se um trabalhador dobrar o turno e ficar mais oito horas no posto de trabalho, as duas primeiras horas serão incorporados ao respectivo BH e as seis horas seguintes são divididas, sendo três pagas em horas extras e 3 três incluídas no BH.

Como é possível perceber, são muitos os mecanismos de prolongamento de trabalho disseminados na rotina dos operadores. Eles correspondem a uma modalidade da exploração do trabalhador pelo extensivo aumento da jornada e também pela intensificação do trabalho (PINA; STOTZ, 2015). Para a RPBC, estas práticas garantem a continuidade do serviço pela redução da porosidade da jornada, ao diminuir as trocas de turnos, reduzir o tempo de passagem de plantão e excluir da jornada o tempo de deslocamento e de vestiário para troca de uniforme e equipamentos.

Entretanto, o processo de intensificação do trabalho não se manifesta apenas entre os próprios operadores, mas nas dificuldades de manter o funcionamento do sistema de produção e na prevenção de acidentes. Nesse sentido, a sobrecarga física e mental dos operadores também põe em risco o trabalho coletivo e, consequentemente, os trabalhadores do serviço de manutenção.

4.1.1 A luta política em torno do turno de trabalho: 8 ou 12 horas?

A organização do trabalho em turno, a partir da lógica de redução dos custos, impõe ao conjunto de trabalhadores uma série de adequações, sendo uma dessas na mudança dos horários dos turnos.

Nos últimos anos, tem ocorrido maior pressão das empresas, tanto na RPBC como em outras refinarias, pela implementação do turno de 12 horas. A negociação sobre expansão da carga horária diária de trabalho, junto à alteração da forma como são distribuídos os dias de folga do trabalhador petroleiro esteve presente na discussão do ACT 2019-2020 (CAVALCANTE, 2021). Como mencionado na seção anterior, apesar de ser mantido o turno de 8 horas, o ACT 2020-2022 da categoria passou a ter uma cláusula específica que possibilita a implementação do turno de 12 horas nas refinarias, a partir da anuência da respectiva representação sindical (SINDIPETRO-LP, 2022a, 2022c).

Na RPBC, essa imposição da empresa tem sido mencionada pelos entrevistados. A adoção do turno de 12 horas se intensificou com o início da pandemia de Covid-19 e com a publicação do plano de resiliência, em abril de 2020. O plano, denominado pelos sindicatos de *pacote de maldades*, introduziu uma série de mudanças nas relações de trabalho de diferentes áreas da empresa, com a justificativa de controle da pandemia (DIEESE, 2020). Entre a série de medidas implementadas[28] específicas para os empregados das áreas operacionais, destacava-se o afastamento dos trabalhadores classificados como *de risco* para Covid-19. Especificamente para os trabalhadores de turnos, a empresa introduziu alterações na tabela do regime, aumentando a jornada nos turnos (de 8 para 12 horas) e reduzindo, em algumas refinarias, o número de equipes (de 5 para 4).

Apesar de a FNP conseguir uma liminar que impedia a RPBC de aplicar algumas das medidas contidas em seu Plano de resiliência (SINDIPETRO-RJ, 2020c), a empresa implementou, sem consenso com o sindicato, a alteração de turno sem redução de equipes. Ou seja, apesar da manutenção de cinco equipes, a jornada dos operadores passou a ser de 12 horas semanais, sendo distribuídos em dois turnos: das 7h às 19h; e das 19h às 7h. Segundo Farias (2022), a justificativa da empresa para implementar a escala de 12 horas baseava-se em reduzir o contágio. Para isso, buscou reduzir a circulação de pessoas nas plantas industriais, o deslocamento dos grupos de turno, a troca de rádios/consoles entre os trabalhadores; além de melhorar o monitoramento das pessoas que entravam nas instalações. Contudo, a justificativa

[28] Sobre as políticas adotadas pela Petrobras para combate a Covid-19, ver Dieese (2020).

é questionada por um dos entrevistados (T6): “[...] foi com a justificativa de prevenção ao Covid, mas aí lá no local de trabalho os caras não arrumavam máscara, não tinha álcool em gel pra gente trabalhar. O que eu presencio ali é um descaso total frente à pandemia que a Petrobrás teve durante todo esse tempo.”

Além do questionamento do operário sobre a falta de um plano de combate à pandemia de Covid-19 o SindiPetro-LP realizou inúmeras denúncias:

> Sem um plano a altura do combate a pandemia, a gestão da Petrobrás demora para liberar os trabalhadores do grupo de risco, impondo restrições para diabéticos e hipertensos, não testa seus empregados expostos, não distribui máscaras e luvas, não garante condições de higiene adequadas e não cogita reduzir sua produção para manter apenas as atividades essenciais. [...], mas, a lentidão em apresentar um plano adequado, a Petrobrás expõe sua força de trabalho e coloca em risco familiares e comunidades. Um aumento ao risco de pegar coronavírus desnecessário! Por isso, a velocidade na resposta é muito importante para garantir a efetividade das medidas (SindiPetro-LP, 2020c).

Tanto o relato do entrevistado T6 como a reportagem sindical enfatizam que, apesar da mudança do turno, a empresa não confeccionou outros protocolos ou medidas frente à pandemia, como a não distribuição de máscaras e luvas ou condições higiênicas adequadas. Para Teixeira et al. (2021), além da falta de diálogo com sindicatos e trabalhadores e da ausência de medidas objetivas, a empresa incorreu em diversas omissões durante a pandemia. Entre elas, estão dados epidemiológicos de saúde dos trabalhadores, a permanência de paradas de manutenção, inclusive com aumento da circulação de trabalhadores temporários. A falta de medidas efetivas também pode ser observada nos registros de surto tanto na RPBC (SINDIPETRO-LP, 2021a) como em outros unidades de refino como Repar, Rlam e Revap (FERRANTE et al., 2021; SINDIPETRO-BA, 2021b; SINDIPETRO-SJC, 2022).

Na RPBC, a mudança de turno para 12 horas, sem anuência dos sindicatos, fez reverberar uma série de disputas jurídicas, noticiadas pela imprensa sindical (SINDIPETRO-LP, 2020a, 2020b). Para os trabalhadores, a incerteza quanto à escala trouxe uma série de consequências, como afirma T6: “Chegou a ser 12 horas, depois o sindicato conseguiu uma liminar pra derrubar as 12 horas, aí a empresa entrou e conseguiu derrubar a liminar que o sindicato tinha conseguido. E aí foi essa briga jurídica durante a pandemia toda.”

A indefinição da jornada diária produziu uma série de mudanças na escala, como descreve o entrevistado T6:

> Desde o ano passado até hoje, já mudaram as tabelas de turno por seis vezes. Acaba prejudicando muito a nossa vida, porque você não tem uma programação, não tem como programar a sua vida para os seus afazeres familiares, acadêmicos. [...] vou comprar uma viagem, vou fazer tal coisa. Você não consegue se programar porque tá toda hora mudando.

Como salienta o entrevistado, o trabalho em turno, por si só, já produz uma inconstância quanto à organização da vida. Com a repetida troca das escalas, grupos e períodos da jornada, intensifica-se ainda mais esse processo de incertezas para a programação de viagens, cursos e convívio com a família. A investida dos gestores da Petrobras nas alterações da jornada de trabalho, alinhada ao aumento de casos de Covid-19, criou as condições para de uma série de agravos à saúde na categoria, conforme descrito por Todeschini (2021). O cenário gerou diversos questionamentos e a possibilidade de greve, tanto na RPBC como em outras unidades da Petrobras, pois, além das consequências do aumento da jornada e da exposição à Covid-19, os trabalhadores reivindicavam outras demandas referentes à atividade do trabalho:

> [...] a flexibilização sistemática de emissão de permissão de trabalho (PT), do qual a empresa vem afrouxando essa ferramenta de segurança; alterações constantes nos padrões de segurança, como a exclusão de tetos de tanque como espaços confinados, dentre outros. [...] a empresa não tem cumprido o acordo do benzeno, ao não executar projetos já aprovados [...], deixando os trabalhadores expostos aos carcinógenos locais. [...] a precariedade de higienização dos ambientes de trabalho como salas, ar-condicionado, automóveis, inadequação dos móveis de trabalho já envelhecidos, com cadeiras quebradas que prejudicam a ergonomia dos trabalhadores. (SINDIPETRO-LP, 2021c).

Diante da efervescência do debate, o SINDIPETRO-LP solicitou um parecer técnico denominado *A organização do trabalho em regime de turnos alternantes com jornada de 12 horas: algumas reflexões* (FARIAS, 2021). O parecer técnico descreve que a mudança do turno de trabalho ocorre numa conjuntura de redução de efetivo da empresa, pela continuidade nos desligamentos por PDIVs.

Os dados apresentados no parecer corroboraram essa análise, pois entre “2014 e em 2016, cerca de 16,3 mil funcionários efetivos, além de 114 mil prestadores, saíram da empresa, reduzindo a força de trabalho em cerca de 18% de 2016 a 2017 (FARIAS, 2021, p. 4). A política de redução do efetivo da empresa não ocorre apenas pela abertura de PDIVs, mas também por programa de aposentadoria incentivada. Essa redução tende a ampliar a sobrecarga do trabalho e danos à saúde e à segurança, pois “[...] a redução do número de trabalhadores próprios na área operacional estará diretamente associada à elevação do risco de acidentes” (FARIAS, 2021, p. 10).

A relação entre o efetivo e a organização do turno de trabalho é explicitada pela autora ao mencionar que:

> [...] para fazer o escalonamento da tabela de turno e tomar as decisões da organização da jornada de trabalho, a quantidade de operadores de que se dispõe para operar a refinaria é central. Se há uma quantidade de operadores suficiente para organizar as atividades da produção, considerando o efetivo mínimo, pode-se inclusive dispor de mais um grupo de turno e organizar a jornada de maneira que fique distribuída levando em consideração a organização do trabalho e as

> recomendações de ergonomia para a saúde dos que trabalham em turnos de revezamento. Com o efetivo operacional reduzido, as margens para considerar essas recomendações ficam comprometidas, prevalecendo a organização com o efetivo que se tem disponível, instituindo-se como o "normal" as jornadas longas e exaustivas para os trabalhadores. (FARIAS, 2021, p. 8-9).

Apesar da justificativa da gerência, de que usar a escala de 12 horas diminui os mecanismos de prolongamento de trabalho, a autora demonstra que na Revap isso não ocorreu, pois "[...] houve 'dobra' de jornada de trabalho mesmo com o turno de 12 horas, e os operadores são convocados a trabalhar durante as folgas para cobrir lacunas do reduzido efetivo operacional" (FARIAS, 2021, p. 10).

Na mesma linha, o SindiPetro-LP produziu três boletins sindicais sobre o debate de turnos de trabalho na RPBC. O primeiro boletim, denominado *Tabela de Turno: o X da questão,* apresenta o debate sobre a redução do efetivo e alguns dos pontos positivos e negativos dos turnos de 8 ou 12 horas (SINDIPETRO-LP, 2021f). Já o segundo boletim especial sobre a tabela de turnos se encontra na edição número 48 do jornal O Petroleiro, com o tema "8 e 12 horas: o que ganha e o que perde?" (SINDIPETRO-LP, 2021a) onde são apresentados argumentos contrários e favoráveis, assinados por petroleiros de base na refinaria.

As justificativas dos petroleiros que defendem o turno de trabalho de 12 horas assinalam que esse tipo de escala proporciona a redução dos dias de deslocamento (residência-trabalho-residência) e aumenta as folgas nos finais de semana (sábado e domingo). Segundo Farias (2021), essa maior quantidade de folgas nos finais de semana pode induzir a uma preferência, por parte dos trabalhadores, pela jornada de 12 horas. No entanto, afirma a autora, essa vantagem pode ser aparente e:

> [...] não se materializar na realidade, principalmente a médio prazo, pois os trabalhadores em turno, se chamados para trabalhar em suas folgas, podem não gozar desses finais de semana. [...] com a dinâmica de redução de efetivo crescente, as dobras de turnos podem também interferir em mudanças nesse aspecto de finais de semana livre. (FARIAS, 2021, p. 14).

Sendo assim, a reorganização do turno de trabalho, quando inserida na política de redução de efetivo operacional, pode acarretar um aumento do tempo de trabalho via práticas de prolongamento, como horas extras, sobreaviso, BH e dobras.

Já a argumentação dos petroleiros para a manutenção do turno de 8 horas enfatiza as questões de saúde e aponta para a ilegalidade jurídica do turno de 12 horas, como explícito em um subtítulo do artigo *8 horas é dignidade. 12 horas é verdadeira inconstitucionalidade* (SINDIPETRO-LP, 2021a). Ou seja, defende-se o turno de 8 horas como *dignidade* para os trabalhadores. Por fim, o último boletim que suscita o debate sobre os turnos propostos na

RPBC se encontra no número 49 do jornal O Petroleiro, denominado *Jornadas de turno: pesquisadores apontam as consequências para a saúde*. Nele, encontram-se opiniões e comentários de especialistas em saúde pública sobre as consequências da jornada de 12 horas (SINDIPETRO-LP, 2021d).

No decorrer do trabalho de campo, o embate entre os turnos de 8 e 12 horas se fez presente na categoria durante as assembleias ocorridas entre novembro de 2020 e janeiro de 2021. Foi escolhida a jornada para 12 horas, por 8 votos de diferença, com a escala de 4 por 6 (quatro dias de trabalho por seis de descanso). Junto à escolha da jornada de 12 horas, a categoria aprovou a mesa de negociação para tratar das mitigações necessárias para o referido turno, a partir de uma minuta debatida durante as assembleias. Nas negociações, a empresa se comprometeu a não ultrapassar 4 horas extras, perfazendo no máximo 16 horas por turno (12 + 4 horas extras) e a garantir o direito de folga de todos os trabalhadores. Também consentiu que ninguém será obrigado a atender chamado da empresa e que, em caso de negativa, isso não prejudicará seu desempenho em metas que afetem seu GD, conforme matéria da edição de O Petroleiro de março de 2022 (SINDIPETRO-LP, 2022h). A importância do tema para a categoria e o processo de negociação também são descritos por Cellis, Grecco e Takahashi (2022, p. 10) em relatório de pesquisa etnográfica, em que citam que "[...] apesar do sindicato estar contrário à proposta de extensão da jornada para 12 horas, a categoria escolheu, em assembleia, este regime de turno talvez seduzida pelo aumento de folgas".

No debate sobre a extensão do turno de trabalho, destaco o posicionamento da ergonomista Leda Leal Ferreira exposto no boletim sindical número 49 (SINDIPETRO-LP, 2021d, p. 6). Segundo a pesquisadora, não existe uma tabela ideal, pois todas apresentam implicações no âmbito social, familiar e da própria saúde dos operários que trabalham em atividades de forma ininterrupta. Como desenvolvido anteriormente, entre esses problemas encontra-se a dessincronização que existe entre os horários dos trabalhadores da escala de turnos e aqueles do resto da sociedade, o que implica dificuldades de relacionamento com familiares e uma menor participação na vida social, pois os trabalhadores passam fins de semana e feriados no trabalho, dormem quanto todos estão acordados e trabalham quando todos estão dormindo.

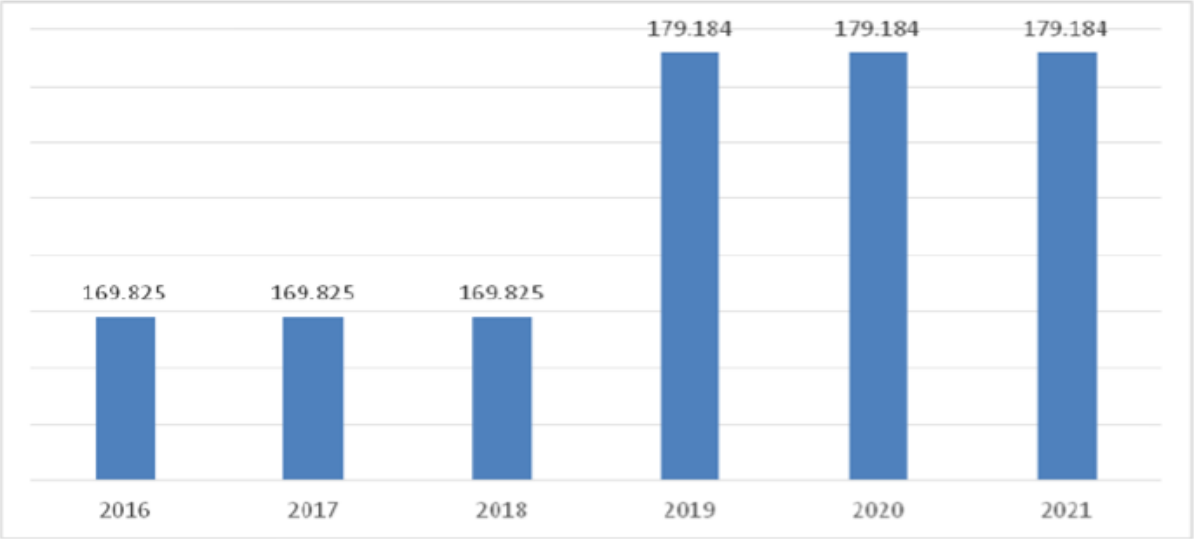
Além dos impactos na vida social e familiar dos trabalhadores (LJOSÅ; LAU, 2009; FARIAS, 2021), os malefícios do trabalho em turnos se materializam em agravos físicos e psicossociais (HELLESØY; GRØNHAUG; KVITASTEIN, 2000; LJOSÅ; LAU, 2009; OENNING; CARVALHO; LIMA, 2012), os quais são potencializados pela falta de efetivo e a necessidade de encurtamento dos tempos de retorno à atividade (FARIAS, 2021). Sendo

assim, a relação entre o turno e o efetivo se desenvolve conforme descrito por Farias (2021) e pela ergonomista Leda no artigo do jornal O Petroleiro, ao afirmar que nenhuma das tabelas resolve o problema de falta de trabalhadores, pois a falta crônica de trabalhadores

> [...] se resolve com contratação de pessoal e não com horas extras, que estão se tornando uma nova normalidade nas refinarias. Se as horas extras aumentam consideravelmente os rendimentos dos turnistas, elas também são um risco seríssimo para a saúde e segurança dos processos (SINDIPETRO-LP, 2021d, p. 6).

Ao corroborar a ideia da autora, destaco que tanto a jornada de 8 quanto a de 12 horas não alteram o THM próprio para os trabalhadores de turno[29]. Ou seja, ambas mantêm a relação entre horas trabalhadas e produção da refinaria. No entanto, a produção apresenta forte crescimento ao longo dos últimos anos. Os dados de capacidade de refino e da produção de derivados do petróleo na RPBC estão expressos, respectivamente, nas Figuras 16 e 17.

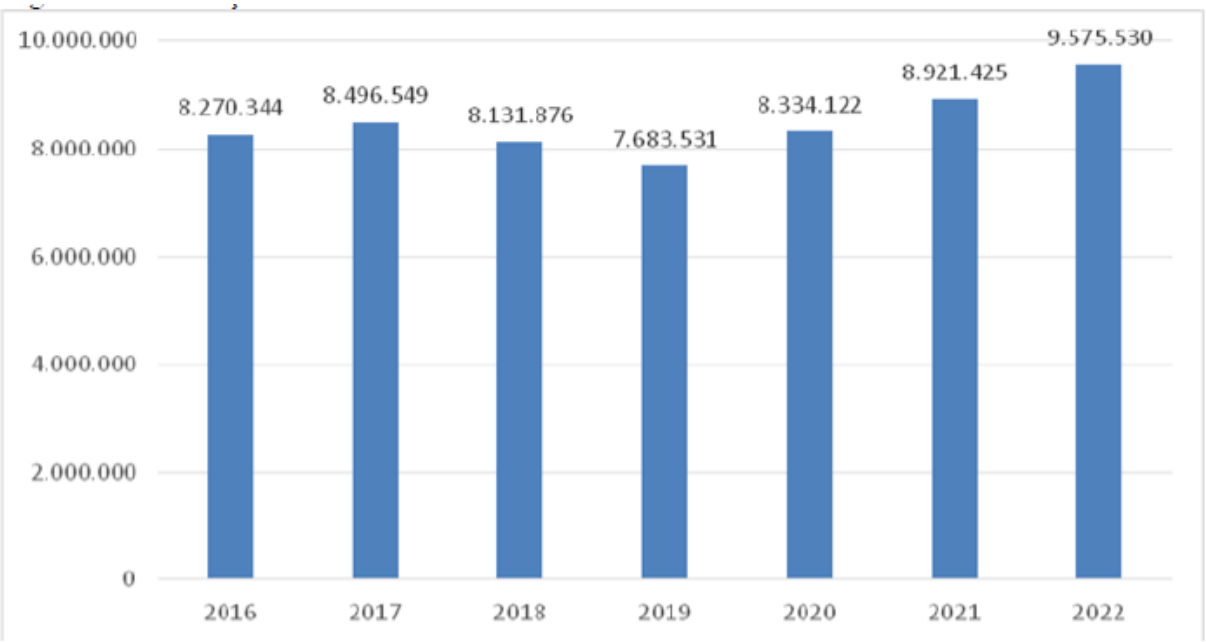
Figura 16 – Evolução da capacidade de refino (barris/dia) da RPBC entre os anos 2016-2020



Fonte: ANP (2022a)

[29] Como apresentado anteriormente, a carga horária semanal é 33 horas e 36 minutos em média, com um THM mensal de 168 horas trabalhadas.

Figura 17 – Produção de derivados do petróleo na RPBC (2016-2021)



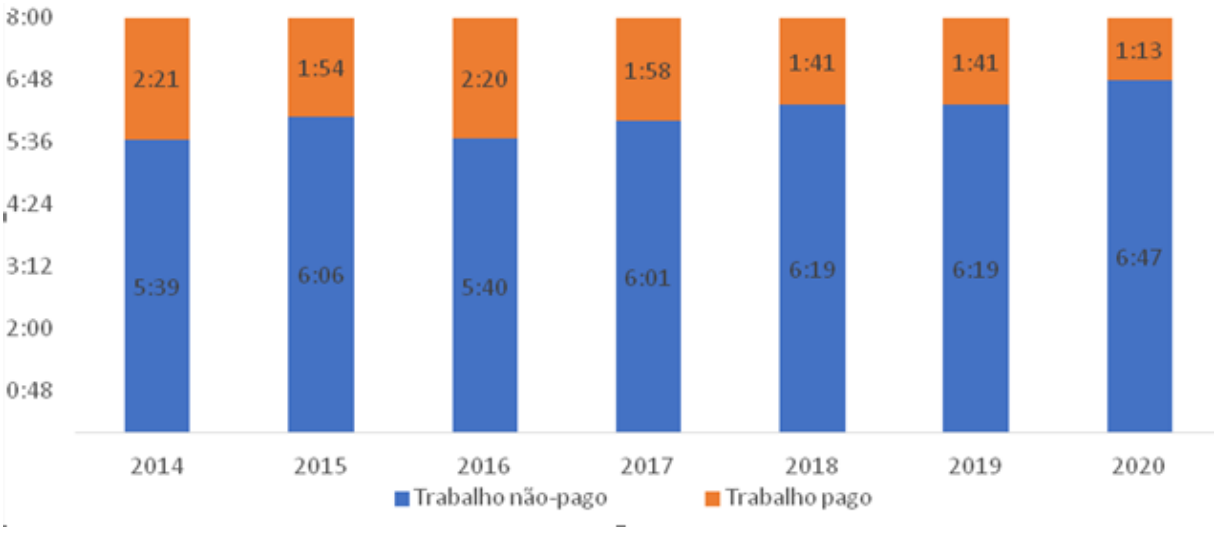
Fonte: ANP, 2022c.
Legenda 1: entre os derivados produzidos na RPBC, encontram-se: asfalto, coque, gasolina A, Gasolina de Aviação, GLP, lubrificante, nafta, óleo combustível, óleo diesel, outros energéticos, outros não energéticos, parafina, querosene de aviação, querosene iluminante e solvente.

Ao analisar as Figuras 16 e 17, é perceptível o aumento da produção de refino de petróleo e seus derivados na RPBC, inclusive durante os anos de pandemia de Covid-19 (2020 e 2021). Como o avanço da empresa para mudança da jornada ocorreu a partir de novembro de 2021, esse aumento da produção aconteceu sob o regime de turnos de 8 horas.

O aumento da atividade de refino, associado à redução do efetivo[30] e à disseminação de práticas de intensificação do trabalho, conforme discutido anteriormente, confirmam o aumento da produtividade no período. Esse aumento de produtividade também pode ser corroborado pelos dados do *Anuário estatístico 2021: trabalho e exploração* (ILAESE, 2021), que demonstra a evolução entre o trabalho pago e o não pago durante os últimos anos entre os trabalhadores efetivos da Petrobras.

[30] Como antes mencionado, durante esse período foram abertos planos de aposentadoria e uma série de incentivos para os trabalhadores adentrarem os PDIVs.

Figura 18 – Relação entre o trabalho pago e não pago na Petrobras em uma jornada de 8 horas



Fonte: ILAESE, 2021.

Como demonstrado na Figura 18, em 2014, em uma jornada média de trabalho de 8 horas, o salário é pago pelo trabalhador em 2h21. Esse número, em 2020, decresce para 1h13. Ou seja, em 2020, numa jornada média de trabalho de 8 horas, o trabalhador, após 1 hora e 13 minutos paga o seu salário, sobrando 6 horas e 47 minutos de trabalho não pago que é apropriado pela empresa. Essa relação, entre os trabalhadores efetivos da Petrobras, determina uma taxa de exploração acumulada de 562% (ILAESE, 2021, p. 28). O aumento da produtividade acarreta um maior acúmulo de atividades pelos operadores, como também maiores exigências técnicas, cognitivas e mentais; tudo isso afeta o trabalho coletivo.

Nesse contexto, o debate sobre a jornada de trabalho não pode se restringir apenas à pauta da empresa e à discussão de 8 ou 12 horas, mas deve avançar em pautas como a redução da jornada, o aumento do efetivo operacional e a luta contra as exigências impostas no trabalho.

4.1.2 A luta política em torno do efetivo mínimo

A redução do efetivo, nos últimos anos, é percebida por diferentes entrevistados, entre os quais T9 e T10, que relatam que:

> […] Quatro é o mínimo [de acordo com] o estudo de segurança que foi feito. […] antigamente eram três na área e dois no painel. Aí [n]esse estudo, entenderam que dois na área e dois no painel atendia.
>
> O quadro mínimo são quatro operadores. São dois no painel, que é na sala de controle e 2 dois na área. [...] [o efetivo] foi reduzindo ao longo do tempo. [...] só

> para você ter noção. Lá nos primórdios era na faixa de 14. [...] era na faixa de sete por volta de 2000 [...]. E aí ficam dois no painel e dois na área para fazer as atividades.

Parece existir um consenso entre os entrevistados a acerca da redução do número de operadores que atuam na RPBC. O relato feito pelo entrevistado T10 delimita não só a diminuição do quadro de operadores na atualidade, mas caracteriza-a como um processo que foi sendo realizado ao longo do tempo. A redução do efetivo de operadores em diferentes refinarias brasileiras foi apresentada e discutida por diferentes estudos nas últimas três décadas (GIL, 2000; FERREIRA; IGUTI, 2003). Na lógica empresarial, a definição do quadro mínimo necessário visa a reduzir custos garantindo "[...] o menor número de elementos por grupo de turno efetivamente necessário para a execução das tarefas sistematizadas" (FERREIRA; IGUTI, 2003, p. 136).

Já para os trabalhadores, o intenso debate sobre o tema elevou a pauta a uma luta política permanente dos operadores e sindicatos dos petroleiros contra a redução de efetivos. Essa seria "[...] uma luta pelo reconhecimento de seu trabalho, pelo reconhecimento de sua competência e pelo reconhecimento de sua responsabilidade" (FERREIRA, 2011, p. 11). O entrevistado T10, ao caracterizar as repercussões da redução do número de operadores em sua unidade cita: "Eu coloquei a redução do efetivo [...] lá no mapa de risco da unidade [...]. Fora os inúmeros riscos que têm na unidade, tem a questão do efetivo. [...] Na minha unidade, 80% é detecção humana."

Como enfatiza o entrevistado, a diminuição do efetivo representa uma perda na qualidade do trabalho, pois aqueles que se mantêm na unidade acabam por ser responsáveis por analisar e detectar falhas de um conjunto maior de instrumentos e aparelhos. Assim, o quantitativo de operadores na unidade se torna mais um determinante da segurança industrial e da saúde do trabalhador. A presença de um efetivo inferior às necessidades das refinarias circunscreve consequências para saúde e segurança e está citada entre as causas primárias de acidentes industriais ou fatais, em refinarias no Brasil e no mundo, pelos mais diversos estudos e relatórios (API, 2010; BELTRAN; VILELA; DE ALMEIDA, 2018; FERREIRA, 2020; UNITED STATES CHEMICAL SAFETY AND INVESTIGATION BOARD, 2007).

A falta crônica de efetivo foi mencionada como um dos fatores que conduziram ao acidente na refinaria Texas City, em 2005, pertencente à British Petroleum (BP). Segundo os relatórios de investigação e os estudos sindicais, o subdimensionamento do efetivo não se restringiu apenas aos operadores, mas compreendeu outras categorias profissionais, como

empregados administrativos, engenheiros e trabalhadores terceirizados da manutenção (API, 2010).

O problema de redução do efetivo é mencionado nos estudos da American Petroleum Institute, que descrevem que, das 71 refinarias em funcionamento na década de 2000 nos EUA, 51 possuíam redução de efetivo e preocupações relativas a saúde e segurança. Na realidade da RPBC, parece existir um consenso entre os entrevistados de que a redução do efetivo tem se intensificado, nos últimos anos, com a incorporação de novas metodologias de análise do efetivo. Essa mudança tem sido observada nas refinarias brasileiras a partir de 2016, com objetivo de reduzir custos para futuras privatizações das refinarias (FERREIRA, 2020). A redução do efetivo é corroborada pelos PNGs da empresa, que demonstram que a redução dos custos com pessoal tem sido um dos pilares da gestão, por meio de aposentadorias e aberturas de PIDVs.

A progressiva redução do efetivo na RPBC é apresentada na Figura 19.

Figura 19 – Redução do efetivo de turno por unidades, na RPBC (2000-2017)

SETOR	UNIDADE	2000*	2016	2017**
PRODUÇÃO	UC/UVC/UPF	9	7	5
	UCP1/UCP2	8	8	7
	UN/UP	5	4	3
	UV/UVC/UTG	6	5	3
	UFCC	7	5	4
	URC/URA	6	7	5
	UGAV	6	4	3
	UT	5	5	4
TRANS. ESTOC.	SETRAE/ETDI	17	11	9
PRODUÇÃO	SETUT	18	11	9
	UT2/UTN	-	9	8
Sub TOTAL Operadores		**87**	**76**	**60**
SESEMA		8	6	6
LABORATÓRIO		6	5	4
TOTAL		**101**	**87**	**70**

Fonte: Farias, 2021.

Percebe-se que, apesar de existir uma progressiva redução do efetivo operacional desde o ano 2000, esse processo se intensifica a partir de 2016, com uma nova lógica de enxugamento do quadro. Com isso, se o efetivo era de 76 operadores em 2016, esse número passou a ser de 60 em 2017.

A redução de operadores retorna, a partir de 2014, com o início do estudo de organização e método (O&M), que tinha como objetivo a readequação das rotinas operacionais e a distribuição mais homogênea dos postos de trabalho (FARIAS, 2021). Segundo o O&M, a redução de operadores seria possível pela transferência de algumas atividades do horário de turno para o regime administrativo. Entretanto, como enfatiza um dos entrevistados (T10), o trabalho cotidiano acontece de maneira diferenciada:

> Foi estipulado que iria ter uma redução do efetivo [...] e você teria essa pessoa, entre aspas, "a mais" no horário administrativo. E aí você concentra as intervenções, carga e descarga de produtos químicos dentro do horário administrativo. [...] Mas não está acontecendo assim, e chega sábado e domingo parece que tá normal. Cheio de gente para fazer um monte de coisa, um monte de PT e um dia normal. [...] eu sempre pergunto para o supervisor: é para fazer isso?

Como relata o trabalhador da RPBC, apesar de ser preconizada a incorporação da maioria das atividades no horário administrativo, elas continuam sendo realizadas nos mais variados horários e dias, inclusive aos sábados e domingos, produzindo uma sobrecarga de trabalho.

Para balizar o efetivo mínimo necessário de uma unidade, o O&M utiliza fundamentos advindos da Administração científica do trabalho defendida por Taylor (FERREIRA, 2018; FARIAS, 2021). A orientação da lógica taylorista é o estudo metódico do processo de trabalho para definir os tempos e movimentos que cada trabalhador deve realizar nas suas respectivas atividades laborais ao longo da jornada diária. Segundo Ferreira (2018), ao incorporar métodos tayloristas na constituição do efetivo, a empresa negligencia as questões de saúde e segurança, seja a curto ou a longo prazo, como também as características do trabalho em uma refinaria, marcadas por grande complexidade e imprevisibilidade e pela necessidade de resposta rápidas, coordenadas e coletivas.

Para a autora, a diminuição do número de operadores repercute diretamente nas características do trabalho dos petroleiros, pois aqueles que permanecem passam a ser obrigados a trabalhar mais, quantitativa e qualitativamente. A jornada aumenta, pois acabam aderindo às formas de prolongamento do trabalho; os afazeres cotidianos ficam mais complexos e perigosos. Os operadores passam a ser obrigados a fazer escolhas, priorizar tarefas e diminuir a frequência de vistorias de rotina na área, o que poderia antecipar a detecção de pequenos problemas presentes em equipamentos e instrumentos.

Tal perspectiva é corroborada por um dos entrevistados (T10):

> [...] [Seria] o tempo que eu teria disponível para verificar os equipamentos, fazer uma rotina melhor. Olha, tá vazando ali. Aquele vazamento acabar se tornando um incêndio ou gerar algum impacto ambiental, pelo fato de você estar mais presente na área, ter mais tempo. Se eu tenho que dar mais PTs, a nossa carga de rotina aumenta [...] eles querem que você faça os cursos dentro do teu horário de

> trabalho. Todas essas questões fazem com que você não dê a devida atenção. Não é que a gente não dê a devida atenção, mas a gente não dá conta.

Um aspecto importante trazido pelo entrevistado T10 demonstra que a diminuição dos operadores se manifesta em sobrecarga de trabalho e, diretamente, em redução do tempo para que o operador que se mantém na área possa *estar mais presente* e para *verificar os equipamentos e fazer uma rotina melhor*. Essa sobrecarga também ocorre pelo aumento de funções, como maior quantidade de PT e a participação de treinamentos durante a jornada de trabalho. Tudo isso acarreta perda de qualidade do controle, da avaliação dos equipamentos e das condições para realização da atividade de manutenção; ou seja, compromete a atividade da manutenção como um todo.

Ao incorporar um maior número de tarefas, são reduzidos ou suprimidos os "poros", aumentando a densidade do trabalho na mesma unidade de tempo. Constitui-se, assim, a redução ou eliminação dos intervalos, microdescansos e pausas informais durante a jornada de trabalho, devido ao aumento do ritmo laboral como princípio da administração científica do trabalho. Segundo McNamara (2018) a redução do efetivo associada à necessidade de manutenção da produtividade conduz à elevação do estresse e da fadiga nos trabalhadores que se mantêm em atividade.

Gil (2000), ao estudar a redução do efetivo durante a década de 1990 em refinarias do estado de São Paulo, aponta a intensificação qualitativa do trabalho como determinante para a deterioração da saúde e segurança dos petroleiros. Aqueles que permanecem precisam trabalhar mais, de modo a manter ou aumentar o padrão de produtividade da empresa, quando este era alcançado anteriormente com um número maior de operadores. Para o autor, a diminuição do efetivo implica um maior risco para a saúde e segurança, devido à intensificação do trabalho pela incorporação de diferentes funções até constituir-se um trabalhador multifuncional. Assim, a falta de um efetivo mínimo pode impedir a contenção rápida das situações de emergência que surgem no processo produtivo, podendo ocorrer com maior frequência danos não previstos e levando ao aumento da demanda de serviços.

Uma das consequências da incorporação de maior número de atividades para operadores no mesmo espaço de tempo é citada por outro entrevistado (T9): "Te digo que o trabalho é até maior por conta do retrabalho. Mas vamos dizer que seria o mesmo, só que você diminui o efetivo. Não tem como aquele efetivo atender àquela carga, naquele tempo, num tempo menor, você vai espaçando mais, não tem o que fazer." O retrabalho enfatizado pelo entrevistado T9 é mais um indicador da sobrecarga de trabalho que pode ocorrer ao realizar a rotina ou atividade maneira acelerada, devido ao encurtamento de prazos ou à redução do

efetivo. Outra consequência da redução do efetivo é a ampliação das barreiras para que operadores mais experientes possam capacitar os mais novos, como destaca o próprio entrevistado T9:

> Aí o gerente queria que eu assumisse dia 15 de dezembro. Eu bati o pé. [...] Não tem que acelerar as coisas. [...] Não tenho experiência, então, assim, uma bomba desse tamanho, uma turbina, assusta, cara. Saber que se aquela bomba ali parar, como eu vou voltar com essa bomba? Mas sempre vai ter alguém. Só tem eu e mais um na área. Pega uma zero hora aí [...]. Como é que esse cara vai vir para me ajudar aí? Não, não é assim, vamos fazer as coisas com calma, não vamos atropelar.

Em um trabalho complexo e cognitivo, reduzir o tempo e a qualidade do treinamento pode ser um desencadeador de efeitos deletérios à saúde com a possibilidade de riscos industriais para os novos operadores e para os demais trabalhadores da refinaria. Alguns desses elementos, como a redução do efetivo, a falta de treinamento e a sobrecarga de trabalho, são considerados determinantes, pelo relatório da Cipa no acidente fatal ocorrido na Reduc em 2016 (CRUZ, 2019).

Um dos sindicalistas (D8), ao comentar o método O&M, cita que:

> O O&M surgiu do estudo baseado no livro *Loss Prevention in the Process Industries*, do autor Frank P. Lees. Nós não tivemos acesso ao estudo, mas ele é baseado em um livro que trata sobre indústrias químicas e uma das nossas críticas é que ele não foi desenvolvido para a indústria de petróleo no Brasil.

Uma das críticas tecidas pelo sindicalista diz respeito à metodologia proposta no livro, desenvolvido para indústrias químicas e não para o setor de refino de petróleo, sobretudo sem considerar a estrutura das refinarias no país. Segundo o entrevistado, é difícil criar homogeneidade mesmo entre as refinarias brasileiras, porque as diferenças técnicas e de equipamentos existentes delimitam rotinas desiguais entre os operadores. Além disso, outra crítica do diretor sindical está no fato de o estudo desconsiderar a legislação brasileira, como as normas técnicas brasileiras da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e as Normas Regulamentadores (NR) do Ministério do Trabalho, como NR-15, NR-16 e NR-17 (BRASIL, 1978b, 1978c, 1978d).

A efetivação do O&M nas refinarias tem sido objeto de questionamento de diferentes entidades sindicais, devido ao aumento do risco de acidentes e à falta de segurança operacional, como observado pela Ação Civil Pública n. 1000580-52.2017.5.02.0255, do SindiPetro-LP, pela apresentação da bancada de trabalhadores da Comissão Nacional Tripartite Temática – CNTT da NR-20, como pelos sindicatos de petroleiros de outras refinarias, como demonstrado pelo Ação Civil Pública nº 000577.2020.15.002/2008, do Sindipetro-SJC, que questiona o quantitativo mínimo de trabalhadores para a Revap (FARIAS, 2021).

4.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A JORNADA DOS TRABALHADORES DA MANUTENÇÃO NA REFINARIA

A jornada de trabalho dos operadores está organizada em turnos, enquanto a dos trabalhadores da manutenção segue a escala do regime administrativo. Na RPBC, o principal horário deste efetivo ocorre de segunda a sexta-feira, das 7h30 às 17h18. Segundo os entrevistados, essa configuração visa a não incorrer na obrigatoriedade das jornadas aos sábados, visto que existe um acréscimo diário de 48 minutos, perfazendo o total de 44 horas semanais.

Assim como ocorrido entre os operadores, foi imposta uma série de mudanças aos trabalhadores terceirizados, com o início da pandemia de Covid-19. Na RPBC, segundo os entrevistados, uma das primeiras mudanças ocorreu na alteração da jornada, sendo produzidos turnos diferenciados de trabalho. A empresa, com a justificativa de diminuir a aglomeração de trabalhadores, dividiu-os em dois turnos, sendo um iniciado no horário normal, das 7h30 às 17h18, e um novo turno que se se concentrava entre 9h30 e 19h18. Além da divisão em dois turnos de trabalho durante o dia, os entrevistados, como T10, relatam o uso dos mais variados horários para os trabalhadores da manutenção:

> Durante um período ficou tendo um terceiro horário. [...] Na pandemia mesmo inventaram essa moda aí [...] de entrar em horários diferentes [...]. Tinha um pessoal lá que entrava à noite, entrava 18h e saía 3h30 da manhã. E o que acaba acontecendo, durante a parada, a gente até sai! [...] Eles começaram a fazer isso sem estar em contrato de parada. [...] Eles abriram outro turno sem estar em parada. Às vezes, o cara ficava igual uma coruja trabalhando à noite sei lá quanto tempo lá. E a gente emitia permissão de trabalho, [...] chegava umas 8h da noite, PT para tal coisa, a gente liberava.

Assim, os serviços de manutenção, que deveriam estar concentrados no horário administrativo, passaram a ser incorporados em diferentes horários. A inclusão de turnos diferenciados para a manutenção passa a impor uma intensificação do trabalho para estes trabalhadores, mas também para os operadores, pois estes devem manter a continuidade das rotinas de planejamento, acompanhamento e avaliação durante a manutenção de equipamentos e aparelhos. A mudança de turnos entre trabalhadores terceirizados da manutenção também foi registrada por Todeschini (2021), que cita as dificuldades para realizar a manutenção de máquinas e equipamentos no período noturno, devido ao cansaço e à falta de atenção. A elevação das exigências sobre os trabalhadores eleva também a possibilidade de acidentes fatais e não fatais.

Segundo os entrevistados, a inclusão de novos turnos diminui o uso de horas extras, devido a uma maior disponibilidade do trabalhador junto às empresas. Entretanto, a redução

dos custos não ocorre apenas por mudanças no regime de trabalho. Dois entrevistados (respectivamente, T4 e T8) descrevem o elevado índice de demissões ocorridas na RPBC durante a pandemia:

> Nossa, durante a pandemia teve um monte [de demissões]. Porque a empresa teve que reduzir recursos e a redução se dá assim: com demissão.
>
> [...] colocaram a gente de turno no mês de março de 2020. Aí, passou o mês de março, me deram férias. Quando eu voltei, fui mandado embora.

As MPs n. 927/2020 e 936/2020 foram as principais medidas implementadas no governo federal, durante a pandemia, na esfera do emprego e renda (BRASIL, 2020b, 2020c). Durante este período, no Brasil, quase 10 milhões de pessoas tiveram seus contratos suspensos ou encerrados durante o ano de 2020 (DOCA, 2020).

Como apontam Mattei e Heinen (2020), ambas as MPs seguiram a lógica do governo federal que, ao invés de buscar a preservação do emprego e os salários dos trabalhadores, tem operado exatamente no sentido oposto: estimulando o desemprego e o rebaixamento dos salários. Destarte, tais medidas levam à redução dos custos operacionais da empresa e à manutenção ou o aumento da produtividade; mas somente porque são baseadas em mecanismos de concorrência e competitividade que deixam os trabalhadores efetivos restantes sempre atentos para a manutenção do emprego.

A situação fica ainda mais latente para os trabalhadores que estão no grupo de risco, seja por idade ou alguma comorbidade, conforme denúncia da reportagem do SindiPetro-LP ao citar que os trabalhadores de uma empresa terceirizada "[...] que seriam admitidos pela nova contratação passaram por um 'pente-fino' e somente os que estavam abaixo dos 60 anos conseguiram uma vaga." (SINDIPETRO-LP, 2021g). Foram registrados, por parte do movimento sindical, redução de salários e demissões em outras empresas atuantes na RPBC e em outras unidades da Petrobras como na Regap, em Minas Gerais (CUT-MG, 2020).

Além das demissões, o aumento do número de casos de Covid-19 leva ao afastamento de trabalhadores e, consequentemente, à diminuição do efetivo. Sendo assim os que permanecem devem manter a rotina e a manutenção dos equipamentos e unidades, gerando sobrecarga e intensificação do trabalho pela falta de efetivo e a manutenção da produção (TODESCHINI, 2021; TEIXEIRA ET AL., 2021). Apesar de a empresa alegar que as medidas faziam parte do método de controle da disseminação do contágio na refinaria, os trabalhadores questionam a demora na adoção de diversos protocolos e procedimentos que deveriam ser implementadas para o conjunto dos empregados.

Assim como no caso dos operadores efetivos, as empresas terceirizadas, mesmo com as mudanças no regime de trabalho, têm desenvolvido algumas práticas de prolongamento de trabalho, como o deslocamento entre residência-trabalho-residência, horas extras e o sobreaviso. Entre os trabalhadores da manutenção, assim como nos operadores, o trajeto entre residência e trabalho ocorre, em sua maioria, pelo uso de ônibus fretados pelas respectivas empresas. Um dos trabalhadores terceirizados (T7), ao relatar esse deslocamento, narra que: "O ônibus me pega às 5h40, aí chega lá 6h40, mais ou menos 10 para as 7h, ele já está aqui na refinaria. [...] Às 7h15 tá liberado para bater o ponto, [...] vai se trocar antes. Depois, bate o ponto que é lá dentro da unidade."

Como narra o entrevistado T7, as horas de deslocamento entre residência-trabalho-residência não são incorporadas na jornada diária dos terceirizados, porém participam do processo de desgaste operário, uma vez que estão no consumo das energias físicas e psíquicas e também reduzem o tempo de recuperação. Semelhante aos casos dos operadores, o alargamento deste período para os terceirizados também ocorre pelo posicionamento do ponto biométrico localizado na sede da empresa, dentro da refinaria, e não na entrada da P10, excluindo da jornada diária o tempo de vestiário, pois o trabalhador só registra o ponto após a troca de uniforme.

Além do deslocamento ao longo do dia, outros mecanismos de prolongamento de trabalho utilizados são as horas extras e o sobreaviso. A implantação das horas extraordinárias, por parte do empregador, sempre esteve presente nas relações de trabalho no Brasil, tendo sido regulamentada na própria Constituição Federal de 1988. Se, antes, o valor mínimo era de 20%, com a promulgação da nova Carta Magna, o valor do trabalho em horas extraordinárias deve ser no mínimo de 50%. Esse valor também foi referenciado, posteriormente, na Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 1988, 2017b).

No ACT 2020-2021 dos trabalhadores terceirizados da construção civil, encontram-se na cláusula 9 os respectivos percentuais de acréscimo para pagamento das horas extras, que são de 70% de segunda-feira a sábado e 100% para as horas extras trabalhadas em domingos e feriados. Como assinalam os entrevistados, existe uma normalização do uso das horas extraordinárias por parte das empresas, um recurso usado não só nos dias de semana, como também aos sábados e domingos. O entrevistado T7 afirma: "Tem todo dia [...]. Se tiver sábado e domingo, nós temos que vir. Se um tiver que trabalhar sábado e domingo, tem que ter um no sábado ou um no domingo."

Durante o período de campo, tal afirmativa, por parte dos trabalhadores, foi percebida pelas repetidas remarcações das entrevistas junto com terceirizados, sendo uma das principais

justificativas a continuidade da jornada na refinaria para finalizar um determinado serviço devido ao prazo apertado. Apesar de esse mecanismo se intensificar em períodos em que ocorre a manutenção de determinado equipamento ou aparelho, parece existir uma constância da prática pelas diferentes empreiteiras dentro da RPBC, como relata T8:

> Nós fazemos hora extra demais, demais. A gente trabalha demais. Esse mês eu fiz 60 horas [extras]. Todo sábado ou domingo. Desde o ano passado, eu folguei um sábado e domingo porque eu tive um compromisso. Eu folguei sábado e domingo, vai fazer 1 ano. Ou trabalha sábado ou trabalha domingo.

Como narra o entrevistado T8, existe uma constância de convocação de horas extras, o que se determina pelo baixo efetivo de trabalhadores da manutenção em relação ao trabalho existente. Além disso, a extensão da jornada de segunda à sexta, para compensação do sábado, não viabiliza a folga completa do final de semana, mas inclui o sábado ou domingo como dias de trabalho, ou seja, é usada para prolongar o trabalho.

A convocação para se submeter às horas extras ocorre pelas mais variadas formas, como contato telefônico ou mensagens por WhatsApp direto ao trabalhador, conforme contaram, respectivamente, os entrevistados T7 e T12:

> Ligaram para mim e eu estava em outro município. Vou gastar quase 2 horas correndo de lá para cá, aí disse: acha outro cara por perto. [...] Ligam e pedem para você vir. [...] é comum, [...] tem que estar aqui, aí cancela tudo e tem que vir.

> Fora as ameaças! Às vezes aparece trabalho extra para dar conta [...], tipo uma emergência, pois acontece alguma coisa na unidade; e deu um problema num equipamento lá, no instrumento. Além de você fazer a programação, o cara abre uma nota para esse equipamento para a gente poder ir lá, corrigir, e aí faz o extra.

Além das formas variadas de convocação, a necessidade de manutenção do emprego encontra uma série de imposições, como o aceite compulsório das convocações, não importando os limites físicos, psíquicos ou sociais. Essa obrigatoriedade se expressa em cancelar tudo que está fazendo para ir à refinaria, como assinala o entrevistado T7, ou a presença de ameaças, segundo o entrevistado T12.

Nesse sentido, atender ou não um telefonema para se apresentar ao trabalho se torna essencial para a manutenção do emprego, conforme relatado por alguns entrevistados, como T8 e T4, nesta ordem, a seguir:

> Aí, ligou para o meu parceiro, porque ele não tinha ido, e 14h ele estava lá dentro, na refinaria. [...] E tem que atender o telefone.

> É o seguinte: você tá com celular. Se te chamar e você não atender o celular, coloca na rua, afinal você é terceirizado. Não vai ter boi, até porque a primeira retomada que eles querem, a empresa vai falar o seguinte: pode ir. Tem uma fila lá fora esperando para entrar.

A recusa em só atender o telefone, por parte dos trabalhadores terceirizados, pode determinar uma advertência, a não permanência na empresa ou uma “marca” para futuras contratações impondo, cada vez mais, a aceitação de tais condições de exploração. A convocação contínua pelas empresas é problematizada por outro entrevistado (T7), ao citar: “Agora, se a empresa deixar assim: você vai ficar na sua casa, de sobreaviso. Aí, sim. Aí, você ganha até, vamos supor assim, sobreaviso, beleza, se não pintar nada, mesmo assim você vai ganhar 4 horas extra. [...] Já tem um valor ganho [...], mas não funciona assim.”

Como contesta o trabalhador T7, apesar de não constar a modalidade de sobreaviso no ACT, a prática das empresas é considerar que todos os trabalhadores que estão de folga são passíveis de convocação para o trabalho. Segundo o entrevistado, existe uma diferença entre os terceirizados novos e antigos na aceitação de horas extras, pois os recém-contratados: “[...] querem ficar na firma, porque entraram agora, entendeu? Então, eles fazem mais”. O entrevistado, ao mencionar que os terceirizados mais novos *fazem mais* horas extras, mostra que as empresas, para recrudescer as exigências e as pressões sobre o conjunto dos trabalhadores, também recorrem às demissões e à admissão de novatos, na tentativa de enfraquecer o coletivo de trabalhadores.

Do ponto de vista da saúde, como já discutido, o uso de horas extras programadas ou não programadas atrapalham os horários de repouso, convívio familiar e social, contribuem para uma maior prevalência de fadiga, alterações cardiovasculares, diferentes problemas de saúde e estresse, seja em trabalhadores da indústria de petróleo (McNAMARA, 2018) ou de outros ramos profissionais (TRINKOFF et al., 2006). Em sistemas complexos e perigosos como a refinaria, o excesso de horas extras determina um aumento da carga emocional e fadiga, um maior risco de lesões durante o trabalho e consequências na segurança para o coletivo de trabalhadores (DIAS et al., 2016; McNAMARA, 2018). Diferentes estudos relacionam o uso excessivo de horas extras como determinantes de acidentes fatais em refinarias de petróleo no Brasil e no mundo (UNITED STATES CHEMICAL SAFETY AND INVESTIGATION BOARD, 2007; BELTRAN; VILELA; ALMEIDA, 2018; McNAMARA, 2018; FERREIRA, 2020).

Essa relação foi noticiada pela imprensa sindical após o falecimento de um trabalhador terceirizado que permaneceu cerca de 12 horas trabalhando sob “[...] um calor escaldante, em uma área insalubre, contaminada com poeira respirável do coque, e ouvindo um ruído intenso da máquina que operava” (SINDIPETRO-LP, 2019). Ou seja, em trabalhadores que atuam em uma refinaria, o uso de horas extras provoca efeitos deletérios à saúde, inclusive pelo aumento

da exposição a substâncias químicas, o período maior de contato com ruídos, elevadas temperaturas, poeira, entre outros.

Como observado, o prolongamento do trabalho, seja entre trabalhadores efetivos ou terceirizados, tem se intensificado devido à diminuição do efetivo nas refinarias. O resultado é o aumento do desgaste operário, pois estas medidas têm sido orientadas, unicamente, pela redução dos custos de produção, e não pelas necessidades dos trabalhadores.

4.3 O TRABALHO NAS PARADAS DE MANUTENÇÃO: PRÁTICAS DE INTENSIFICAÇÃO DE TRABALHO E DESARTICULAÇÃO DO COLETIVO

A parada programada numa indústria de processo contínuo visa a restaurar e/ou melhorar as condições do equipamento e das instalações (MOSCHIN, 2015). As paradas de manutenção são necessárias, pois, após determinado período de operação, perde-se a capacidade de produção, podendo ocorrer a degradação dos produtos envolvidos, perdas na produção, comprometimento de instalações e equipamentos, inclusive com riscos à saúde, como a possibilidade de acidentes industriais.

Ao relatar as especificidades do processo de trabalho durante as paradas de manutenção, um dos dirigentes sindicais (D7) cita:

> [...] parada é um caso atípico e tem que ser acordado com a fiscalização da Petrobras. Por exemplo, tem uma empresa que vai ter que trabalhar num turno de sábado e domingo. Aí, ele vem falar com o gerente do contrato se pode autorizar ou não. O contrato de parada, ele tem umas regras, porque você não pode parar e aí tem que ser 24 horas. O contrato é de 24 horas, e são 24 horas de pressão no serviço.

O aumento da pressão pela conclusão do serviço produz uma série de particularidades nos contratos de parada, como menciona o entrevistado D7, que são acordadas entre contratante e contratada e visam a aumentar a agilidade do serviço e reduzir seu tempo de conclusão. Para as paradas de manutenção funcionarem por 24 horas ininterruptas e, com isso, acelerar-se o retorno da unidade, são feitas várias mudanças na cadeia do processo produtivo, com reorganização do serviço da manutenção e também dos operadores. A realização desse tipo de serviço é feita por uma equipe contratada para tal fim, designada por meio de licitação específica para escolha da empreiteira e com contratações de trabalhadores específicos para a realização da atividade, conforme descrito em outras manutenções de parada em refinarias ou CSN (SOUZA, 2000; BARBOSA; LIMA, 2020).

Como mencionam os entrevistados, as paradas se caracterizam por concentrar um grande quantitativo de trabalhadores e um grande volume de operações realizadas

simultaneamente em um espaço físico reduzido. Os trabalhadores são expostos a riscos e a agentes oriundos não apenas da atividade-fim, mas das outras realizadas em paralelo. Algumas dessas características são descritas por Araújo (2001) e Souza (2000) ao estudarem a relação entre terceirização e saúde durante paradas de manutenção na Reduc, na década de 1990.

Freitas, Porto e Machado (2000a) consideram as paradas de manutenção como uma situação crítica no fluxo de trabalho da indústria de processo, devido aos riscos que se configuram em virtude da intensificação das atividades de manutenção. Torna-se necessária uma articulação eficiente entre operação e manutenção para prevenir acidentes. Um dos mecanismos para acelerar o trabalho ocorre com a abertura de um turno noturno para os terceirizados da manutenção, que se concentra entre 17h30 e 3h30 da madrugada. A abertura deste turno viabiliza a continuidade do trabalho de manutenção por 24 horas ininterruptas e, como assinalam os entrevistados T6 e D7, respectivamente, a jornada diária ainda é prolongada pelo uso de horas extras:

> Agarrou lá na parada, nós saímos 5h30 da manhã e fizemos 12 horas de serviço.
>
> Ele trabalha 8 horas e tem mais 2 horas extras que a Constituição autoriza [...]. Mas na parada, às vezes, ela dá uma picadinha e fica 14 ou 16 horas. E aí você dá um descanso para o cara lá na frente. Então tem que ficar no pé deles e ficar atento.

Como assinalam ambos os relatos, apesar da normativa constitucional legal de apenas duas horas extras durante as paradas de manutenção, pode ocorrer a presença de trabalhadores da manutenção por cerca de 12, 14 ou até 16 horas ininterruptas. Como enfatiza o entrevistado D7, outra característica recorrente encontrada nas paradas de manutenção se consolida no uso mais frequente de práticas de prolongamento do trabalho como mecanismo de intensificação do trabalho e maior agilidade nas atividades.

Além de uma escala diferenciada e do uso de práticas de prolongamento do trabalho para os terceirizados da manutenção, os entrevistados relatam outras características que aceleram o ritmo de trabalho, como o controle rigoroso de metas e prazos, o trabalho simultâneo de diferentes equipes, aumento do quantitativo de trabalhadores na unidade em que se realiza a parada.

Essas características têm por objetivo reduzir os custos da parada, conforme descrito por Araújo (2001) e Souza (2000) sobre paradas de manutenção na Reduc na década de 1990. A pressão econômica por encurtar o tempo e o custo das paradas de manutenção impõe sérios problemas à dimensão coletiva do trabalho, sobretudo do ponto de vista da saúde e segurança

dos operários. Como consequência das paradas, pode ser observado um elevado perfil de acidentes nas atividades de manutenção, que afeta principalmente os níveis hierárquicos mais baixos, como apresentado por Souza (2000).

Quando ocorre uma parada de manutenção de uma unidade, as mudanças na rotina do trabalho se tornam tão preocupantes que há aumento de denúncias e queixas, inclusive por parte dos trabalhadores terceirizados, junto à direção sindical do SindiPetro-LP. É comum a necessidade de ações como visitas técnicas para fiscalizar e acompanhar as condições de trabalho durante alguma parada na RPBC (SINDIPETRO-LP, 2022f).

Cabe registrar que, no mesmo período em que estava ocorrendo uma parada de manutenção, ocorreu a morte de um trabalhador terceirizado da caldeiraria na Reduc, que foi registrada na matéria *Morte de caldeireiro na Reduc é mais um reflexo da redução de efetivo e precarização da segurança* do jornal O Petroleiro n.º 141 de marca de 2022. Lê-se na matéria:

> Isso reflete a precarização da segurança e saúde dos trabalhadores, em prol de mais lucro para os donos de empresas contratadas pela atual gestão da companhia, que opta pelo preço mais baixo nas licitações, em detrimento de menos treinamentos, menos mão de obra capacitada e mais assédio por resultados. Quem paga com a vida são os trabalhadores, que no caso dos terceirizados, muitas vezes são ameaçados de perderem o emprego caso não aceitem realizar tarefas perigosas, mesmo com pouca mão de obra para garantir segurança total em toda etapa de uma manutenção. (SINDIPETRO-LP, 2022h, p. 4).

A reportagem aponta diversos fatores como possíveis determinantes do acidente fatal na Reduc. Entre eles, estão a busca pela redução dos custos, atrelada à redução do tempo de treinamento; a pressão por acelerar o ritmo de trabalho; a ameaça constante de demissões como coação para realizar dada tarefa (SINDIPETRO-LP, 2022h).

Além do aumento dos determinantes de insegurança durante a parada, causado pelo ritmo intenso de trabalho, os entrevistados citam a permanência de alguns desses determinantes após o fim do serviço, como nos conta o entrevistado T8: “Toda vida sobra e, aí, o pessoal da manutenção [fixa] concluiu o resto do trabalho. [...] Porque a parada, você sabe como é: uma loucura pesada [...], sempre dá problema. Aí o pessoal vai lá, a gente que conserta. Final de parada, já sabe. É manutenção que termina.”

Pelo relato do trabalhador, a *loucura pesada* para encerrar a manutenção da parada, devido aos prazos encurtados, impõe a necessidade de realizar algum serviço extra de manutenção, como ajuste ou conserto de algum equipamento. A execução de mais serviços após a manutenção de parada ter sido finalizada põe mais ainda em risco o conjunto dos trabalhadores, pois são equipes diferenciadas que atuam na parada e na manutenção corrente.

Nesse contexto, a relação entre pressão econômica e retorno rápido das atividades da unidade se constitui um dos determinantes de insegurança durante este processo (LIMA; SEMOHLY, 1986). Essa relação também é verdadeira ao inverso, como destaca o entrevistado D7 ao descrever:

> Eu também avalio que até as questões de manutenção têm sido negligenciada[s]. Por exemplo, a parada de 2022 agora é uma parada que seria em 2021. Porque eles falam que é por causa do coronavírus, mas será que [é] o coronavírus mesmo? [...] Deve ser questão financeira, porque a ideia é que vamos empurrando e protelando o equipamento até onde ele não aguentar mais, e isso é uma pergunta que eles não respondem. [...] É isso mesmo, e até as manutenções você tem negligenciamento hoje.

Além da intensificação do trabalho durante as paradas de manutenção, o entrevistado D7 enfatiza outra lógica de pressão econômica que ocorre pelo uso contínuo do equipamento. A empresa passa a negligenciar a manutenção, permitindo o uso "[...] até onde ele não aguentar mais", consequentemente garantindo a continuidade da produção. O entrevistado cita, como exemplo, o adiamento da parada da manutenção de uma unidade da RPBC que estava planejada para 2021 e foi realizada em 2022.

Como desenvolvido nesta seção, as paradas de manutenção das unidades são recorrentes e consideradas estratégicas para a indústria de processo contínuo. Sendo assim, são desenvolvidas, pela Petrobras e pelas empreiteiras contratadas, uma série de mudanças na organização do trabalho, como a presença de um maior quantitativo de trabalhadores, atividades simultâneas, a abertura de um turno extra, sendo todas essas, como vimos, práticas de intensificação e prolongamento do trabalho entre operadores e manutenção.

Durante as paradas de manutenção, a gerência da RPBC tem modificado o turno de operadores para 12 horas. Essa ação da empresa ocorreu nas paradas de 2021 e 2022, sendo ambas de maneira unilateral, sem anuência dos trabalhadores ou negociação com a representação sindical. Ao contrário da mudança de jornada outrora mencionada, no caso particular das paradas de manutenção, além da alteração da jornada para 12 horas, a proposta continha a mudança do THM de 168 horas, forma própria para o regime de turno, para 200 horas mensais, forma utilizada no regime administrativo. Denominado pela gerência *turno administrativo provisório*, a proposta também compreendia a redução de cinco para quatro grupos de trabalhadores e a formação de dois turnos diurnos (7h às 19h) e noturnos (19h às 7h), constituindo assim uma escala de 12 x 36 horas.

Pela proposta da empresa, os trabalhadores cumpririam o horário de trabalho das 7h às 16h, o que perfaz 8 horas de jornada diária, com 1 hora de almoço. As 3 horas diárias excedentes eram compensadas com instrumentos de prolongamento de trabalho, como BH e

horas extras, sendo as duas primeiras computadas diretamente no BH; a última hora, 50% incorporada ao BH; e os outros 50%, pagos em horas extras ao final do ano, sendo o mesmo regramento realizado no período noturno.

Como destaca Ferrajoli (1978), o cumprimento dos acordos coletivos e da legislação trabalhista vigente está sempre sendo posto em xeque pelas empresas, com o objetivo de pressionar pelo aumento da exploração e a redução de custos. A pressão incide especialmente sobre a força de trabalho, por meio da negação ou da redução de direitos conquistados. Ademais, as contradições advindas da relação capital e trabalho interpelam o processo de questionamento, enfrentamento e resistência operária para limitar o processo de exploração capitalista (CLOT, 2010).

Nos casos citados, as demandas dos trabalhadores das unidades levaram à convocação de uma série de reuniões setoriais e, posteriormente, assembleias da categoria para discussão e deliberação conjunta dos trabalhadores. A parada de 2021, ocorrida entre os meses de janeiro e fevereiro, situou-se nas unidades de Destilação, UTN, HDS e UFCC, sendo as reuniões setoriais organizadas durante este período e as assembleias, na porta da refinaria, entre os dias 11 e 16 de fevereiro. Além das questões relativas à alteração da jornada de trabalho, foram discutidos e deliberados pontos como: a falta de segurança durante o período de descontaminação; a necessidade de um maior acompanhamento dos trabalhos críticos e do condicionamento dos equipamentos, devido ao menor efetivo operacional em relação às paradas anteriores; a exigência de fiscalização e acompanhamento dos serviços de manutenção, mediante riscos de acidentes; a redução do número de técnicos de segurança do trabalho; entre outros (SINDIPETRO-LP, 2021g, 2021i).

O amplo debate, nos setoriais e nas assembleias, relativo a questões de saúde e segurança durante as paradas de manutenções demonstra a preocupação dos trabalhadores durante estas atividades, que geram alto risco de acidentes fatais ou não-fatais (SOUZA, 2000). A organização dos trabalhadores fez a empresa recuar e um acordo verbal ser estabelecido, determinando que toda parada de manutenção na UTE-ERZ e RPBC seriam feitas sem alteração do THM do turno. Após conquista, no ano de 2021, da manutenção do THM e da escala dos trabalhadores durante a realização da parada, o debate voltou à pauta no ano de 2022 durante as paradas das unidades da URA, URC e destilação. Nesse período, a ofensiva da empresa se manteve, para os trabalhadores das respectivas unidades, nos mesmos marcos do ano anterior (SINDIPETRO-LP, 2022h). A resposta sindical compreendeu a convocação de assembleias operárias, entre os meses de janeiro e fevereiro, que por ampla maioria decidiu recusar a proposta da empresa e a constituição de uma regra comum para as

paradas de manutenção de qualquer unidade operacional da UTE-ERZ e RPBC (SINDIPETRO-LP, 2022g).

Com a recusa inicial da empresa, os trabalhadores entraram em greve e, após quatro dias de movimentações, ocorreu recuo da empresa e o aceite da manutenção do THM (SINDIPETRO-LP, 2022i). Portanto, apesar das medidas da empresa para intensificar os fluxos durante a parada de manutenção, para modificar a jornada de trabalho, e para implementar instrumentos de prolongamento do trabalho e redução do custo, a resposta operária e sindical também se fez presente.

O objetivo de tais mudanças gerenciais é o de acelerar a execução do trabalho e o retorno da unidade ao ciclo produtivo. Em resultado, essas mudanças também descaracterizam o trabalho coletivo e podem ser fatores determinantes para um maior índice de acidentes durante as paradas de manutenção (SOUZA; FREITAS, 2002).

5 TABELA SALARIAL UNIFICADA: REFLEXÕES A PARTIR DA LUTA DOS PETROLEIROS PELA SAÚDE

No presente capítulo, analiso as ações coletivas e sindicais diante da ofensiva da empresa por intensificação e exploração capitalista, verificada com o avanço da terceirização na refinaria. O ponto de partida desse capítulo é a instituição e luta pela tabela salarial unificada na RPBC, iniciativa que emerge como reposta sindical à influência da terceirização no trabalho coletivo e sua relação com a saúde e segurança dos petroleiros na refinaria.

O capítulo está dividido em quatro partes: na primeira, contextualizo a iniciativa de constituição da tabela salarial unificada com o objetivo de garantir melhores condições de trabalho e salário aos trabalhadores terceirizados. Na segunda, descrevo a experiência de lutas conjuntas dos sindicatos e comissão de desempregados na busca pela aplicação da tabela salarial unificada junto às empresas terceirizadas na RPBC. Na terceira parte analiso, sobretudo, as ações do Sintracomos, do Sindimetal e da Comissão de Desempregados de Cubatão na luta pela tabela salarial unificada. Por fim, na quarta parte apresento algumas reflexões sobre o atual enfrentamento dos petroleiros do litoral paulista, observando as experiências históricas da luta unificada dos petroleiros efetivos e terceirizados com base na saúde.

5.1 A TABELA SALARIAL UNIFICADA

A resposta política dominante à crise econômica que se iniciou no Brasil em 2014 desencadeou um conjunto de medidas estatais (ajuste fiscal, Lei da Terceirização, Reforma Trabalhista e Previdenciária), bem como medidas empresariais com alterações produtivas e nas formas de gestão e organização do trabalho (BRASIL, 2017a, 2017b, 2019a). O sentido dessas medidas é o da intensificação da exploração e perda de direitos sociais dos trabalhadores (FORTES, 2019; MARCELINO; GALVÃO, 2020). Esse contexto é marcado por um enorme crescimento do desemprego.

Em Cubatão e na região da Baixada Santista, o aumento de demissões foi intensificado pelo desinvestimento nas obras do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC)[31] que se concentravam na construção da UTE-EZR, expansão de rodovias, construção do Minha Casa,

[31] O PAC surgiu no segundo mandato do governo Luiz Inácio Lula da Silva (2007-2010) e tinha como objetivo contribuir para o desenvolvimento acelerado e sustentável da economia a partir da execução de grandes obras de infraestrutura social, urbana, logística e energética do país. Durante o governo Dilma Rousseff (2011-2016) ocorreu a continuidade do programa com o lançamento, em 2011, da sua segunda fase.

Minha Vida e outras obras de infraestrutura. Além do encerramento das obras do PAC, o aumento de trabalhadores desempregados na região ocorreu devido ao encerramento de um grande número de atividades da Usiminas, o que totalizou cerca de 13 mil trabalhadores demitidos entre os anos de 2015 e 2016. A resposta operária ao desemprego no município é marcada pela efervescência de lutas e ações dos trabalhadores desempregados na busca por seus direitos e por maior visibilidade da situação de vulnerabilidade social.

Nesse quadro de lutas e de falta de respostas concretas do poder público, surge a Comissão de Desempregados, como mencionam diferentes entrevistados, como D1 e D4, respectivamente:

> A Comissão de Desempregados surge do pessoal da Usiminas, do sistema trecheiro da Petrobras com as obras do PAC na RPBC, construção da Termoelétrica, construção da Imigrantes e outras obras, com isso veio muita gente de fora, pois muita gente ficou para construir família. [...] Além disso, não tinha uma entidade que representasse eles.
>
> A verdade é que os sindicatos nunca olharam esse trabalhador desempregado porque ele não contribui [...] eles só olham quando o trabalhador está trabalhando.

Dois importantes aspectos correlatos aparecem destacados nesses dois depoimentos: a ausência de atuação dos sindicatos com os trabalhadores desempregados e a falta de organização destes. O aparecimento da Comissão de Desempregados de Cubatão está marcadamente inscrito nas mobilizações próprias dos trabalhadores demitidos por seus direitos trabalhistas, como salários, verbas rescisórias e fundo de garantia do tempo de serviço não pagos pelas empresas.

A histórica ausência de ação sindical na organização dos trabalhadores desempregados permite aos capitalistas utilizar o exército de reserva contra os empregados, como instrumento de pressão para acirrar a concorrência entre os trabalhadores, no sentido de rebaixar o salário e as condições de trabalho e moderar os protestos e lutas. Diante disso, ganha destaque a alternância entre a condição de empregado e desempregado que marca a história dos trabalhadores. Contudo, uns e outros permanecem separados como não integrassem uma mesma coletividade. Essa histórica limitação da organização sindical dos trabalhadores é ainda mais realçada em momentos de ofensiva política dos capitalistas, como no período aberto pela crise econômica, com o aumento do desemprego no país e na baixada santista, a partir de 2014.

É esse o contexto em que a Petrobras e as empresas terceirizadas, conforme desenvolvido anteriormente, passam a intensificar o grau de exploração dos petroleiros, o que inclui o rebaixamento salarial e das condições de trabalho dos empregados terceirizados, especialmente na renovação dos contratos entre a Petrobras e as empresas contratadas. Um

breve parêntese: esse não é um caso isolado. Um processo semelhante também é descrito por Carvalho (2013) e Milanez (2018) na Vale do Rio Doce, onde a generalização das formas de terceirização tece estratégias de ampliação da produtividade, entre as quais está a possibilidade de demissões e recontratações de trabalhadores nas mais variadas formas e com salários e benefícios mais rebaixados.

Além dos mecanismos já explicitados, o aumento da concorrência entre os trabalhadores, relativo ao processo de terceirização na Petrobras, também é acentuado. Segundo o depoimento do entrevistado D7:

> [...] a empresa vai buscar [...] um sindicato que é favorável, com taxas menores e acordo coletivo favorável para ela [empresa] e desfavorável para o trabalhador. O que pesa muito é o acordo coletivo. Se você tem sindicato forte, que tem um coletivo brabo, aí a empresa não quer entrar dentro desse sindicato.

Nesses termos, conclui-se que as empresas terceirizadas avaliam os ACTs firmados pelos diferentes sindicatos. Assim, cada empresa pode escolher o ACT mais vantajoso para si e, ao mesmo tempo, excluir os sindicatos considerados com maior força em relação aos demais. Cabe destacar que essa possibilidade é viabilizada pelas normas de enquadramento sindical da empresa, definidas com base em sua atividade econômica. E, comumente, as empresas atuam de forma simultânea em mais de uma atividade econômica. Assim, se uma empresa que presta serviços na RPBC estiver enquadrada, por exemplo, na atividade econômica da construção civil e prestar serviço de metalurgia, pode ter seu enquadramento sindical na construção civil e não cumprir o ACT dos metalúrgicos. Essa comparação de acordos coletivos também é mencionada pelo longo relato do entrevistado D1.

> A empresa procurava a construção civil (Sintracomos), mas [...] [depois] corria para o[s] metalúrgico[s] (Sindimetal) porque a tabela de metalúrgico era mais baixa. Só que, em vez de a construção civil conversar com os metalúrgicos, dizendo que você está prejudicando os trabalhadores [...], fazia boletim malhando o Sindicato dos Metalúrgicos. [...] Então, os próprios sindicatos começaram a fazer isso. Por isso chegamos a seis salários dentro da RPBC: uma por conta das empresas e outra por conta dos próprios sindicatos.

Como menciona um dos diretores sindicais do SindiPetro-LP, além da ofensiva patronal, a fragmentação dos sindicatos acaba por beneficiar as empresas terceirizadas ao ofertar salários e condições mais rebaixadas. Conforme já desenvolvido, a ofensiva das empresas terceirizadas na intensificação da exploração é percebida pelos trabalhadores efetivos da RPBC pela piora das condições do trabalho coletivo na refinaria, sobretudo por desfavorecer a segurança das atividades operacionais, complexas e perigosas.

Nesse contexto, a direção do SindiPetro-LP iniciou uma maior aproximação com o Sintracomos e o Sindimetal, atuando no sentido de diminuir os conflitos entre os dois

sindicatos vislumbrando a possibilidade de uma ação conjunta diante dos ataques das empresas terceirizadas aos direitos dos trabalhadores na RPBC. Além dessa articulação, o entrevistado D1 cita a necessidade da presença da Comissão de Desempregados:

> Quando começou isso, pensei: os caras vão utilizar os desempregados como "oxigênio para esta queima". Aí eu tinha que ir neles para não permitir. [...] Era fundamental o posicionamento dos desempregados, porque as empresas iam se aproveitar [...] do exército de reserva, pois a queima era os desempregados e os caras tinham que falar: não pode diminuir o salário.

A iniciativa do SindiPetro-LP de inserir a Comissão de Desempregados nessa articulação sindical também acontece pelo reconhecimento da atuação da comissão junto aos trabalhadores do município de Cubatão. Essa articulação teve início a partir de 2018 e, desde então, tem produzido ações e paralisações conjuntas na porta da refinaria, conforme ilustram as Figuras 20 e 21 (SINDIPETRO-LP, 2018a, 2018b; SINTRACOMOS, 2020b).

Figura 20 – Ato unificado de sindicatos e Comissão de Desempregados, na P1

Fonte: Arquivo SindiPetro-LP.

Figura 21 – Ato unificado de sindicatos e Comissão de Desempregados, na P10

Fonte: Arquivo SindiPetro-LP.

As ações são organizadas de fora para dentro da refinaria a partir de demandas dos trabalhadores, como quando ocorre rebaixamento de salários ou o não pagamento dos direitos trabalhistas por parte de alguma empreiteira que encerrou as atividades. Para desarticular as ações na porta da refinaria, o patronato utiliza diferentes ações, como lembra o entrevistado D3: “O último problema que teve foi que a empresa sabia que ia ter uma mobilização [...] então, em vez dos ônibus chegarem às 8 horas da manhã que era o horário correto. [...] Chegou 10 ou 11 da manhã.” Como relata o entrevistado D3, quando ocorrem atividades do sindicato, como atos e paralisações na P10, uma das estratégias das empresas é atrasar o horário de chegada dos ônibus dos trabalhadores. Além disso, os relatos dos entrevistados fazem alusão à ação patronal pela alteração de entrada dos ônibus dos terceirizados. Assim, em vez de entrarem na P10, os ônibus são desviados para a P1 ou alguma outra entrada que não é utilizada oficialmente para embarque e desembarque dos trabalhadores.

Outra proposta fomentada pelo SindiPetro-LP, junto aos sindicatos e à Comissão de Desempregados, para frear as perdas salariais foi a construção da tabela salarial unificada para os novos contratos de empresas terceirizadas na refinaria. Essa tabela estipula o valor do salário base para cada função profissional exercida na refinaria. Também estipula os valores mínimos para o vale-alimentação e outros benefícios que devem ser seguidos pelas empresas

na RPBC, independente do sindicato oficial. Para a construção da tabela, foram comparados diferentes ACTs locais e de outras regiões para as respectivas funções e salários. A confecção da tabela salarial unificada tomou o maior salário base para cada função profissional presente nos diferentes ACTs consultados. A tabela salarial unificada foi aprovada pelos trabalhadores em assembleia conjunta, realizada no dia 5 de abril de 2019, na sede do Sindicato da Construção Civil e com a presença das diretorias do SindiPetro-LP, do Sintracomos, do Sindimetal e da Comissão de Desempregados de Cubatão, como ilustra a Figura 22.

Figura 22 – Assembleia unificada dos trabalhadores de Cubatão, organizada pelos sindicatos representantes dos metalúrgicos, dos trabalhadores da construção civil, dos petroleiros e pela Comissão de Desempregados

Fonte: Acervo SindiPetro-LP.

O lançamento da tabela salarial unificada esboça desafios à ação conjunta entre os sindicatos na refinaria, entidades sindicais filiadas a diferentes centrais sindicais (Conlutas, Força Sindical e Intersindical) com diferentes orientações e ações (TRÓPIA, 2002; GALVÃO, 2014; MARCELINO; GALVÃO, 2020), e a Comissão dos Desempregados. Os desafios à ação conjunta são postos concretamente pelo processo de luta para efetivação da tabela salarial unificada na RPBC.

5.2 EXPERIÊNCIA DE LUTAS PELA TABELA SALARIAL UNIFICADA NA RPBC

Após a confecção da tabela salarial unificada, homologada em assembleia, a estratégia inicial desenvolvida pelas entidades foi encaminhar o documento junto à Prefeitura de Cubatão, Petrobras e Ministério do Trabalho (ALMEIDA et al., 2021). Como apontam os autores, o objetivo do envio da tabela para a prefeitura de Cubatão era pressionar para que as contratações ocorressem via o Posto de Atendimento ao Trabalhador (PAT). O PAT, executado pela Prefeitura, é um programa coordenado pela Secretaria Estadual do Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo. Além de concentrar serviços como habilitação, seguro-desemprego e emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social, o PAT tem como objetivo principal a realizar a intermediação de mão de obra para (re)colocação do trabalhador no mercado de trabalho, por meio de buscas junto ao Sistema Nacional de Emprego. Com isso, visa a reduzir os custos e o tempo de espera tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

Um dos entrevistados explicita como ocorre esse processo de intermediação do PAT junto às empresas da região, como afirma o entrevistado D4:

> A função dele [PAT] é receber o currículo, cadastrar e convocar o trabalhador quando a empresa entende que está legal e que está dentro do perfil da empresa. Isso significa que não é de autonomia do PAT indicar o trabalhador, mas o PAT pega essa demanda das empresas e esse cadastro e currículo para enviar para empresa os nomes. Por exemplo, existem 10 vagas de caldeireiro, só que tem 50 cadastrados. Quem vai fazer as indicações para pedir para fazer essa contratação não é o PAT, mas a empresa que vai avaliar o perfil dos 50 currículos dos trabalhadores que estão lá no PAT.

A luta por uma maior transparência nas formas de contratação pelo PAT circunscreve uma das principais ações da Comissão de Desempregados. Além do envio da tabela salarial unificada para o PAT, as entidades encaminham também o documento para a direção da Petrobras e as empresas terceirizadas na RPBC.

A luta para efetivação da tabela salarial unificada desencadeou uma série de respostas das empresas. Em outubro de 2019, o primeiro processo licitatório após o lançamento da tabela salarial unificada resultou na saída da SGS para a entrada da empresa Allcontrol no contrato de manutenção de corrente de elétrica e instrumentação. Segundo a imprensa sindical, no novo contrato da Allcontrol:

> [...] o vale-alimentação foi cortado, o plano de saúde oferecido é precário e os salários sofrem sucessivos atrasos. Para se ter uma ideia, eletricistas que no contrato anterior, um ano antes, recebiam R$ 3.100,00, estavam recebendo R$ 1.830,00. Além disso, a empresa se recusa a reconhecer o Sindicato dos Metalúrgicos da Baixada Santista como representante legítimo da categoria, transferindo unilateralmente esse papel ao Sindicato dos Eletricitários de São Paulo, que nunca

> atuou no Sistema Petrobras. (SINDIPETRO-LP, 2020a).

Como apontado na matéria, além de não seguir a tabela salarial unificada, o novo contrato da Allcontrol permitia diminuir o valor dos salários de R$ 3.100,00 para R$ 1.830,00 e o corte de benefícios como o vale-alimentação. Almeida et al. (2021), ao descreverem esse processo, citam que, para não seguir a tabela, a empresa utilizou o enquadramento sindical dos funcionários junto ao Sindicato dos Eletricitários de São Paulo. Ou seja, usou o subterfúgio de um ACT de outra base territorial com o objetivo de reduzir os custos e se distanciar dos sindicatos dos trabalhadores participantes da tabela salarial. Na luta pela aplicação da tabela salarial para os trabalhadores da Allcontrol, ocorreu uma construção coletiva entre os trabalhadores da refinaria (efetivos e terceirizados de outras empresas) com uma paralisação de um dia (SINDIPETRO-LP, 2020b). Apesar da tentativa do enfrentamento com atos na porta da refinaria e a deflagração de uma greve por parte dos trabalhadores, a empresa Allcontrol encaminhou o conflito para a Justiça do Trabalho.

A decisão judicial foi favorável à empresa. A decisão também compreendeu medidas repressivas para inibir a greve dos trabalhadores: a ilegalidade da greve, o não reconhecimento do sindicato dos metalúrgicos como representante legal dos trabalhadores, multa diária de 50 mil reais caso o movimento grevista fosse mantido e o retorno imediato dos operários ao trabalho, sob pena do desconto dos dias parados e multas ao Sindimetal (SINDIPETRO-LP, 2020a). E, também, a aplicação do interdito proibitório[32] (SINDIPETRO-LP, 2020b). É o que confirmam os dois depoimentos seguintes, dados respectivamente pelos entrevistados D3 e D4:

> Conseguiram [multa] contra o sindicato dos metalúrgicos no valor de 50 mil reais diários! Quer dizer, nós não poderíamos parar os trabalhadores.
>
> Ainda está tendo o interdito proibitório contra membros da comissão, com a impossibilidade de estar nos arredores da refinaria. Tem que ter uma distância, senão tem multa para os representantes.

Como assinalam os relatos, essas medidas restritivas não alcançam só os sindicatos (multa diária), mas também os representantes da Comissão de Desempregados (interdito proibitório). Essas decisões expressam o avanço das medidas repressivas à luta e à mobilização dos trabalhadores por direitos, tomadas pela Justiça do Trabalho. A aplicação desses instrumentos jurídicos tem sido utilizada de maneira recorrente pela Justiça do Trabalho em favor das empresas, como nos conflitos entre trabalhadores/sindicatos contra a

---

[32] O interdito proibitório é um instrumento jurídico constituído como ação de natureza preventiva e com o objetivo de impedir iminente agressão à determinada poss. Tem sido usado como instrumento de perseguição e isolamento da lutas populares (XAVIER; VIEIRA, 2017).

Vale[33] (MILANEZ et al., 2018) e na Samarco (XAVIER; VIEIRA, 2017). O interdito proibitório avança não só contra as representações sindicais, mas como prática criminalizadora das lutas sociais e das lideranças de comunidades diretamente atingidas pela mineração da Vale (XAVIER; VIEIRA, 2017).

Como resposta à empresa e às decisões da justiça, os trabalhadores continuaram as mobilizações na porta da refinaria e cerca de 50 trabalhadores da Allcontrol pediram demissão coletiva no dia 27 de janeiro de 2020.

Esse e outros desfechos, bem como os limites postos à ação própria dos trabalhadores, merecem uma reflexão dos atores implicados na luta pela tabela salarial unificada (sindicatos e Comissão de Desempregados). Tanto mais por não representar um caso isolado, nem tampouco um fato novo nas iniciativas de luta unificada dos petroleiros pela saúde, como no caso da Reduc nos anos 1990 (ARAÚJO, 2001). Mais recentemente, outros estudos relatam a ação patronal de encaminhar conflitos trabalhistas para o âmbito do Poder Judiciário (CAMPOS, 2016; MILANEZ et al., 2018; ALMEIDA; SOUZA; PINA, 2021), reforçando um dos aspectos centrais da tutela sindical pelo Estado (PINA et al., 2020). Segundo Santos e Rosenfield (2020), nos últimos anos, cresceu a intervenção do Poder Judiciário – por meio das instâncias da Justiça do Trabalho e até do Supremo Tribunal Federal (STF) – a favor dos empregadores, quando ocorrem conflitos entre empresas e trabalhadores.

O enquadramento sindical pela atividade econômica da empresa define o sindicato patronal do empregador, seu espelhamento para a categoria profissional e o enquadramento do sindicato oficial dos trabalhadores. Além da atividade econômica, a base territorial é outra dimensão aplicada na definição do enquadramento sindical da empresa e dos empregados na refinaria para escapar da tabela salarial unificada. É o que aparece na imprensa sindical, que denuncia que outras empresas como G&E Engenharia, Benge, C3, AGS e a Método Potencial têm utilizado algumas dessas estratégias para a não aceitação da tabela salarial unificada (SINDIPETRO-LP, 2021a, 2021c; SINTRACOMOS, 2020a, 2020b); e também no relato do entrevistado D2:

> O que mais tem é um desrespeito com a base territorial. Constantemente acontece e eles usam de onde a empresa vem. Tem empresa que vem da Bahia querendo fazer o acordo com o sindicato de lá. Os contratos de parada ocorrem muito mais isso porque tem gente de fora e quero fazer o contrato com o sindicato lá. Temos várias ações no Ministério Público quanto a isso.

A legislação do enquadramento sindical, além da delimitação a partir da categoria/atividade econômica do empregador e da correlata categoria profissional dos

[33] Segundo Milanez et al. (2018), entre os anos de 2013 e 2017, a Vale utilizou o interdito proibitório em 25 casos.

empregados, leva em conta a base territorial, sendo a menor desta o município. Nesse sentido, para as empresas existem possibilidades de delimitar o sindicato dos trabalhadores não só pela atividade econômica do empregador, como também pela base territorial do empregador.

A luta dos trabalhadores e das entidades pelo cumprimento da tabela salarial também demonstra ações vitoriosas. Um desses casos ocorreu no final de 2020, quando a empresa do serviço de manutenção Bratecnica foi substituída pela empresa Infotec. Inicialmente, a nova empresa recusou adotar a tabela salarial unificada e impôs uma redução de salários e dos valores dos vales-alimentação e refeição (de R$ 740,00 para R$ 115,00) (SINDIPETRO-LP, 2020a, 2020c). Como denuncia a imprensa sindical, assim como a Allcontrol, a Infotec utilizou como subterfúgio a filiação dos trabalhadores a outro sindicato com base territorial em São Paulo (capital). Em resposta, os trabalhadores realizaram três dias de greve.

A pressão e a luta dos sindicatos e dos trabalhadores resultaram no recuo da empresa, com aplicação dos valores da tabela salarial unificada, além de abonar 50% dos dias parados em contraproposta à tentativa de descontar 100% dos dias de greve (SINDIPETRO-LP, 2020c). Outra empresa que inicialmente adotou a tabela salarial unificada foi a Normatel. Entretanto, como menciona o entrevistado D7, a continuidade da tabela está sempre sendo posta em xeque:

> É muito difícil respeitar [a tabela salarial unificada]. Na última conversa que tivemos com pessoal da Normatel, o preposto [...] se comprometeu de aceitar essa tabela e aceitou e está fazendo a tabela, porém agora eu ouvi dizer que este ano, como não foi ratificada essa tabela, eles estão começando a pensar usar outro tipo de valor salarial.

Cabe enfatizar que a recusa à aplicação da tabela salarial unificada está centrada na Petrobras. Esse fato é ainda mais acentuado quando, nas licitações para terceirização em setores da empresa, a Petrobras utiliza critérios bem diferentes dos adotados nas contratações para as áreas produtivas. É o que relata o entrevistado D7:

> Está agora tramitando uma licitação para o planejamento e todos eles estão com uma tabela mínima de salário, e eles estão com salário relativamente bom ou até melhor que petroleiro e petroleira concursados no administrativo. O petroleiro concursado do administrativo ganha um salário muito ínfimo e nesses vão pagar de R$ 6.000 a R$ 6.500 [...]. Isso já está no contrato o valor mínimo [...] e vem escrito no contrato, [...] essa licitação está acontecendo e tem empresas concorrendo a essa licitação.

Como menciona o entrevistado D7, para setores do planejamento a Petrobras utiliza a prerrogativa de estabelecer nos editais de licitação o salário-base, com valores iguais ou até superiores aos dos petroleiros efetivos na mesma carreira. Quer dizer, a imposição da redução salarial e das condições de trabalho pelas empresas contratadas é uma política da Petrobras. Tanto mais ao intensificar na última década a política do menor preço e reduzir exigências de

experiência e qualificação técnica e profissional. A aplicação dessa política acontece acentuadamente nas áreas de produção com operações complexas e perigosas. Com isso, a intensificação de uma política que visa à maximização do lucro se sobrepõe à saúde e segurança dos trabalhadores.

No entanto, a construção e a luta pela tabela salarial unificada oferecem ensinamentos para a organização sindical dos trabalhadores na defesa da saúde.

5.3 BREVES APONTAMENTOS DA LUTA CONJUNTUA PELA EFETIVAÇÃO DA TABELA SALARIAL UNIFICADA

A importância da luta pela tabela salarial unificada é mencionada por trabalhadores terceirizados como o entrevistado T8: “Era uma boa para nós [...]. Era uma boa porque sempre ia manter salários altos, porque o carro-chefe mesmo é a manutenção. Todo dia, todo ano, a manutenção tá aí [...] e a gente continua.” Dada a importância e complexidade do trabalho na manutenção na refinaria, intitulada como *carro-chefe* pelo entrevistado terceirizado T8, os salários e condições de trabalho dos terceirizados influenciam no trabalho coletivo, como antes explicitado.

Essa importância também é corroborada pelos trabalhadores efetivos. Descreve o entrevistado T4:

> Em um começo de contrato a gente escuta mais, e aí eles comentam: [...] ainda bem que essa empresa tá seguindo a tabela e a situação melhorou. A tabela passa a ser uma referência. Eu acho que a tabela salarial foi uma das maiores vitórias que o sindicato conseguiu trazer para os terceirizados.

Almeida et al. (2021), ao descreverem a implementação da tabela salarial unificada na perspectiva dos trabalhadores terceirizados, citam-na como um patrimônio para o enfrentamento da fragmentação e para o avanço numa luta unificada por melhores condições de trabalho e saúde. A experiência de luta pela tabela salarial unificada na RPBC é importante para o conjunto dos trabalhadores petroleiros e de outros setores produtivos. Ao mesmo tempo, experiências semelhantes em outros polos industriais também podem favorecer a ação conjunta dos sindicatos e trabalhadores na RPBC. Por exemplo, a elaboração de uma tabela unificada é registrada por Marcelino (2013) na Replan, caso em que o sindicato dos trabalhadores da construção civil conduziu um processo para igualar os salários dos trabalhadores que exerciam a mesma função nas diferentes empresas subcontratadas na refinaria. Apesar de não contar com o apoio do respectivo sindicato dos petroleiros local, a ação do sindicato dos terceirizados da Replan para efetivação das regras da tabela, naquele

momento, conseguiu abarcar cerca de 70% das empresas subcontratadas atuantes no polo industrial.

Outra experiência registrada na literatura se encontra na construção de uma tabela de referência, com funções e salários, para tentar eliminar diferenças salariais junto aos trabalhadores terceirizados metalúrgicos do polo naval do Rio Grande (RS) (SILVA, 2016). Segundo o relato da autora, o polo, de responsabilidade também do Sistema Petrobras, apresentava uma ampla diferença de salários entre efetivos e terceirizados, bem como entre os terceirizados contratados pelas distintas empresas. Como forma de avançar em representatividade junto aos terceirizados, a direção sindical do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica e de Material Elétrico de Rio Grande desencadeou ações em favor de uma tabela de referência para funções e salários, tentando eliminar, assim, as diferenças salariais entre os terceirizados. Assim como no caso da Replan, essa experiência não contou com o apoio do respectivo sindicato dos trabalhadores efetivos no polo.

Além de não contar com a participação dos respectivos sindicatos de trabalhadores efetivos, essas duas experiências de luta também não avançaram para uma tabela salarial que garantisse a isonomia dos terceirizados, em relação aos trabalhadores efetivos das respectivas unidades industriais. No entanto, as autoras (MARCELINO, 2013; SILVA, 2016) ressaltam que essas ações fortalecem a mobilização e a luta dos respectivos trabalhadores. Como assinala Marcelino (2013), embora esse tipo de ação não atinja a terceirização na sua raiz, a conquista da tabela salarial pode abalar por dentro um dos mecanismos da terceirização: a redução de custos com a força de trabalho. Com isso, pode influenciar as diretrizes e regras das licitações, justamente aquelas que permitem que a empresa contratada pague menores salários e incite a concorrência entre os trabalhadores.

Na atual experiência da Baixada Santista, a construção e a luta pela efetivação da tabela salarial na RPBC foram uma iniciativa do SindiPetro-LP, com participação conjunta do Sindimetal, do Sintracomos e da Comissão de Desempregados. A tabela salarial construída ainda não avançou na direção da isonomia dos salários com os petroleiros efetivos e enfrenta muitos obstáculos para sua aplicação. Contudo, como mencionam os entrevistados T4 e T8, a tabela proporcionou melhorias aos empregados da manutenção das empresas que a adotaram.

A implementação da tabela unificada, com melhorias salariais e das condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores terceirizados da manutenção, e sua relação com a saúde e a segurança na refinaria, é enfatizada por outro operário efetivo (T10):

> [A] questão salarial é muito importante porque [...], além de procurar preservar um nível salarial das pessoas, isso se reflete nos contratos, de você procurar manter uma melhor qualidade da mão de obra. Porque é notório isso: toda vez que chega uma

> empresa e começa a se digladiar e não querer pagar esse piso que foi construído entre os sindicatos [...] é fato que dá problema. Eu acho que no final das contas, todos perdem.

Como registra o entrevistado T10, a melhoria dos salários com a tabela salarial unificada permite uma contratação mais qualificada da mão de obra, um dos requisitos para a segurança das operações pelos trabalhadores efetivos e terceirizados.

A atuação conjunta dos sindicatos para efetivação da tabela salarial é problematizada pelo entrevistado T7:

> A tabela ajudou inicial[mente], [...] é um pontapé inicial. Só que os sindicatos têm que começar a bater mais forte para começar a cumprir. Vocês querem fechar, então tem que ser a tabela. [...] Eles não conseguem. [...] Ainda mais depois [...] que não é mais obrigado a pagar sindicato. Aí os caras ficam doidos, aí cede à pressão da empresa. Porque a gente não é mais obrigado a pagar sindicato, mas aí toda vez que tem uma demissão tem que fazer homologação e tem que ser no sindicato. [...] Aí, você acaba pagando o sindicato, mas a vontade mesmo é não pagar mais [...], porque eles estão deixando muito a desejar.

O relato sugere que a efetivação da tabela diz respeito ao campo da política, marcado pela relação de forças entre os atores envolvidos (empresas, Estado, trabalhadores, sindicatos), por isso enfatiza que "os sindicatos têm que começar a bater mais forte para [a empresa] começar a cumprir." Ao mesmo tempo, indica um dos obstáculos à ação sindical unificada que atua para moderar a luta, que coage o sindicato a "[...] cede[r] à pressão da empresa" e assinar um ACT rebaixado. Trata-se da disputa entre os sindicatos pelo financiamento sindical por meio, sobretudo, das taxas negociais descontadas dos trabalhadores no ACT e na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Os sindicatos de trabalhadores possuem três principais fontes de financiamento: (a) as mensalidades dos associados; (b) a contribuição confederativa e/ou contribuição assistencial fixada (ou não) na convenção coletiva ou no ACT; (c) a contribuição (imposto) sindical, que passou a ser facultativa ao invés de compulsória. Quer dizer, com o fim do desconto e recolhimento compulsório da contribuição sindical pelas empresas, medida incluída na Reforma Trabalhista de 2017, os sindicatos passaram a depender ainda mais das outras duas fontes de custeio (BRASIL, 2017b). A mensalidade depende da mobilização do sindicato na direção do trabalhador e da decisão deste de se associar à entidade. A contribuição confederativa e/ou contribuição assistencial são aprovadas em assembleia sindical e inseridas na convenção coletiva ou no acordo coletivo de trabalho, para desconto do trabalhador e recolhimento ao sindicato pelas empresas. Acontece que o STF, em 2017, decidiu pela inadmissibilidade da inclusão deste tipo de contribuição confederativa, assistencial ou outra em favor do sindicato na convenção coletiva e no ACT para os trabalhadores não-filiados à

entidade sindical.

Com isso, muitas dessas entidades intensificaram a sindicalização no momento da "prestação de serviços" aos trabalhadores, como na homologação da rescisão contratual, para, assim, efetuar a cobrança das chamadas taxas negociais (contribuição confederativa, assistencial ou outra) fixadas nos instrumentos normativos (ACT ou convenção coletiva). Segundo Galvão (2019), após a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017b) e o fim do Imposto Sindical compulsório, de 2017 a 2018, as taxas negociais incluídas nas convenções e acordos coletivos passaram, respectivamente, de 5,5% para 38,18%.

Além disso, o sindicato investido pelo Estado detém o monopólio de representação para negociar e firmar ACT com as empresas, acionar a justiça do trabalho, entre outras ações. Como para as demais cláusulas, é a negociação entre empresa e sindicato que inclui ou não as taxas negociais no ACT. A *pressão da empresa* na negociação para assinar o ACT também compreende o financiamento sindical e pode ser uma das dificuldades dos sindicatos oficiais para unificar as lutas, como na atual luta pela efetivação da tabela salarial unificada.

É o que também está sugerido no relato dos sindicalistas D2 e D3, respectivamente:

> A gente tenta fazer uma aproximação [...], mas o mundo é de interesses. A gente não confronta com o SindiPetro porque o SindiPetro já tem a sua representatividade. Mas como essa polarização para o sindicato é grande, sempre tem sindicato disputando aquele trabalhador. E essa disputa na maioria das vezes não tem regras.
>
> A tabela seria uma solução se tivesse um movimento realmente unificado entre nós [Sindimetal], construção civil e petroleiros e fizéssemos um acordo para a tabela. [...] Só a gente não ficar na ideia e fazer uma tabela de verdade, porque a empresa não vai cumprir. Se tiver, nós que temos que obrigar a cumprir e a única forma de fazer isso é uma campanha totalmente unificada.

Esses desafios ficam evidentes nos trechos "mundo é de interesses" e "sempre tem sindicato disputando aquele trabalhador". Ao afirmar que "essa disputa na maioria das vezes não tem regras", D3 relata que o processo para implantar a tabela salarial está marcado por disputas de titularidade para firmar ACT pelos sindicatos oficiais, com implicações no financiamento das entidades, o que modera as iniciativas da luta concreta nos locais de trabalho.

A falta de ações contínuas e integradas de ambos os sindicatos junto aos terceirizados da RPBC também é lembrada por dirigentes sindicais do SindiPetro-LP (respectivamente, D6 e D7):

> Só o SindiPetro procura a direção da Petrobras, o Sintracomos e o Sindimetal não procuram eles. O SindiPetro tem uma frente classista e, através dessa frente, ele consegue conversar com esses sindicatos.
>
> Dentro da refinaria não entram [Sintracomos e Sindimetal]. Não sei como que é a parte jurídica disso, mas eles não entram nas refinarias. Na Portaria 10, que é por

> onde entra a maior parte dos terceirizados, aí tem; só que menos do que eu acho que devia [...]. Então em momentos de lutas maiores, ou de alguma luta específica, por exemplo; a empresa está quebrando e dando calote em todo mundo, [...] aí, combina-se ali uma mobilização, incluindo o SindiPetro e os sindicatos para mobilização [...] e também a Comissão de Desempregados, e ali faz uma ação maior.

Como mencionam ambos os entrevistados, a ausência dos sindicatos dos terceirizados na luta nos locais de trabalho também é percebida pela pouca presença de dirigentes sindicais na P10, ou pela não procura para reuniões junto aos gerentes da RPBC.

Além disso, a responsabilidade da direção da Petrobras é questionada por um diretor do Sintracomos (D2):

> Não sou contra a Petrobras. Isso é golpe do patrão da empresa, não é da Petrobras. [...] Porque o que ela [empresa] faz: ela vê que esse acordo aqui é um acordo mais oneroso. Aí, ela pega uma convenção fajuta [...]. Por isso que eu estou falando que não é culpa da Petrobras; é o gestor das empresas que dá um golpe.

O diretor sindical, ao nublar o papel da Petrobras e focar apenas na empresa terceirizada, descaracteriza a terceirização enquanto uma relação entre contratante (ou tomadora) e subcontratada (ou terceira) para redução dos custos e aumento das taxas de lucro (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012). Diante do avanço da terceirização, o relato expressa as intenções de negociar individualmente com cada empresa, ao invés de uma negociação coletiva junto à contratante, que poderia impor outras regras para as licitações. Por conseguinte, expressa a falta de perspectiva de atuação sindical unificada entre os sindicatos.

Um olhar diferenciado sobre a ação sindical é exposto pelos diretores sindicais do SindiPetro-LP e Sindimetal (D1 e D3, respectivamente):

> Apesar de ter criado uma tabela entre os sindicatos, o contrato Petrobras permite que outra empresa venha com o sindicato lá da casa do chapéu e não cumpra o que foi acordado na tabela, inclusive tendo assinatura de pessoas da Petrobras do alto escalão. Aceitaram a tabela para inglês ver, pois tem a tabela e a empresa vem com outro sindicato e eles aceitam.

> Sobre essa questão da tabela salarial unificada, iria funcionar mais se a Petrobrás tivesse envolvido com as empresas terceirizadas [...] porque traria a questão colocando que o trabalho deve ser assim [...]. Com essa tabela aí, a empresa vai fazer a cotação levando em consideração o que ele tem que pagar para o trabalhador. E não é feito, pois atualmente o edital coloca que ganha o preço mais baixo.

Ambos os depoimentos focam no papel da direção da Petrobras sobre a terceirização presente na RPBC, ou seja, a importância da pressão junto à contratante, que pode circunscrever as regras de contratação. O entrevistado D3 ressalta que “[...] com essa tabela aí, a empresa vai fazer a cotação levando em consideração o que ele tem que pagar para o trabalhador. E não é feito, pois atualmente o edital coloca que ganha o preço mais baixo”.

No entanto, a falta de participação dos dois sindicatos (Sintracomos e Sindimetal) nas ações na porta da refinaria sugere o peso da disputa pelos trabalhadores a partir do sindicato

oficial e não pela luta concreta nos locais de trabalho. Os conflitos entre as entidades envolvidas na tabela salarial unificada também alcançam o questionamento da Comissão de Desempregados pelos diretores do Sintracomos e do Sindimetal (respectivamente, D2 e D3):

> O desempregado não é uma organização. Ele não tá previsto em lei. Não tá garantido na Constituição. A organização do trabalho e do sindicato estão. [...] E quando a gente exerce uma atividade dessa, a justiça pondera pelo direito de organização do trabalhador através do sindicato. Mas não está através das associações, não tá através de comissões [...]. A gente respeita os companheiros, eles não agradecem a gente na maioria das vezes [...]. Às vezes, eles se julgam autossuficiente e joga [sic] o trabalhador contra a gente. [...] O sindicato faz as regras do jogo, de obediências às regras, de obediência aos piquetes, às portarias. [...] Vai fechar portaria, taca fogo no caminhão, taca fogo em ônibus, para a pista, arrebenta com tudo. [...] a Comissão de Desempregados não tem CNPJ.

> Eles [Comissão de Desempregados] acham que é só chegar lá, você parar e pronto, mas não é assim que funciona. Quem sofre as consequências lá dentro são os sindicatos. Hoje, quando você vai fazer uma greve, tem que notificar a empresa; qual é a pauta notificada; dar o prazo pra ela responder. Eles não têm essa visão e esse é o problema. É o defeito deles. Eles achavam: “Vamos parar mesmo assim!”. Acham que eles é que representam [...], mas são desempregados. Trabalhadores ativos, cada sindicato representa o seu. [...] Eles têm que aprender a passar pelo sindicato antes.

O relato de ambos os dirigentes sindicais avança por questionar a legitimidade e a atuação da Comissão de Desempregados junto aos trabalhadores empregados. Como forma de deslegitimar a comissão, ambos os diretores sindicais reivindicam a representação legal pela legislação específica, que preconiza, por exemplo, o aviso prévio de 48 horas para o exercício do chamado *direito de greve*.

Ao demarcarem as formas de mobilização nos limites do legalismo sindical, ambos os dirigentes acabam por reproduzir a ideologia do atrelamento sindical, que serve, ao mesmo tempo, para moderar a ação operária e encaixá-la em padrões previsíveis para as empresas. A reprodução do legalismo sindical, em maior ou menor grau, constitui um obstáculo à unificação da luta por direitos, como observado nos manifestos nas greves operárias no Comperj (ALMEIDA; SOUZA; PINA, 2021) e na Replan (MARCELINO, 2013). Essa relação conflituosa entre sindicato e Comissão de Desempregados também é mencionada pelos dirigentes da comissão, pois muitas vezes eles não são convocados para reuniões com as empresas ou junto à prefeitura.

Segundo Souza (2000), a partir da década de 1990, a pauta das centrais sindicais e dos sindicatos sobre o desemprego/desempregado se restringiu a ações defensivas, na forma de denúncia e políticas para amenizar as perdas dos trabalhadores, quando de sua participação em fóruns tripartites e câmeras setoriais; e também na forma de desenvolvimento de políticas de formação e requalificação profissional para os trabalhadores desempregados.

A existência da Comissão de Desempregados de Cubatão faz emergir o debate dos

limites impostos pelo atrelamento sindical ao Estado sobre a luta unificada de trabalhadores empregados e desempregados. Esse é mais um dos desafios à busca por saúde e direitos sociais que enfrenta a ação coletiva e sindical da classe trabalhadora. Tal perspectiva é elaborada no longo relato do representante da Comissão de Desempregados (D5):

> O sindicato que representa o trabalhador deveria [se] empenhar mais nesse papel, pois eu acho que o trabalhador deve ser valorizado não só quando ele está trabalhando. Trabalhador, ele é trabalhador seja trabalhando ou desempregado. Não é porque eu estou desempregado que eu não sirvo para mais nada. Então, foi por isso que foi formada essa comissão [...], pois ele está desempregado agora, mas amanhã ele pode estar empregado [...]. Será que ele vai querer ganhar a metade do que ele ganhava, porque hoje está assim? [...] Tem gente que está desempregado e vai aceitar [...]; e a única forma da gente [...] defender os direitos dos trabalhadores são as paralisações, para que as empresas honrem os compromissos dela com o trabalhador.

Como afirma Marx (1985), o exército de reserva é um produto necessário e uma alavanca da acumulação capitalista, utilizado nas oscilações econômicas para deprimir os salários e aumentar a exploração extensiva ou intensiva do exército ativo. Por essa razão, deve ser mobilizado e incorporado à luta unificada dos trabalhadores para viabilizar:

> [...] uma atuação conjunta planejada dos empregados com os desempregados para eliminar ou enfraquecer as ruinosas consequências daquela lei natural da produção capitalista sobre sua classe. E que toda solidariedade entre os empregados e desempregados perturba a ação livre daquela lei (MARX, 1985, p. 206).

Nessa perspectiva, o avanço e o enraizamento da atuação conjunta dos trabalhadores empregados e desempregados, esboçados nas ações da tabela salarial unificada na Baixada Santista, podem minimizar os efeitos das constantes flutuações e crises cíclicas da economia capitalista nas condições de vida e trabalho, além de reforçar o movimento dos trabalhadores na luta pela saúde.

5.4 TRABALHO COLETIVO E SAÚDE: REFLEXÕES A PARTIR DA LUTA DOS PETROLEIROS DIANTE DA TERCEIRIZAÇÃO NA RPBC

O SindiPetro-LP representa oficialmente os trabalhadores efetivos da Petrobras. Desde o início dos anos 2000, o estatuto do SindiPetro-LP mantém um artigo que manifesta a intenção de caminhar na direção da incorporação dos trabalhadores terceirizados:

> [...] da categoria de trabalhadores da ativa, aposentados e pensionistas, efetivos, *contratados, subcontratados direta e indiretamente*, em companhias do Setor de Petróleo, suas coligadas e subsidiárias, bem como de trabalhadores em *empresas de prestação de serviços e empresas temporárias que forneçam mão de obra para atividades as atividades-meio e atividade-fim em companhias do setor de petróleo*, abrangendo as áreas de exploração, perfuração, produção, refino, destilação, distribuição, sondagem, armazenagem e transporte de petróleo bruto, gás natural e seus derivados através de dutovias e áreas administrativas (SINDIPETRO-LP, 2017,

> grifos nossos).

Além disso, a importância do tema para o SindiPetro-LP pode ser percebida na presença de um departamento específico dedicado aos terceirizados. Denominado Departamento de Petroleiros Indiretos, tem as funções de organizar a luta contra a exploração da mão de obra indireta e cooperada; articular-se com outros movimentos de trabalhadores de empreiteiras, em busca de unificar e coordenar a fiscalização das firmas que prestam serviços e alugam mão de obra; lutar pelo acesso aos contratos e à informação necessária; e organizar os trabalhadores da base (SINDIPETRO-LP, 2017).

A preocupação por incluir os trabalhadores terceirizados na atuação sindical acontece com o avanço da terceirização[34]. Entrevistados como T6, a seguir, comentam o avanço dessa prática, na RPBC, nos últimos anos:

> Tem um lugar lá, o coque, para fazer descoqueamento é um pessoal terceirizado que faz, mas é uma atividade-fim. [...] E o pessoal acabou aceitando, talvez por ser um trabalho mais pesado, assim, que talvez o pessoal [efetivo] não queira fazer. Então, na época, não fizeram tanto custo por brigar por esse posto de trabalho.

O uso da terceirização pela Petrobras ocorre em amplas áreas e em atividades, inclusive, penosas. Em vez de realizar melhoria nas condições de trabalho, a empresa terceiriza a contratação de trabalhadores para determinada etapa do processo produtivo, com objetivo de reduzir os custos e ampliar a exploração do trabalho. Com isso, mantém ou acentua as exigências e penosidades em atividades comprovadamente danosas à saúde dos trabalhadores. O objetivo, com a terceirização, também é político: enfraquecer a ação coletiva e sindical dos trabalhadores e viabilizar, por exemplo, a terceirização de atividades penosas que são alvo de contestação na luta dos petroleiros contra a nocividade. Trata-se de uma dimensão presente na história da luta dos trabalhadores pela saúde, como no caso da Cosipa (atual Usiminas) na Baixada Santista, nos anos 1980 (RIBEIRO et al., 1989).

Marcolino (2019), ao realizar um balanço da produção acadêmica brasileira sobre as condições e relações de trabalho dos terceirizados, descreve que alguns dos critérios estratégicos das empresas, ao decidir os postos de trabalho que serão terceirizados, são os números de acidentes e adoecimentos, sobretudo nas atividades mais braçais ou naquelas em que a força de trabalho é mais abundante.

Um dos entrevistados (D6) relata a investida da empresa para terceirizar outras atividades dentro da RPBC:

> Na época que eu saí do laboratório, não tinha nenhum terceirizado que fazia análise. [...] então nesses 2 últimos anos saiu de 100% próprio pra meio a meio. [...] Porque esse é um processo que vem acontecendo na Petrobras como um todo. mas também

[34] Conforme descrito na Introdução.

> tem uma questão que é: com a aposentadoria de muitas pessoas da geração que tá com 30 e poucos anos de casa, hoje começou a faltar mão de obra. E eles começaram a fazer uma coisa que aqui na RPBC teve pouco efeito, mas nos laboratórios pelo resto do país teve bastante efeito; que é permitir e incentivar e dar toda a assistência pra que os trabalhadores de laboratório pedissem transferência pra operação.

Como descreve o entrevistado D6, a política da empresa, inclusive durante a pandemia de Covid-19, tem sido avançar com a terceirização para áreas que até então não eram afetadas, como o setor do laboratório. Isso ocorre simultaneamente ao apoio à transferência de trabalhadores efetivos das unidades para área de operação, o aumento de aposentadorias e o incentivo aos PDIVs.

No ano de 2021, o avanço da terceirização alcançou algumas áreas operacionais, conforme registrado na matéria *Novo ataque ainda mais violento* (SINDIPETRO-LP, 2021c). No artigo, é descrito o avanço da terceirização para áreas operacionais em algumas refinarias, com o objetivo de reduzir gastos e facilitar a privatização dessas unidades. Em outros termos, o avanço da terceirização está inserido no processo de privatizações das unidades de refino e de venda de ativos (TEIXEIRA et al., 2021).

Os entrevistados citam que a ação do SindiPetro-LP junto aos sindicatos e trabalhadores terceirizados esteve desarticulada e passou a ocorrer com maior frequência a partir de 2016, devido ao aumento das novas formas de contratação e à quebra contínua de diversas empresas. Um dos diretores sindicais do SindiPetro-LP (D8), ao correlacionar a piora das condições de trabalho dos terceirizados e o aumento da ação sindical, descreve:

> Nós estávamos sendo cobrados pela nossa base, porque estava tendo mudança de contrato, demissão sem contratação para nova empresa, salários mais baixos [...]. As empresas começaram a falir, dar calote e os trabalhadores ficaram sem respostas. Nós fomos muito cobrados por isso, e que o SindiPetro-LP teria que se mexer [...]. Nós dependíamos deles, da experiência em saúde e segurança que eles adquirem em anos [...] para liberar Permissão de Trabalho.

A influência da terceirização no trabalho coletivo, agravada com as mudanças nas formas de contratação implementadas pela Petrobras no período estudado, é o fundamento do questionamento dos trabalhadores efetivos. No cerne, está a preocupação com a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores: “Nós dependíamos deles, da experiência em saúde e segurança que eles adquirem em anos para liberar Permissão de Trabalho”. O relato do entrevistado realça a relação direta entre os trabalhadores terceirizados da manutenção e os trabalhadores efetivos e, em especial, os operadores que autorizam e acompanham as PTs, como já demonstrado.

Ao citar a importância da luta da direção do SindiPetro-LP junto aos terceirizados, um trabalhador efetivo (T4) salienta:

> Eu sempre defendi que essa luta deveria ser nossa. Além do quê, a gente não pode chegar lá na frente e querer que eles parem com a gente. Não adianta a gente ficar falando que estamos juntos e o petróleo é nosso, mas na hora que eles precisam mais da nossa ajuda, a gente não ajuda. Então, eu acho que é fundamental estar com eles ali.

A declaração do entrevistado T4 ("Eu sempre defendi que essa luta deveria ser nossa") sugere que a ação sindical em relação aos empregados terceirizados pode contar com diferenças de concepção acerca de como incorporar esses trabalhadores na política sindical. As controvérsias são evidenciadas pela ênfase do entrevistado na necessidade de ações concretas e cotidianas dos petroleiros nos conflitos do trabalho dos terceirizados. Em sua posição, T4 recusa uma atuação meramente geral e distante do enfrentamento do real do trabalho ("Não adianta a gente ficar falando que estamos juntos e o petróleo é nosso, mas na hora que eles precisam mais da nossa ajuda a gente não ajuda").

O relato de T4 também insinua que o SindiPetro-LP deva, por meio da luta, assumir a efetiva mobilização dos terceirizados em seus conflitos do trabalho. Outro depoimento menciona a possibilidade de mobilização por pautas comuns entre os petroleiros efetivos e terceirizados, coordenando reivindicações específicas de cada segmento de trabalhadores, como afirma o entrevistado T10:

> Em determinados momentos, por exemplo, às vezes são pautas só deles [terceirizados], onde só eles paralisam; e em determinados momentos a gente para também para atender pautas [...] comuns [...]. Já aconteceu de parar por pautas deles, mas que, por exemplo, indiretamente afetava a gente [...] e eles sabem disso. Se piorar para a gente, que é primeirizado e é concursado, vai piorar para eles também.

Os relatos dos entrevistados D1, T4 e T10 trazem uma reflexão para a ação sindical em saúde, entre efetivos e terceirizados, diante das consequências da terceirização e de outras medidas gerenciais que afetam o trabalho coletivo na refinaria. Parece ser certo afirmar, em consonância com T10, que a *piora* das condições de trabalho para os petroleiros efetivos também representa ou prenuncia o mesmo para os terceirizados ("Se piorar para a gente, que é primeirizado e é concursado, vai piorar para eles também").

Também parece correto dizer, como sugere T4, que a ação concreta e cotidiana dos petroleiros efetivos nos conflitos de trabalho dos terceirizados assume, cada vez mais, relevância para a efetividade da luta sindical em defesa dos petroleiros efetivos ("a gente não pode chegar lá na frente e querer que eles parem com a gente"). Essa reciprocidade transparece na reflexão de D1 sobre os petroleiros efetivos: "Nós dependíamos deles [terceirizados], da experiência em saúde e segurança que eles adquirem em anos para liberar permissão de trabalho".

As condições de trabalho dos terceirizados são reconhecidas pela Cipa da Petrobras

como um problema para a saúde e segurança na refinaria, como aponta o relato do entrevistado T10:

> Tem uma subcomissão na Cipa, também, que trata dos contratados [...] para a gente poder saber o que acaba acontecendo e poder fazer um *link* com as pessoas. É mais difícil essa questão dos terceirizados [...], seja a questão de assédio, seja uma dificuldade ferramental. São *n* questões, como a falta de pessoas, e acaba, de repente, trazendo uma sobrecarga de serviço. [...] Desde que eu conheço, tem [essa subcomissão] e acho que é uma boa prática. Não é uma obrigação ter, mas como tem um número alto de terceirizados, aí, tem.

Na atualidade, na RPBC, existe uma Cipa dos trabalhadores efetivos, composta por seis titulares e cinco suplentes. Como descreve o entrevistado T10, dentro da Cipa existe uma subcomissão específica sobre os terceirizados. A presença dessa subcomissão é antiga. Além da Cipa da Petrobras, existem Cipas por empresas terceirizadas, como afirma o entrevistado T4: "Cada terceirizada tem sua Cipa; toda empresa que tiver mais de 20 funcionários tem que ter Cipa. Temos reuniões mensais com os cipistas das contratadas e as empresas mandam os seus cipistas terceirizados e vamos batendo bola e conversando."

O trabalhador T4 cita a realização de reuniões conjuntas para integração entre a Cipa da Petrobras e as Cipas das empresas contratadas, como previsto na NR-5 (BRASIL, 1978a). No caso das reuniões periódicas das Cipas, na RPBC, T4 menciona as principais demandas apresentadas pelos terceirizados: "[...] muitas queixas, principalmente da infraestrutura: a questão de EPI, condições de empregadores que a Petrobras cobra mas não oferece, e eles usam esse momento aí para conversar com a gente e pedir ajuda sobre determinada questão e trazem os pontos."

As reuniões em conjunto podem ser uma situação de diálogo, revelação de queixas e demandas das condições de trabalho pelos terceirizados das diferentes empreiteiras. As demandas apresentadas nas reuniões da Cipa ou em diálogos informais podem pautar a ação concreta do SindiPetro-LP junto aos terceirizados. Contudo, os entrevistados ponderam que o medo provocado pelo ambiente de controle e repressão das empreiteiras e da Petrobras, notadamente sobre os terceirizados, limita a apresentação e a natureza das denúncias, e muitas sequer são realizadas.

Uma das formas de relação do SindiPetro-LP com os terceirizados se dá pela presença de diretores sindicais na entrada da P10, para distribuição de jornais do sindicato ou diálogo junto aos terceirizados. Numa atuação de fora para dentro, os sindicalistas defendem que é possível, naquele momento, construir uma identidade com os trabalhadores terceirizados. Ali também surgem denúncias como atraso de salários, vale alimentação, péssimas condições de trabalho ou uma possível quebra de empreiteira terceirizada.

Apesar de não existir um espaço permanente de discussão sobre as condições de trabalho dos terceirizados no jornal O Petroleiro, o tema aparece em algumas das suas edições. No ano de 2021, foram elaboradas duas edições especiais do jornal sindical do SindiPetro-LP, versando sobre a terceirização, sendo o primeiro a edição n. 39, de 2021.

Com o título *Terceirizados têm sentido "na pele" os efeitos nocivos da Lei da terceirização e da Reforma Trabalhista*, o boletim discute as consequências para os trabalhadores terceirizados da promulgação de ambas as leis no ano de 2017 (SindiPetro-LP, 2021h). Apesar de não tratar de temas específicos, como as condições de trabalho e salários dos terceirizados da RPBC, o boletim reafirma algumas das bandeiras de lutas do sindicato. Entre elas, estão a contratação de mão de obra local na proporção 70/30 (70% local e 30% de fora da região), a implementação da tabela unificada e o aproveitamento da mão de obra remanescente no novo contrato em caso de quebra de empresa.

O segundo jornal sindical é um boletim especial unificado, elaborado pelo SindiPetro Unificado de São Paulo e o SindiPetro-SJC, denominado *Terceirização: a ofensiva rumo à privatização* (SINDIPETRO-SP, 2021). Lançado em agosto de 2021, nele constam uma série de artigos que descrevem o avanço da terceirização desde a década de 1980, pelas diversas atividades da empresa e pelas possibilidades abertas com a promulgação da lei da Reforma Trabalhista, em 2017 (BRASIL, 2017b). Além dessa descrição histórica, o boletim apresenta um quadro atual da terceirização nas refinarias de São Paulo; bem como artigos de pesquisadores que problematizam as dificuldades impostas pela terceirização à ação sindical. Denuncia, ainda, os rebatimentos aos trabalhadores contratados pelas empreiteiras em relação aos trabalhadores efetivos da empresa.

Por fim, o artigo *Sindicatos se unem na luta contra a terceirização no sistema Petrobrás* versa sobre uma nova conjuntura de lutas unificadas dos sindicatos dos petroleiros, frente ao avanço da terceirização em algumas áreas operacionais em diferentes refinarias. Desta articulação, foram registrados, no ano de 2021, atos unificados contra a terceirização nas refinarias no Estado de São Paulo e na Refinaria Gabriel Passos, em Minas Gerais; conformando a caravana unitária de lutas contra a terceirização das áreas operacionais de refinarias, terminais e termoelétricas (SINDIPETRO-LP, 2021b, 2021f).

Como descrito, ambos os jornais fazem alusão aos aspectos gerais da terceirização sem, contudo, adentrar na realidade concreta dos trabalhadores terceirizados da RPBC na atualidade. Nos demais boletins e jornais do SindiPetro-LP, esse tema se faz presente quando ocorre efervescência das lutas, devido à falência e ao não pagamento aos trabalhadores por parte de alguma empreiteira, ou não aceite da tabela salarial unificada pela empresa que está

contratando (SINDIPETRO-LP, 2020a, 2021b, 2021c).

Segundo os diretores sindicais, além da luta na RBPC, algumas pautas dos terceirizados deveriam estar consolidadas no ACT da categoria.

> Tinha uma pauta do nosso acordo coletivo dos petroleiros 2017-2019, que fala sobre os trabalhadores terceirizados, que é clausula do fundo garantidor. [Ela] garante 5% do valor do contrato, que é retido pra indenizar os trabalhadores no caso de insolvência da empresa e qualquer problema [...]. O que estamos querendo é manter esse fundo garantidor e acrescentar o salário calção [...] porque a gente quer alguma garantia dos dias trabalhados dos trabalhadores.

A cláusula citada pelo diretor sindical se encontrava no ACT 2017-2019 e, apesar de sua exclusão nos ACTs posteriores (ACT 2019-2020 e 2020-2022), ainda se mantém como ponto de pauta, por parte da FNP, para avançar na luta junto aos operários terceirizados que atuam na Petrobras. Esse debate permeou algumas das discussões do XIII Congresso da FNP[35], com a composição de um grupo específico de trabalho sobre a terceirização das atividades e a política de SMS da empresa. Uma das deliberações defendeu o avanço do ACT da categoria para o conjunto dos trabalhadores terceirizados, sendo produzido um quadro comparativo (Anexo I) com uma série de propostas para serem incorporados no ACT 2022-2023.

Além da pauta do fundo garantidor, outras deliberações do Congresso da FNP para o ACT 2022-2023 são: que a companhia não promova a terceirização de atividades e funções já existentes nos planos de cargos da empresa; garantia de isonomia nas condições de trabalho e remuneração para os empregados de empresas terceirizadas, em relação aos empregados efetivos; e o não uso do O&M como instrumento de avaliação quantitativa de trabalhadores terceirizados da manutenção.

A presença da pauta sobre terceirizados no congresso da FNP demonstra a relevância do tema. Foi, inclusive, produzida uma carta de intenção, como forma de aumentar as garantias dos trabalhadores terceirizados por meio da incorporação de alguns itens no ACT dos petroleiros. Contudo, ainda é necessário que os sindicatos dos petroleiros avancem no peso real destas pautas no cotidiano das lutas, dentro do trabalho nas refinarias, e nos ACTs dos terceirizados.

Essas reflexões estão expressas nos relatos de entrevistados, especialmente petroleiros efetivos, como, por exemplo, o de T4 (“a gente não pode chegar lá na frente e querer que eles parem com a gente”) e o de D1 (“nós dependíamos deles [terceirizados], da experiência em saúde e segurança que eles adquirem em anos para liberar permissão de trabalho”). Por exemplo, como incorporar a proposta sobre a isonomia salarial entre efetivos e terceirizados,

[35] O XIII Congresso da FNP ocorreu na cidade de Santos entre os dias 28 de abril e 1º de maio.

já que a tabela salarial unificada utiliza como parâmetros os salários dos acordos coletivos de sindicatos metalúrgicos e da construção civil ou de outras cidades com polo industrial?

Outra deliberação votada no XIII Congresso da FNP discorre sobre o efetivo necessário para trabalhadores da manutenção. Segundo a proposta (ver cláusula 88 no Anexo 1), a Petrobras se comprometeria a não promover o avanço da terceirização e a definir o número mínimo de trabalhadores para a atividade de manutenção junto às entidades sindicais, Cipas e sem usar como parâmetro o estudo de O&M[36]. Apesar de esse tipo de serviço ser considerado essencial e determinante para a ocorrência de acidentes, desastres ou catástrofes, como visto anteriormente, o debate sobre o quantitativo mínimo de trabalhadores compreendendo os terceirizados ainda se mantém ausente dos estudos sobre o efetivo mínimo nas refinarias (GIL, 2000; FERREIRA; IGUTI, 2003; FERREIRA, 2011) ou nas ações concretas de sindicatos de petroleiros, em diferentes refinarias.

A possibilidade de a política sindical em saúde do SindiPetro-LP avançar nas ações concretas com os terceirizados parece presente. Diferentes trabalhadores efetivos citam uma construção de identidade dos terceirizados com o SindiPetro, entre eles o entrevistado T4:

> Existe uma identidade dos terceirizados com o SindiPetro. Apesar de essa população não ser filiada ao nosso sindicato, porque talvez isso arrumasse uma confusão muito grande, o SindiPetro atuou como conciliador desses dois sindicatos. À época que isso aconteceu, os dois entraram em guerra entre eles e, aí, o SindiPetro colocou todo mundo na mesa e: vamos resolver o que estava diferente e igualar. Tanto a empresa mãe quanto a empresa terceirizada, eles querem ver o circo pegando fogo e os trabalhadores divididos. Eles [empresa mãe e empresas terceirizadas] não querem que se construa isso, mas que os sindicatos briguem porque estou protegido juridicamente. Eles [es]tão pouco preocupados, afinal, eles são capital e eles têm o poder financeiro. Quanto mais dividir, mais eles conquistam. Se pudesse ter uma representação só, seria muita confusão para o capital e [ele] ficaria muito preocupado.

O relato apresenta uma reflexão crítica à divisão da organização sindical por categoria profissional e ao monopólio da representação sindical delegada pelo Estado. Essa crítica ao atrelamento sindical ao Estado também foi feita por sindicalistas do SindiPetro-RJ durante as greves dos trabalhadores terceirizados do Comperj. Almeida, Souza e Pina (2021, p. 912) citam o relato de um diretor sindical, que expressa: “[...] trabalhou dentro da indústria de petróleo, para nós tinha que ser petroleiro. [...] Essa divisão é uma coisa que existe para manipular os trabalhadores, para desorganizar a gente [...] que o Estado impõe, porque não é uma opção dos trabalhadores, é uma imposição legal.”

Parece importante que a política sindical em saúde aplique os ensinamentos das

[36] Como desenvolvido na seção 4.1.2 o O&M já tem sido implementado entre os operadores com objetivo de redução do efetivo e com múltiplas determinações no processo saúde e doença do conjunto dos trabalhadores que podem ser intensificadas com a própria diminuição do quantitativo de trabalhadores da manutenção.

experiências anteriores, em busca da superação dos obstáculos à unificação das lutas entre petroleiros efetivos e terceirizados. Para isso, é necessário evitar o distanciamento dos terceirizados em relação ao SindiPetro-LP, que ocorre quando estes trabalhadores não se sentem incorporados nas ações sindicais, como foi o caso da Replan (MARCELINO, 2013). Também é preciso superar a desconfiança mútua entre petroleiros efetivos e terceirizados, como no caso da Reduc (ARAÚJO, 2001). Todos esses obstáculos são efeitos do atrelamento sindical ao Estado, como conclui a fala anterior: "[é] para desorganizar a gente [...] que o Estado impõe, porque não é uma opção dos trabalhadores". O enfrentamento desses desafios e a perspectiva da sua superação podem oferecer "muita confusão para o capital", ao mesmo tempo em que criariam condições para a afirmação da luta pela saúde por esses trabalhadores, como classe.

A unidade dos petroleiros com os terceirizados, do ponto de vista do trabalho coletivo em sua relação com a saúde, confronta o atrelamento sindical, porque precisa ser conquistada nos enfrentamentos concretos do trabalho na refinaria. Da mesma forma, a saúde não é concedida, mas sim conquistada pelos próprios trabalhadores efetivos e terceirizados. A rotina de lutas obriga que a atuação sindical em saúde possua independência em relação às empresas e ao Estado e, por conseguinte, também ao modo de organização vigente no sindicalismo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa surge a partir do relato do diretor do Departamento de Saúde do SindiPetro-LP sobre a reorganização operária e sindical petroleira diante da piora dos salários, das condições de trabalho dos terceirizados e das quebras de contratos de empresas terceirizadas, com perda de trabalhadores experientes. Esse processo tem sido questionado pelos operadores da categoria, que vivenciam sua influência sobre o trabalho coletivo, complexo e perigoso da refinaria. Em resposta, o SindiPetro-LP buscou articulação junto aos sindicatos dos trabalhadores terceirizados (Sintracomos e Sindimetal) e à Comissão de Desempregados de Cubatão.

Com o auxílio da abordagem teórica da construção compartilhada do conhecimento entre trabalhadores e pesquisadores que aliou trabalho de campo, entrevistas e pesquisa documental e bibliográfica, os resultados alcançados na pesquisa confirmam a tese apresentada na introdução sob a forma de um pressuposto.

O objetivo foi analisar como a terceirização influencia o trabalho coletivo em uma refinaria. O caminho construído para a análise se iniciou com a compreensão do modo de organização do trabalho coletivo entre operadores efetivos e empregados terceirizados de manutenção a partir do conhecimento prático dos próprios trabalhadores, além daqueles proporcionados pelo trabalho de campo e pela literatura sobre o tema.

Ao descrever a importância do modo de organização do trabalho coletivo entre operadores e empregados da manutenção, demarquei como essa conformação influencia, em maior ou menor grau, a cooperação para o funcionamento do processo. Como mencionam os entrevistados, a cooperação no trabalho coletivo é favorecida pelo conhecimento e confiança mútua entre as equipes para o funcionamento das unidades e manejo dos equipamentos e aparelhos. Também depende da relação entre ambos os segmentos de trabalhadores, desenvolvendo-se junto à história construída no local do trabalho (CLOT, 2010). Sendo assim a perda de trabalhadores experientes e com conhecimento operacional tem acarretado uma maior desarticulação do coletivo de trabalho afetando a eficácia, qualidade e segurança das atividades não só dos trabalhadores terceirizados como também dos operadores efetivos em meio aos processos complexos e perigosos em uma refinaria.

Contudo, os entrevistados mencionam que não só a nova conformação da terceirização tem influenciado o trabalho coletivo, mas também uma série de práticas gerenciais da Petrobras que ampliam a sobrecarga dos operadores, como a criação de um operador multifuncional, o avanço da terceirização para áreas da operação, a redução de efetivo, o

aumento da jornada (horas extras, BH e dobras) e o avanço da terceirização para algumas atividades de operação, com efeitos negativos no trabalho coletivo. O questionamento, pelos operários e sindicalistas, das práticas de terceirização, sobretudo na manutenção, é orientado pela valoração dessas atividades para prevenir defeitos, falhas e interrupções, do processo, que podem gerar danos à segurança e à saúde dos trabalhadores.

Ao analisar separadamente o aumento do ritmo de trabalho dos operadores e dos trabalhadores terceirizados da manutenção, encontrei dimensões específicas e comuns a ambos os segmentos: para os operadores, o aumento do ritmo laboral se materializa por meio de: incorporação de mais atividades durante a rotina de trabalho; maior quantidade de abertura e acompanhamento de PTs ao longo da jornada; estruturação de novas práticas gerenciais, baseadas na mensuração do desempenho, com a inclusão da avaliação pelo GD e com a substituição da PLR pelo PRVE e pelo PPP. Já para os trabalhadores de manutenção, a ampliação do ritmo de trabalho se materializa em encurtamento do tempo para realização de uma PT, aumento quantitativo de PTs diárias, maior controle dos tempos de realização do serviço, por parte de supervisores e encarregados, e PLR como mecanismo para acelerar a atividade.

Como observado, apesar de haver características típicas de cada função, o aumento do ritmo de trabalho ocorre de maneira síncrona, já que, se mais PTs forem abertas pelos operadores, o trabalho da manutenção se intensifica. Além do adensamento do ritmo de trabalho, o prolongamento da jornada está amplamente impregnado na rotina dos operadores (com o aumento do deslocamento residência-trabalho-residência, da prática de horas extras, sobreaviso, dobras de turno e BH); assim como para os trabalhadores da manutenção (com o deslocamento residência-trabalho-residência e a prática reiterada de horas extras e sobreaviso). Intensificação e prolongamento aumentam o desgaste dos trabalhadores, afetando o trabalho coletivo, uma vez que aumentam a dificuldade de realizar o controle de um sistema de produção tão complexo e perigoso como a prevenção de acidentes na refinaria.

Outras práticas gerenciais que intensificam e prolongam o trabalho também foram ampliadas na pandemia de Covid-19 como, por exemplo, as mudanças no turno de trabalho, tanto dos operadores quanto dos trabalhadores da manutenção. Os registros de surtos de casos de Covid-19 na RPBC e em outras refinarias tornam questionável a efetividade dessas práticas gerenciais implantadas sob alegação de prevenção da pandemia. Além disso, a sobrecarga do trabalho gerada pela intensificação e o prolongamento da rotina laboral tende a diminuir a imunidade, agravando os casos de Covid-19.

As recentes mudanças na organização do trabalho ocorrem no quadro de

recrudescimento das práticas gerenciais da Petrobras desde 2015, observáveis no aumento das privatizações; no despotismo gerencial, inclusive por meio de aguçamento dos princípios meritocráticos; na redução do quadro de efetivos via mecanismos de incentivo de aposentadoria e PDIVs; e no avanço da terceirização para diferentes áreas, inclusive a produção. A perda de trabalhadores experientes na refinaria alcança os terceirizados e os operadores efetivos, o que tende a comprometer a segurança em atividades complexas e perigosas.

O cenário de rebaixamento salarial e das condições de trabalho dos terceirizados proporcionada pelas empresas terceirizadas e a Petrobras produziu a necessidade do SindiPetro-LP iniciar uma articulação junto à Comissão de Desempregados e aos sindicatos dos trabalhadores terceirizados (Sintracomos e Sindimetal). Essa iniciativa gerou a construção da tabela salarial unificada, com objetivo de criar pisos para as diferentes funções de trabalhadores que atuam na refinaria. A contraofensiva da Petrobras, das empresas terceirizadas e do Estado procurou desarticular o movimento. Pela Petrobras, a investida significou a não realização de processos licitatórios contendo valores estipulados para salários e direitos trabalhistas. Isso permite que as empresas utilizem diferentes estratégias para redução dos custos, não apenas durante o período de contratação, mas também dentro da organização do trabalho.

Já as empresas terceirizadas usam como subterfúgio a escolha de sindicatos com acordos coletivos menos vantajosos para os trabalhadores, que, ao mesmo tempo que reduzem custos com a força de trabalho, também afastam os sindicatos mais combativos. Somado a esses mecanismos, está o uso de instrumentos jurídicos para cercear a luta dos trabalhadores, como o pedido de interdito proibitório e de ilegalidade de greve junto à justiça do trabalho.

Ao mesmo tempo, o SindiPetro-LP tem construído ações para responder às mudanças nas formas de gestão e organização do trabalho dos operários efetivos. Durante o trabalho de campo, as ações dos operadores efetivos e do SindiPetro-LP foram percebidas nos debates sobre a duração do turno de trabalho (8 ou 12 horas), na luta política em torno do efetivo mínimo com a implementação do O&M e, ainda, nas mudanças ocorridas durante o contrato de parada nos anos de 2021 e 2022.

De fato, recentes medidas estatais, como a entrada em vigência da Reforma Trabalhista, dificultaram ainda mais a ação sindical e operária (BRASIL, 2017b). Entre as medidas das reformas mais sentidas pelos petroleiros se encontram a extinção da ultratividade

(SindiPetro-LP, 2022c, 2022e), o avanço do BH[37] e a flexibilização da jornada, com a tentativa da empresa de implementar a escala 12 x 36 horas.

O enraizamento das lutas dos trabalhadores para enfrentar as adversidades dos locais de trabalho tem o potencial de multiplicar a atuação sindical em saúde. Ele engrandece o poder de ação individual e coletivo dos trabalhadores efetivos e terceirizados, e, assim, favorece as condições de segurança necessárias às atividades complexas, coletivas e perigosas de uma refinaria. A tentativa de ação conjunta com os sindicatos e a comissão de desempregados enfrenta obstáculos para a unificação efetiva dos trabalhadores, para sua atuação e organização. É preciso coordenar as demandas dos efetivos e terceirizados empregados na refinaria, e, ainda, destes com os desempregados. Só assim será possível frear os efeitos das constantes flutuações, o impacto do exército de reserva e os mecanismos de prolongamento e intensificação do trabalho na luta dos trabalhadores pela preservação da sua saúde.

[37] Uma das medidas presentes na Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017b) estabelece a possibilidade da pactuação individual do BH a partir de contrato individual simples por escrito, não sendo mais necessária uma pactuação por instrumento negocial coletivo.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE PETRÓLEO (ANP). **10 anos**: Boletim da Produção de Petróleo e Gás, set. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anp/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins-anp/2020-09-boletim.pdf. Acesso em: 21 jan. 2021.

_____. Evolução da capacidade de refino da RPBC entre os anos de 2016-2020. In: _____. **Anuário estatístico 2022**. Brasília: ANP, 2022a. Disponível em: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.gov.br%2Fanp%2Fpt-br%2Fcentrais-de-conteudo%2Fpublicacoes%2Fanuario-estatistico%2Farquivos-anuario-estatistico-2022%2Fsecao-2%2Ftabelas%2Ft2-28.xls&wdOrigin=BROWSELINK. Acesso em: 21 dez. 2022.

_____. Participação das refinarias no refino de petróleo em outubro de 2022. In: _____. **Anuário estatístico 2022**. Brasília: ANP, 2022b. Disponível em: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.gov.br%2Fanp%2Fpt-br%2Fcentrais-de-conteudo%2Fpublicacoes%2Fanuario-estatistico%2Farquivos-anuario-estatistico-2022%2Fsecao-2%2Fgraficos%2Fg2-15.xls&wdOrigin=BROWSELINK. Acesso em: 21 dez. 2022.

_____. Produção de derivados de petróleo por refinaria e produto: 2000-2022. In: _____. **Anuário estatístico 2022**. Brasília: ANP, 2022c. Disponível em: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.gov.br%2Fanp%2Fpt-br%2Fcentrais-de-conteudo%2Fdados-estatisticos%2Fde%2Farquivos-processamento-de-petroleo-e-producao-de-derivados%2Fproducao-derivados-m3.xls&wdOrigin=BROWSELINK. Acesso em: 21 dez. 2022.

ALMEIDA, H. P. **"Tudo não é por acaso"**: exploração, greves, sindicatos surpreendidos e a saúde dos trabalhadores do Complexo Petroquímico do Rio de Janeiro. 2016. 123 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2016.

ALMEIDA, H. P. et al. Resistência e reorganização operária: um relato da luta unificada do setor petroleiro na Baixada Santista. In: PINA, J. A. et al. (Org.). **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2021. (Saúde em Debate). p. 239-272.

ALMEIDA, H. P.; SOUZA, K. R.; PINA, J. A. Lutas operárias da construção civil no Comperj: questões para a ação sindical e a saúde dos trabalhadores. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, n. 12, p. 5.905-5.914, dez. 2021.

_____. Trabalho e saúde nas lutas dos operários da construção civil do Complexo Petroquímico do Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, 2018.

ALVAREZ, D.; FIGUEIREDO, M. "Meetings on the work": an analysis device for understanding the articulation between outsourcing and other organizational innovations. **Work**, v. 41, p. 4.590-4.597, 2012.

AMERICAN PETROLEUM INSTITUTE (API). **Recommended Practice 755**: fatigue risk

management systems for personnel in the refining and petrochemical industries. Washington: API, 2010. Disponível em: www.api.org/oil-and-naturalgas/health-and-safety/refinery-and-plant-safety/process-safety/process-safety-standards/rp-755 11. U.S. Chemical Safety and Hazard Investigation. Acesso em: 10 jul. 2020.

ARAÚJO, A. J. S. **Paradoxos da modernização**: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo. 2001. 381 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2001.

ARAÚJO, A. J. S. et al. Cooperação, confiabilidade e segurança no trabalho. **Fractal**: Revista de Psicologia, v. 30, n. 2, p. 78-85, 19 jul. 2018.

AUGUSTO, L. G. S.; NOVAES, T. C. P. Ação médico-social no caso do benzenismo em Cubatão, São Paulo: uma abordagem interdisciplinar. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 15, n. 4, p. 729-738, out. 1999.

AUGUSTO, L. G. S. et al. Análise da ordem constitutiva da determinação socioambiental do benzenismo em trabalhadores. **Sustentabilidade em Debate**, v. 9, n. 1, p. 66-80, 30 abr. 2018.

BARBERINO, J. L. et al. Alterações hepáticas em trabalhadores de uma refinaria de petróleo e em uma população de referência no Estado da Bahia, Brasil. **Revista Panamericana de Salud Pública**, v. 17, n. 1, p. 30-37, 2005.

BARBOSA, S. C. **Efeitos do turno fixo sobre a saúde mental em operadores de petróleo**: um estudo de caso em dois ativos produção da Petrobrás. 2001. 137 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia, Sociedade e Qualidade de Vida) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2001.

BARBOSA, M. S.; LIMA, R. J. C. Terceirização e intermediação de trabalho temporário nas paradas de manutenção. **Revista de Ciências Sociais, Política & Trabalho**, v. 1, n. 52, p. 160-177, 2020.

BEAUD, S.; PIALOUX, M. **Retorno à condição operária**: investigação em fábricas da Peugeot na França. São Paulo: Boitempo, 2009.

BELTRAN, S. L. et al. Sindicato diante das políticas de gestão de segurança do trabalho no setor de petroleiro. In: PINA, J. A. et al. (Org.). **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2021. (Saúde em Debate). p. 275-297.

BELTRAN, S. L.; VILELA, R. A. de G.; ALMEIDA, I. M. de. Challenging the immediate causes: A work accident investigation in an oil refinery using organizational analysis. **Work**, v. 59, n. 4, p. 617-636, 30 abr. 2018.

BERTUSSI, C. L. **Forte, preto e burro**: condição necessária para o trabalho em coqueria. 1982. 130 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1982.

BISOL, C. A. Estratégias de pesquisa em contextos de diversidade cultural: entrevistas de listagem livre, entrevistas com informantes-chave e grupos focais. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 29, p. 719-726, dez. 2012.

BOITO JR., A. **O sindicalismo de Estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. São Paulo: Editora Hucitec; Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

BOITO JR., A.; MARCELINO, P. O sindicalismo deixou a crise para trás?: um novo ciclo de greves na década de 2000. **Caderno CRH**, v. 23, n. 59, p. 323-338, ago. 2010.

BORGES, F. M. **Confiabilidade humana e o funcionamento normal de uma refinaria de petróleo**. 2012. 208 f. Tese (Doutorado em Ciências Exatas e da Terra) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2012.

BORGES, F. M.; MENEGON, N. L. A ergonomia favorecendo a confiabilidade humana em uma refinaria de petróleo. **Revista Brasileira de Ergonomia**, v. 12, n. 2, p. 29-36, 9 jul. 2020.

_____. Fator humano: confiabilidade às instabilidades do sistema de produção. **Revista Gepros**: Gestão da Produção, Operações e Sistemas, n. 4, p. 37-48, dez. 2009.

BOURDOUXHE, M. A. et al. Aging and shiftwork: the effects of 20 years of rotating 12-hour shifts among petroleum refinery operators. **Experimental Aging Research**, v. 25, n. 4, p. 323-329, out./dez. 1999.

BRANDÃO, C. R. Reflexões sobre como fazer trabalho de campo. **Sociedade e Cultura**, v. 10, n. 1, 5 dez. 2007.

_____. **Repensando a pesquisa participante**. São Paulo: Brasiliense, 2001.

BRANDÃO, C. R.; BORGES, M. C. A pesquisa participante: um momento da educação popular. **Revista de Educação Popular**, v. 6, n. 1, p. 51-62, 2008.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 1, 13 nov. 2019a.

_____. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 jan. 1998.

_____. Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego – PPE. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 1, 20 nov. 2015.

_____. Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 1, 1 jul. 2016a.

_____. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019... **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 1, 31 mar. 2017a.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 1, 14 jul. 2017b.

_____. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda... **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 1, 7 jul. 2020a.

_____. Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 5, 12 nov. 2019b.

_____. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6... **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 1, 22 mar. 2020b.

_____. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública... **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 1 abr. 2020c.

_____. Medida Provisória nº 955, de 20 de abril de 2020. Revoga a Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019, que institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e altera a legislação trabalhista. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 20 abr. 2020d.

_____. Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho... **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 33, 27 ago. 2001.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Políticas de Previdência Social. **Acidentes e doenças no trabalho por porte de empresa biênio 2012-2013**. Brasília: MPS, 2013a. (Boletim Quadrimestral sobre Benefício por Incapacidade, n. 3). Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia/publicacoes-previdencia/publicacoes-sobre-previdencia-na-saude-e-seguranca-do-trabalhador/arquivos/3o-boletim-quadrimestral.pdf. Acesso em: 10 out. 2022

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Trata de pesquisas e testes em seres humanos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 59, 13 jun. 2013b.

_____. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Trata sobre especificidade da análise ética de pesquisas na área de ciências humanas e sociais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 44, 24 maio 2016b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. In: _____. Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 jul. 1978a.

_____. NR-15: atividades e operações insalubres. In: _____. Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 jul. 1978b.

_____. NR-16: atividades e operações perigosas. In: _____. Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 jul. 1978c.

_____. NR-17: Ergonomia. In: _____. Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 jul. 1978d.

BREILH, J. **Nuevos conceptos y técnicas de investigación**: guía pedagógica para un taller de metodología (epidemiología del trabajo). Quito: Ceas, 1997.

BRITO, C. M. **Terceirização, riscos e acidentes industriais ampliados na Refinaria Landulpho Alves (Rlam)**: Petrobras (2000-2010). 2014. 253 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014.

BROCAL, F.; SEBASTIÁN, M. A. Identification and Analysis of Advanced Manufacturing Processes Susceptible of Generating New and Emerging Occupational Risks. **Procedia Engineering**, v. 132, p. 887-894, 2015.

CAMPOS, C. **Conflitos trabalhistas nas obras do PAC**: o caso das Usinas Hidrelétricas de Jirau, Santo Antônio e Belo Monte. 2016. 201 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2016.

CARDOSO, A. C. M. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, p. 351-374, ago. 2013.

CARVALHO, F. C.; GODINHO, M. R.; FERREIRA, A. P. Cardiovascular risk factors among oil refinery workers: ecological study. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 11-19, 17 jul. 2020.

CARVALHO, L. N. de. Análise da ação dos sindicatos dos trabalhadores da mineradora Vale S.A. na Região Sudeste brasileira. **Textos e Debates**, n. 23, 2013.

CAVALCANTE, F. G. L. Negociação coletiva dos petroleiros em tempos de crise. **Revista Desenvolvimento Social**, v. 27, n. 1, p. 118-140, 16 ago. 2021.

CELLIS, A.; GRECCO, D.; TAKAHASHI, M. A. B. C. Relatório de pesquisa etnográfica. 2022.

CENTRO DE ESTUDOS VICTOR MEYER (CVM). Carta aos companheir@s sobre a greve na CSN. **CVM**, 8 maio 2022. Disponível em: http://centrovictormeyer.org.br/carta-aos-companheirs-sobre-a-greve-na-csn/. Acesso em: 5 jan. 2023.

_____. A greve na General Motors em São Caetano do Sul: o que uma experiência isolada traz de ensinamentos para o futuro da luta operária? **Fatos & Crítica**: A Análise de Conjuntura do CVM, n. 34, 16 dez. 2021. Disponível em: http://centrovictormeyer.org.br/fatos-critica-no-34-a-greve-na-general-motors-em-sao-

caetano-do-sul-o-que-uma-experiencia-isolada-traz-de-ensinamentos-para-o-futuro-da-luta-operaria/. Acesso em: 29 dez. 2021.

_____. Greve da Renault: ensinamentos do ponto de vista de classe. **CVM**, 12 ago. 2020. Disponível em: http://centrovictormeyer.org.br/greve-da-renault-ensinamentos-do-ponto-de-vista-de-classe. Acesso em: 10 out. 2022.

CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

COELHO, B. P. M.; JESUS, A. B. B.; SILVA, M. E. P. S. A luta coletiva dos entregadores latino-americanos contra a pandemia do capitalismo: movimentos grevistas em tempos de Covid-19. **Middle Atlantic Review of Latin American Studies**, v. 4, n. 3, p. 31, 18 fev. 2021.

COELLO, F. J. P.; MARTÍNEZ, M. A.; MARTÍNEZ, H. L. Eritrocitos, glóbulos blancos y plaquetas en trabajaores de una refinería expuestos a benceno, Venezuela, 2018. **Revista Cubana de Salud y Trabajo**, v. 20, n. 2, p. 65-69, 2019.

COSTA, D. F.; GOLDBAUM, M. Contaminação química, precarização, adoecimento e morte no trabalho: benzeno no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, n. 8, p. 2.681-2692, ago. 2017.

COUTINHO, G. F. Terceirização: moendo e matando os trabalhadores. In: TEIXEIRA, M. O.; ANDRADE, H. R. de; COELHO, E. D. (Org.). **Precarização e terceirização**: faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016. p. 256.

COZE, J. le. Globalization and high-risk systems. **Policy and Practice in Health and Safety**, v. 15, n. 1, p. 57-81, 2 jan. 2017.

CRUZ, L. R. S. **Acidente de trabalho fatal em refinaria de petróleo**: análise das ações investigatórias. 2019. 63 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Nota preliminar sobre os impactos da Covid-19 nas políticas de trabalho na produção de óleo e gás. **Nota Técnica**, n. 229, 26 mar. 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS E PESQUISAS DE SAÚDE E DOS AMBIENTES DE TRABALHO (DIESAT). **Informativo Diesat**, set. 2002.

_____. Benzenismo: prevenção e controle devem ser permanentes. **Informativo Diesat**, ago. 2003.

DIAS, F. M. et al. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, 2016.

DOCA, G. MP 936: Programa de redução de salários acaba hoje. 31 dez. 2020. Disponível em: https://oglobo.globo.com/economia/mp-936-programa-de-reducao-de-salario-jornada-acaba-hoje-24818180. Acesso em: 10 out. 2022.

DRUCK, G. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 32, n. 6, 2016.

DRUCK, M. da G. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico. Salvador: Edufba; São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

DRUCK, M. da G.; FRANCO, T.; BORGES, A. (Org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

DUARTE, F. J. C. M. **A análise ergonômica do trabalho e a determinação de efetivos**: estudo da modernização tecnológica de uma refinaria de petróleo no Brasil. 1994. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1994.

DOCCA, G. MP 936: programa de redução do salário e jornada acaba hoje. **O Globo**, 31 dez. 2020. Disponível em: https://oglobo.globo.com/economia/mp-936-programa-de-reducao-de-salario-jornada-acaba-hoje-24818180. Acesso em: 20 out. 2021.

DUARTE, F. J. C. M; VIDAL, M. C. Uma abordagem ergonômica da confiabilidade e a noção de modo degradado de funcionamento. In: FREITAS, C. M. de; PORTO, M. F. de S.; MACHADO, J. M. H. (Org.). **Acidentes industriais ampliados**: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2000. p. 83-105.

DWYER, T. A produção social do erro: o caso dos acidentes ampliados. In: FREITAS, C. M. de; PORTO, M. F. de S.; MACHADO, J. M. H. (Org.). **Acidentes industriais ampliados**: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2000. p. 107-128.

EBERHARDT, L. D. **Saúde é luta**: enfrentamento do desgaste operário pelos metalúrgicos de Campinas e região (2015-2021). 2021. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2021.

EBERHARDT, L. D.; PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Implantação do Programa Seguro-Emprego e saúde dos trabalhadores na indústria automobilística. **Saúde em Debate**, v. 43, n. 123, p. 1.043-1.056, out. 2019.

EDOKPOLO, B.; YU, Q.; CONNELL, D. Health Risk Assessment for Exposure to Benzene in Petroleum Refinery Environments. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 12, n. 1, p. 595-610, 12 jan. 2015.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra segundo as observações do autor e fontes autênticas**. Tradução: B. A. Schumann. Apresentação e notas: José Paulo Netto. São Paulo: Boitempo, 2008.

FARIAS, V. M. **A organização do trabalho em regime de turnos alternantes com jornadas de 12 horas**: algumas reflexões. Curitiba: Ibeps, 2021. Disponível em: https://sindipetrolp.org.br/admin/arquivo/documentos/O_tempo_e_o_trabalho_em_debate_SindipetroLP-original.pdf. Acesso em: 20 out. 2022.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO (FIESP). **Relatório anual 2019**. Cubatão: Fiesp, 2020. Disponível em: www.ciesp.com.br/cubatao/files/2020/12/Relatório-Anual-2019-Alta-resolução.pdf. Acesso em: 5 jan. 2021.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PETROLEIROS (FNP). As causas do vazamento na RPBC: corte de empregados e de manutenção preventiva. **FNP**, 17 jan. 2020. Disponível em: https://www.fnpetroleiros.org.br/noticias/5644/as-causas-do-vazamento-na-rpbc-corte-de-empregados-e-de-manutencao-preventiva. Acesso em: 20 out. 2022.

FERRANTE, L. et al. **Nota técnica Covid-19**: avaliação de risco para o município de Araucária, no estado do Paraná. Manaus: Inpa, 2021.

FERREIRA, L.; JACKSON FILHO, J. M.; IGUTI, A. M. **Análise do trabalho dos operadores da unidade de gasolina de aviação da Refinaria Presidente Bernardes de Cubatão da Petrobrás**. São Paulo: Fundacentro, 1991.

FERREIRA, L. L. **Dimensionamento de efetivos e segurança industrial na indústria de petróleo**: que análise de atividades? Santos, 22 out. 2018. Palestra apresentada no 66° Encontro Presencial do Fórum de Acidentes do Trabalho. Disponível em: https://www.forumat.net.br/at/sites/default/files/arq-paginas/66_forum_leda_dimensionamento_do_efetivo__0.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. Falta de efetivos e insegurança em refinarias de petróleo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e35, 2020.

_____. Uma luta pelo reconhecimento do trabalho contra a política de redução de pessoal. **Laboreal**, v. 7, n. 1, 1 jul. 2011.

FERREIRA, L. L.; IGUTI, A. M. **O trabalho dos petroleiros**: perigoso, complexo, contínuo e coletivo. São Paulo: Fundacentro, 2003.

FILGUEIRAS, V. A.; CAVALCANTE, S. M. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. **Revista da Abet**, v. 14, n. 1, p. 15-36, jun. 2015.

FERRAJOLI, L. Defensa de la salud en la fábrica y artículo 9 del Estatuto de los Trabajadores. In: BASAGLIA, F. et al. (Ed.). **La salud de los trabajadores**: aportes para una política de la salud. Cidade do México: Editorial Nueva Imagem, 1978. p. 113-124.

FORTES, R. V. Sobre o conceito de exército industrial de reserva: aspectos históricos e atualidade. **Temporalis**, v. 18, n. 36, p. 256-273, 3 jan. 2019.

FREITAS, C. M. de; PORTO, M. F. S.; MACHADO, J. M. H. Perspectiva para uma análise interdisciplinar e participativa de acidentes (AIPA) no contexto da indústria de processo. In: FREITAS, C. M.; PORTO, M. F. DE S.; MACHADO, J. M. H. (Org.). **Acidentes industriais ampliados**: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção. Fiocruz, 2000a. p. 49-82.

FREITAS, C. M. de; PORTO, M. F. de S.; MACHADO, J. M. H. (Org.). **Acidentes industriais ampliados**: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2000b.

GALVÃO, A. A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro. **Revista Crítica Marxista**, n. 38, p. 103-117, 2014.

GALVÃO, J. E. **Sindicalistas gestores e arranjos de negociação permanente**: aspectos dos conflitos trabalhista e sindical durante a gestão do Partido dos Trabalhadores na Petrobras (2003-2016). 2019. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2019.

GATTERMANN, A. C. **Panorama sobre acidente de trajeto**: antes e depois da reforma trabalhista. 2021. 46 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2021.

GIL, T. F. B. **Impactos da reestruturação produtiva à saúde e à segurança**: percepções de petroleiros em São Paulo. 2000. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

GODINHO, L. F. R. Laços frágeis, labor trincado: interação, discriminações e conflitos entre trabalhadores da Refinaria Landulfo Alves – 1990-2005. **Revista Estudos do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 1-35, 2007.

GODOI, A. Brasil: um país do trabalho precário, do subemprego e da desigualdade. In: INSTITUTO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (ILAESE). **Anuário Estatístico Ilaese**: trabalho e exploração. São Paulo: Ilaese, 2021. v. 1. p. 94-103.

GRANATO NETO, N. N. **Exército industrial de reserva**: conceitos e mensuração. 2013. 126 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

GUIDA, H. F. S.; FIGUEIREDO, M. G.; HENNINGTON, É. A. Perfil dos acidentes de trabalho fatais em empresa de petróleo no período de 2001 a 2016. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. e31, 2020.

GUIDA, H. F. S.; HENNINGTON, É. A.; FIGUEIREDO, M. G. Revisão crítica de publicações científicas sobre acidentes de trabalho fatais na indústria do petróleo e gás. **Laboreal**, v. 14, n. 2, 31 dez. 2018.

GUIMARÃES JUNIOR, S. D.; EBERHARDT, L. D. Terceirização, saúde e resistências: uma revisão da literatura científica do campo da saúde do trabalhador. **Revista Trabalho (En)Cena**, v. 5, n. 1, p. 5-27, 2020.

HELLESØY, O.; GRØNHAUG, K.; KVITASTEIN, O. Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting. **Scandinavian Journal of Management**, v. 16, n. 3, p. 233-247, set. 2000.

HURTADO, S. L. B. **Análise de acidente de trabalho em uma refinaria de petróleo**: desencontros entre a segurança comportamental e organizacional. 2016. 157 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cidades**. Rio de Janeiro: IBGE, [2022]. Disponível em: https://cidades.ibge.gov.br/. Acesso em: 12 abr. 2022.

INSTITUTO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (ILAESE). **Anuário estatístico 2021**: trabalho e exploração. São Paulo: Ilaese, 2021.

JACKSON FILHO, J. M. et al. Desafios para a intervenção em saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, n. supl. 1, 3 dez. 2018.

JIANG, T. et al. Relationship between Occupational Stress, 5-HT2A Receptor Polymorphisms and Mental Health in Petroleum Workers in the Xinjiang Arid Desert: A Cross-Sectional Study. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 14, n. 4, p. 402, 10 abr. 2017.

KLANOVICZ, J.; FERREIRA FILHO, C. B. A fabricação de uma cidade tóxica: A Tribuna de Santos e os desastres tecnológicos de Cubatão (Brasil) na década de 1980. **Cadernos do Ceom**, v. 31, n. 48, p. 10-20, 4 jun. 2018.

KONCHINSKI, V. Petrobras ordena manutenção que provoca aglomeração de milhares de trabalhadores em refinarias. **The Intercept**, 12 abr. 2021. Disponível em: https://theintercept.com/2021/04/12/petrobras-aglomeracao-trabalhadores-refinarias/. Acesso em: 22 out. 2022.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 77, 26 abr. 2018.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 225, 4 nov. 2019.

LACAZ, F. A. C. O campo saúde do trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 4, p. 757-766, abr. 2007.

LARENTIS, A. L. et al. **Parecer sobre contaminações por Covid-19 a bordo de plataformas e contribuições para investigação da caracterização do nexo causal entre a doença e o trabalho no setor de petróleo e gás**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020.

LAURELL, A. C. Ciencia y experiencia obrera: la lucha por la salud en Italia. **Cuadernos Políticos**, v. 41, p. 63-83, 1984.

_____. Saúde e trabalho: os enfoques teóricos. In: NUNES, E. D. (Org.). **As ciências sociais em saúde na América Latina**. Brasília: Opas, 1985. p. 255-276.

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

LEAL, G. F. Trabalhadores desempregados e luta coletiva: dificuldades e possibilidades. **Caderno CRH**, v. 24, p. 647–662, dez. 2011.

LEPLAT, J.; TERSSAC, G. de (Org.). **Les facteurs humains de la fiabilité dans les systèmes complexes**. Marselha: Octares Entreprises, 1990.

LIMA, F. P. A. Paradoxo e contradição do direito de recusa. In: LIMA, F. P. A.; RABELO, L. B. C.; CASTRO, M. G. L. (Ed.). **Paradoxos e contradições do direito de recusa**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. p. 3-211. (Série Confiabilidade Humana).

LIMA, F. P. A.; SEMOHLY, R. W. Determinantes da insegurança no trabalho. **Ensaios FEE**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 179-186, 1986.

LIMA, M. E. A. Contribuições da clínica da atividade para o campo da segurança no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 32, n. 115, p. 99-107, jun. 2007.

LINHART, R. **Greve na fábrica**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

LOBO, E. M. L.; STOTZ, E. N. Põe o retrato do velho, tira o retrato do velho. **Revista Maracanan**, v. 2, n. 1, p. 114-152, 2014.

LJOSÅ, C. H.; LAU, B. Shiftwork in the Norwegian petroleum industry: overcoming difficulties with family and social life – a cross sectional study. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology**, v. 4, n. 1, p. 22, dez. 2009.

LOPES, J. S. L. **O vapor do diabo**: trabalho e os operários do açúcar. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

LU, H. et al. Oil and gas 4.0 era: A systematic review and outlook. **Computers in Industry**, v. 111, p. 68-90, out. 2019.

LUCIANO, F. F. **Transformações do trabalho e dos trabalhadores do aço na Acesita**. 2013. 328 f. Tese (Doutorado em Antropologia) – Departamento de Antropologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MACCACARO, G. Clase y salud. In: BASAGLIA, F. et al. (Org.). **La salud de los trabajadores**: aportes para una política de la salud. Cidade do México: Editorial Nueva Imagem, 1978. p. 73-90.

MACHADO, J. M. H. et al. Alternativas e processos de vigilância em saúde do trabalhador relacionados à exposição ao benzeno no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 8, p. 913-921, 2003.

MANGABEIRA, W. **Dilemas do novo sindicalismo**: democracia e política em Volta Redonda. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1993.

MARCELINO, P. R. P. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2013.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, v. 25, n. 65, p. 331-346, ago. 2012.

MARCELINO, P.; GALVÃO, A. O sindicalismo brasileiro frente à ofensiva neoliberal restauradora. **Tempo Social**, v. 32, n. 1, p. 157-182, 15 abr. 2020.

MARCOLINO, A. M. **Balanço da produção acadêmica brasileira sobre condições e relações de trabalho dos terceirizados**. 2019. 242 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

MARÉN, K. I.; CADETE, A. F.; ROMERO, J. L. S. Estimación de riesgos a la salud asociados a cáncer por presencia de benceno en aire en la Refinería Hermanos Díaz. **Monteverdia**, v. 13, n. 2, p. 57-66, 2020.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985. (v. 1).

MASSI, M. F. Subcontratación y precarización del empleo: los accidentes laborales en la industria petroquímica. **Estudios Sociológicos de El Colegio de México**, v. 40, n. 119, p. 467-498, 26 abr. 2022.

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 40, p. 647-668, 16 out. 2020.

McNAMARA, K. A. **The Health Effects of Rotating Shiftwork in the Oil Sector**. 2018. Thesis (Doctor of Philosophy in Environmental Health Sciences) – University of California, Los Angeles, 2018.

MENDES, D. As forças por trás dos acordos: a luta dos petroleiros para manter os seus direitos. **Revista da Abet**, v. 20, n. 1, p. 1-17, 2021.

MENDES, D. L. Ação sindical petroleira nos governos do Partido dos Trabalhadores (2003-2016). **Temáticas**, v. 27, n. 53, p. 225-250, 8 out. 2019.

METZGER, J.; MAUGERI, S.; BENEDETTO-MEYER, M. Predomínio da gestão e violência simbólica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 225-242, dez. 2012.

MILANEZ, B. et al. As estratégias corporativas da mineradora Vale S.A. **Versos - Textos para Discussão PoEMAS.**, v. 2, n. 2, p. 1–43, 2018.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 1992.

MOSCHIN, J. **Gerenciamento de parada de manutenção**: um projeto de sucesso ao alcance de suas mãos. Rio de Janeiro: Brasport, 2015.

NOZAKI, W.; COUTINHO, I.; COSTA, R. (Org.). **A economia política dos hidrocarbonetos entre a pandemia e a transição energética**. 1. ed. Brasília: Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, 2020.

OBSERVATÓRIO SOCIAL DO PETRÓLEO (OSP). **Dossiê Petrobrás para os brasileiros**. Rio de Janeiro: FNP, 2022.

ODDONE, I. et al. (Org.). **Ambiente de trabalho**: a luta dos trabalhadores pela saúde. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2020.

OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Indicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 125, p. 150-158, jun. 2012.

OLIVEIRA, E. S. **Terceirização sob a ótica do sindicato**: o caso dos sindicatos dos trabalhadores nas indústrias e empresas petroquímicas, químicas e afins da Bahia (1990-2005). 2006. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006.

OLIVEIRA, M. F. D. **Manufatura 4.0**: a indústria do petróleo e a transformação digital. 2019. 71 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019.

OLIVEIRA, R. C. de. **O trabalho do antropólogo**. São Paulo: Ed. Unesp; Brasília: Paralelo 15, 2006.

OSPINA, J. C. C. (Org.). **La subcontratación laboral en América Latina**: Miradas multidimensionales. 1. ed. Medellín: Clacso, 2012.

PASS, S. Life on the line: exploring high-performance practices from an employee perspective: Employee perspective of high-performance practices. **Industrial Relations Journal.** v. 48, n. 5-6, p. 500-517, nov. 2017.

PAULO NETTO, J.; BRAZ, M. **Economia política**: uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2006.

PEREIRA, V. M. C. **O coração da fábrica:** estudo de caso entre operários têxteis. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1979.

PEREZ, B. Filho constatou morte de caldeireiro na refinaria Reduc, da Petrobras. **O Dia**, Rio de Janeiro, 21 fev. 2022. Disponível em: https://odia.ig.com.br/rio-de-janeiro/2022/02/6343452-filho-constatou-morte-de-caldeireiro-na-refinaria-reduc-da-petrobras.html. Acesso em: 30 jun. 2022.

PERROW, C. **Normal accidents**: living with high-risk technologies. Princeton: Princeton University Press, 1999.

PETROBRAS. **Petrobras sobre programas de desligamentos**. Rio de Janeiro: Petrobras, 2020. Comunicado interno. Disponível em: https://mz-prod-cvm.s3.amazonaws.com/9512/IPE/2020/b7a2ce36-df55-40b8-b5af-023f344d8652/20200703003405966420_9512_773706.pdf. Acesso em: 10 jan. 2022.

PINA, J. A. et al. Movimento operário na luta pela saúde no Brasil: o atrelamento sindical ao Estado em questão. In: ODDONE, I. et al. (Org.). **Ambiente de trabalho**: a luta dos trabalhadores pela saúde. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2020. p. 235-248.

_____. Trabalhadores na construção do conhecimento e na luta pela saúde: uma introdução. In: PINA, J. A. et al. (Org.). **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2021a. (Saúde em Debate).

PINA, J. A. et al. (Org.). **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2021b. (Saúde em Debate).

PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Intensificação do trabalho e saúde dos trabalhadores: um estudo na Mercedes-Benz do Brasil, São Bernardo do Campo, São Paulo. **Saúde e Sociedade**, v. 24, n. 3, p. 826-840, set. 2015.

PISHGHADAM, H. K.; ESMAEELI, H. A System Dynamics Model for Evaluating the Firms' Capabilities in Maintenance Outsourcing and Analyzing the Profitability of Outsourcing. **Scientia Iranica**, 1 mar. 2021.

POLAK-SOPINSKA, A. et al. Impact of Industry 4.0 on Occupational Health and Safety. **Advances in Manufacturing, Production Management and Process Control**, Advances in Intelligent Systems and Computing. v. 971, p. 40-52, 2020.

QUÉINNEC, Y. Horario. **Laboreal**, v. 3, n. 2, 1 dez. 2007.

RAJCHENBERG, E. Una mirada a la salud en el trabajo en el capitalismo actual en perspectiva histórica. In: GALLO, O. (Ed.). **La salud laboral en el siglo XX y el XXI**: De la negación al derecho a la salud y la enfermedad. 1. ed. Medellín: Fondo Editorial Escuela Nacional Sindical, 2016. p. 345-368.

RAMÍREZ-POZO, E. G.; LUNA, M. M. Frecuencia de trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores de una refinería de Lima, 2017. **Anales de la Facultad de Medicina**, v. 80, n. 3, p. 337-341, 10 out. 2019.

REPULLO JÚNIOR, R. **Atuação sindical na proteção da saúde dos trabalhadores**. 1997. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.

RIBEIRO, J. A. R. et al. **Insalubridade**: morte lenta no trabalho. São Paulo: Oboré, 1989.

ROMÃO, F. L. **A greve do fim do mundo**: petroleiros 1995 – a expressão fenomênica da crise fordista no Brasil. 2006. 524 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

SANTOS, A. P. M. B. dos et al. Fórum Intersindical de Formação em Saúde-Trabalho-Direito: uma comunidade ampliada de pares para caminhar na saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, 4 nov. 2019.

SANTOS, G. S.; ROSENFIELD, C. A leitura econômica do despritígio o emprego e dos sindicatos nas decisões do STF. Em: CALVETE, C. DA S.; HORN, C. H. (Eds.). A quarta

Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil. 1. ed. Porto Alegre: CirKula, 2020. p. 131–170.

SATO, L. As implicações do conhecimento prático para a vigilância em saúde do trabalhador. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 12, n. 4, p. 489-495, dez. 1996.

SHAYGAN, M.; YAZDANPANAH, M. Prevalence and Predicting Factors of Chronic Pain among Workers of Petrochemical and Petroleum Refinery Plants. **The International Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 11, n. 1, p. 3-14, 1 jan. 2020.

SHEREHIY, B.; KARWOWSKI, W. Knowledge management for occupational safety, health, and ergonomics. **Human Factors and Ergonomics in Manufacturing**, v. 16, n. 3, p. 309-319, 2006.

SILVA, C. S. A. **A invisibilidade social na terceirização**: um estudo da experiência do polo naval de Rio Grande. 2016. 184 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2016.

SIMONELLI, A. P. et al. Câncer relacionado ao trabalho dos petroleiros e o desenvolvimento compartilhado do processo de enfrentamento. In: PINA, J. A. et al. (Org.). **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2021. (Saúde em Debate). p. 141-163.

SINDICATO DOS PETROLEIROS DA BAHIA (SINDIPETRO-BA). Investigação conclui que suicídio de trabalhador nas dependências da Rlam foi decorrente das condições de trabalho. **Sindipetro-BA**, 5 jul. 2021a. Disponível em: http://www.sindipetroba.org.br/2019/investigacao-conclui-que-suicidio-de-trabalhador-nas-dependencias-da-rlam-foi-decorrente-das-condicoes-de-trabalho/. Acesso em: 31 out. 2022.

_____. Parada de manutenção na Rlam causa aglomeração e pode aumentar número de infecções e mortes por Covid-19. **Sindipetro-BA**, 13 abr. 2021b. Disponível em: https://www.sindipetroba.org.br/2019/parada-de-manutencao-na-rlam-causa-aglomeracao-e-pode-aumentar-numero-de-infeccoes-e-mortes-por-covid-19/. Acesso em: 15 out. 2022.

SINDICATO DOS PETROLEIROS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS (SINDIPETRO-SJC). Revap registra alta nos casos de Covid-19 com Parada de Manutenção. **Sindipetro-SJC**, 18 maio 2022. Disponível em: https://www.sindipetrosjc.org.br/p/2740/revap-registra-alta-nos-casos-de-covid-19-com-parada-de-manutencao. Acesso em: 15 out. 2022.

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA (SINDIPETRO-LP). 8 horas e 12 horas: o que ganha e o que perde? **O Petroleiro**, n. 48, nov. 2021a. Disponível em: https://sindipetrolp.org.br/admin/arquivo/jornal/boletim_turno_versao_2.pdf. Acesso em: 8 dez. 2022.

_____. Acordo Coletivo de Trabalho 2020-2022. **SindiPetro-LP**, 9 mar. 2022a.

_____. Atraso contra privatização da Petrobrás para por duas horas próprios e terceirizados da RPBC. **SindiPetro-LP**, 15 maio 2018a. Disponível em: http://www.sindipetrolp.org.br/noticias/26184/atraso-contra-privatizacao-da-petrobras-para-por-duas-horas-proprios-e-terceirizados-da-rpbc. Acesso em: 20 out. 2022.

_____. Categoria não descarta paralisação frente ao descaso com o coronavírus durante a parada de manutenção. **SindiPetro-LP**, 22 mar. 2021b. Disponível em: https://www.sindipetrolp.org.br/noticias/28204/categoria-nao-descarta-paralisacao-frente-ao-descaso-com-o-coronavirus-durante-parada-de-manutencao. Acesso em: 8 dez. 2022.

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA (SINDIPETRO-LP). Contra aumento de jornada e combate ineficiente ao coronavírus, petroleiros alinham planos para a greve. **SindiPetro-LP**, 4 maio 2021c. Disponível em: https://www.sindipetrolp.org.br/noticias/28300/contra-aumento-de-jornada-e-combate-ineficiente-ao-coronavrus-petroleiros-alinham-planos-para-greve. Acesso em: 8 dez. 2022.

_____. Diretoria vistoria condições de trabalhos dos terceirizados na parada de manutenção da RPBC/UTE. **SindiPetro-LP**, 14 fev. 2022b. Disponível em: https://www.sindipetrolp.org.br/noticias/28993/diretoria-vistoria-condicoes-de-trabalhos-dos-terceirzados-na-parada-de-manutencao-da-rpbcute. Acesso em 20 dez. 2022.

_____. Diretores do Sindipetro-LP dão aula a turmas de “especialização” e “residência” em Saúde do Trabalhador. **SindiPetro-LP**, 27 maio 2022c. Disponível em: https://www.sindipetrolp.org.br/noticias/29221/diretores-do-sindipetro-lp-dao-aula-a-turmas-de-especializacao-e-residencia-em-saude-do-trabalhador. Acesso em: 18 out. 2022.

_____. Diretores do Sindipetro-LP são coautores do livro “Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde”. **SindiPetro-LP**, 9 mar. 2022d.

_____. Empresas terceirizadas retiram direitos e Petrobrás fecha os olhos. **SindiPetro-LP**, 10 jun. 2016. Disponível em: http://www.sindipetrolp.org.br/noticias/25004/empresas-terceirizadas-retiram-direitos-e-petrobras-fecha-os-olhos. Acesso em: 20 dez. 2022.

_____. **Estatuto social**. Santos, 3 maio 2017. Disponível em: https://sindipetrolp.org.br/admin/arquivo/paginas/Estatuto_Sindicato-2017-AGE_03_05_2017.pdf. Acesso em: 10 dez. 2022.

_____. Gestão da Petrobras entra na justiça para tentar calar a voz do Observatório social da Petrobras (OSB). **SindiPetro-LP**, 20 jan. 2022e. Disponível em: http://www.sindipetrolp.org.br/noticias/28921/gestao-da-petrobras-entra-na-justica-para-tentar-calar-o-osp. Acesso em 18 out. 2022.

_____. Gestão da RPBC/UTE-EZR aproveita a pandemia para retomar turno de 12 horas e clima de revolta se instala entre a força de trabalho. **SindiPetro-LP**, 26 nov. 2020a. Disponível em: https://www.sindipetrolp.org.br/noticias/28014/gesto-da-rpbcute-ezr-aproveita-a-pandemia-para-retomar-turno-de-12h-e-clima-de-revolta-se-instala-entre-a-fora-de-trabalho. Acesso em: 20 dez. 2022.

_____. Incêndio na casa de força da refinaria é contido por brigadista da RPBC: unidades foram evacuadas. **SindiPetro-LP**, 18 maio 2022f. Disponível em: http://www.sindipetrolp.org.br/noticias/29193/incendio-na-casa-de-forca-da-refinaria-e-contido-por-brigadistas-da-rpbc-unidades-foram-evacuadas. Acesso em: 18 out. 2022.

_____. Jornadas de turno: pesquisadores apontam as consequências para a saúde. **O Petroleiro**, n. 49, nov. 2021d. Disponível em: https://sindipetrolp.org.br/admin/arquivo/jornal/boletim_turno_versao_2.pdf. Acesso em: 8 dez. 2022.

_____. Jurídico do Sindipetro-LP consegue duas liminares a favor da categoria. **SindiPetro-LP**, 2 set. 2020b.

_____. Mais uma vítima na RPBC: trabalhador morre após jornada de 12 horas. **SindiPetro-LP**, 17 out. 2019. Disponível em: http://www.sindipetrolp.org.br/noticias/27001/mais-uma-vitima-na-rpbc-trabalhador-morre-apos-jornada-de-12-horas. Acesso em: 20 dez. 2022.

_____. Minuta para Acordo Coletivo de Trabalho. **FNP**, 2022g. Disponível em: http://www.fnpetroleiros.org.br/arquivo/editor/file/Propostad%20e%20Minuta-SindipetroLP.pdf. Acesso em: 8 dez. 2022.

_____. **O Petroleiro**, n. 141, nov. 2022h. Disponível em: https://sindipetrolp.org.br/admin/arquivo/jornal/boletim_ativa_141%20(1).pdf. Acesso em: 8 dez. 2022.

_____. Petrobras é irresponsável no combate ao coronavírus. **SindiPetro-LP**, 23 mar. 2020c. Disponível em: http://www.sindipetrolp.org.br/noticias/27358/petrobras-e-irresponsavel-no-combate-ao-coronavirus. Acesso em: 20 dez. 2022.

_____. Petroleiros da RPBC e UTE-EZR aprovam proposta da empresa e suspendem greve. **SindiPetro-LP**, 21 fev. 2022i. Disponível em: http://www.sindipetrolp.org.br/noticias/29011/petroleiros-da-rpbc-e-ute-ezr-aprovam-proposta-da-empresa-e-suspendem-greve. Acesso em: 18 out. 2022.

_____. Sindicatos cobram fim das demissões e manutenção de direitos na RPBC. **SindiPetro-LP**, 22 jan. 2018b. Disponível em: http://www.sindipetrolp.org.br/noticias/26002/sindicatos-cobram-fim-das-demissoes-e-manutencao-de-direitos-na-rpbc. Acesso em: 20 dez. 2022.

_____. SindiPetro-LP garante na justiça pagamento do saldo de horas extras de 2019 e a neutralização das horas negativas. **SindiPetro-LP**, 25 mar. 2021e.

_____. Tabelas de turno: e o x da questão. **O Petroleiro**, n. 47, nov. 2021f. Disponível em: https://sindipetrolp.org.br/admin/arquivo/jornal/boletim_turno_site.pdf. Acesso em: 8 dez. 2022.

_____. Terceirizadas demitem trabalhadores por serem do grupo de risco da Covid-19. **SindiPetro-LP**, 12 abr. 2021g. Disponível em: https://www.sindipetrolp.org.br/noticias/28240/terceirizadas-demitem-trabalhadores-por-serem-grupo-de-risco-da-covid-19. Acesso em: 18 out. 2022.

_____. Terceirizados têm sentido “na pele” os efeitos nocivos da Lei da terceirização e da Reforma Trabalhista. **SindiPetro-LP Informa**, n. 39, jul. 2021h. Disponível em: https://sindipetrolp.org.br/admin/arquivo/jornal/boletim_terceiro.pdf. Acesso em: 18 out. 2022.

_____. Trabalhadores decidem em assembleia a situação da parada de manutenção e redução do efetivo do SMS. **SindiPetro-LP**, 10 fev. 2021i. Disponível em: https://www.sindipetrolp.org.br/noticias/28137/trabalhadores-decidem-em-assembleia-a-situacao-da-parada-de-manutencao-e-reducao-do-efetivo-do-sms. Acesso em: 18 out. 2022.

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA (SINDIPETRO-LP). Turno vota recuo da empresa sobre mudança do THM, manutenção do quadro de SMS e outros pontos. **SindiPetro-LP**, 17 fev. 2021i. Disponível em: https://www.sindipetrolp.org.br/noticias/28146/turno-vota-recuo-da-empresa-sobre-mudanca-do-thm-manutencao-do-quadro-de-sms-e-outros-pontos>. Acesso em: 18 out. 2022.

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO RIO DE JANEIRO (SINDIPETRO-RJ). FNP derruba Plano de Resiliência da Petrobrás. **SindiPetro-LP**, 17 abr. 2020. Disponível em: https://sindipetro.org.br/fnp-derruba-plano-de-resiliencia-da-petrobras/. Acesso em: 10 out. 2022.

SINDICATO UNIFICADO DOS PETROLEIROS DE SÃO PAULO (SINDIPETRO-SP). Terceirização: a ofensiva rumo à privatização. **Boletim Unificado**, ago. 2021.

SOUZA, C. A. V. **Análise de acidentes de trabalho em indústrias de processo contínuo**: estudo de caso na refinaria de Duque de Caxias, RJ. 2000. 106 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2000.

SOUZA, C. A. V.; FREITAS, C. M. de. Análise de causas de acidentes e ocorrências anormais, relacionados ao trabalho, em uma refinaria de petróleo, Rio de Janeiro. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 19, n. 5, p. 1.293-1.303, out. 2003.

_____. Perfil dos acidentes de trabalho em refinaria de petróleo. **Revista de Saúde Pública**, v. 36, n. 5, p. 576–583, out. 2002.

SOUZA, C. L. F. **Financeirização no Brasil**: o caso Petrobras. 2021. 92 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) – Faculdade de Economia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2021.

SOUZA, K. R. de et al. A categoria saúde na perspectiva da saúde do trabalhador: ensaio sobre interações, resistências e práxis. **Saúde em Debate**, v. 41, n. esp. 2, p. 254-263, jun. 2017.

_____. Abordagens participativas em saúde do trabalhador: oficinas, cadernetas e comunidades ampliadas de pesquisa com docentes de universidade pública. In: PINA, J. A. et al. (Org.). **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2021. (Saúde em Debate). p. 89-113.

STARK, E. The Epidemic as a Social Event. **International Journal of Health Services**, v. 7, n. 4, p. 681-705, out. 1977.

STOTZ, E. N. A saúde coletiva como projeto científico: teoria, problemas e valores na crise da modernidade. In: CANESQUI, A. M. (Org.). **Ciências sociais e saúde no Brasil**. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 1997. (Saúde em Debate). p. 273-284.

_____. "O fantasma da classe ausente": ensaio sobre as bases sociais do Movimento da Reforma Sanitária. **Revista Em Pauta**, v. 17, n. 43, 7 maio 2019.

STOTZ, E. N.; PINA, J. A. Experiência operária e ciência na luta pela saúde e a emancipação social. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 42, 30 out. 2017.

SUTHERLAND, V. J.; COOPER, C. L. Stress in the offshore oil and gas exploration and production industries: An organizational approach to stress control. **Stress Medicine**, v. 12, n. 1, p. 27-34, jan. 1996.

TAKAHASHI, M. A. B. C. et al. Precarização do trabalho e risco de acidentes na construção civil: um estudo com base na Análise Coletiva do Trabalho (ACT). **Saúde e Sociedade**, v. 21, n. 4, p. 976-988, dez. 2012.

TEIXEIRA, C. A. S. et al. O velho e o novo: pandemia de Covid-19 e a saúde dos trabalhadores da indústria de petróleo e gás. In: PINA, J. A. et al. (Ed.). **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. 1. ed. São Paulo: Hucitec Editora, 2021. (Saúde em Debate). p. 379-398.

TEPE, S. Endüstri 4.0'ın İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkisi. **International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences**, 17 nov. 2020.

THIOLLENT, M. J. M. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. 4. ed. Belo Horizonte: Editora Polis, 1985.

TODESCHINI, R. **Agonia e sofrimento dos trabalhadores contaminados pela Covid-19**: estudo de casos sobre trabalhadores químicos e petroleiros. São Paulo: NSA, 2021.

TORRES-TOVAR, M. H. **Luchas obreras por la salud en Colombia**: El caso de las Asociaciones de trabajadores y extrabajadores enfermos por el trabajo. 2020. Tesis (Doctorado en Salud Pública) – Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2020.

TRINKOFF, A. M. et al. Longitudinal relationship of work hours, mandatory overtime, and on-call to musculoskeletal problems in nurses. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 49, n. 11, p. 964-971, nov. 2006.

TRÓPIA, P. V. A adesão da Força Sindical ao neoliberalismo. **Ideias**: Revista do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas [da] Unicamp, Campinas, n. 9, p. 155-202, 2002.

UNITED STATES CHEMICAL SAFETY AND INVESTIGATION BOARD. Investigation report refinery explosion and fire BP Texas city. **Investigation Report**, 2007.

VASCO, M. J. A pandemia de Covid-19: debatendo aspectos políticos e movimentos sociais. **Intervozes**: Trabalho, Saúde, Cultura, v. 4, n. 1, 2020.

VÍCTORIA, C. G.; KNAUTH, D. R.; HASSEN, M. N. A. **Pesquisa qualitativa em saúde**: uma introdução ao tema. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2000.

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

VILA Socó. **FNP**, 25 fev. 2021. Disponível em: https://www.fnpetroleiros.org.br/noticias/6476/vila-soco. Acesso em: 11 jan. 2023.

WANG, D. et al. Shift work and risk of cardiovascular disease morbidity and mortality: A dose-response meta-analysis of cohort studies. **European Journal of Preventive Cardiology**, v. 25, n. 12, p. 1.293-1.302, ago. 2018.

WICAKSONO, F. D. et al. A state of the art of the accident causation models in the process industries. **Process Safety Progress**, v. 41, n. 1, p. 167-176, mar. 2022.

XAVIER, J. B.; VIEIRA, L. P. DE O. Interdito proibitório: instrumento de perseguição e isolamento das lutas populares. **Caderno Eletrônico de Ciências Sociais**, v. 5, n. 1, p. 71-93, 26 dez. 2017.

ZUG. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais frente à reforma trabalhista e previdenciária**. 2020. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2020.

ZYMLER, B. Considerações sobre o estatuto jurídico das empresas estatais (Lei 13.303/2016). **Interesse Público**: IP, n. 102, p. 15-26, 2017.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE REUNIÃO PRESENCIAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

(OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE EM REUNIÃO PRESENCIAL)

Prezado (a) Participante,

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada "**Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP"** desenvolvida por mim, Hugo Pinto de Almeida, estudante de Doutorado em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, sob orientação dos Professores Dr. Renato José Bonfatti, Dr. José Augusto Pina e Prof. Drª Hilka Flávia Sardinha Guida tendo o Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista como instituição coparticipante.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar a experiência operária e sindical no enfrentamento ao desgaste e defesa da saúde dos trabalhadores na RPBC a partir da constituição da tabela salarial unificada.

Um procedimento metodológico da pesquisa é a observação participante. Por isso, a presença do pesquisador neste evento e a solicitação de sua autorização para permanecer e acompanhar as atividades, após se apresentar e explicar os objetivos da pesquisa. A concordância com a presença e acompanhamento do evento pelo pesquisador consistirá em sua participação da pesquisa expressa neste Termo. Na observação participante do evento, o pesquisador realizará anotações e, eventualmente, solicitará algum esclarecimento. Posteriormente, essas anotações serão sistematizadas e armazenadas em arquivo digital, mas somente terá acesso o pesquisador coordenador e a equipe de pesquisa. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 (cinco) anos.

Quanto aos benefícios, de natureza indireta, esta pesquisa propiciará a discussão para melhoria da saúde relacionada ao trabalho dos trabalhadores no setor da indústria de petróleo e gás no país, contribuindo na construção do conhecimento no campo de Saúde do Trabalhador e principalmente visando desenvolver ações de proteção à saúde e segurança dos

coletivos de trabalhadores desta indústria. Enquanto natureza direta a presente pesquisa possibilitará a análise e o registro das atuais experiências de ação sindical e coletiva dos trabalhadores, fornecendo elementos teóricos e empíricos, por meio de um estudo local, para o campo das relações entre trabalho e saúde.

Quanto aos riscos de sua participação nesta pesquisa, durante a realização da observação participante, você poderá estar exposto a alguns riscos, como o sentimento de "estar sendo avaliado" ao tratar de seu trabalho e saúde e podem trazer à tona situações vivenciadas de sofrimento, angústia e desconforto. Procuraremos oferecer um ambiente confortável e reservado para mitigar estes riscos, além da garantia da confidencialidade e privacidade do entrevistado. Reiteramos que a participação na pesquisa é voluntária, com direito de recusa a qualquer momento. Assim, esperamos que este risco seja consideravelmente minimizado. Caso se sinta desconfortável, poderá interromper e suspender a entrevista. A retomada ou não da entrevista estará ao seu critério, bem como o cancelamento de sua participação na pesquisa.

Apesar das iniciativas para preservar a identidade, privacidade e o sigilo das informações e, desta forma minimizar os riscos, esta pesquisa apresenta risco de identificação indireta caso tenha número restrito de participantes. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A devolução dos resultados obtidos nesta pesquisa aos participantes será realizada por meio de reuniões convocadas especificamente para apresentação dos resultados com participação dos Departamentos de Saúde dos Sindicatos de Petroleiros. As reuniões podem acontecer presencialmente ou por ambiente virtual, tendo em vista a segurança e saúde dos envolvidos e o atendimento as orientações de saúde pública, em função da continuidade do cenário de pandemia de Covid-19.

Não serão necessários gastos para sua participação. Cabe ressaltar, que esta pesquisa não recebe nenhum tipo de financiamento. Os participantes da pesquisa não receberão qualquer espécie de reembolso ou gratificação devido à sua participação.

Uma via do Termo assinado pelo pesquisador ficará com você. No Termo consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Ensp. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo

defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Tel. e Fax do CEP/Ensp: (21) 2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br
Site: http://cep.ensp.fiocruz.br
Endereço: Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – Ensp / Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz, Rua Leopoldo Bulhões, 1480 – Andar Térreo – Manguinhos – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 21041-210.
Horário de atendimento ao público: das 9h às 16h.
Contato com a pesquisadora responsável JOSE AUGUSTO PINA, pesquisador em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (Ensp/Fiocruz): Tel.: (21) 96593-6033 / (21) 2598-2682 / (21) 2598-2823 E-mail: augusto@ensp.fiocruz.br

_____, _____ de _____ de 2021

_____

HUGO PINTO DE ALMEIDA

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa intitulada **"Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP"** e concordo em participar. Nome do participante:_____

Local e data: _____

_____
(Assinatura do participante da pesquisa)

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE REUNIÃO VIRTUAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

(OBSERVAÇÃO PARTICIPANTE EM REUNIÃO RESTRITA VIRTUAL)

Prezado (a) Participante,

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada "**Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP"** desenvolvida por mim, Hugo Pinto de Almeida, estudante de Doutorado em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, sob orientação dos Professores Dr. Renato José Bonfatti, Dr. José Augusto Pina e Drª Hilka Flávia Sardinha Guida tendo o Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista como instituição coparticipante.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar a experiência operária e sindical no enfrentamento ao desgaste e defesa da saúde dos trabalhadores na RPBC a partir da constituição da tabela salarial unificada.

Um procedimento metodológico da pesquisa é a observação participante. Por isso, a presença do pesquisador neste evento e a solicitação de sua autorização para permanecer e acompanhar as atividades, após se apresentar e explicar os objetivos da pesquisa. A concordância com a presença e acompanhamento do evento pelo pesquisador consistirá em sua participação da pesquisa expressa neste Termo. Na observação participante do evento, o pesquisador realizará anotações e, eventualmente, solicitará algum esclarecimento. Posteriormente, essas anotações serão sistematizadas e armazenadas em arquivo digital, mas somente terá acesso o pesquisador coordenador e a equipe de pesquisa. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 (cinco) anos.

A participação na presente reunião será realizada virtualmente considerando a continuidade do contexto relacionado à pandemia de Covid-19, seguindo medidas de prevenção vigentes ou que visa preservar o isolamento social e redução de circulação de pessoas. Com a realização da observação por web/ambiente virtual, este Termo foi

encaminhado anteriormente a você devidamente assinado pelo pesquisador para sua leitura prévia.

Este Termo destina-se a registrar seu consentimento. Caso aceite participar da pesquisa, você deverá imprimir este Termo, assiná-lo e encaminhar ao pesquisador uma via escaneada como resposta ao e-mail pelo qual recebeu o convite, devendo guardar consigo a via recebida de modo que tenha posse das informações de contato do pesquisador e do CEP/Ensp.

Quanto aos benefícios, de natureza indireta, esta pesquisa propiciará a discussão para melhoria da saúde relacionada ao trabalho dos trabalhadores no setor da indústria de petróleo e gás no país, contribuindo na construção do conhecimento no campo de Saúde do Trabalhador e principalmente visando desenvolver ações de proteção à saúde e segurança dos coletivos de trabalhadores desta indústria. Enquanto natureza direta a presente pesquisa possibilitará a análise e o registro das atuais experiências de ação sindical e coletiva dos trabalhadores, fornecendo elementos teóricos e empíricos, por meio de um estudo local, para o campo das relações entre trabalho e saúde.

Quanto aos riscos de sua participação nesta pesquisa, durante a realização da observação participante, você poderá estar exposto a alguns riscos, como o sentimento de "estar sendo avaliado" ao tratar de seu trabalho e saúde e podem trazer à tona situações vivenciadas de sofrimento, angústia e desconforto. Procuraremos oferecer um ambiente confortável e reservado para mitigar estes riscos, além da garantia da confidencialidade e privacidade do entrevistado. Reiteramos que a participação na pesquisa é voluntária, com direito de recusa a qualquer momento. Assim, esperamos que este risco seja consideravelmente minimizado. Caso se sinta desconfortável, poderá interromper e suspender a entrevista. A retomada ou não da entrevista estará ao seu critério, bem como o cancelamento de sua participação na pesquisa.

Apesar das iniciativas para preservar a identidade, privacidade e o sigilo das informações e, desta forma minimizar os riscos, esta pesquisa apresenta risco de identificação indireta caso tenha número restrito de participantes. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A devolução dos resultados obtidos nesta pesquisa aos participantes será realizada por meio de reuniões convocadas especificamente para apresentação dos resultados com participação dos Departamentos de Saúde dos Sindicatos de Petroleiros. As reuniões podem acontecer presencialmente ou por ambiente virtual, tendo em vista a segurança e saúde dos

envolvidos e o atendimento as orientações de saúde pública, em função da continuidade do cenário de pandemia de Covid-19.

Apesar das iniciativas para preservar a identidade, privacidade e o sigilo das informações e, desta forma minimizar os riscos, esta pesquisa apresenta risco de identificação indireta caso tenha número restrito de participantes.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A devolução dos resultados obtidos nesta pesquisa aos participantes será realizada por meio de reuniões convocadas especificamente para apresentação dos resultados com participação dos Departamentos de Saúde dos Sindicatos de Petroleiros. As reuniões podem acontecer presencialmente ou por ambiente virtual, tendo em vista a segurança e saúde dos envolvidos e o atendimento as orientações de saúde pública, em função da continuidade do cenário de pandemia de Covid-19.

Não serão necessários gastos para sua participação. Cabe ressaltar, que esta pesquisa não recebe nenhum tipo de financiamento. Os participantes da pesquisa não receberão qualquer espécie de reembolso ou gratificação devido à sua participação.

Uma via do Termo assinado pelo pesquisador ficará com você. No Termo consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Ensp. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Tel. e Fax do CEP/Ensp: (21) 2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br
Site: https://cep.ensp.fiocruz.br
Endereço: Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – Ensp / Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz, Rua Leopoldo Bulhões, 1480 – Andar Térreo – Manguinhos – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 21041-210.

Horário de atendimento ao público: das 9h às 16h.

Contato com a pesquisadora responsável HUGO PINTO DE ALMEIDA, pesquisador em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (Ensp/Fiocruz): Tel.: (21) 98537-7677 E-mail: hugopa_rj@yahoo.com.br

_____, _____ de _____ de 2021

_____

HUGO PINTO DE ALMEIDA

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa intitulada **"Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP"** e concordo em participar. Nome do participante:_____

Local e data: _____

_____

(Assinatura do participante da pesquisa)

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OPERÁRIOS COMUNS DA RPBC

IDENTIFICAÇÃO	*Idade: _____ anos* *Sexo: _____* *Escolaridade/estudo:_____* *Profissão: _____* *Natural:_____* *Onde você mora?_____ Cidade: _____* *Quanto tempo mora na região? _____* *Trabalho Anterior? _____* *Quanto tempo trabalha na indústria de petróleo e gás? _____* *Empresa Contratante:_____* *Forma de Contratação: _____* *Tempo de Contratação: _____*
FORMAS DE CONTRATAÇÃO	*Fale um pouco como você foi contratado para trabalhar pela atual empresa?* *Como é divulgado as vagas para contratação?* *Como é realizado o exame admissional/demissional e o treinamento?* *Como vocês descobre o seu sindicato representativo?* *Quais são suas experiências de contratação na indústria de petróleo em gás?*
PROCESSO PRODUTIVO	*Qual é o seu setor de trabalho e o que se produz neste setor?* *Qual é a finalidade deste setor para o processo produtivo?* *Qual(is) tipo(s) de trabalho é(são) realizado(os)?* *Fale um pouco sobre seu trabalho na RPBC e como ele se relaciona com as outras etapas do processo produtivo?* *Atualmente, qual é o número aproximado de operários diretos e terceirizados no setor? Qual o tipo de trabalho eles ficam responsáveis?*

CONDIÇÕES DE TRABALHO	*Como ocorre o deslocamento do trajeto casa/trabalho e trabalho/casa?* *Como se organiza sua jornada de trabalho? (jornada normal, jornada adicional, horas extras, banco de horas, folgas, pausas sobre a jornada)* *Fale um pouco sobre o salário mensal, PLR, Banco de Horas e folgas? Existe variação no ritmo do trabalho segundo o dia, semana ou mês?* *Consegue ganhar um tempo em suas atividades? Conversar com os colegas?* *A atividade da indústria de petróleo é de caráter aleatório e imprevisível como isso se desenvolve no dia a dia?* *Fale sobre as condições sanitárias no seu local de trabalho? Do ponto de vista da saúde quais são os principais problemas vivenciados no trabalho?* *Existe alguma forma de separação (visual ou na utilização dos espaços, tais como banheiros, refeitórios, ônibus etc.) dentro da empresa entre terceirizados e não terceirizados?* *O tratamento dos diretores, supervisores e gerentes da Petrobras é diferente para terceirizados e não terceirizados? Se sim, como isso ocorre?* *Existe trabalho específico para terceirizados e próprios?* *Fale um pouco sobre sua experiência como trabalhador da indústria de petróleo e gás durante este período?* *Você avalia que ocorreu piora nas condições de trabalho após aprovação da reforma trabalhista e lei da terceirização em 2017? E após as MPs durante a pandemia de Covid-19?*

AÇÃO SINDICAL	*Como você avalia o sindicato representativo?* *Você participa efetivamente das ações sindicais na refinaria?* *Qual sua avaliação da Comissão de desempregados de Cubatão?* *Qual sua opinião sobre a unificação das ações entre sindicatos e comissão de desempregados de Cubatão?* *Qual sua avaliação da tabela salarial unificada?*

APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM DIRIGENTES SINDICAIS

IDENTIFICAÇÃO	*Idade: _____ anos* *Sexo: _____* *Escolaridade/estudo:_____* *Profissão: _____* *Natural:_____* *Onde você mora? Cidade: _____Bairro: _____* *Quanto tempo mora na região?_____* *Trabalhou ou trabalha na indústria de petróleo e gás?* *Quanto tempo é dirigente da entidade ou Cipa?* *Qual o sindicato que você representa:* *Qual sua função no respectivo sindicato* *Há quanto tempo você está na direção sindical*
HISTÓRICO	*Fale um pouco sobre o histórico e a estrutura do sindicato/entidade que representa?* *Você conhece o histórico de luta do sindicato no tema sobre a saúde?* *Quais cidades da Região a entidade atinge?* *Qual categoria de trabalhadores que o sindicato representa? Onde se encontra o maior número de sindicalizados?* *Qual é o número total de sindicalizados hoje? Onde fica a maior representação sindical?* *Qual o número aproximado de terceirizados dentro da RPBC hoje? E de petroleiros concursados?*
CONDIÇÕES DE TRABALHO	*Fale um pouco sobre o processo de terceirização na RPBC?* *Quantas empresas terceiras, em média, atuam hoje dentro da RPBC?*

	Sabe dizer se existe entre os trabalhadores terceirizados uma variação muito grande de salários e condições de trabalho (rotatividade, salários, jornadas, condições insalubres, periculosidade do serviço, etc). *Existe alguma forma de separação (visual ou na utilização dos espaços, tais como banheiros, refeitórios, ônibus etc.) dentro da empresa entre terceirizados e não terceirizados?* *O tratamento dos diretores, supervisores e gerentes da Petrobras é diferente para terceirizados e não terceirizados? Se sim, como isso ocorre?* *A rotatividade dos trabalhadores entre as várias empresas terceiras dificulta a ação sindical? Por que?* *Quais são as principais denuncias relativo as condições de trabalho?* *Você avalia que ocorreu piora nas condições de trabalho após aprovação da reforma trabalhista e lei da terceirização em 2017? E após as medidas provisórias durante a pandemia de Covid-19?* *Quais dessas medidas foram implementadas na RPBC?*
AÇÃO SINDICAL E DA COMISSÃO DE DESEMPREGADOS	*Onde se situa a principal base representativa do sindicato?* *Quais são as estratégias da entidade para aumentar a representatividade/sindicalização dos trabalhadores (próprios e terceirizados) dentro da RPBC* *Na sua opinião o que atrapalha a organização dos trabalhadores junto a entidade? Por que?*

	Qual a relação da entidade com as outras que atuam na RPBC? *Como é atuação das CipaS?* *Qual sua opinião sobre a tabela salarial unificada aprovada em 2019?* *Qual o papel da Comissão dos Desempregados?* *Como você avalia o processo de unificação das lutas na RPBC?*

APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENTREVISTA TRABALHADOR PRESENCIAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

(ENTREVISTA TRABALHADOR PRESENCIAL)

Prezado (a) Participante,

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada“**Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP”**desenvolvida por mim, Hugo Pinto de Almeida, estudante de Doutorado em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, sob orientação dos Professores Dr. Renato José Bonfatti, Dr. José Augusto Pina e Drª Hilka Flávia Sardinha Guida tendo o Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista como instituição coparticipante.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar a experiência operária e sindical no enfrentamento ao desgaste e defesa da saúde dos trabalhadores na RPBC a partir da constituição da tabela salarial unificada.O convite a sua participação se deve ao fato de você trabalhar atualmente ou ter trabalhado em alguma das unidades operacionais ou administrativas na Refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação ou desistir da mesma.Contudo, ela é muito importantepara o desenvolvimento da pesquisa.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas.Em nenhuma circunstância, o conteúdo do material será divulgado de forma individualizada,qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisae o material será armazenado em local seguro. Ademais, os dados serão utilizados somente comfinalidades científicas.

A sua participação consistirá em responder perguntas a partir de um roteiro de entrevista individual ao pesquisador. A entrevista será gravada e o tempo de duração é de aproximadamente uma hora. A entrevista será transcrita e armazenada, em arquivo digital,

mas somente terá acesso à mesma os pesquisadores da pesquisa. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 (cinco) anos

Quanto aos benefícios, de natureza indireta, esta pesquisa propiciará a discussão para melhoria da saúde relacionada ao trabalho dos trabalhadores no setor da indústria de petróleo e gás no país, contribuindo na construção do conhecimento no campo de Saúde do Trabalhador e principalmente visando desenvolver ações de proteção à saúde e segurança dos coletivos de trabalhadores desta indústria. Enquanto natureza direta a presente pesquisa possibilitará a análise e o registro das atuais experiências de ação sindical e coletiva dos trabalhadores, fornecendo elementos teóricos e empíricos, por meio de um estudo local, para o campo das relações entre trabalho e saúde.

Quanto aos riscos de sua participação nesta pesquisa, durante a realização da entrevista, você poderá estar exposto a alguns riscos, como o sentimento de "estar sendo avaliado" ao tratar de seu trabalho e saúde e podem trazer à tona situações vivenciadas de sofrimento, angústia e desconforto. Procuraremos oferecer um ambiente confortável e reservado para mitigar estes riscos, além da garantia da confidencialidade e privacidade do entrevistado. Reiteramos que a participação na pesquisa é voluntária, com direito de recusa a qualquer momento. Assim, esperamos que este risco seja consideravelmente minimizado. Caso se sinta desconfortável, poderá interromper e suspender a entrevista. A retomada ou não da entrevista estará aoseu critério, bem como o cancelamento de sua participação na pesquisa.

Para garantir o sigilo dos dados produzidos nas entrevistas será desenvolvido um sistema de identificação numérica, visando assegurar o sigilo de sua identidade a confidencialidade das informações prestadas por você. Desse modo, nenhuma entrevista conterá o nome; estas serão identificadas apenas por um sistema numérico. A lista correspondente ao nome e seu respectivo registro numérico ficará sob a guarda do pesquisador.

Apesar das iniciativas para preservar a identidade, privacidade e o sigilo das informações e, desta forma minimizar os riscos, esta pesquisa apresenta risco de identificação indireta caso tenha número restrito de participantes.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A devolução dos resultados obtidos nesta pesquisa aos participantes será realizada por meio de reuniões convocadas especificamente para apresentação dos resultados com participação dos Departamentos de Saúde dos Sindicatos de Petroleiros. As reuniões podem

acontecer presencialmente ou por ambiente virtual, tendo em vista a segurança e saúde dos envolvidos e o atendimento as orientações de saúde pública, em função da continuidade do cenário de pandemia de Covid-19.

Não serão necessários gastos para sua participação. Cabe ressaltar, que esta pesquisa não recebe nenhum tipo de financiamento. Os participantes da pesquisa não receberão qualquer espécie de reembolso ou gratificação devido à sua participação.

Este Termo é redigido em duas vias, sendo que uma ficará com você. Todas as páginas deverão ser rubricadas por você e pelo pesquisador responsável, com ambas as assinaturas apostas na última página.

Uma via do Termo assinado pelo pesquisador ficará com você. No Termo consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Ensp. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Tel. e Fax do CEP/Ensp: (21) 2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br
Site:http://cep.ensp.fiocruz.br
Endereço: Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – Ensp / Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz, Rua Leopoldo Bulhões, 1480 – Andar Térreo – Manguinhos – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 21041-210.
Horário de atendimento ao público: das 9h às 16h.
Contato com a pesquisadora responsável HUGO PINTO DE ALMEIDA, doutorando em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (Ensp/Fiocruz): Tel.: (21)98537-7677 E-mail: hugopa_rj@yahoo.com.br

_____, _____ de _____ de 2021

_____

HUGO PINTO DE ALMEIDA

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa intitulada "**Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP"**e concordo em participar.

Nome do participante:_____

Local e data: _____

_____

(Assinatura do participante da pesquisa)

APÊNDICE F – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENTREVISTA DIRETOR SINDICAL PRESENCIAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

(ENTREVISTA DIRETOR SINDICAL PRESENCIAL)

Prezado (a) Participante,

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada "**Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP"** desenvolvida por mim, Hugo Pinto de Almeida, estudante de Doutorado em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, sob orientação dos Professores Dr. Renato José Bonfatti, Dr. José Augusto Pina e Drª Hilka Flávia Sardinha Guida tendo o Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista como instituição coparticipante.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar a experiência operária e sindical no enfrentamento ao desgaste e defesa da saúde dos trabalhadores na RPBC a partir da constituição da tabela salarial unificada. O convite a sua participação se deve ao fato de você ser dirigente sindical de sindicato com atuação na RPBC ou membro da Comissão de desempregados de Cubatão

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para o desenvolvimento da pesquisa.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Em nenhuma circunstância, o conteúdo do material será divulgado de forma individualizada, qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material será armazenado em local seguro. Ademais, os dados serão utilizados somente com finalidades científicas.

A sua participação consistirá em responder perguntas a partir de um roteiro de entrevista individual ao pesquisador. A entrevista será gravada e o tempo de duração é de aproximadamente uma hora. A entrevista será transcrita e armazenada, em arquivo digital,

mas somente terá acesso à mesma os pesquisadores da pesquisa. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 (cinco) anos

Quanto aos benefícios, de natureza indireta, esta pesquisa propiciará a discussão para melhoria da saúde relacionada ao trabalho dos trabalhadores no setor da indústria de petróleo e gás no país, contribuindo na construção do conhecimento no campo de Saúde do Trabalhador e principalmente visando desenvolver ações de proteção à saúde e segurança dos coletivos de trabalhadores desta indústria. Enquanto natureza direta a presente pesquisa possibilitará a análise e o registro das atuais experiências de ação sindical e coletiva dos trabalhadores, fornecendo elementos teóricos e empíricos, por meio de um estudo local, para o campo das relações entre trabalho e saúde.

Quanto aos riscos de sua participação nesta pesquisa, durante a realização da entrevista, você poderá estar exposto a alguns riscos, como o sentimento de "estar sendo avaliado" ao tratar de seu trabalho e saúde e podem trazer à tona situações vivenciadas de sofrimento, angústia e desconforto. Procuraremos oferecer um ambiente confortável e reservado para mitigar estes riscos, além da garantia da confidencialidade e privacidade do entrevistado. Reiteramos que a participação na pesquisa é voluntária, com direito de recusa a qualquer momento. Assim, esperamos que este risco seja consideravelmente minimizado. Caso se sinta desconfortável, poderá interromper e suspender a entrevista. A retomada ou não da entrevista estará ao seu critério, bem como o cancelamento de sua participação na pesquisa.

Para garantir o sigilo dos dados produzidos nas entrevistas será desenvolvido um sistema de identificação numérica, visando assegurar o sigilo de sua identidade a confidencialidade das informações prestadas por você. Desse modo, nenhuma entrevista conterá o nome; estas serão identificadas apenas por um sistema numérico. A lista correspondente ao nome e seu respectivo registro numérico ficará sob a guarda do pesquisador.

Apesar das iniciativas para preservar a identidade, privacidade e o sigilo das informações e, desta forma minimizar os riscos, esta pesquisa apresenta risco de identificação indireta caso tenha número restrito de participantes.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A devolução dos resultados obtidos nesta pesquisa aos participantes será realizada por meio de reuniões convocadas especificamente para apresentação dos resultados com

participação dos Departamentos de Saúde dos Sindicatos de Petroleiros. As reuniões podem acontecer presencialmente ou por ambiente virtual, tendo em vista a segurança e saúde dos envolvidos e o atendimento as orientações de saúde pública, em função da continuidade do cenário de pandemia de Covid-19.

Não serão necessários gastos para sua participação. Cabe ressaltar, que esta pesquisa não recebe nenhum tipo de financiamento. Os participantes da pesquisa não receberão qualquer espécie de reembolso ou gratificação devido à sua participação.

Este Termo é redigido em duas vias, sendo que uma ficará com você. Todas as páginas deverão ser rubricadas por você e pelo pesquisador responsável, com ambas as assinaturas apostas na última página.

Uma via do Termo assinado pelo pesquisador ficará com você. No Termo consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Ensp. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Tel. e Fax do CEP/Ensp: (21) 2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br
Site: http://cep.ensp.fiocruz.br
Endereço: Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – Ensp / Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz, Rua Leopoldo Bulhões, 1480 – Andar Térreo – Manguinhos – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 21041-210.
Horário de atendimento ao público: das 9h às 16h.
Contato com a pesquisadora responsável HUGO PINTO DE ALMEIDA, doutorando em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (Ensp/Fiocruz): Tel.: (21) 98537-7677 E-mail: hugopa_rj@yahoo.com.br

_____, _____ de _____ de 2021

_____

HUGO PINTO DE ALMEIDA

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa intitulada **“Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP”** e concordo em participar. Nome do participante:_____

Local e data: _____

_____

(Assinatura do participante da pesquisa)

APÊNDICE G – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENTREVISTA TRABALHADOR VIRTUAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

(ENTREVISTA TRABALHADOR VIRTUAL)

Prezado (a) Participante,

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada "**Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP"** desenvolvida por mim, Hugo Pinto de Almeida, estudante de Doutorado em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, sob orientação dos Professores Dr. Renato José Bonfatti, Dr. José Augusto Pina e Dr.ª Drª Hilka Flávia Sardinha Guida tendo o Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista como instituição coparticipante.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar a experiência operária e sindical no enfrentamento ao desgaste e defesa da saúde dos trabalhadores na RPBC a partir da constituição da tabela salarial unificada. O convite a sua participação se deve ao fato de você trabalhar atualmente ou ter trabalhado em alguma das unidades operacionais ou administrativas na Refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para o desenvolvimento da pesquisa.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Em nenhuma circunstância, o conteúdo do material será divulgado de forma individualizada, qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material será armazenado em local seguro. Ademais, os dados serão utilizados somente com finalidades científicas.

A sua participação consistirá em responder perguntas a partir de um roteiro de entrevista individual ao pesquisador. A entrevista será gravada e o tempo de duração é de aproximadamente uma hora. A entrevista será transcrita e armazenada, em arquivo digital,

mas somente terá acesso à mesma os pesquisadores da pesquisa. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 (cinco) anos.

A entrevista será realizada virtualmente considerando a continuidade do contexto relacionado à pandemia de Covid-19, seguindo medidas de prevenção vigentes ou que visa preservar o isolamento social e redução de circulação de pessoas. Com a realização da entrevista por web/ambiente virtual, este Termo foi encaminhado anteriormente a você devidamente assinado pelo pesquisador para sua leitura prévia.

Quanto aos benefícios, de natureza indireta, esta pesquisa propiciará a discussão para melhoria da saúde relacionada ao trabalho dos trabalhadores no setor da indústria de petróleo e gás no país, contribuindo na construção do conhecimento no campo de Saúde do Trabalhador e principalmente visando desenvolver ações de proteção à saúde e segurança dos coletivos de trabalhadores desta indústria. Enquanto natureza direta a presente pesquisa possibilitará a análise e o registro das atuais experiências de ação sindical e coletiva dos trabalhadores, fornecendo elementos teóricos e empíricos, por meio de um estudo local, para o campo das relações entre trabalho e saúde.

Quanto aos riscos de sua participação nesta pesquisa, durante a realização da entrevista, você poderá estar exposto a alguns riscos, como o sentimento de “estar sendo avaliado” ao tratar de seu trabalho e saúde e podem trazer à tona situações vivenciadas de sofrimento, angústia e desconforto. Procuraremos oferecer um ambiente confortável e reservado para mitigar estes riscos, além da garantia da confidencialidade e privacidade do entrevistado. Reiteramos que a participação na pesquisa é voluntária, com direito de recusa a qualquer momento. Assim, esperamos que este risco seja consideravelmente minimizado. Caso se sinta desconfortável, poderá interromper e suspender a entrevista. A retomada ou não da entrevista estará ao seu critério, bem como o cancelamento de sua participação na pesquisa.

Para garantir o sigilo dos dados produzidos nas entrevistas será desenvolvido um sistema de identificação numérica, visando assegurar o sigilo de sua identidade a confidencialidade das informações prestadas por você. Desse modo, nenhuma entrevista conterá o nome; estas serão identificadas apenas por um sistema numérico. A lista correspondente ao nome e seu respectivo registro numérico ficará sob a guarda do pesquisador.

Apesar das iniciativas para preservar a identidade, privacidade e o sigilo das informações e, desta forma minimizar os riscos, esta pesquisa apresenta risco de identificação indireta caso tenha número restrito de participantes.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A devolução dos resultados obtidos nesta pesquisa aos participantes será realizada por meio de reuniões convocadas especificamente para apresentação dos resultados com participação dos Departamentos de Saúde dos Sindicatos de Petroleiros. As reuniões podem acontecer presencialmente ou por ambiente virtual, tendo em vista a segurança e saúde dos envolvidos e o atendimento as orientações de saúde pública, em função da continuidade do cenário de pandemia de Covid-19.

Não serão necessários gastos para sua participação. Cabe ressaltar, que esta pesquisa não recebe nenhum tipo de financiamento. Os participantes da pesquisa não receberão qualquer espécie de reembolso ou gratificação devido à sua participação.

Este Termo é redigido em duas vias, sendo que uma ficará com você. Todas as páginas deverão ser rubricadas por você e pelo pesquisador responsável, com ambas as assinaturas apostas na última página.

Uma via do Termo assinado pelo pesquisador ficará com você. No Termo consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Ensp. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Tel. e Fax do CEP/Ensp: (21) 2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br
Site: http//cep.ensp.fiocruz.br
Endereço: Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – Ensp / Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz, Rua Leopoldo Bulhões, 1480 – Andar Térreo – Manguinhos – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 21041-210.
Horário de atendimento ao público: das 9h às 16h.

Contato com a pesquisadora responsável HUGO PINTO DE ALMEIDA, doutorando em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (Ensp/Fiocruz): Tel.: (21) 98537-7677 E-mail: hugopa_rj@yahoo.com.br

_____, _____ de _____ de 2021

_____

HUGO PINTO DE ALMEIDA

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa intitulada "**Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP"** e concordo em participar.

Nome do participante:_____

Local e data: _____

_____

(Assinatura do participante da pesquisa)

APÊNDICE H – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – ENTREVISTA DIRETOR SINDICAL VIRTUAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

(ENTREVISTA DIRETOR SINDICAL VIRTUAL)

Prezado (a) Participante,

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada "**Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP"** desenvolvida por mim, Hugo Pinto de Almeida, estudante de Doutorado em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, sob orientação dos Professores Dr. Renato José Bonfatti, Dr. José Augusto Pina e Drª Hilka Flávia Sardinha Guida tendo o Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista como instituição coparticipante.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar a experiência operária e sindical no enfrentamento ao desgaste e defesa da saúde dos trabalhadores na RPBC a partir da constituição da tabela salarial unificada. O convite a sua participação se deve ao fato de você ser representante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) própria ou terceirizada, dirigente sindical de sindicato com atuação na RPBC ou membro da Comissão de desempregados de Cubatão

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para o desenvolvimento da pesquisa.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Em nenhuma circunstância, o conteúdo do material será divulgado de forma individualizada, qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material será armazenado em local seguro. Ademais, os dados serão utilizados somente com finalidades científicas.

A sua participação consistirá em responder perguntas a partir de um roteiro de entrevista individual ao pesquisador. A entrevista será gravada e o tempo de duração é de aproximadamente uma hora. A entrevista será transcrita e armazenada, em arquivo digital,

mas somente terá acesso à mesma o pesquisador da pesquisa. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 (cinco) anos.

A entrevista será realizada virtualmente considerando a continuidade do contexto relacionado à pandemia de Covid-19, seguindo medidas de prevenção vigentes ou que visa preservar o isolamento social e redução de circulação de pessoas. Com a realização da entrevista por web/ambiente virtual, este Termo foi encaminhado anteriormente a você devidamente assinado pelo pesquisador para sua leitura prévia.

Quanto aos benefícios, de natureza indireta, esta pesquisa propiciará a discussão para melhoria da saúde relacionada ao trabalho dos trabalhadores no setor da indústria de petróleo e gás no país, contribuindo na construção do conhecimento no campo de Saúde do Trabalhador e principalmente visando desenvolver ações de proteção à saúde e segurança dos coletivos de trabalhadores desta indústria. Enquanto natureza direta a presente pesquisa possibilitará a análise e o registro das atuais experiências de ação sindical e coletiva dos trabalhadores, fornecendo elementos teóricos e empíricos, por meio de um estudo local, para o campo das relações entre trabalho e saúde.

Quanto aos riscos de sua participação nesta pesquisa, durante a realização da entrevista, você poderá estar exposto a alguns riscos, como o sentimento de “estar sendo avaliado” ao tratar de seu trabalho e saúde e podem trazer à tona situações vivenciadas de sofrimento, angústia e desconforto. Procuraremos oferecer um ambiente confortável e reservado para mitigar estes riscos, além da garantia da confidencialidade e privacidade do entrevistado. Reiteramos que a participação na pesquisa é voluntária, com direito de recusa a qualquer momento. Assim, esperamos que este risco seja consideravelmente minimizado. Caso se sinta desconfortável, poderá interromper e suspender a entrevista. A retomada ou não da entrevista estará ao seu critério, bem como o cancelamento de sua participação na pesquisa.

Para garantir o sigilo dos dados produzidos nas entrevistas será desenvolvido um sistema de identificação numérica, visando assegurar o sigilo de sua identidade a confidencialidade das informações prestadas por você. Desse modo, nenhuma entrevista conterá o nome; estas serão identificadas apenas por um sistema numérico. A lista correspondente ao nome e seu respectivo registro numérico ficará sob a guarda do pesquisador.

Apesar das iniciativas para preservar a identidade, privacidade e o sigilo das informações e, desta forma minimizar os riscos, esta pesquisa apresenta risco de identificação indireta caso tenha número restrito de participantes.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A devolução dos resultados obtidos nesta pesquisa aos participantes será realizada por meio de reuniões convocadas especificamente para apresentação dos resultados com participação dos Departamentos de Saúde dos Sindicatos de Petroleiros. As reuniões podem acontecer presencialmente ou por ambiente virtual, tendo em vista a segurança e saúde dos envolvidos e o atendimento as orientações de saúde pública, em função da continuidade do cenário de pandemia de Covid-19.

Não serão necessários gastos para sua participação. Cabe ressaltar, que esta pesquisa não recebe nenhum tipo de financiamento. Os participantes da pesquisa não receberão qualquer espécie de reembolso ou gratificação devido à sua participação.

Este Termo é redigido em duas vias, sendo que uma ficará com você. Todas as páginas deverão ser rubricadas por você e pelo pesquisador responsável, com ambas as assinaturas apostas na última página.

Uma via do Termo assinado pelo pesquisador ficará com você. No Termo consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Ensp. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Tel. e Fax do CEP/Ensp: (21) 2598-2863 E-mail: cep@ensp.fiocruz.br
Site: www.cep.ensp.fiocruz.br
Endereço: Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – Ensp / Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz, Rua Leopoldo Bulhões, 1480 – Andar Térreo – Manguinhos – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 21041-210.
Horário de atendimento ao público: das 9h às 16h.

Contato com a pesquisadora responsável HUGO PINTO DE ALMEIDA, doutorando em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (Ensp/Fiocruz): Tel.: (21) 98537-7677 E-mail: hugopa_rj@yahoo.com.br

, de de 2021

_____

HUGO PINTO DE ALMEIDA

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa intitulada "**Ações operárias e sindicais no enfrentamento ao desgaste e na luta pela saúde dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás: o caso da refinaria Presidente Bernardes em Cubatão/SP** e concordo em participar. Nome do participante:

Local e data:

_____

(Assinatura do participante da pesquisa)

ANEXO A – DELIBERAÇÃO DO XIII CONGRESSO DA FNP PARA AO ACT 2022-2023 PARA OS TRABALHADORES DA PETROBRAS

ACT 2020-2022	Minuta do ACT 2022-2023 proposta pela FNP
Cláusula 88	Cláusula 88 (inclusão de parágrafo e incisos) Parágrafo 3º – A companhia se compromete a não promover a terceirização das atividades e realizar concurso público para reposição do efetivo das unidades, bem como, não usar o Organização e Métodos (O&M) como parâmetro. I – Elaborar estudo para definição do número mínimo junto às entidades sindicais e CipaS, garantindo o cumprimento da NR-20. II – Definir o número de referência com percentual acima do número mínimo.
Cláusula 96	Cláusula 96. (inclusão de parágrafos e incisos) Parágrafo 1º – A companhia compromete-se em exigir das empresas contratadas para prestação de serviços comprovante de caução, pagamento de seguro-garanta, fiança bancária ou outra garanta suficiente e adequada para cobertura de verbas trabalhistas e rescisórias, no prazo de 10 (dez) dias contados da data de assinatura do contrato, em percentual equivalente de até 10% (dez por cento) do seu valor global ou da parcela de mão de obra referente ao serviço prestado, com validade de 60 (sessenta) dias após término da vigência do contrato. Parágrafo 2º – O percentual relativo a esta garantia deverá ser estabelecido pela área contratante de acordo como porte da empresa contratada e do tipo de contrato a ser executado, respeitando o piso de 10% (dez por cento) do valor global do contrato.

	Parágrafo 3º – Serão dispensados dessa exigência os contratos da Petrobras com suas empresas controladas e coligadas, bem como os contratos com Empresas de Praticagem no Brasil. Parágrafo 4º – A companhia deverá garantir isonomia nas condições de trabalho e remuneração para os empregados de empresas terceirizadas em relação aos empregados próprios. Parágrafo 5º – A companhia garantirá que a contratação de prestação de serviços será somente para atividades de funções não existentes nos Planos de Cargos. Parágrafo 6º – A companhia garante em caso de inadimplência ou falta de comprovação das obrigações trabalhistas da contratada, a retenção dos pagamentos nos valores proporcionais ao inadimplido até que a situação seja regularizada, sendo que na hipótese de não haver quitação dos débitos no prazo de 15 dias, deverá efetuar o pagamento diretamente aos empregados da contratada. I – A entidade sindical deverá ser notificada para acompanhar o pagamento dessas verbas. II – A Companhia excluirá do seu cadastro de empresas prestadoras de serviço as que ao fim do contrato não quitar o passivo trabalhista com os contratados.