



Eixo: Trabalho, questão social e Serviço Social.

Sub-eixo: Relações de trabalho - organização, gestão e exploração da força de trabalho.

## A VIVÊNCIA DO TEMPO EM UMA PLATAFORMA DE PETRÓLEO: TERCEIRIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

PAULA MARTINS SIRELLI<sup>1</sup>

**Resumo:** O artigo retrata o trabalho *offshore* em uma plataforma de perfuração da Petrobras de Macaé. Com a adoção da acumulação flexível e de “modernas” estratégias de gestão da força de trabalho (como flexibilização, polivalência e multifunção), vem ocorrendo o controle do tempo do trabalhador dispendido no processo de trabalho. A intensificação se expressa no aumento do ritmo e da jornada de trabalho - trabalhadores efetivos e terceirizados vêm vivenciando formas mais intensas de exploração do trabalho e extração do mais valor, sendo, entretanto, mais intensa para os terceirizados.

**Palavras-Chave:** Terceirização; trabalho *offshore*; intensificação do trabalho; controle do tempo.

**Abstract:** The article portrays offshore work on a drilling platform of Petrobras de Macaé. With the adoption of flexible accumulation and "modern" workforce management strategies (such as flexibilization, polyvalence and multifunction), control of the time spent by the worker in the work process has taken place. The intensification is expressed in the increase of the rhythm and the work day - effective and outsourced workers are experiencing more intense forms of labor exploitation and extraction of the most value, being, however, more intense for outsourced workers.

**Keywords:** Outsourcing; offshore work; work intensification; time control.

### 1. INTRODUÇÃO

A terceirização não é algo novo na produção de óleo e gás, uma vez que o setor sempre contou com uma miríade de empresas especializadas – muitas delas, gigantes internacionais da indústria do petróleo - que dão apoio à produção.

Foi na década de 1980, contudo, que ganharam expressividade os contratos para prestação de serviços provocando uma mobilização permanente dos trabalhadores pelo fim dos contratos com as empreiteiras e pela abertura de concursos públicos. Já naquela década, a utilização de serviços externos vinha aumentando, não através de demissões, mas de não reposição da força de trabalho, já que a abertura de concursos era cada vez mais difícil. Os concursados iam, aos poucos, se afastando por aposentadoria ou demissão voluntária. Os funcionários das empreiteiras se ocupam de um número cada

---

<sup>1</sup> Professor com formação em Serviço Social. Universidade Federal Fluminense. Email: <paulasirelli@yahoo.com.br>.

vez maior de tarefas no interior das refinarias a partir desta década, mas em especial nos anos 1990.

A disponibilidade de capitais no mercado financeiro internacional, somado às escolhas políticas feitas pelo Estado, o alto custo para desenvolvimento de atividades na indústria petrolífera, em especial no segmento de exploração e produção, foram alguns fatores que facilitaram a entrada maciça de capital internacional nas Petrobras via terceirização.

Ao contratar empresas fornecedoras destes, hoje 130 mil trabalhadores terceirizados (mas já foram 360.180 trabalhadores), a Petrobras incrementa a transferência de recursos públicos para as empresas, grandes empreiteiras nacionais e multinacionais, bem como oligopólios do petróleo, com presença e influência política e econômica em nível mundial.

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

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

Mas, se por um lado, a RGAE acarretou a diminuição do funcionalismo público, por outro a Petrobras vivenciou nos anos 1990 um aumento constante da produção. Como gerir então o aumento estrondoso da produção e a diminuição de trabalhadores? A terceirização, via contratação de pessoal por vias privadas, foi a alternativa encontrada.

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

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

O aumento do número de terceirizados tem impacto na organização do trabalho e atinge diretamente os trabalhadores terceirizados – há uma transferência das atividades de maior risco às empresas terceirizadas. Esta pode ser uma das explicações para o escandaloso número de acidentes de

trabalho entre os terceirizados. Os trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho na indústria *offshore* são, na maioria esmagadora das vezes, terceirizados. Na indústria do petróleo, de 1995 a 2010, ocorreram 289 mortes, das quais 232 (80%) foram de trabalhadores terceirizados.

Estes números são reveladores da organização dos processos de trabalho no setor offshore. Algumas questões se colocaram para nós: Como a terceirização influencia na organização do processo de trabalho nas plataformas de perfuração? As mudanças trazidas com a acumulação flexível são vivenciadas da mesma maneira por efetivos e terceirizados? Como os trabalhadores vivenciam o tempo a bordo da plataforma? Se há uma precarização estrutural do trabalho, ela é igual para efetivos e terceirizados?

Para trazer luz a algumas destas questões, considerando que a historicidade e a compreensão do desenrolar do sistema capitalista são imprescindíveis para a apreensão do crescimento ímpar dos processos de terceirização, precarização do trabalho e fragmentação do trabalhador, refletindo as particularidades das contratações no espaço da Petrobras como manifestações de uma totalidade, nos debruçamos sobre uma pesquisa empírica com os trabalhadores. Trabalhamos com um estudo de caso, de natureza qualitativa, desenvolvido junto aos trabalhadores terceirizados e contratados diretos do setor de perfuração. Os trabalhadores entrevistados foram escolhidos aleatoriamente, observando apenas o fato de que fossem trabalhadores *offshore*<sup>2</sup> da perfuração, terceirizados ou primeirizados da Petrobras. Foram entrevistados 11 trabalhadores terceirizados e 4 primeirizados. Os entrevistados são caracterizados pelas letras T (quando se trata de trabalhador terceirizado) e P (quando a fala é de um trabalhador primeirizado) seguida de um número (T1, T2, T3, P1, P2, P3), com vistas a resguardar o anonimato. Apresentamos aqui um fragmento desta pesquisa, cujo enfoque é a organização do trabalho e a vivência do tempo a bordo da plataforma. Tal vivência é alterada principalmente por estratégias de intensificação do trabalho, como veremos adiante.

## 2. A TERCEIRIZAÇÃO NA PETROBRAS

A adoção da estratégia da terceirização é uma realidade presente nas relações de trabalho no Brasil e no mundo. Mais especificamente na Petrobras, este é um fato consumado. Se observarmos o crescimento do número de força de trabalho terceirizada na última década, percebemos que foi esta última quem realmente tem impulsionado o aumento na extração de óleo e gás no país:

Quadro 1 – Evolução do número de trabalhadores terceirizados e próprios da Petrobrás – 2000 a 2018

Ano	Nº de trabalhadores próprios	Nº de trabalhadores terceirizados	Proporção
2000	38.908	49.217	1,26

<sup>2</sup> Apenas um trabalhador entrevistado trabalha *onshore*. Este contato foi importante para compreender a totalidade da organização do trabalho da perfuração.

2003	48.798	123.266	2,52
2009	76.919	295.560	3,84
2013	86.108	360.180	4,18
2014	80.908	291.074	3,6
2018	60.000	130.000	2,16

Fonte: DIESSE, 2015. Elaboração da autora.

Nos anos 2000, a força de trabalho própria apresenta um de seus piores números, mas os terceirizados também não tem tanta expressividade: a proporção é de 1 trabalhador próprio para 1,26 terceirizados, mantendo quase uma proporcionalidade. O crescimento de força de trabalho primeirizada é acompanhado de crescimento em números absolutos e relativos ainda maior de força de trabalho terceirizada até 2013: 1:2,5 em 2003; 1: 3,8 em 2009; 1: 4,2 em 2013.

Percebemos que a inserção dos dois tipos de vínculos crescem, mas proporcionalmente o número de terceirizados cresce muito mais, chegando a 1 empregado próprio para mais de 4 terceirizados em 2013. Ao contratar empresas fornecedoras destes 360.180 trabalhadores, a Petrobras incrementa a transferência de recursos públicos para estas empresas, grandes empreiteiras nacionais e multinacionais, bem como oligopólios do petróleo, com presença e influencia política e econômica em nível mundial.

As contratações decrescem em 2014 para 291.174. No mesmo ano a Petrobras também apresenta um decréscimo do numero de trabalhadores próprios: de 86.108 empregados próprios em 2013 para 80.908 em 2014. A diminuição expressiva do número de trabalhadores terceirizados deve-se principalmente a finalização ou ao encerramento de obras. Estes dados nos levam a acreditar que, apesar de diminuir o número de terceirizados, não podemos afirmar que o objetivo da Companhia seja de aumentar o número de trabalhadores próprios, uma vez que este também vem diminuindo através do PIDV, evidenciado através da queda do número de primeirizados em 2014. Não tem sido demonstrada perspectiva de abertura de novos concursos para repor estes trabalhadores desligados – ao contrário, o que se tem à partir do ano de 2015 é um plano de desinvestimento na Companhia. Esta hipótese de que não é objetivo da empresa aumentar o número de concursados, é reafirmada ao nos depararmos com os números do corrente ano: em 2018 há um decréscimo do número de concursados (60.000), assim como de terceirizados (130.000), mas o número de trabalhadores terceirizados ainda supera o número de concursados.

Esta realidade, de dois tipos de vínculos diferentes na Companhia, faz com que convivam diariamente trabalhadores efetivos e terceirizados no mesmo local de trabalho, executando a mesma função, com salários e benefícios diferentes. Para Thébaud-Mony e Druck (2007), dispersão, rotatividade, instabilidade, insegurança, competitividade, etc. são características típicas da condição de terceirizado, que contribuem para fragilização da capacidade de luta e ação coletiva, que atinge os sindicatos. Esta diferenciação é percebida e reproduzida entre os próprios trabalhadores, configurando-se em relações de disputa e preconceitos. Essa diferenciação não é causada a princípio pelos trabalhadores, mas pelo tipo de vínculo e pela

forma de organização do trabalho. No cotidiano da produção, entretanto, ela se transforma em “privilégio”, incorporado pelos primeirizados e reproduzido no dia a dia da plataforma.

### **3. A VIDA NA PLATAFORMA E O LABOR QUE “NUNCA TERMINA”**

A modernização na indústria do Petróleo e na Petrobras não perpassam apenas inovações tecnológicas - fica claro nas falas dos trabalhadores que o que efetivamente rebate no dia a dia de trabalho são os efeitos desta modernização: diminuição de efetivos, seguidos por necessidades de flexibilidade de funções e subcontratações, que vão rebater diretamente nas formas de ocupar o tempo destes sujeitos.

A diminuição de efetivos tem relação direta com o movimento recente de intensificação do trabalho que vivenciam as sociedades contemporâneas, especialmente a partir dos anos 1980. Num movimento contraditório e combinado, a reestruturação produtiva reduziu o número de trabalhadores, porém gerou “mais trabalho” (DAL ROSSO, 2008) – trabalhos mais intensos que requerem maior esforço físico, mental e/ou emocional. Nas análises do autor, qualquer trabalho é realizado com um determinado grau de intensidade - ela é característica de todo trabalho concreto, uma vez que o mesmo envolve dispêndio (qualitativo ou quantitativo) de energias (físicas, psíquicas e emocionais) do trabalhador ou do coletivo de trabalhadores. Para Marx (2015, s/ p.), “Mediante o aumento da intensidade do trabalho, pode-se fazer que um homem gaste numa hora tanta força vital como antes em duas.” É o gasto de energia humana com o trabalho, levando a um desgaste do trabalhador, tanto físico quanto psíquico.

Dal Rosso (2008) afirma que o grau de intensidade pode ser aumentando de duas maneiras, basicamente: primeiro como fruto das transformações tecnológicas que faz crescer a carga de trabalho; segundo, como resultado da reorganização do trabalho. Na Petrobras, esta intensificação ocorre tanto pela reorganização da produção quanto pelas transformações tecnológicas.

O autor parte da hipótese de que existe uma grande diversidade de graus de intensidade, em função das distintas formas de organização do trabalho e leva em consideração que o tema da intensificação do trabalho é muito complexo. Ele levanta a questão: as maneiras pelas quais o trabalho se torna mais intenso são idênticas em todos os setores de atividade? Esta questão nos fez refletir: são idênticas as formas de intensificação do trabalho para efetivos e terceirizados? Procuramos entender então, quais são os meios, os mecanismos ou formas pelas quais o trabalho é tornado mais intenso. Para Dal Rosso (2008), são eles: alongamento das jornadas; ritmo e velocidade; acúmulo de atividades; polivalência, versatilidade e flexibilidade; e gestão por resultados. É a partir destes mecanismos que balizamos nossas análises.

Observamos que a redução de pessoal acarreta pressão por redução de prazos para realização das tarefas, o que contribui para intensificação do ritmo e velocidade na execução das ações, bem como pelo aumento da quantidade

de tarefas a serem executadas no mesmo espaço de tempo por um número menor de petroleiros, como percebe o trabalhador:

Não, não é suficiente [o número de homens de área], sobrecarrega muito. [...] A Petrobras, no contrato, eles têm a quantidade de pessoas que tem que ter... [...] Não tem fiscalização. Já cheguei a trabalhar sozinho. Não tem uma fiscalização da Petrobras. (T11, 2015).

Além do número insuficiente de homens na área, T11 (2015) fala de uma sobrecarga de trabalho, mas também de uma ausência de fiscalização - o que importa é o serviço “estar rolando, estar indo”. Na perfuração é possível notar a intensificação pelo acúmulo de atividades conseguido pela polivalência, versatilidade e flexibilidade do petroleiro. Gera-se uma necessidade de exercer multifunções pelo trabalhador, mas “Você ser polivalente em tudo é complicado.” (T5, 2014). T9 (2014) também fala de suas muitas “obrigações a fazer”:

É, porque não é simplesmente supervisionar. Eu também faço manutenção, eu opero equipamentos, além de ser supervisor. Nós temos outras obrigações a fazer. E quando cê termina essa atividade, você tá lá na plataforma, você faz alguma outra função. Que “ah, já tá aqui mesmo, então faz isso”. Mas sempre... nunca termina.

Cada vez mais os petroleiros assumem diversas tarefas de formas sucessivas, com cada vez menos intervalos de descanso ao longo da jornada de trabalho - “Nunca termina”, conforme disse T9 (2014). É uma tentativa bem sucedida de eliminar o tempo morto e otimizar custos, aumentando a produtividade do trabalhador dentro da jornada, transformando tempo de não trabalho em trabalho efetivo. Na perfuração, isso é conseguido através da polivalência do trabalhador que é estimulado e muitas vezes cobrado a desenvolver multi funções, a ser um “faz tudo”, conforme indica T11:

Homem de área fica, faz essa parte da movimentação, é, faz a gingada dos tubo; quando fica um pouquinho leve, é responsável pela área da limpeza da plataforma, lavar, tirar o lixo, essa parte é tudo do homem de área. Se acontecer uma coisa na elétrica, precisar, o homem de área vai; na mecânica, vai; entendeu? O homem de área é praticamente um faz-tudo. Ele tá ali pra fazer todos os setores, entendeu? (T11, 2015).

Polivalência, versatilidade e flexibilidade, características da fábrica toyotista, se espalharam para todas as atividades econômicas, exigindo que o trabalhador atue em diferentes frentes ao mesmo tempo, gerando uma ocupação superior da jornada, produzindo mais trabalho e mais valor no mesmo período de tempo (DAL ROSSO, 2008). Acresce-se a isto o fato da indústria petrolífera, por se organizar em torno da natureza e de processos de trabalho que dependem da execução de tarefas anteriores/posteriores, implicar em “folgas” na produção, resultado do tipo de trabalho realizado. Se o

trabalhador realiza multi tarefas, se é polivalente, ele não fica com esse “tempo morto” para o seu desfrute. É uma forma bem sucedida de intensificar a produção. Essa implantação começou a se efetivar a partir de 1991. A transformação apontava para uma perspectiva de que todos os operadores tivessem funções e/ou habilidades capazes de intervir em qualquer das quatro áreas: óleo, gás, utilidades elétricas e utilidades de sistema, conforme pesquisa de Pessanha (1994).

A polivalência não se deu de forma espontânea e natural, mas minuciosamente planejada. “A empresa fez uma programação visando a promover, para todos os operadores, um Curso de Polivalência, que pudesse habilitar o conjunto dos operadores, até então especialistas, em operadores multihabilitados.” (PESSANHA, 1994, p. 174). Ela é utilizada também como estratégia poderosa de apropriação do conhecimento do trabalhador: Porque, em tese, exerço função de nível médio, mas a empresa sempre, de alguma forma, se apropria do nosso conhecimento de qualquer nível que a gente tenha. Nem que seja fora da área. (P4, 2015).

Por ser uma atividade complexa, diversos saberes podem ser mobilizados. Para haver esta mudança, há necessidade de mudança também no perfil deste trabalhador: ser menos combativo politicamente, aceitar mais facilmente a introdução deste novo ritmo (a precarização do trabalho tem papel central aqui). O trabalhador polivalente precisa de um mínimo de qualificação, tendência também apontada por Dal Rosso (2008), pois há uma exigência de recurso ao trabalho intelectual nos trabalhos manuais, como aponta T11 (2015):

[...] mas é difícil contratar homem de área. [...] Porque eles querem super-homem. O cara tem técnico, agora a Queiroz tá exigindo inglês, tá exigindo um monte de coisa pro cara chegar lá e ser homem de área. O exame médico é horrível pra passar, não é qualquer um que passa. Se tiver gordinho, eles deixa em casa, bota no INSS (já aconteceu com um colega meu). Então, é muito difícil achar um cara ali certo pra aquilo. Hoje eles têm muita dificuldade de contratar.

O homem de área é um dos trabalhos com menor exigência de qualificação (juntamente com os taifeiros). Entretanto, “é muito difícil achar um cara ali certo pra aquilo”, pois há uma gama de exigências físicas e intelectuais para que o petroleiro possa se inserir nas mais diversas funções. Para Dal Rosso (2008), a incorporação de mais encargos e mais atividades de rotina diminui momentos de não trabalho, os momentos de “porosidade” na jornada. E o trabalhador é estimulado a adquirir diferentes conhecimentos para incorporar cada vez mais encargos e mais atividades de rotina:

Bem, um exemplo, você sabe trabalhar com aquelas empilhadeiras? Ah eu sei. Sabe mesmo? Vamos fazer um curso. Tá, mas você não vai trabalhar com aquilo. Depois eles pegam você pra fazer aquele trabalho. Agora você faz sua função e muitas vezes você trabalha com empilhadeira, ou seja, um exercício de duas funções. Aí você vai ficando, vai ficando, vai ficando, e você nunca recebe por esse trabalho, e isso acontece em muitas empresas (T1, 2014).

É importante para a empresa que o trabalhador acumule conhecimento, por isso fornece diferentes cursos. Este conhecimento é aproveitado, mas não remunerado. T8 (2014) também relata que as diferentes funções executadas não são pagas: “Os serviços vão muito mais além do que está no contrato, mas fala que lá a gente está para trabalhar mesmo e não pra reclamar, está lá para trabalhar. E, aí, eles não reconhecem. Dar uma gratificação? Isso não existe.”

A sobrecarga de trabalho acaba por configurar-se como uma atividade corriqueira e o questionamento do trabalhador aparece como reclamação – com a demanda por emprego que existe, ele “está lá para trabalhar e não para reclamar”, individual ou coletivamente. Em outros termos, o trabalhador está lá para trabalhar e não para se organizar coletivamente.

Os times de qualidade são outro exemplo de trabalho não pago – montam-se vários “times”, como forma de envolvimento do trabalhador com a empresa e eles mesmos fazem o trabalho de fiscalização – é outro caso de sobre trabalho que não é pago, mas está embutido na tarefa:

Cada pessoa tem um nível diferente de lugares, diferente de trabalhar. Eles meio que vão puxando a pessoa por um lado que vê que a pessoa é melhor, no caso, por exemplo, eu participo do time de qualidade também. Escrevo relatórios, escrevo umas coisas pra poder melhorar... melhorar a qualidade do time. Também tem pessoas que são designadas para melhorar a segurança, [...] (T10, 2014).

Mais uma vez percebemos não só o aumento das atividades, mas o aumento da responsabilidade do trabalhador e de exposição a mais riscos do que os que efetivamente constam no contrato – T10 relata que a participação em um dos “times” surge a execução de tarefas perigosas “tem pessoas também que são designadas a todos os dias fazer *check in* da ponte rolante, que é uma coisa meio perigosa, [...]”. O desvio de atividades para exercer funções que expõe a riscos é uma realidade constante:

Como na perfuração já aconteceu de eu como operador de equipamentos, eu e mais um menino novo no segundo embarque, e eu estar assumindo no turno da noite, que é um turno muito complicado porque você não tem respaldo para ligar para ninguém, e eu ter que trabalhar, eu mais aquele menino novo sozinho, fazendo uma operação chamada de limpeza de tanque, que é uma operação complexa, difícil, e mesmo assim não ter sido promovido ou coisa parecida por estar assumindo uma função que não seria minha (T7, 2014).

Esta tem se mostrado uma forma de cooptar o trabalhador – T7 não é supervisor, não ganha como tal, mas é cobrado como tal. No “pacote” existe ainda a pressão para não fazer greve, conforme identifica um trabalhador primeirizado:

Aí, pronto, acabou a greve e eu embarquei, [...] perguntou o porquê que eu não embarquei, eh... “Pô, porque nós tínhamos um cargo de supervisor...”. Eu falei pra ele: “Não, olha só: eu não embarquei

porque eu fui complacente com os meus companheiros; nós entramos em greve. Segundo, eu não tenho cargo de supervisor. Vocês dizem que nós somos supervisor, mas eu não tenho nem a descrição no crachá, não ganho para tal; exerço a função, isso é desvio de função. (P3, 2014).

O que se configura efetivamente como um desvio de função, é colocado para o trabalhador como um status – ser um gerente, um supervisor. O contrato muitas vezes aparece como uma mera exigência formal, uma vez que as atribuições que contam nele não são respeitadas: “Apesar de na carteira você ter a função de técnico de segurança do trabalho, eles agregam algumas outras coisas que não são necessariamente referentes a profissão pra você executar. (T3, 2014).

Dal Rosso (2008) aborda a existencia de um envolvimento afetivo na geração do valor - envolvimento afetivo, de pertencimento à empresa, que justifica as horas a mais, as funções extras realizadas. Ao recompor a história da Petrobras e de seus trabalhadores, nos questionamos se para os primeirizados há efetivamente este envolvimento afetivo com a empresa, do “ser petroleiro”, “da Petrobras ser os seus trabalhadores”. Ao nosso ver, as novas gerações de petroleiros não têm o mesmo envolvimento com a empresa como as gerações passadas, que constituíram-se a sombra do nacionalismo. Esta foi uma dimensão que veio também à tona nas falas dos terceirizados – “a minha empresa”. Decorre daí também a dificuldade em se discernir o que é tempo do trabalhador e o que é “tempo da empresa”.

Mas há também uma necessidade, no caso de ser terceirizado, de mostrar para a gerência que ele é capaz de executar muito mais do que lhe é solicitado. Os capitais eliminam milhares de trabalhadores do mercado de trabalho, sempre fazendo bom uso do exército industrial de reserva, conforme aponta Marx (2008). Os que se mantém ocupados precisam produzir mais, intensiva ou extensivamente. Uma alternativa é realizar atividades que estão além do que consta no contrato - também é uma maneira de “surpreender o chefe”, de mostrar seu valor, em uma tentativa de ser reconhecido e de “segurar” o emprego:

Olha, eles desempenham também muitas funções que não está no contrato. Porque o nosso chefe fala assim, que a gente tem que surpreender ele. Quando pedem uma coisa, ele quer que a gente leve aquela coisa muito mais do que ele pediu. E muitas vezes a gente faz isso, às vezes eles reconhecem, às vezes eles fazem um elogio, (...) Então não pode falhar (T8, 2014).

T8 demonstra uma preocupação em “ser infalível”. Novamente nos vem a imagem do super homem – que é forte, destemido, dá conta de tudo que lhe é demandado – o que não pode ser sem efeitos. A possibilidade do erro, da falha, está sempre presente para todo ser humano, e, logo, essa auto vigilância a que cada trabalhador se submete é uma forma de violência que imprime um estado de tensão em todo seu processo de trabalho.

O acúmulo de funções muitas vezes também é encoberto pela solidariedade em ajudar o colega da equipe:

Existem funções, realmente, que não vão ser minhas, mas, dependendo da situação, eu acabo fazendo pra ajudar os operadores ou os supervisores. Num caso que você tem uma operação muito grande, tem que carregar bombona, por exemplo. Você tem mais de cem bombonas e cê tem uma pessoa só pra fazer aquilo, o operador. Então, ele, na verdade, ele tá sobrecarregado. Então, a gente acaba ajudando. Se eu quiser, eu posso pegar e falar: “Não, se vira aí”, mas a gente não faz isso. (T4, 2014).

Mas esta ajuda se faz necessária especialmente pela redução de pessoal: “Você tem mais de cem bombonas e cê tem uma pessoa só pra fazer aquilo”. É claro que este trabalhador vai estar sobrecarregado, vai despende mais esforço no processo de trabalho. Ou contar com a possibilidade de desviar trabalhadores de outras funções para dar conta da demanda.

Para dar subsídio a estes desvios ou incrementos nas atividades, fortalecem-se formas de contratar que permitem essa exploração extensiva e intensivamente – como a terceirização. Entretanto, a polivalência e acúmulo de funções sofrem restrição em decorrência de regulação legal, conforme lembra Dal Rosso (2008). Os primeirizados tem como recorrer à legislação com mais facilidade em casos de desvio de função, pois para eles não há o risco iminente da demissão em caso de questionamento. Para garantir que a polivalência e o exercício de multifunções não esteja na ilegalidade, a Petrobras recorrer a mudança de nomenclatura dos cargos, exemplo seguido pelas empresas terceiras “Sou especialista em perfuração. Podem ser vários nomes... Eu exerço várias funções.” (T5, 2014).

A mudança na nomenclatura das funções tornou-as mais “elásticas” e ao mesmo tempo garantiu a diminuição salarial, também no caso dos primeirizados:

Hoje todo mundo, por exemplo, é técnico em perfuração em poços aí “tu pega” um cara que é plataformista, técnico em perfuração em poços, aí pega o torrasta, técnico em perfuração em poços, pega o soldador, técnico em perfuração em poços, pega um técnico que desenvolve um trabalho extremamente técnico, técnico em perfuração em poços; então, não tem distinção entre as atividades entendeu? [...] eu entendo como arrocho salarial sem antecedentes (P1, 2014).

P1 percebe esta mudança de nomenclatura das funções como uma forma de generalizar as atividades, retirando as especificidades, mas ao mesmo tempo de subvalorizar e subremunerar algumas funções. Esta foi uma estratégia também de justificar a contratação de força de trabalho terceirizada.

Segundo a empresa, isso (mudança de nomenclatura de guindasteiro para técnico de logística e transporte) foi lá em 2007, quando fizeram reformulação do plano de cargos e salários, aí eles apenas fizeram uma atualização de mercado. Então no mercado não era mais guindasteiro... Porque, na verdade, o que eles queriam era acabar com essa questão do guindasteiro, terceirizar totalmente, e o técnico de logística e transporte ser simplesmente o gestor, o supervisor da área. Essa é a ideia da empresa. E o que aconteceu, realmente, porque na produção você não opera equipamento, você só faz a

gestão mesmo. Já na perfuração, não. Você realmente opera, além de fazer a gestão, você tem que operar o equipamento. Tanto que você trabalha em turno, na produção você trabalha de sobreaviso. (P3, 2014).

O sobreaviso como jornada de trabalho, já discutida aqui, é uma forma de contratar menos pessoas e intensificar o trabalho do primeirizado, uma vez que o trabalhador fica à disposição as vinte e quatro horas do dia. Trata-se de uma forma de alongamento da jornada e de extração de mais-valor absoluto. Esta prática tem impactos nas condições de saúde e vida dos petroleiros, conforme já indicava Marx (2008, p. 307):

A produção capitalista, que essencialmente é produção de mais valia, absorção de trabalho excedente, ao prolongar o dia de trabalho, não causa apenas atrofias da força humana de trabalho, à qual rouba suas condições normais, morais e físicas de atividade e de desenvolvimento. Ela ocasiona o esgotamento prematuro e a morte da própria força de trabalho. Aumenta o tempo de produção do trabalhador num período determinado, encurtando a duração da sua vida.

Mesmo sem alongamento da jornada de trabalho o capital construiu formas de provocar o esgotamento prematuro do trabalhador através da intensificação do esforço, ao conseguir extrair mais trabalho em uma mesma jornada. Dal Rosso (2008) entende que a intensificação entrou na história humana diante da dificuldade legal em aumentar duração da jornada. Ao nosso ver, um trabalho desde sempre é intenso, possui determinada intensidade, mesmo sendo o mais primitivo. Agora, a intensificação a serviço do capital é outra coisa, que surge com a revolução industrial, antes mesmo da fixação da jornada. A criação de formas então de extração de mais-valor relativo, com mecanismos de intensificação, é sem dúvida um salto fundamental na produção do valor. Mas antes dela se constituir como tal, a intensificação própria do capitalismo já surgia. Extração de mais-valor absoluto e relativo coexistem e se fortalecem com o recurso a intensificação: “[...] que muitas empresas pra cortar gastos ela não dá um curso adequado ao trabalhador, ele expõe o trabalhador a jornadas pesadas.” Quando T1 (2014) refere-se a jornadas pesadas, ele se refere ao peso do alongamento da jornada, mas também da intensidade do labor cotidiano. É o caso também da referência feita por P3 (2014):

A gente tá tendo uma sobrecarga devido à falta de um componente da equipe. Nós teríamos que ser cinco pra fazer esse turno e só tem quatro e, para a Petrobras, a minha função é função em extinção, como os almoxarifes também. [...] Às vezes, tem quinzena que você passa os 14 dias de dia. E existem operações noturnas que, às vezes, não podem ficar, tem que ter um de frente, porque a questão burocrática toda quem faz somos nós, de receber documentação, de arrumar o convés em si. [...] Então, às vezes, a gente excede um

pouco nosso horário, a gente acaba excedendo um pouco o nosso horário.

Quatro petroleiros passam a executar o serviço de cinco. Isso vai impactar no alongamento da jornada e na intensidade, no empenho de mais energia no trabalho realizado por quatro, quando o tipo de atividade demanda cinco homens.

[...] eu, como TLT na produção, de sobreaviso, chegava um barco, eu tinha que acordar pra atender o barco, eu tinha que ir lá ver material, assinar, coisa e tal. No mínimo, duas vezes por semana eu tinha que fazer isso. Então, eu não tinha hora. Você tem toda uma rotina durante o dia, de liberação de serviço, de emissão de PT, reparo de equipamento, manutenção de primeiro escalão. Aí, você deita pra dormir, descansar das suas 12h. Você acorda pra fazer o trabalho. Você, no dia seguinte, cê vai atrasar toda a sua rotina. Você tem que manter aquele interstício de 11h, etc.; domingo, descansar umas 8h; você não vai acordar pra poder cumprir a sua tarefa. Aí, aquilo vai acumulando, você vai ficando assoberbado de trabalho (P3, 2014).

No caso do primeirizado, ele pode fazer uma escolha pelo descanso, por respeitar as horas legais registradas, mas o trabalho vai se acumulando e em algum momento ele precisará dar conta de toda a demanda.

No bojo destas mudanças, percebemos, na perfuração, o aumento do poder do empregador em controlar o tempo de trabalho, possibilitando que cada vez mais o ritmo e a velocidade sejam determinados pela gestão. “[...] Existe um efeito cascata que vem lá de cima, de que a gente tem que perfurar mais rápido, que a gente tem que chegar no objetivo mais rápido, E, aí, vem aquele efeito cascata, e aqui em baixo, lá na plataforma, a gente só vai receber aquele, por que está parado?”. (T1, 2015).

A aceleração dos ritmos de trabalho acarreta a redução da porosidade do tempo de trabalho. Cria-se uma multiplicidade de intervenção para não interromper a continuidade do fluxo produtivo intensificando a tensão e tempo de trabalho, ou seja: novas formas de gerência e de organização do trabalho que mobiliza os trabalhadores.

Na indústria do petróleo não há efetivamente uma prática de medição de tarefas (embora haja uma fiscalização sobre o que é realizado e que vai rebater na avaliação anual do trabalhador), mas há uma cobrança por resultados efetivos. Para Dal Rosso (2008), esta é uma prática histórica de imprimir mais velocidade ao trabalho, ao cadenciar mais seu ritmo. “Quando tá atendendo a plataforma, aí sim. Aí tem cobrança. Muita. Cê não pode parar, não pode... Tem que fazer aquele serviço. [...]” (T11, 2015).

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A busca pelo aumento da produtividade leva à intensificação e à precarização do trabalho, acompanhada da flexibilidade e polivalência entre os terceirizados, expressas pela jornada diferenciada, pelo maior acúmulo de

atividades, maior velocidade na execução das tarefas, vínculos frágeis e inseguros. As formas contemporâneas que assumem a precarização e a intensificação do trabalho rebatem de formas diferenciadas nas condições de trabalho e vida dos petroleiros.

Podemos afirmar após estas reflexões sobre a intensificação do trabalho na perfuração na Petrobras, que este processo vem sendo utilizada como forma de controle do tempo do trabalhador dispendido no processo de trabalho (intensa e extensivamente) e que vem dando resultados que se expressam no aumento do ritmo e da jornada de trabalho. O aumento nos ritmos de trabalho se dá especialmente através da adoção de estratégias de flexibilização, polivalência e multifunção do trabalhador, implicando na diminuição da porosidade da jornada – e também a extensão do tempo de trabalho para o tempo disponível a bordo da plataforma.

O processo de intensificação não é homogêneo e nem linear, logo, ele é difícil de mensurar. Os limites desta pesquisa não possibilitam compreender ou aprofundar as análises sobre diversidade de formas que a intensificação do trabalho vem assumindo na Petrobras. Este processo tem implicações diretas para a saúde física e psíquica dos petroleiros, que merecem investigações mais direcionadas.

A intensificação implica mudanças na forma de ocupar o tempo do trabalhador. Ela não foi aleatória, mas resultado de inúmeros processos de flexibilização e precarização. Assim como esta última, a intensificação é uma escolha política, que vem sendo paulatinamente implementada na Petrobras, seja para efetivos ou terceirizados, através de diferentes estratégias. O primeirizado sofre os impactos da fragilização e insegurança que acometem mais fortemente os trabalhadores terceirizados. Ele também está suscetível a intensificação em sua rotina de trabalho.

## 5. REFERENCIAS

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!**: A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Conjuntura econômica e setorial – análise da Petrobrás. **XI Congresso Regional dos Petroleiros do Norte Fluminense**. Macaé, 01 a 03 de junho de 2015.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. Volume I. 26ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

\_\_\_\_\_. Salário, Preço e Lucro [Observações preliminares] (parte 2). **Portal Vermelho**, Biblioteca Marxista, São Paulo, s/d. Disponível em: <[http://vermelho.org.br/biblioteca.php?pagina=salario\\_lucro2.htm](http://vermelho.org.br/biblioteca.php?pagina=salario_lucro2.htm)>. Acesso em: ago. 2015.

PESSANHA, R. M. **O trabalho offshore**. Inovação tecnológica, organização do trabalho e qualificação do Operador de produção na Bacia de Campos, RJ. Tese apresentada à COPPE/UFRJ. 1994.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T.; BORGES, A (org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.