Boletim Petróleo, Royalties & Região

MOVIMENTO SINDICAL, REFORMA TRABALHISTA E RESISTÊNCIA: O Caso do Sindipetro-NF

Letícia Monteiro Soares [1]
Vanuza da Silva Pereira Ney [2]

Resumo

Este trabalho analisa o movimento sindical no Brasil, buscando identificar elementos de seu possível enfraquecimento, em especial após a reforma trabalhista de 2017. Utilizando como estudo de caso o Sindipetro-NF, o trabalho analisa qualitativamente as mídias sindicais e os acordos coletivos de trabalho. Observou-se uma forte mobilização do Sindipetro-NF no período de votação da reforma trabalhista, em especial por meio de atos que manifestavam sua discordância com as novas leis. Além disso, a análise dos acordos coletivos revelou que a mobilização do Sindipetro-NF mesmo tendo sido fundamental, verificou-se que sua atuação é limitada no que tange à representação dos trabalhadores terceirizados, o que evidencia a necessidade de adequação da estratégia sindical frente ao crescente fenômeno da terceirização e à precarização das relações de trabalho. A pesquisa contribui teoricamente para a compreensão das transformações no movimento sindical brasileiro, particularmente no que diz respeito à transição de uma postura combativa para uma postura negocial.

Palavras-chave: Sindicalismo; Sindipetro-NF; Reforma Trabalhista

Trade union movement, resistance and permanence:

the case of Sindipetro-NF

Abstract

This paper analyzes the trade union movement in Brazil, seeking to identify elements of its possible weakening, especially after the 2017 labor reform. Using Sindipetro-NF as a case study, the work qualitatively analyzes the union media and collective bargaining agreements. There was a strong mobilization of Sindipetro-NF during the period of voting on the labor reform, especially through acts that expressed its disagreement with the new laws. In addition, the analysis of collective agreements

1 Economista e mestre em Planejamento Urbano e Regional pela Universidade Federal Fluminense (UFF- Campos dos Goytacazes).
2 Economista e mestre em Economia pela Universidade Federal do Espírito Santo e doutora em Produção Vegetal pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Professora do Departamento de Economia e do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional, Ambiente e Políticas Públicas da Universidade Federal Fluminense.

revealed that the mobilization of Sindipetro-NF, even though it was fundamental, it was found that its performance is limited with regard to the representation of outsourced workers, which highlights the need to adapt the union strategy in the face of the growing phenomenon of outsourcing and the precariousness of labor relations. The research theoretically contributes to the understanding of the transformations in the Brazilian trade union movement, particularly with regard to the transition from a combative posture to a negotiating posture.

Keywords: *Trade unionism; Sindipetro-NF; Labor Reform*

1 Introdução

Tratando do movimento sindical e da luta social, partimos da disputa fundamental existente entre capital e trabalho, ou seja, entre o capitalista e a classe que vive do trabalho. A luta de classes, que revisita essas duas categorias, se mantém permanente ao longo da história do capitalismo.

Para analisar essa questão, partimos de um dos mercados mais estratégicos para o país: o mercado de óleo e gás, explorando a constituição da maior empresa nacional do setor, a Petrobras, desde sua formação até os tempos atuais, em que privatizações são debatidas e realizadas, alterando sua trajetória.

Dessa forma, seguimos com a seguinte pergunta de pesquisa: como o Sindipetro-NF reagiu à Reforma Trabalhista de 2017 e quais estratégias foram implementadas para mitigar os impactos negativos sobre a classe trabalhadora?

Para isso, buscamos construir um panorama geral da história do movimento sindical no Brasil e, como estudo de caso a análise do Sindicato dos Petroleiro do Norte Fluminense (Sindipetro-NF), sindicato que representa os trabalhadores da Petrobras no interior do estado do Rio de Janeiro. Essa análise será baseada por meio de análise qualitativa dos discursos presentes nas mídias sindicais, por meio da leitura das revistas publicadas e do conteúdo dos acordos coletivos. Ao delimitar o período de 2017 a 2020, espera-se acompanhar a mobilização do Sindipetro-NF após a Reforma Trabalhista, com o objetivo de apontar a resistência e as consequências dessa modificação no movimento.

Este artigo está organizado, além desta introdução, em mais quatro seções. A seção 1 apresenta o contexto histórico do sindicalismo no Brasil; a seção 2 aborda a

história de formação e o contexto atual da Petrobrás; a seção 3 analisa o Sindipetro-NF frente a reforma trabalhista de 2017, e a última seção apresenta as considerações finais.

2 Novo sindicalismo no Brasil

Ao abordar o tema do sindicalismo no Brasil, é necessário, inicialmente, discutir sua estrutura, que, até 1975, organizava-se atrelada ao Estado, funcionando como um elo de comunicação entre trabalhadores e empresas, com o reformismo e a conciliação de classes como eixo central.

A partir de meados da década de 1970, começaram a se estruturar movimentos de luta que buscavam autonomia em relação ao Estado e novas formas de resistência. A união desses novos movimentos baseava-se na crítica ao modelo anterior, entendido por eles como uma colaboração de classes que subordinava a ação dos trabalhadores à burguesia nacional, conforme destacado por Ferreira (2001). Seguindo essa linha de argumentação, Ricardo Antunes ressalta:

> Houve avanços significativos na luta pela autonomia e liberdade dos sindicatos em relação ao Estado, deu-se um combate à estrutura atrelada ao estado e ao Imposto Sindical, instrumentos utilizados para controlar os sindicatos. Conformou-se, também, um quadro nitidamente favorável para o chamado novo sindicalismo, que resistia fortemente, frente às tendências regressivas dominantes no cenário europeu e norte-americano, cujo sindicalismo se encontrava em um quadro crítico. (Antunes, 2015, p.513).

Datado do período de expansão da industrialização e do crescimento do proletariado brasileiro, essa fase do movimento sindical, referida na literatura como 'novo sindicalismo', apresentou um caráter disruptivo, adequado às novas relações de trabalho que estavam sendo estruturadas. Embora ainda não fosse completamente transformador em termos estruturais, manteve a unicidade sindical e o imposto sindical obrigatório, como apontado por Ferreira (2001).

Dentro desse movimento, surgiram correntes que defendiam interesses diversos. Entre elas, havia os que se autodeclaravam lideranças autênticas, com a intenção de mudar drasticamente a forma de lutar por condições dignas de trabalho.

Outra corrente se identificava como o movimento de oposição sindical. Ambas tinham como objetivo comum a autonomia da luta sindical, bem como a independência em relação ao Estado e ao patronato. Foi nesse contexto que, em 1980, surgiu a CUT (Central Única dos Trabalhadores), resultado da união de várias correntes da luta sindicalista, todas com o propósito de construir um movimento autônomo, independente do Estado e com livre direito à greve, conforme aponta Antunes (2015).

Os anos de 1980 representaram um grande avanço para o movimento sindical brasileiro. A ação do novo sindicalismo gerou maiores taxas de sindicalização e um aumento significativo no número de greves, marcando o auge do movimento sindical combativo.

A partir da década de 1990, com a abertura comercial, a adoção do receituário neoliberal e a reestruturação produtiva, houve tentativas de flexibilizar as leis trabalhistas, expandir a terceirização, promover privatizações bem como a consequente desindustrialização da economia. Nesse contexto, a CUT assumiu uma postura mais voltada para a negociação, diferentemente do período anterior, caracterizado por enfrentamento direto.

Progressivamente, a CUT deslocou o foco de seu discurso da "classe" para a "cidadania", priorizando ações voltadas à luta por direitos para os cidadãos. Seu foco passou a ser o combate a problemas enfrentados pela classe trabalhadora, como discriminação racial, de gênero, geracional, desemprego, qualificação e terceirização, sempre associados à ideia de conquista da cidadania, mas sem uma clara visão de classe Antunes (2015). Esse distanciamento da defesa dos direitos em nome da classe trabalhadora acarretou uma modificação significativa para a luta de classes, com uma menor ênfase em pautas mais combativas.

Concomitantemente, foi fundada uma nova central sindical, a Força Sindical, que tinha como ideologia o rompimento com as ideias socialistas e radicais representadas pela CUT, mesmo em seu momento mais conciliador do que combativo. Essa nova central buscava balizar as relações de trabalho de modo a seguir as tendências externas e consolidar o ideário neoliberal, alinhado à

reestruturação produtiva em curso. Objetivando tornar o capitalismo brasileiro mais avançado, garantir a participação efetiva dos trabalhadores e buscar que estes fossem voz ativa no processo, conforme aponta Antunes (2015), defendiam um sindicalismo apartidário. Contudo, em sua prática, demarcavam um viés político associado às políticas neoliberalistas.

Como exposto por Antunes (2015), o período recente dessas duas centrais sindicais marca sua aproximação no âmbito das negociações forjadas entre Estado, empresas e sindicalistas. A CUT passou a operar conjuntamente ao Estado, uma prática que, em seus primórdios, lutava contra, consolidando um novo momento para os sindicatos, que agora atuam como balizadores de conflitos. Nesse contexto, sua essência revolucionária foi deixada de lado, e a manutenção do Estado capitalista passou a ser o objetivo principal.

Vale resgatar também o pensamento de Pochmann (2005), que expõe que a taxa de sindicalização e a ocorrência de greves diminuíram a partir de 1990. Além disso, os sindicatos assumiram uma postura corporativista e houve uma maior pulverização sindical.

Pochmann (2005) apresenta dados importantes sobre as modificações nas relações de trabalho a partir de 1990, que são fundamentais para compreender a atuação sindical nesse mercado de trabalho. O autor destaca sete pontos que passaram por mudanças: (1) As empresas com até 19 funcionários foram as que tiveram maior crescimento no período; (2) foi observada a ampliação do tempo médio dos contratos de trabalho; (3) os postos de trabalho passaram a ser ocupados majoritariamente por trabalhadores entre 30 e 49 anos, reduzindo a entrada de jovens no mercado; (4) houve aumento no grau de qualificação da força de trabalho, mas sem a criação de novos postos, o que pode indicar exclusão de parcela da classe trabalhadora em benefício dos mais qualificados. Além disso, a remuneração do período não aumentou proporcionalmente; (5) ocorreu uma breve diminuição na rotatividade de empregos, mas o Brasil ainda apresenta forte rotatividade nos contratos; (6) a desigualdade de remuneração entre os trabalhadores persistiu; e (7) houve enfraquecimento das leis trabalhistas. Pochmann (2005) também destaca:

> A atual estratificação social no interior da estrutura ocupacional esvaziou o papel dos sindicatos, contendo-os na defesa restrita dos interesses de parcela dos empregos assalariados formais. Assim, o corporativismo cresce, ao mesmo tempo que amplia-se a quantidade de ocupações sem organização de representação de interesses (Porchmann, 2005, p.172)

Como podemos observar pela constituição do mercado de trabalho, com base na pesquisa realizada por Porchmann (2005), há uma tendência de formação de empresas pequenas, o que pode representar tanto um maior grau de empreendedorismo quanto a proliferação de negócios próprios gerados pela precarização do trabalho. Observa-se também a exclusão de jovens do ingresso ao mercado de trabalho, bem como uma elevação no grau de qualificação profissional dos trabalhadores, sem que isso seja acompanhado por salários mais altos. Além disso, há o enfraquecimento das leis trabalhistas, um fator que foi agravado pela Reforma Trabalhista nos tempos recentes

E é nesse ambiente econômico que os Sindicatos devem atuar e construir sua forma de atuação. Antunes (2015) destaca que os sindicatos no período recente estão sendo construídos a partir de três características: “a velha prática peleguista, a forte herança estatista e a forte influência do ideário neoliberal (ou social-liberal), impulsionada, ainda, pelo culto da negociação e defesa do cidadão”. Que ele denomina como sindicalismo negocial de estado.

Neste cenário de ruptura, desconstrução e reconstrução, identificamos ganhos e perdas para a classe trabalhadora e observamos a importância de um sindicato forte na defesa dos conflitos de classe. Contudo, como destacado nesta sessão, o que vem sendo gestado é a redução do poder combativo dos sindicatos, além de sua associação ao Estado e às políticas ideológicas em pauta.

Vale ainda mencionar Antunes (2015), que assinala a atuação sindical da CUT e da Força Sindical nesse período, marcado pela reestruturação produtiva e pelas novas formas de trabalho. Ele aponta a transição da luta de classes para a luta da cidadania, deslocando o eixo do conflito da relação capital-trabalho. Corroborando a este pensamento, vale analisar que, a partir da ideologia neoliberal, que preza pelo individualismo e desmotiva o coletivismo, um mercado de trabalho flexível, rotativo e

uberizado torna a atuação sindical mais difícil, na medida em que mobilizar os trabalhadores se torna um desafio.

No que diz respeito a esta pesquisa, vale destacar a importância de um movimento de luta diante da retirada de direitos trabalhistas, conforme mencionado anteriormente. Nas próximas sessões, buscaremos compreender e interpretar as ações do Sindipetro-NF, avaliando a efetividade de sua mobilização, especialmente à luz dos conflitos enfrentados pelas organizações sindicais nos tempos atuais.

3 Histórico e contexto da Petrobrás

Para dar continuidade ao estudo do Sindipetro-NF, é necessário, primeiramente, sinalizar que este sindicato representa os trabalhadores do setor de produção e exploração de petróleo. Nesse sentido, cabe apresentar uma breve retrospectiva da história da maior empresa nacional do setor: a Petrobras.

A descoberta de petróleo no Brasil marcou um momento fundamental na história do país, trazendo consigo uma nova oportunidade para o desenvolvimento econômico. A Petrobras foi criada pelo governo para atender à necessidade de extração de petróleo e possibilitar o desenvolvimento regional.

A empresa desempenhou um papel de relevância desde sua fundação, em 1953, até os tempos atuais, atravessando diversas fases relacionadas ao cenário político, tanto interno quanto externo. Sua expansão ocorreu por meio de forte incentivo governamental, atingindo seu auge na década de 1960, durante o período do milagre econômico e da ditadura militar. Nesse contexto, a participação do mercado externo foi significativa, especialmente na importação de tecnologia, já que a indústria nacional não possuía estrutura suficiente para atender às demandas de refino, extração e produção de petróleo.

Com o crescimento da Petrobras, também aumentou seu quadro de funcionários e, consequentemente, as disputas de classe. Vale destacar as lutas por condições de trabalho seguras, das quais emergiu o sindicato dos petroleiros (Sindipetro), que se tornou um agente ativo na luta por direitos trabalhistas.

O aumento da extração de petróleo no Brasil levou à expansão das plataformas e à busca por mais poços e reservatórios. Em 1979, iniciaram-se as atividades da Petrobras na Bacia de Campos, acompanhadas pela instalação de sua sede nas cidades de Macaé e Campos dos Goytacazes, no interior do estado do Rio de Janeiro. Esse momento trouxe desenvolvimento significativo para a região, com a construção de escolas técnicas para formação de profissionais, a dinamização do comércio local e o pagamento de royalties às prefeituras.

Desde sua descoberta, o petróleo tem sido um ativo estratégico e altamente rentável, tanto no cenário econômico interno quanto externo, gerando intensas disputas geopolíticas. Em 1979, o petróleo passou por uma crise com aumento significativo nos preços. O Brasil, ainda não autossuficiente na produção do recurso, precisava importar petróleo, evidenciando a necessidade de políticas internas de desenvolvimento e investimentos para alcançar a autossuficiência da Petrobras.

Sob o lema 'O petróleo é nosso', a Petrobras consolidou um projeto nacionalista de desenvolvimento, fortemente apoiado pelo Estado, marcando toda uma geração e região. Contudo, a partir da década de 1990, o cenário da empresa mudou, acompanhando o contexto da política internacional. O neoliberalismo e as novas práticas industriais, como redução de custos e terceirização, passaram a influenciar sua estrutura.

Houve um giro estratégico da empresa e do Estado nacional. Por um lado, a Petrobras concentrou-se na Bacia de Campos, onde já possuía experiência exploratória, buscando maximizar resultados tecnológicos e operacionais. Por outro lado, os governos Collor de Mello (1990–1992) e FHC (1995–2002) incentivaram amplamente a entrada de atores privados no setor de insumos energéticos e na cadeia parapetroleira. Sem um projeto estatal claro, adotaram-se medidas de abertura macroeconômica para favorecer empresas privadas e estrangeiras. No âmbito microeconômico, a estratégia empresarial da Petrobras priorizou resultados de curto prazo, com foco na Bacia de Campos conforme assinalado por Leão e Nozaki (2019).

Em 1997, a Lei nº 9.478 extinguiu o monopólio da Petrobras sobre a extração e produção de petróleo, vigente desde sua fundação. Esse marco, associado à abertura comercial do período, possibilitou a entrada de empresas internacionais no setor, conforme indicado por Figueiredo (2007). A partir dessa lei, foi criada a Agência Nacional do Petróleo (ANP), responsável pela regulação das atividades petrolíferas no país.

O cenário construído com a promulgação da lei, a abertura econômica e a ascensão da ideologia neoliberal culminou, em 1998, no primeiro leilão de áreas exploratórias da Petrobras, marcando a entrada de empresas estrangeiras no setor. Nesse contexto, a Petrobras passou a priorizar reservas com maior potencial produtivo, concentrando suas atividades nas Bacias de Campos e Santos, como observado por Leão (2019).

Mais à frente neste trabalho, ao estudar os acordos coletivos entre Sindipetro-NF e Petrobras, observamos uma mudança na organização da empresa que vale destacar, principalmente com o aumento da terceirização e diminuição das suas atividades, dessa forma observamos a reestruturação no interior da empresa.

Com o aumento da terceirização e a diminuição das atividades próprias da Petrobras, houve uma significativa reestruturação interna. A terceirização, tratada como forma de reduzir custos e tornar a empresa mais competitiva, passou a justificar a precarização do trabalho.

Um dos fatores agravantes foi a suspensão de concursos públicos durante a segunda metade da década de 1990, implementada pelo governo FHC com o objetivo de revisar os cargos públicos. Considerando que a Petrobras realizava suas contratações predominantemente por meio de concursos, essa medida, adotada em um contexto de aumento da produção, resultou em um crescimento significativo do número de trabalhadores terceirizados, conforme visto em Figueiredo (2007). O trabalho em plataformas de petróleo, por envolver setores e escalas de risco variados, tornou a terceirização problemática.

Quando se fala em precarização do trabalho na Bacia de Campos, uma das situações em relevo é o processo de prestação de serviços em que, para a

contratação de trabalhadores, algumas empresas terceirizadas valem-se da intermediação de cooperativas de recrutamento de mão-de-obra para postos de trabalho operacionais. Estas, frequentemente chamadas de “coopergatos”, funcionam em completo desacordo com a proposta que pauta o funcionamento legal das cooperativas, e reproduzem o papel nocivo historicamente desempenhado pelos agenciadores de mão-de-obra em outros contextos, vulgarmente conhecidos como “gatos”. Estes atuam de forma não idônea, burlando uma série de itens da legislação trabalhista, conforme notado por figueiredo et al. (2007).

Os terceirizados da Bacia de Campos apresentam grau de escolaridade inferior aos contratados da Petrobras, além de treinamentos de trabalho menos elaborados e com baixa eficiência, nesse caso agravando o número de possíveis acidentes. Quando entramos nas questões salariais e sindicais, vale ressaltar que os terceirizados não seguem o acordo coletivo da Petrobrás. Dessa forma, não têm o valor da sua remuneração prevista pela empresa e aprovada pelo sindicato, onde, em grande maioria, o valor do seu salário é menor que o dos empregados efetivos da Petrobras. Além de não terem diversas garantias previstas em acordo, como plano de saúde. Assim, observamos um elevado grau de precarização do trabalho no período a partir da reestruturação produtiva do trabalho.

Nessa mesma pesquisa, Figueiredo et al. (2007) traz um dado importante com relação à subnotificação de acidente de trabalho e ainda à quantidade comparativa de acidentes entre terceirizados e contratados:

> Para se entender a recorrência deste tipo de subterfúgio (a subnotificação), é importante ter em mira alguns indicadores de acidente na Petrobras e na Bacia de Campos nos últimos dez anos. Dados da Federação Única dos Petroleiros (FUP) mostram que das 133 mortes por acidentes de trabalho em toda a Petrobras, entre 1998- 2003, 102 foram com trabalhadores terceirizados, ou seja, 76%. Tal índice corresponde aproximadamente ao percentual dessa categoria na empresa, engendrando uma falsa idéia de proporcionalidade entre número de terceirizados e de acidentes, quando, na verdade, sabe-se que a subnotificação de acidentes é bem superior entre os terceiros, como indicou nossa experiência na Bacia de Campos. Vale destacar que a tendência à subnotificação de acidentes, no caso da região estudada, também termina sendo estimulada pela estratégia de premiação (via pagamento de um bônus) das unidades que ostentam os melhores indicadores - em que a melhor situação é a ausência de acidentes - ocasionando dificuldades em se mensurar a real dimensão do problema, inclusive daqueles eventos que resultam em afastamento. (Figueiredo et al., 2007, p. 63).

Dessa forma, é importante notar que a reestruturação produtiva e os ideais neoliberais abrem brechas para o enfraquecimento da legislação trabalhista e a precarização das relações de trabalho. Podemos observar que, a partir de 1990 e do fim do monopólio da Petrobras sobre a produção e extração de petróleo, a entrada das empresas multinacionais e a ampliação da concorrência levaram a uma modificação significativa na estrutura corporativa da empresa. Nessa medida, as políticas voltadas à redução de custos levaram ao fenômeno da terceirização, que ampliou a precarização da força do trabalho no setor. Somado a essa problemática, a liberação legislativa, a partir da reforma trabalhista de 2017, possibilitou a terceirização da atividade-fim das empresas

Ponto que também merece destaque, em meio à crescente terceirização do setor, os sindicatos não representam os trabalhadores terceirizados, sendo apenas uma conquista dos trabalhadores contratados da Petrobras. Esse fato tem impacto negativo na garantia dos direitos de trabalho, bem como na união da classe trabalhadora, que perde, em parte, o sentido de coletivo e incorpora o individualismo. Percebemos, então, a precarização das relações de trabalho concomitantemente com a identidade de classe e a luta coletiva dos sindicatos. Nas próximas sessões, buscaremos analisar as iniciativas, conquistas e perdas do Sindipetro-NF frente a esse contexto.

4 O caso do Sindipetro-NF: resistência e desafios frente à reforma trabalhista de 2017

Esta seção analisa as ações do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense (Sindipetro-NF) frente a reforma trabalhista de 2017. O Sindicato dos Petroleiros atua em todos os estados brasileiros e está consolidado há 60 anos. Esta pesquisa trata do sindicato Norte Fluminense, tendo como sede as cidades de Macaé-RJ e Campos dos Goytacazes-RJ. Esse, em questão, existe há 26 anos e surgiu em 1995 pela necessidade de representação mais ativa dos trabalhadores da

região, uma vez que a Bacia de Campos se consolidou como a maior produtora de óleo e gás do país.

Além da importância para a região, a escolha deste sindicato também se justifica pelo tempo de atividade do sindicato e pelo setor de atividade. Através de estudo realizado na Bacia de Campos, em parceria com o Sindipetro-NF, encontramos, em pesquisa documental, a seguinte passagem:

> Em suma, deve-se frisar que no setor petrolífero a reestruturação produtiva também aparece como uma resposta à necessidade de maior produtividade e maior flexibilidade, perpetrando neste setor alterações substantivas na gestão do trabalho, seguindo a tendência predominante em outros contextos industriais. A focalização das atividades core da empresa e ações no âmbito da desregulação do trabalho visam a atender a uma demanda crescente por maior lucratividade nesse setor (...). (Figueiredo et al. 2007, p.57).

Partindo, então, do cenário em que a atividade do setor petrolífero na Bacia de Campos sofre com a retirada de direitos do trabalho, pela justificativa da flexibilização, é interessante entender como este sindicato, em específico, vem reagindo à retirada de direitos.

Considerando a pesquisa preliminar nos portais do Sindipetro do Norte Fluminense, é possível perceber que os acordos coletivos de trabalho têm sido bastante frequentes, o que sinaliza uma participação ativa do sindicato. Pretendemos analisar se esses acordos estão aumentando ou diminuindo a partir de 2017, além disso, buscar interpretar qualitativamente os acordos que foram estabelecidos após a implementação da Reforma.

Em pesquisa realizada através das mídias sindicais, encontramos a revista de comemoração dos 25 anos do sindicato, publicada em dezembro de 2022, onde podemos perceber a influência do Sindipetro-NF em conquistas significativas para a classe trabalhadora que eles representam. Vale ressaltar que, sendo a Petrobras uma empresa de exploração de petróleo, o trabalho a ela relacionado envolve riscos. No passado, antes de algumas conquistas e melhorias, ocorriam mais acidentes de trabalho. A participação dos sindicatos nesse contexto foi de fundamental relevância,

culminando, inclusive, na CPI dos Acidentes na Assembleia Legislativa do Estado do Rio.

Um acidente fatídico no ano de 2001 foi o caso da plataforma P-36, que levou a 11 mortes. Com relação a essa tragédia, o Sindipetro buscou gerar mobilização e solidariedade ao momento. O ocorrido foi catalisador da primeira greve com tempo determinado, tendo duração de 4 dias. A comunicação com os trabalhadores embarcados foi pensada pelo sindicato de modo a diminuir as dificuldades de contato da época. Foi instalada uma torre de rádio no Morro da Itaoca, em Campos dos Goytacazes, dessa forma sendo possível contatar todas as embarcações da Bacia de Campos.

Na Bacia de Campos, 37 das 38 plataformas pararam a produção durante a greve. Foi a primeira vez que a Petrobras aceitou negociar, representando uma vitória enquanto movimento social e levando à percepção, para a classe trabalhadora, de que o controle da produção está ao seu alcance, destacando sua importância no processo produtivo.

Além desse fator de impacto, a greve trouxe outras vitórias, como o direito à recusa. Ou seja, o trabalhador tem o direito de se recusar a trabalhar em ambientes que não considera seguros ou caso não tenha sido devidamente equipado com os instrumentos para segurança. O movimento trouxe também como resultado o ingresso de representação sindical na comissão de investigação de acidentes, gerando uma cadeira à instituição.

Ainda tratando de segurança no trabalho, a luta do sindicato levou conquistas para a classe trabalhadora. Dois exemplos disso: em 2010, foram realizadas as primeiras interdições em plataformas com o intuito de avaliar a segurança. Não menos importante, a outra conquista diz respeito ao anexo II da Norma Regulatória número 30, que representa uma vitória no âmbito da segurança do trabalho, modificando as normas e as exigências para atividades realizadas em plataformas. O Sindipetro-NF também passou a integrar as reuniões de comissões internas de prevenção de acidentes nas plataformas.

A partir de 2012, o DIEESE iniciou uma pesquisa do valor da cesta básica em Macaé, pesquisa que já era realizada nas capitais, e o Sindipetro-NF contribuiu com a divulgação do trabalho em suas mídias, o que é de fundamental relevância para a busca da divulgação científica, além de levar debates essenciais à classe trabalhadora.

O sindicato também demonstra sua preocupação com o cenário político e econômico do país, somando força, no ano de 2016, ao movimento contra o golpe, fazendo referência ao impeachment da então presidenta Dilma Rousseff. Sindipetro-NF esteve em Brasília, levando petroleiros da base e estudantes.

Ainda falando em segurança no trabalho, o ano de 2020 ficou marcado pela pandemia de Covid-19. Nesse contexto, o trabalho offshore não podia parar, e o Sindipetro-NF foi pioneiro em traçar as diretrizes de cuidados, que envolvem testes e quarentenas. Porém, as empresas se recusaram, no primeiro momento, a atender as demandas, levando à fatídica morte de muitos trabalhadores. Mais pra frente, as medidas de segurança foram adotadas, e a situação foi sendo controlada aos poucos. Toda essa luta ocorreu em paralelo à luta contra a privatização e venda de ativos da Bacia de Campos que vinham acontecendo.

Nesse ponto, é válido resgatar Antunes (2015), onde observamos uma postura de ação sindical voltada para a negociação e o apaziguamento dos conflitos de classe. Uma vez que esse sindicato exerce o papel de balizador entre a disputa capital-trabalho, notamos que a ação não representa um viés revolucionário.

Para responder à questão central deste estudo, foi realizada uma análise qualitativa das publicações da revista sindical, Revista Nascente, e dos acordos coletivos do Sindipetro, com foco no período de 2017 a 2020. A escolha desse período foi motivada pela implementação da reforma trabalhista em 2017, que serviu como um marco para a avaliação das reações e resistências da organização sindical.

As publicações da revista sindical foram selecionadas com base em um critério principal: a presença de postagens que abordassem diretamente a reforma trabalhista ou temas correlatos, como a precarização do trabalho, mudanças nas

condições de trabalho e resistência às alterações legislativas. A seleção abrangeu todas as edições da revista disponíveis no período de 2017 a 2020, sendo feitas exceções apenas para aquelas edições que não tratavam de maneira significativa o tema em questão.

Os acordos coletivos foram analisados com base nos registros disponíveis nos arquivos do Sindipetro, sendo selecionados aqueles firmados entre 2017 e 2020. A análise focou especialmente nas cláusulas que continham informações relacionadas à jornada de trabalho, benefícios e descomissionamento. A análise dos documentos selecionados seguiu uma abordagem qualitativa, visando compreender os significados, as narrativas e os contextos presentes nas publicações da revista sindical e nos acordos coletivos. O objetivo foi interpretar as mensagens veiculadas nas mídias sindicais e as cláusulas dos acordos, identificando possíveis resistências à reforma trabalhista e as estratégias de adaptação da organização sindical.

A análise qualitativa permitiu uma interpretação aprofundada tanto das narrativas e dos discursos presentes nas publicações sindicais quanto das cláusulas nos acordos coletivos. No caso das publicações, o foco da análise foi nas posturas e nas estratégias adotadas pelo sindicato em relação à reforma trabalhista, enquanto nos acordos coletivos, a ênfase recaiu sobre a identificação das cláusulas que refletiam adaptações ou resistências.

Nas mídias sindicais do Sindipetro-NF, foi possível localizar uma fonte significativa de comunicação: a revista semanal *Nascente*. Para a análise, foi selecionado o período de 2017 a 2020, visando compreender a movimentação do sindicato durante um período crítico de transformações legislativas. É importante destacar que a revista *Nascente* conta com 1306 edições, e a primeira edição disponível online foi em 2006, oferecendo um vasto material para a análise das reações sindicais ao longo do tempo. Em 2017, ano da reforma trabalhista, acompanhando as edições da revista, representou um ano de muita luta e resistência.

Além da mobilização contra a reforma da previdência, a edição de número 1000 da revista, intitulada “Golpistas Rasgam CLT e Moro quer tirar Lula da disputa”,

traz à classe trabalhadora reflexões importantes sobre a questão da votação noturna da Reforma Trabalhista e ainda aponta para os golpes que ela desfere nas relações de trabalho. Reforçando a intenção da nova lei trabalhista em enfraquecer os sindicatos quando desobrigam a participação sindical na homologação de rescisão. Nessa mesma edição, o sindicato convoca os leitores para compor um ato na Praça São Salvador, em Campos dos Goytacazes, contra as reformas pretendidas por Temer.

Vale ressaltar que quando tratamos da Reforma Trabalhista, inscrita na Lei 13.467/2017, observamos que a mesma propõe que os trabalhadores representem a si mesmos e negociem seus próprios interesses. Visto que a relação entre empregador e trabalhador não apresenta igualdade, evidenciada pelo fato de o capitalista ter conhecidas vantagens no vínculo empregatício, fica evidente o descaso em defender a prevalência do negociado sobre o legislado.

Ainda sobre a questão levantada acima, ao colocar em pauta a negociação individual, a Reforma diminui a importância do movimento sindical na negociação com o patrão, deixando o trabalhador vulnerável e deslegitimando o movimento sindical. Ademais, a Reforma também retira a necessidade de intermediação sindical no momento da rescisão contratual e coloca os sindicatos em situação financeira difícil, uma vez que desobriga a contribuição sindical Galvão et al., (2017).

No dia 28 de abril de 2017, foi convocada pela CUT (Central Única dos Trabalhadores) a greve geral contra a retirada de direitos dos trabalhadores, privatizações e a reforma da previdência, que contou com a representativa participação do Sindipetro-NF. Foram 6 edições da revista Nascente comunicando a greve. Além de apontar a retirada de direitos que viria junto à Reforma Trabalhista, levantaram na edição pontos relevantes como o da terceirização de atividade-fim, destacando essa preocupação para a classe petroleira, além da segurança no ambiente de trabalho.

Na Bacia de Campos, 30 plataformas aderiram à greve do dia 28 de abril. Segundo a revista Nascente, foi a maior greve dos últimos 100 anos, gerando mobilizações no país inteiro e a busca clara pela não aprovação da reforma

trabalhista no Senado, uma vez que, nesta data, já havia sido aprovada na Câmara. Além disso, a greve lutava também contra a reforma da previdência.

Na mesma edição, é relatado um acidente de trabalho que ocorreu em uma plataforma da Bacia de Campos, onde um trabalhador perdeu 4 dedos, e a Petrobras só notificou o Sindipetro 4 dias após, por obrigação do ACT (Acordo Coletivo de Trabalho). Na próxima sessão, vamos trazer uma busca nos acordos coletivos de trabalho do período.

Na edição 1001, a revista traz a vitória do Sindipetro-NF em ação que buscou recompor o quadro de funcionários da empresa, onde recorreu à vara do trabalho de Macaé, que determinou a convocação dos aprovados no concurso público de 2014 e que, até então, não haviam ocupado seus cargos. Vale ressaltar que, com o desmonte da empresa nacional, o ingresso de trabalhadores foi ficando cada vez mais difícil.

Nessa edição, também foi convocado outro ato em nome do movimento “Fora Temer” e “Diretas Já”, o que mostra a mobilização do sindicato frente ao cenário político de 2017 e o não conformismo com a situação enfrentada. Além disso, representando uma mídia sindical, destaca-se o fundamental papel de informar e conscientizar a classe trabalhadora.

Outra característica interessante da revista, e que apareceu nessa edição, são as chamadas “curtas”, pequenas notícias que o sindicato considera interessante trazer. Uma notícia que vale destacar é a de assédio em plataforma da Bacia de Campos, onde o sindicato se manifesta contra e cobra providências da empresa, cumprindo, dessa forma, sua função de balizar as relações de trabalho e resguardar a classe trabalhadora.

Um ponto relevante que também deve ser destacado com relação ao ano de 2017, após a entrada de Temer na presidência da República, é, como mencionado outra vez neste trabalho, o aprofundamento da agenda neoliberal resgatada e atualizada dos anos 1990. Quando tratamos de Petrobras e petróleo nesse contexto, o que se coloca em prática é a privatização e a redução do papel do Estado no desenvolvimento econômico.

A mobilização do Sindipetro-NF, que podemos observar através da revista Nascente, traz essa pauta dentre as mais importantes de sua agenda de luta. Na edição 1003 da revista, com data de 04 de agosto de 2017, é destacado o anúncio da venda de 74 áreas de produção de petróleo, sendo 14 na Bacia de Campos, com estimativa de perda de 1 bilhão de dólares para a empresa e 10 mil empregos. Nesta edição, também é marcado o indicativo de outra greve geral, maior que a anterior, frente a todo esse cenário.

Nesse momento, o sindicato realizou várias manifestações em sedes da empresa e em aeroportos, com a intenção de comunicar à classe trabalhadora o que estava sendo feito com a empresa, mostrando sua atividade e mobilização de forças para enfrentamento das medidas. Em 30 de maio de 2018, a categoria petroleira, mobilizada pelo Sindipetro, entra em greve de 72 horas pela luta contra a privatização e reivindica eixos extremamente relevantes para a economia nacional que são: redução dos preços dos combustíveis e do gás de cozinha, manutenção dos empregos e retomada da produção interna de combustíveis, lutando contra as importações da gasolina e outros derivados de petróleo. Não menos importante é a pauta contra as privatizações e o desmonte do Sistema Petrobras.

Através do exposto, podemos concluir que o Sindipetro-NF mostrou resistência e mobilização frente à retirada de direitos dos trabalhadores gerada pela Reforma Trabalhista de 2017, reforma da previdência e privatização da Petrobras. No acompanhamento das mídias sindicais, vemos o esforço de mobilização e consciência de classe, mobilizando os trabalhadores e construindo, junto, a luta por condições dignas de existência. Buscando segurança em um ambiente que é inseguro por si só, notificando acidentes e cobrando os responsáveis, demonstrando ser um sindicato ativo. Porém, conforme destacado em Antunes (2015), não apresenta um indicativo revolucionário e, como observamos, não trata especificamente da questão dos terceirizados. Podemos relacionar o exposto com a seguinte citação:

> Esta “nova” práxis sindicais tinha - e ainda tem- na negociação seu instrumento de ação predominante e acentua a propositura de que não bastava ao sindicalismo assumir tão somente uma conduta de rejeição às iniciativas dos patrões e governos, mas procurava, frente aos dilemas

> enfrentados pelos trabalhadores, construir alternativas "propositivas" consideradas mais viáveis e realistas. Rejeitando fortemente em sua prática a estratégia conduzida durante a década de oitenta, a CUT passava a defender e praticar um sindicalismo moderado, resultado a um só tempo das diretrizes político-ideológicas da tendência hegemônica no seu interior, a Articulação Sindical – e articulado ao cenário de refluxo da atividade sindical durante este período, tanto no âmbito internacional quanto no Brasil. (Antunes, 2015, p. 516).

Dessa forma, a partir da análise em relação à mobilização do Sindipetro-NF, podemos observar características que corroboram com os indicativos para o abandono de práticas revolucionárias na ação sindical. Tratando das questões levantadas neste trabalho, como a precarização do trabalho a partir da reestruturação produtiva e das práticas de política neoliberal na economia brasileira, não observamos enfrentamento direto dessa problemática. Observamos a busca pela conciliação de classes e a redução dos conflitos entre capital e trabalho.

Voltando a Lei 13.467/2017 referente a reforma trabalhista, esta também coloca o trabalho intermitente como foco. Esta parte da lei favorece ao empregador na medida que este não precisa sequer garantir ao trabalhador o direito ao salário mínimo. O trabalho intermitente gera insegurança para os trabalhadores, na medida em que não estipula o tempo em que o trabalhador continua empregado e nem questões salariais. Sendo assim, este acabaria sendo legalmente subempregado e enfrentando situações de completa instabilidade.

A questão do trabalho intermitente, subcontratado e terceirizado também é um problema no âmbito do movimento sindical, pois, à medida que esses trabalhadores não se identificam como parte de um grupo coeso, esse fenômeno leva à fragmentação das bases sindicais. Além disso, esses trabalhadores não fazem parte das categorias de trabalho existentes, o que dificulta ainda mais a atuação sindical.

Analisando o contexto teórico apresentado ao longo deste trabalho, um dos pontos centrais decorrentes da reforma trabalhista materializa-se na possibilidade de contratação de terceirizados para a atividade-fim das empresas. Observando o contexto da política neoliberal, percebe-se que esse movimento teve início na década de 1990, com a possibilidade de contratação de terceirizados para as

atividades-meio das empresas, resultando no avanço da precarização do trabalho. Dessa forma, é importante destacar que essa parcela de trabalhadores, cada vez maior em número, não conta com o apoio direto do sindicato.

A partir de agora, analisaremos os acordos coletivos de trabalho entre o período de 2017 a 2020 e o possível enfrentamento à Reforma Trabalhista por meio da garantia de direitos pautados nestes acordos. Dessa forma, buscaremos entender, através do âmbito legal, a luta do Sindipetro-NF pela garantia de direitos trabalhistas.

Os acordos coletivos de trabalho se constituem em uma ferramenta de muita valia para a classe trabalhadora. Este representa um ato jurídico firmado entre empresa e sindicato, no qual o sindicato, junto à classe que representa, constrói um arcabouço legal do qual são garantidos direitos específicos para atender categorias distintas. O Sindipetro-NF é muito ativo em seus acordos, sendo eles mencionados em muitas edições da revista Nascente

Um acordo coletivo de trabalho representa um documento elaborado por sindicato, empresa e trabalhadores para atender as demandas do setor. Trataremos, em primeiro lugar, do acordo coletivo estabelecido no período 2017-2019, interessante nesse caso por abarcar o período de consolidação da Reforma Trabalhista.

Podemos seguir com a linha teórica de Antunes (2015) e interpretar os conteúdos desses acordos coletivos como marco da postura negocial do sindicato. Evidenciando que, frente à conjuntura de perda de direitos trabalhistas, essas medidas buscam conciliar os interesses empresariais e os interesses da classe trabalhadora. Conforme a seguinte citação:

> O sindicalismo da CUT, mais propenso à negociação, em um momento sindical novo, pautado pela existência de centrais sindicais diferenciadas e dificultado pelo advento da Força Sindical, criada em 1991 e que passou a disputar fortemente os espaços políticos e sindicais próprios de um sindicalismo mais negocial, fez com que a CUT, sob hegemonia da Articulação Sindical, respondesse avançando na alternativa mais contratualista e propositiva, oferecendo-se como alternativa sindical factível frente ao neoliberalismo. (Antunes, 2015, p. 517).

Sendo a CUT uma das mais representativas centrais sindicais do país, sua ação tem relação com a luta sindical em geral, e podemos observar a postura descrita por Antunes (2015) na ação do Sindipetro-NF. Sendo representativo da ação sindical, uma postura mais conciliadora após 1990, frente às mudanças políticas e ideológicas do período.

Cabe, neste momento, verificar se os acordos coletivos foram suficientes para contornar a retirada de direitos proposta pela Lei 13.467/2017. Vamos interpretar os resultados a partir de três pontos de enfraquecimento sindical gerados pela reforma trabalhista, apontados pela literatura: (1) a abertura que a reforma concedeu ao negociado sobre o legislado, permitindo ao trabalhador negociar diretamente com o patrão, além de retirar a necessidade de intermediação sindical no momento da rescisão contratual; (2) a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical; e (3) a ampliação da precarização da força de trabalho por meio de contratos de trabalho intermitentes, terceirizados e da possibilidade de contratação de autônomos permanentes. Esses contratos dificultam a atuação sindical, uma vez que não fazem parte das categorias de trabalho existentes.

Retornando à análise do acordo coletivo de 2017, este estabelece os salários que serão praticados pela empresa, junto com o reajuste através do IPCA (Índice de Preços ao Consumidor Amplo) decorridos 12 meses de vigência do salário, bem como já estabelece a data para pagamento do 13º salário. No acordo, também fica estabelecido o pagamento adicional por tempo de serviço.

Tratando do trabalho em plataformas, o acordo coletivo também estabelece o valor de adicional de periculosidade, ou seja, um valor adicional no salário do funcionário por estar trabalhando em um ambiente perigoso. Estabelece também adicional de hora de repouso e alimentação para os trabalhadores com turnos ininterruptos, com equivalência de 39% do valor do salário.

O acordo prevê também o adicional de 40% no salário dos trabalhadores que ficarem em sobreaviso, ou seja, a qualquer momento de sua folga podem ser convocados a trabalhar. Estabelece também um adicional de confinamento de 10%,

15% ou 30%, dependendo do caso, bem como o adicional de trabalho noturno de 20%.

O acordo estabelece o pagamento do valor das férias do trabalhador em até dois dias antes do início e prevê o pagamento das férias atrasadas em caso de demissão ou pedido de demissão. O acordo prevê adicional de 100% do salário para os trabalhos realizados em feriados.

Com relação à alimentação, a empresa estipula em acordo que, em ambientes confinados, como são as plataformas, o fornecimento de alimentos será realizado, e para os trabalhadores do setor administrativo vigora, a partir do acordo, o valor de R$ 1.143,00 reais para o vale-alimentação. Já estipula para o ano de 2018 o aumento desse valor decorridos 12 meses do ano anterior. Um parágrafo relevante com relação ao auxílio-alimentação afirma que este deve ser mantido durante o período de licença-maternidade, concessão de auxílio-doença e afastamento.

Está previsto neste acordo também o benefício de auxílio-creche durante 36 meses de idade da criança. Essa medida é de importante valor para os funcionários que têm filhos e, principalmente, quando tratamos de mulheres que trabalham. Também no acordo, prevê reembolso de 60% dos gastos dos filhos de trabalhadores cursando ensino superior até os 24 anos de idade. O benefício de saúde da empresa, AMS, é um dos mais completos e está detalhado no acordo sua cobertura, sendo estendido a filhos e enteados.

Tendo um capítulo inteiro no acordo para o tópico segurança do trabalho, quando tratando sobre demissão sem justa causa, deve ser formada uma comissão para avaliação da situação composta por um funcionário dos recursos humanos e um funcionário não gerente. Abarca também os problemas de excedente de pessoal recorrentes de reestruturação ou redução nas atividades, onde os trabalhadores da área serão remanejados para outra atividade com os devidos treinamentos. Garante também os empregos das gestantes até 7 meses após o parto.

A adoção de novas tecnologias no processo produtivo deve ser comunicada aos sindicatos de cada região, com a intenção de informar sobre os ganhos que as

medidas podem trazer para a empresa e visando avanços sociais, além da garantia da empresa dos treinamentos necessários para seu quadro de funcionários e realocação deles quando necessário.

Um tópico previsto no acordo coletivo é a homologação da rescisão do contrato de trabalho junto ao sindicato da categoria. Tópico esse que, na Reforma Trabalhista, foi extinto para outras categorias. Os trabalhadores do petróleo mantiveram seus direitos por meio deste ACT, que foi elaborado entre o Sindipetro-NF e a Petrobras, uma grande vitória frente à perda de direitos do trabalho que vem sendo engendrada. Porem, conforme observado ao longo desse trabalho não incluímos nessa conquista os trabalhadores terceirizados.

O acordo também prevê o plano de carreira dos seus funcionários, na medida em que, atingindo 36 meses em um cargo, o mesmo passa para um grau mais elevado, com aumentos salariais e nova titulação. No tocante às condições de trabalho, o acordo prevê a possibilidade de redução de horas trabalhadas com descontos no salário, e, para adesão dessa modalidade, se faz necessário o respaldo do sindicato junto ao trabalhador que optar pela opção.

Um tópico relevante no acordo é a concessão de 2 horas de abono a trabalhadoras lactantes durante um ano, contados a partir do nascimento da criança. É interessante observar que, na Reforma Trabalhista de 2017, o tópico sobre trabalhadoras lactantes não é definido e, pela CLT, vale a negociação do funcionário com a empresa. A participação sindical nesses gargalos faz-se fundamental na garantia de direitos. No mesmo sentido do direito garantido à lactante, o acordo também prevê a extensão de 60 dias da licença-maternidade, com direito a remuneração integral do salário.

Segundo a Fundação Getúlio Vargas, quantitativamente, mães solos representam, em pesquisa feita em 2022 no Brasil, 11,3 milhões de mulheres, que, em sua grande maioria, também estão no mercado de trabalho. Vale ressaltar que a CLT não prevê nada referente ao abono de faltas por doença de filhos. O único parágrafo sobre a questão é o art. 473, inciso XI, da Consolidação das Leis do Trabalho: 'O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do

salário: XI – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica' (brasil, 2017).

Isso gera reflexões sobre a invisibilização de mulheres, mães e trabalhadoras. Em um cenário onde ser mãe solo faz parte de uma grande realidade brasileira, a ausência de leis que assegurem essa categoria nas suas relações empregatícias, especialmente em uma reforma que visava à atualização das leis, torna-se extremamente contraditória. No entanto, observa-se que, nos acordos coletivos, os direitos das mães trabalhadoras são garantidos pelo sindicato.

O acordo, quando trata de segurança no trabalho, assegura a presença de um médico do trabalho e um engenheiro de segurança do trabalho do sindicato para acompanhamento das condições de trabalho, medida extremamente importante para prevenir acidentes. É elaborado um relatório de segurança do trabalho e enviado ao sindicato anualmente. Além dessas medidas, existe a comissão de SMS com a participação da FUP (Federação Única dos Petroleiros) e do sindicato, que se reúne de dois em dois meses para discussão em fóruns sobre as questões de segurança do ambiente de trabalho, bem como para debater acidentes graves e medidas para evitar que aconteçam. O sindicato deve ser comunicado de qualquer acidente no prazo de 24 horas.

O acordo também traz a questão do direito à recusa, que foi tratado neste trabalho como uma conquista das lutas sindicais. Ele é garantido através do acordo coletivo. Dessa forma, como exposto anteriormente, o funcionário que não estiver confortável em trabalhar por questões de segurança deve reportar a seu supervisor e tem o direito de se recusar a realizar o trabalho, sem implicar em sanções.

No capítulo que trata sobre as relações sindicais, é determinado que a FUP e o sindicato devem ser os responsáveis pela negociação da PLR (Participação nos Lucros e Resultados). Esta representa um bônus no salário dos trabalhadores, baseado no faturamento da empresa no período. A negociação baliza a porcentagem.

São determinadas também quatro comissões permanentes, as quais: (1) Comissão de Acompanhamento de Acordo Coletivo de Trabalho, responsável pela

interpretação das cláusulas e discussões sobre os interesses dos trabalhadores; (2) Comissão de Regime de Trabalho, que cumpre analisar os regimes existentes, horas extras e trabalho flexível, por exemplo; (3) Comissão de Terceirização, que analisa a condição dos trabalhadores das empresas que são contratados no regime de prestador de serviços; (4) Comissão da AMS, que busca discutir a execução e melhoria do programa de saúde da empresa.

Sobre a contribuição sindical, no acordo, está prevista em forma de desconto em folha, mas não é obrigatória, sendo escolha do trabalhador contribuir ou não com o sindicato, assim como é feito a partir da lei da Reforma Trabalhista de 2017.

Em cláusula específica do acordo, é sinalizado que a Petrobrás não implantará comissões de representação de trabalhadores, conforme possibilita a lei 13.467/2017. Esse dispositivo faz parte da tentativa de diminuir a importância sindical na negociação trabalhista. É interessante observar que, no acordo coletivo do período de 2017 a 2019, essa cláusula aparece demarcando a não concordância com a alteração da lei e demarcando a importância da negociação trabalhista balizada pelo sindicato.

Destacados os pontos relevantes do acordo coletivo de trabalho do período 2017-2019, observamos que, por meio do sindicato, foram contornados dois pontos da reforma trabalhista que poderiam gerar precarização do trabalho, os quais: (1) o impedimento de que o negociado prevalecesse sobre o legislado, reafirmando a necessidade do sindicato para balizar a relação capital-trabalho; e (2) a garantia de direitos às mães trabalhadoras, embora não tenha sido colocada em pauta a questão das terceirizações. Cabe agora, no âmbito a que esta pesquisa se destina, realizar a análise ao ACT do período 2020-2022, buscando interpretar os avanços ou os retrocessos no que tange à representação sindical.

Um tópico introduzido no acordo coletivo de 2020 foi a cláusula referente ao banco de horas, que no anterior não havia sido tratada. Dessa forma, a partir do banco, as horas que poderiam ser extras e representar um adicional ao salário passam a ser um benefício de compensação de possíveis horas faltosas.

Sobre o custeio do benefício de saúde AMS, no acordo estipulado em 2017-2019, o valor dos gastos cobertos pela empresa representava 70%, com 30% por conta do trabalhador. Em 2020-2022, o valor coberto passa a ser 60%, restando 40% para custeio do trabalhador. Essa negociação representa a perda de um percentual vantajoso e, além disso, o acordo estipula que em 01/01/2022 a proporção passará a ser 50% da empresa e 50% do trabalhador. Tendo em vista um benefício de saúde, essa alteração da cláusula representa um retrocesso para a classe.

Outra diferença entre os dois ACT trata das comissões permanentes. O de 2020-2022 estipula três, enquanto o de 2017-2019 apresentava quatro. São elas: (1) Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho; (2) Segurança, Meio Ambiente e Saúde; (3) AMS - para tratar do benefício de saúde da empresa.

As comissões que deixaram de existir foram as que analisavam a jornada de trabalho e os terceirizados das empresas prestadoras de serviços, aspecto relevante se levarmos em conta o contexto político que está permeando esse novo acordo. Uma vez que flexibilizar jornadas de trabalho passou a ser pauta da agenda neoliberal que vem sendo posta de forma veemente desde 2017, a perda de uma comissão sindical que fiscaliza e acompanha jornadas de trabalho é um retrocesso. Ainda nesse sentido, outro tópico caro à política em questão é a terceirização, que, com a lei da Reforma Trabalhista, passa a ser possível até para atividades-fim das empresas. Perder uma comissão que acompanha os trabalhadores terceirizados é extremamente prejudicial à categoria.

Válido ressaltar aqui a discussão levantada durante esse trabalho com Antunes (2015), onde utiliza o termo de sindicalismo negocial de estado para caracterizar as novas relações sindicalistas a partir dos anos 1990. Frente à forma que os acordos coletivos de trabalho se dão, fica evidente seu caráter negocial no sentido de renunciar a algumas conquistas para manter outras. Ao tratar da CUT e da força sindical, formula a seguinte passagem:

> Apesar das diferenças indicadas, entretanto, ao longo da década de 1990, a ação sindical de ambas as centrais orientou-se, como vimos, crescentemente para a defesa da cidadania, aceitando a existência

> conflitual, mas, em última instância, recusando o caminho da confrontação. (Antunes, 2015, p. 524).

Interpretando o do acordo coletivo de 2020-2022, podemos notar principalmente na dissolução das comissões mencionadas essa característica negocial frente à do confronto. Dessa forma, podemos observar que esse acordo coletivo não representou grande resistência frente aos gargalos da reforma trabalhista quando tratamos de jornada de trabalho e terceirização. Embora tenha mantido os pontos de destaque positivo do acordo 2017-2019 os quais: o impedimento de que o negociado prevalecesse sobre o legislado e os direitos das mães trabalhadoras.

Destacados os pontos de divergência entre os dois acordos, será analisado o último acordo que está vigente de 2022-2023. Neste acordo, quando tratamos das cláusulas divergentes entre os três analisados, ao que tange o custeio da AMS (auxílio saúde), mantém a proporção 60% empresa e 40% trabalhador, tirando da pauta a possibilidade do 50% empresa e 50% trabalhador que foi colocada no acordo anterior.

A cláusula sobre Plano de Pessoal para Gestão Ativa de Portfólio surge pela primeira vez entre os documentos comparados. É importante observar que a gestão a qual o plano se refere tem relação com as seguintes atividades: desinvestimento, hibernação, desmobilização predial, descomissionamentos ou processos de redução de atividades.

A cláusula garante que, caso seja do interesse dos trabalhadores dos locais continuarem na empresa, estes serão realocados. Porém, é interessante notar que essa problemática tenha surgido no acordo coletivo de 2022-2023, o que é um indicativo dos efeitos dos últimos anos de política econômica neoliberal, e os efeitos do desinvestimento feito na Petrobras, bem como na venda de grandes áreas de produção e extração de petróleo para empresas multinacionais. Cabe aqui ainda resgatar o pensamento de Filgueiras (2018), no momento em que elenca as características do padrão liberal periférico (PLP) e faz a seguinte afirmação:

> As relações intercapitalistas, em razão da abertura comercial-financeira e das privatizações, foram redefinidas, alterando-se a posição e a importância relativa das distintas frações do capital no processo de acumulação e na

> dinâmica macroeconômica: o capital financeiro (nacional e internacional) passou a ocupar posição dominante, deslocando a antiga hegemonia do capital industrial; o capital estatal perdeu relevância em favor do capital estrangeiro; e fortaleceram-se grandes grupos econômicos nacionais produtores e exportadores de commodities e o agronegócio. (Filgueiras, 2018, p. 528)

Uma questão interessante de destacar é que os dois acordos após o de 2017-2019 não trazem a cláusula de divulgação de processos seletivos de novos funcionários. O acordo de 2017 tem detalhadamente a disposição de divulgação de concurso público, bem como a garantia de convocação de aprovados, com a devida expectativa de treinamento e incorporação dos novos quadros da companhia. Nos outros dois ACT analisados, a cláusula foi removida sem mencionar em nenhum outro momento a divulgação de editais de concurso público, o que gera a reflexão sobre o enxugamento de funcionários e redução de uma empresa que já foi a esperança de desenvolvimento nacional, uma perda para a juventude que ingressa nesse mercado de trabalho cada vez mais dominado pelas multinacionais.

Outro documento elaborado pelos sindicatos são os acordos coletivos regionais, esses para demandas específicas das regiões que representam. O ACT geral continua sendo o analisado anteriormente; os regionais trazem poucos pontos, apenas de questões problemáticas para a região. O Sindipetro-NF teve esse acordo em 2021 e 2022; ambos preveem a continuidade do auxílio deslocamento e da garantia de meio dia de folga pelo dia de desembarque.

Após analisados os três acordos coletivos de trabalho, que essa pesquisa buscou lançar luz, podemos observar a importância de um sindicato mobilizado para a força de trabalho, na medida em que, embora a Reforma Trabalhista tenha retirado muitos direitos, alguns deles foram garantidos nos acordos, como a homologação de rescisões de trabalho por meio dos sindicatos, que foi mantido nos três acordos.

Através da avaliação do conteúdo dos ACT, podemos observar que os efeitos das políticas neoliberais foram entremeados na companhia a ponto de não haver a previsão de novos concursos nos dois últimos acordos. Além disso, no último, consta uma cláusula exclusiva para o descomissionamento de operações no ambiente de trabalho. Podemos observar a postura negocial que faz parte da conformação dos sindicatos no período após 1990.

Dessa forma, observamos que os sindicatos estão lutando contra a crescente onda de desregulamentação trabalhista, mas não podemos deixar de assinalar que, no mesmo período de crescimento das políticas neoliberais e de reestruturação produtiva, a ação sindical acompanha a mudança de uma ação combativa para uma ação conciliadora, o que pode gerar perdas para a classe trabalhadora. Assim como assinala Antunes (2015), a questão passa a ser mais voltada à luta pela cidadania, esvaziando o debate trabalhista e deixando de considerar o aspecto mais relevante inerente nas relações trabalhistas: a luta de classes.

Observamos também as limitações de enfrentamento relacionadas à retirada de direitos realizada por meio da reforma trabalhista, identificada pela falta de enfrentamento à questão da crescente terceirização e ao desafio da representação sindical desses novos trabalhadores.

5 Considerações Finais

.

O presente artigo teve como objetivo analisar os impactos da reforma trabalhista de 2017 sobre o movimento sindical e as estratégias adotadas para contornar a retirada de direitos da classe trabalhadora. Para isso, investigou-se a história da ação sindical e a transição do sindicalismo combativo para o sindicalismo negocial, momento em que o foco do movimento deixa de lado a crítica ao sistema capitalista e passa a atuar como uma instância de equilíbrio entre capital e trabalho.

O Sindipetro-NF foi escolhido para análise por ser um sindicato de ampla relevância, com diversas sedes distribuídas pelo país e uma história marcada por forte mobilização e representação da classe trabalhadora. Este sindicato representa os trabalhadores da Petrobras, uma empresa criada como símbolo do desenvolvimento nacional e que carrega a promessa de impulsionar o progresso do país por meio da exploração do petróleo, recurso considerado estratégico e abundante no Brasil. Mais especificamente o Sindipetro-NF foi escolhido por representar a região do interior do Rio de Janeiro, com forte participação no setor de óleo e gás.

A análise revelou que a mobilização do sindicato desempenha um papel fundamental para a região. Por meio dessa atuação, a classe trabalhadora consegue garantir seus direitos por intermédio de acordos coletivos, manter-se informada através das mídias sociais e contar com um acompanhamento rigoroso das condições e dos acidentes de trabalho.

Além disso, observamos uma forte mobilização do sindicato durante o período de votação da reforma trabalhista, por meio de atos que manifestavam sua discordância com as novas leis e informavam a classe trabalhadora sobre as perdas que essas poderiam acarretar nas condições de trabalho. Notícias e atos veiculados nas mídias sindicais destacaram o não conformismo com a situação atual. Além disso, observamos, por meio dos acordos coletivos do período, a garantia de alguns direitos retirados pela Reforma Trabalhista de 2017, como: (1) a prevalência do legislado sobre o negociado, com a garantia da participação sindical na homologação de rescisões; e (2) a garantia de direitos para mães trabalhadoras.

Porém, é importante destacar um fator relevante que configura o novo cenário trabalhista: a terceirização. Como o Sindipetro-NF não representa os trabalhadores terceirizados, esses acabam não usufruindo das mesmas condições estipuladas nos acordos coletivos. Dado que a Reforma Trabalhista de 2017 permite ampliação da contratação de trabalhadores terceirizados, observa-se a intensificação da precarização das condições de trabalho. Além disso, é válido ressaltar a privatização da Petrobras como um elemento central no debate, já mencionado no acordo coletivo de trabalho mais recente. Esses achados levantam questões sobre a adequação das estratégias sindicais diante do crescente fenômeno da terceirização e da precarização das relações de trabalho, bem como sobre como a ação sindical pode se adaptar para representar os trabalhadores em um novo contexto de relações laborais.

A partir do levantamento dos dados e das observações desta pesquisa, buscou-se construir um panorama da precarização das relações de trabalho na conjuntura recente, considerando o padrão de acumulação capitalista, a formação econômica brasileira e o movimento sindical. Essa análise visa iluminar os caminhos

de resistência e permanência na luta por condições de trabalho mais justas na periferia do capital.

REFERÊNCIAS

Antunes, Ricardo, and Jair Batista da Silva. **Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial**. Caderno Crh 28 (2015):511-527.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Atualizada pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.

FERREIRA, Brasília Carlos. **Trabalhadores e cidadania: metamorfoses sindicais**. Cronos, Natal, v .2, n 1, jan./jun. 2001.

GALVÃO, A. et al. (Org.). Dossiê Reforma Trabalhista. In: TEIXEIRA, M. et al. (Org.). **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: Unicamp/Cesit, 2017. Disponível em: http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017. Acesso em: [20 out.2023].

LEÃO, Rodrigo; NOZAKI, William. **A Petrobras no mar: uma história de incertezas e sucessos orientados pelo Estado Nacional. Empresas estatais:políticas públicas, governança e desempenho**. Brasília: IPEA, p. 297-365, 2019

NASCENTE. Campos dos Goytacazes/RJ: **Sindipetro-NF**, N. 1093. jun 2019

NASCENTE. Campos dos Goytacazes/RJ: **Sindipetro-NF**, N. 1042. maio 2018

NASCENTE. Campos dos Goytacazes/RJ: **Sindipetro-NF**, N. 1023. jan 2018

NASCENTE. Campos dos Goytacazes/RJ: **Sindipetro-NF**, Retrospectiva 2017, jan 2018

NASCENTE. Campos dos Goytacazes/RJ: **Sindipetro-NF**, N. 1018. nov 2017

NASCENTE. Campos dos Goytacazes/RJ: **Sindipetro-NF**, N. 1003. ago 2017

NASCENTE. Campos dos Goytacazes/RJ: **Sindipetro-NF**, N. 990. mai 2017

NASCENTE. Campos dos Goytacazes/RJ: **Sindipetro-NF**, N. 989. abr 2017

PETROBRÁS. Federação Única dos Petroleiros. **Acordo Coletivo de trabalho**, 2017-2019. [Rio de Janeiro]: Petrobrás, 2018.

PETROBRÁS. Federação Única dos Petroleiros. **Acordo Coletivo de trabalho**, 2020-2022. [Rio de Janeiro]: Petrobrás, 2020

PETROBRÁS. Federação Única dos Petroleiros. **Acordo Coletivo de trabalho**, 2022-2023. [Rio de Janeiro?]: Petrobrás, 2022

Pochmann, Marcio. **Desafios atuais do sindicalismo brasileiro**. Toledo EG, compilador. Sindicatos y nuevos movimentos sociales en América Latina. Buenos Aires: CLACSO (2005): p. 163-180.

Filgueiras, Luiz**. Padrão de reprodução do capital e capitalismo dependente noBrasil atual**. Caderno CRH 31 (2018): p. 519-534.

Figueiredo et. al. **Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos (RJ)**. Gestão & Produção 14 (2007): p. 55-68.