

A singularidade da relação capital-trabalho nos anos 2000 no setor petrolero

Cloviomar Cararine Pereira¹
Ilderley Colombini Neto²

Resumo

Nas últimas décadas as formas de trabalho sofreram um grande processo de transformação. Conjuntamente com o processo de mudança econômica, social e política, estas passaram pela intensificação de um processo de desregulação, individualização e automatização. Enquanto em grande parte dos países ditos desenvolvidos esse processo se iniciou na década de 1980, no Brasil essas transformações se consolidam a partir da década de 1990, com uma forte liberalização comercial e financeira, desregulação do trabalho e privatização de grande parte das empresas estatais. Contudo, o setor do petróleo brasileiro, apesar da forte intencionalidade e mudanças provocadas pelo governo na década de 1990, se tornou um caso excepcional. A Petrobrás se tornou central para a uma certa estratégia desenvolvimentista do governo, a qual foi acompanhada da perspectiva do trabalho de uma regulação em moldes mais próximos aos regimes fordistas/keynesianos, por meio de uma grande intermediação do Estado, se consolidou uma estrutura social de fortalecimento do movimento sindical petrolero, com a manutenção de altos salários e grande estabilidade empregatícia. Dessa maneira, pretendemos ao longo desse trabalho, apresentar a excepcionalidade do setor petrolero brasileiro nos anos 2000, levando em conta a trajetória das relações capital-trabalho na Petrobrás.

Palavras Chave: relação capital-trabalho, setor petróleo, Petrobrás, desenvolvimento brasileiro.

Introdução

Nas últimas décadas as formas de trabalho sofreram um grande processo de transformação, concomitantemente à mudança econômica, social e política e passaram por um processo de desregulação, individualização e automatização. Enquanto em grande parte dos países ditos desenvolvidos esse processo se iniciou na década de 1980, no Brasil essas transformações se consolidam a partir da década de 1990, com forte liberalização comercial e financeira, desregulação do trabalho e privatização de grande parte das empresas estatais. Contudo, o setor do petróleo brasileiro, apesar da forte intencionalidade e mudanças provocadas pelo governo na década de 1990, torna-se um caso excepcional. Mesmo com a retirada do monopólio estatal em 1997, durante os anos 2000 pode-se constituir, em torno do setor do petróleo no Brasil, algo parecido com a antiga regulação fordista-desenvolvimentista. Entorno de uma grande empresa estatal, a Petrobrás, se formou uma estratégia desenvolvimentista de fomento à indústria nacional e ao crescimento

¹ Mestre em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade pelo CPDA/UFRRJ e Técnico DIEESE na FUP.

² Mestre e Doutor em Economia pela UFRJ e Técnico do DIEESE no SindipetroNF.

econômico interno. Tal estratégia foi acompanhada da perspectiva do trabalho de uma regulação em moldes mais próximos aos regimes fordistas/tayloristas em que, por meio de uma grande intermediação do Estado, se consolidou uma estrutura social de fortalecimento do movimento sindical petroleiro, com geração de novos empregos, manutenção de altos salários com grande estabilidade empregatícia e movimentos paredistas. A excepcionalidade desse processo, como uma espécie de ilha fordista/keynesiana dentro de um oceano neoliberal, se tornou ainda mais amplificado com as grandes reviravoltas político-econômicas a partir de 2016. Dessa maneira, pretendemos ao longo desse trabalho, apresentar a excepcionalidade do setor petroleiro brasileiro nos anos 2000, dentro da trajetória das relações capital-trabalho na Petrobrás.

Após a crise do capitalismo na década de 1970, os modos de regulação da relação capital-trabalho passaram de um regime dito fordista/keynesiano para um modelo referenciado como neoliberal (Boyer 1986, Aglieta 1976). Durante o pós-guerra, as formas de controle e estímulos ao trabalho possuíam nos termos salariais um dos seus principais mecanismos de regulação, com o fortalecimento da intermediação do Estado, maior articulação sindical com altos salários e estabilidade laboral. Com as mutações para as formas de regulação ditas neoliberais, esses regimes de controle e estímulos ao trabalho foram sendo retirados das formas coletivas e salariais para dar lugar às formas individuais e financeiras (Holloway 1996, McNally 2011). Principalmente a partir dos anos de 1980 houve um movimento mundial de desarticulação das políticas ditas desenvolvimentistas dos estados, com combate aos movimentos sindicais e de retirada da centralidade das negociações salariais. Neste modelo, o trabalhador passou a se constituir cada vez mais como um indivíduo do que como um coletivo, acreditando que, por meio do seu próprio mérito poderia ascender socialmente. A crença desse indivíduo como uma empresa de si mesmo se tornou a normalidade do subjetivo do trabalhador. Ao invés de uma estrutura de trabalho e reivindicação coletiva, a relação capital trabalho passou a ser intermediada por mais acesso a créditos financeiros e flexibilidade laboral (Sotiroupolos & all 2013, Graeber 2012). Não apenas o Estado e as empresas, como o próprio trabalhador, se tornaram um indivíduo crente nas possibilidades financeiras e flexíveis de escolhas para a garantia das suas condições de vida.

No setor petroleiro, essa transmutação da relação capital-trabalho e de constituição do próprio operariado, apesar de sofrer grandes mudanças nos anos de 1990 (Druck 1999), durante os anos 2000 passou por um processo extremamente contraditório, em que foi entreposto movimentos de fortalecimento dessa regulação fordista/keynesiana ao mesmo tempo que se cunhava socialmente esse novo trabalhador, individualizado. Com a guinada

político-econômica sofrida no país, o setor petrolífero se tornou um dos principais centros de tensão na relação capital-trabalho, tanto em termos da desarticulação do modelo de crescimento econômico formado em torno da Petrobrás, quanto das relações trabalhistas existentes na empresa.

Dentro desse quadro apresentado, pretende-se na segunda seção abordar de maneira sucinta as principais transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas. O objetivo dessa segunda seção não é construir uma abordagem definitiva ou uma grande revisão sobre o tema, ao contrário, apenas apontar elementos que possibilitem identificar a singularidade dos ritmos e processos da relação capital-trabalho no setor petrolífero brasileiro nos anos 2000. Na terceira seção, busca-se mostrar como se constitui essa singularidade a partir da estratégia adotada pela Petrobras, abordando tantos aspectos do modelo econômico quanto das relações trabalhistas. Na quarta seção serão apresentadas as contradições desse momento de singularidade, bem como as tensões atuais e novos processos de neoliberalização sofridos pelo setor de petróleo brasileiro.

2 – A constituição das classes sociais e as novas formas de trabalho na virada do século XXI

Na virada para o século XXI houve um enorme crescimento dos níveis de desemprego e de formas de trabalho não estáveis e não reguladas nos países ditos desenvolvidos, o que se intensificou ainda mais após a crise financeira global de 2008. Dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) apresentam que em 1970 haviam 8 milhões de pessoas desempregadas, em 1994 esse número já havia subido para 35 milhões nos 36 países da organização. Na primeira década dos anos 2000 houve um aumento relativo no número de empregos com o setor de serviços e as formas não estáveis e não reguladas de trabalho, mas que não compensaram o processo em curso, tendo uma nova forte aceleração no desemprego e nos trabalhos informais após a crise financeira de 2008. Ainda segundo a OCDE, nos países da organização, “a taxa de desemprego permaneceu constante em 2018”, com 33,4 milhões de desempregados (OCDE 2019).

O crescimento dessas formas mais precárias de trabalho, assim como as taxas mais altas de desemprego, são compreendidas por grande parte da literatura em função das políticas de desregulação do mercado de trabalho, juntamente com as desregulações financeiras e comerciais que marcaram o dito período neoliberal. A abertura dos mercados financeiros e comerciais, juntamente com a desregulação dos mercados de trabalho,

provocaram uma forte reestruturação na produção mundial, deslocando grande parte da produção industrial para os países da Ásia, com o crescimento dos setores de serviços nos países do dito norte Global, sob novas formas de empregos e de contratos de trabalho. Esse processo de reestruturação da economia mundial ficou conhecido como globalização, em que se destaca a maior interconexão entre as diferentes economias, com formação de complexas redes e cadeias globais de produção.

Rodrick (1997, 2011), aponta como o processo de globalização, apesar das novas oportunidades e homogeneização para os países ditos subdesenvolvidos, criam novas formas de desigualdade, gerando diversos graus de diferenciações intra classe trabalhadora e seus níveis de qualificação e entre ela e os dirigentes. Milberg e Winkler (2013) apresentam como a formação de complexas cadeias globais, por meio da existência de diferenças entre as instituições (tanto de regulação como de bem estar social) de suporte aos trabalhadores entre os países, geram um crescimento da desigualdade e redução de empregos, além de incentivarem as empresas a diminuir os investimentos domésticos e focarem nos movimentos de curto prazo do mercado financeiro.

A reestruturação da produção em escala mundial é fundamental para entender as novas formas de trabalho contemporâneas, mas não podem ser entendidas apenas como movimento único e autônomo. As alterações produtivas, assim como a criação das novas tecnologias³, devem ser compreendidas dentro da unidade social capitalista, em que se constituem as classes sociais, os processos de acumulação de mais valor e a separação do trabalhador dos seus meios de vida autônomo. A forma como se constitui as classes sociais, bem como as formas de trabalho e de acumulação, passaram por intensas modificações a partir dos anos de 1970 com a crise do período capitalista do pós guerra referenciado como fordista, o que impôs novas formas de dominação e exploração capitalista. A realocação da produção, as novas tecnologias, as políticas desregulacionistas e de desmantelamento de

³ A incorporação das novas tecnologias é um fator importante na própria motivação interna de novos investimentos produtivos, as quais se incorporam dentro da lógica concorrencial pela participação no mais valor social. Contudo, essas novas tecnologias, além de revitalizarem a reprodução das relações capitalistas na busca por valorização do capital, também passam a exercer papel importante nas novas formas de controle e dominação, em que a própria subsunção do trabalho se torna cada vez mais intermediada por essas tecnologias. Desde o *peão* de fábrica que passa a ser gestor operacional de máquinas sofisticadas, até os trabalhadores 24 horas por dia disponíveis em setores de serviços por meio das novas formas de comunicação, as novas tecnologias se tornam um espaço central de intermediação social. Diferentemente das ideologias dominantes, estas tecnologias não podem ser compreendidas como um elemento aleatório escolhido ao acaso pelas “forças invisíveis” do mercado. Elas podem até serem invisíveis em sua forma social, mas como já nos mostrou Marx (2013) e temos sustentado ao longo deste trabalho, essas forças estão longe de serem inexistentes, sendo em realidade formas da contradição antagônica do capital sobre o trabalho. Dessa forma, o próprio desenvolvimento das novas tecnologias, como o caso claro das novas formas de comunicação e das “tecnologias de vestir”, estão inseridas nesse processo de subsunção crescente do ser humano às relações capitalistas.

um estado de bem estar social, assim como as novas formas de trabalho, não foram processos autônomos ou codependentes, mas formas da mesma relação social constituídas nas últimas décadas.

A forma como se estabeleceu o poder de dominação capitalista no pós-guerra pela centralidade dos salários provocou uma expansão do crédito como modo de manutenção da estabilidade social, o que foi agravado pela expansão das relações capitalistas na Europa e no Japão sob o controle dessa dominação tutelada pelos Estados Unidos. O “amansamento” do trabalho pelos acordos salariais expansivos colocou em questão uma instabilidade monetária latente, em que a administração da demanda pelo financiamento deficitário passava a significar a criação de direitos monetários sobre um mais valor ainda inexistente. No final dos anos de 1960, as contradições do controle sobre o trabalho por meio da centralidade salarial se tornaram cada vez mais claras, dada a impossibilidade de expansão salarial frente a intensificação da exploração, o que impunha um custo (tanto do trabalhador, quanto de máquinas e novas tecnologias) crescente para a exploração do trabalho⁴. A chamada crise do fordismo-keynesianismo na virada dos anos de 1960 para 1970 se apresentou pelos enormes conflitos sociais e expansão creditícia como modo de reagir aos crescentes déficits orçamentários.

Os custos para controlar o trabalho aumentavam, ao mesmo tempo que sua efetividade diminuía com o aumento dos conflitos sociais, tanto pelas remunerações se tornarem insuficientes em detrimento da sua opressão, quanto por não ser capaz de incluir em suas “benesses” grande parte da população. *“En la misma forma en que el salario se volvía cada vez menos efectivo como medio para canalizar la rebeldía en contra del trabajo, el Estado se volvía cada vez menos efectivo como medio de canalizar el descontento social. [...] La rebeldía en contra del trabajo fue complementada por una rebeldía contra el Estado”* (Holloway 1996: 63).

A incapacidade do fordismo-keynesianismo em controlar ou impor a dominação do capital sobre o trabalho por meio dos mecanismos de aumento salarial e pleno emprego se tornaram cada vez mais evidentes na virada dos anos de 1960 para 1970⁵, representado

⁴ “La ‘crisis del keynesianismo’, como se le denomina frecuentemente, no es simplemente una crisis de la teoría económica, o de una forma de hacer políticas económicas: estas son manifestaciones de una crisis en la relación entre el capital y el trabajo, una crisis en el patrón particular de contención del poder del trabajo” (Holloway 1996: 59).

⁵ As intensas manifestações no final dos anos de 1960 em todo o mundo são a mais clara demonstração desse processo. “Casi todo los movimientos populares del período 1945-1975, incluso, quizá, los movimientos revolucionarios, pueden verse como peticiones de inclusión: peticiones de igualdad política que asumían que esa igualdad no significaba nada sin un cierto nivel de seguridad económica. (...) Em algún momento, durante los años 70, las cosas llegaron a su punto de ruptura” (Graeber 2012: 494).

também pelos déficits dos EUA e a explosão de crédito por meio dos títulos de sua dívida. A inépcia de controlar a luta de classe pela centralidade do salário, colocou o crédito como um modo de postergar essa crise inerente. A administração da demanda, que anteriormente era feita por salários, pelo emprego e benefícios sociais, passou a ocorrer via crédito (financiamento deficitário), o que significou a criação de direitos monetários sobre o mais valor ainda não existente. A relação entre o dinheiro e o valor existente passou a se constituir como um divórcio crescente, como um desacoplamento entre a acumulação monetária e a acumulação real (Bonfeld, 1995).

A desvinculação do dólar em relação ao ouro significou a forma maior de intensificação desse desacoplamento, em que a crise da imposição do capital sobre o trabalho pôde ser postergada por meio de uma explosão do crédito, que possibilitou o crescimento econômico durante os anos de 1970. *“The breaking of dollar-gold convertibility and the move to floating exchange rates—the development of the so-called “floating non-system”—had tremendously financialized late capitalism”* (McNally 2011: 97). A incapacidade do dólar de cumprir com suas obrigações em ouro não deve ser visto simplesmente como uma decisão política do governo dos EUA, mas como a própria incapacidade das relações capitalistas de se impor na luta de classes.

O crédito durante os anos de 1970 se tornou uma forma de conexão entre a insuficiência das relações capitalistas de controlar o trabalho e uma promessa de aumento na exploração no futuro. *“The increasing use of such credit indicated the difficulty of turning credit into effective command over labour, a command which guarantees credit growth through the surplus value extorted from the worker”* (Bonfeld 1996: 44). A expansão monetária provocada pelo dólar e impulsionada pela formação dos mercados de petrodólares e eurodólares se tornou uma maneira de evitar uma confrontação direta com o trabalho no presente, para procurar uma solução no futuro (Bonfeld 1996), em que as novas formas de relação social passariam a se constituir sobre a tendência de maior exploração já determinada na sua relação financeirizada. A enorme expansão da oferta de crédito por meio do dólar impôs um aumento na reivindicação por uma maior exploração futura do trabalho, a qual passou a se materializar em um processo de alienação do próprio futuro.

A expansão do dólar por meio de sua desregulação e da criação de novos mecanismos financeiros, como os derivativos e securitizações, integraram os mercados nacionais em uma forma mais profunda do mercado mundial. As relações de crédito desreguladas no mercado mundial fizeram com que o Estado passasse, em última instância, de um distribuidor de renda, como no “keynesianismo”, para um prestador e cobrador,

como no monetarismo (“neoliberalismo financeirizado”). A balança de pagamentos e os déficits se tornaram pontos cruciais para os Estados Nacionais como formas de paridade cambial no mercado mundial. O enorme crescimento dos preços das *commodities* e o crédito internacional desregulado passaram a redefinir o “poder do dinheiro”, dado o novo movimento dos fluxos internacionais de capitais integrar os estados nacionais por meio de uma sincronização das taxas de lucros, das balanças de pagamentos e dos ciclos produtivos (Bonefeld 1996).

O capital especulativo passou a funcionar como um “policia internacional” para a questão do trabalho e das políticas expansivas. Essa pressão restringiu a autoridade nacional sobre a moeda e sobre a expansão creditícia, subordinando as políticas nacionais ao “terrorismo internacional da moeda” (Bonefeld 1996). Sem divisas internacionais, um país não tem como acessar os bens produzidos no mercado mundial e, como a divisa é o dólar, os países são sujeitos a terem enormes reservas de dólar.

Contudo o aspecto mais profundo da ‘financeirização’, não se limita nas novas formas de controle sobre as empresas e os Estados, mas também na própria constituição do ser social em indivíduo capitalista, no próprio processo de formação e constituição das classes sociais. Martin (2002), explora como os derivativos possibilitaram levar os processos da financeirização para “*players beyond the corporate world*” (Martin 2002: 3), além de ter o risco gerenciado de forma generalizada para todos os aspectos da vida diária (ibid.: 115). Bryan, Martin e Rafferty (2009) avançam ainda mais na análise daquilo que se constituiu como especificidades desse momento histórico do capitalismo sob a financeirização; conceitualizando “*financialization is not simply shifting the balance of power between classes and generating economic volatility, but also re-constituting our understanding of class (...) and class relations*” (Bryan, Martin e Rafferty 2009: 459).

Sotiropoulos, Milios e Lapatsioras (2013) partem dessa concepção da financeirização como uma nova tecnologia de poder no capitalismo para mostrar como, através dos novos mecanismos financeiros (derivativos e securitizações), a forma de dominação capitalista (através da fetichização) atinge a constituição de classe de uma forma mais aprofundada, uma vez que o próprio futuro do ser social se torna passível de ser coisificado em mercadoria. Os novos mecanismos financeiros, como os derivativos, ao isolar as rentabilidades dos ativos (hipotecas, mercadorias, câmbio, juros, salários, etc.) constrói objetivamente um perfil do risco futuro de todos estes, possibilitando sua coisificação (futuros) em mercadorias intercambiáveis.

Sob essas condições sociais, a pluralidade de tipos heterogêneos de risco é reduzida a um único nível, pois passam a existir mercados desenvolvidos onde diferentes riscos

mercantilizados são trocados entre si, em que emerge uma quantidade líquida de valor mensurada em dinheiro. *“As a result, because of the interposition of the national exchange of the derivative with money, one particular and case-specific risk can be regarded as the same as any other”* (Sotiropoulos Milios e Lapatsioras 2013: 78). De forma análoga ao processo de fetichização do trabalhador explicitado por Marx (2013), na constituição e transformação do trabalho abstrato em mercadoria, o futuro é fetichizado na constituição e transformação de um risco futuro abstrato em uma mercadoria quantificável em dinheiro.

A reificação das relações sociais futuras como produtos financeiros as coloca como experiências já quantificáveis nos contextos de falsa representação da positividade do comportamento humano. A financeirização da vida constrói uma imagem objetificada como se todos os atos individuais fossem passíveis de cálculos por meio das finanças. Da educação dos filhos até a graduação e pós-graduação, do casamento até a casa própria, do plano de saúde até a viagem de final de ano em família, o determinante principal se tornou o risco financeiro envolvido com o parcelamento desses *planos de vida*. A financeirização, portanto, se coloca como um dos principais mecanismos de promoção da responsabilização individual, em que *“the expansion of credit markets enables citizens better to ‘manage risk’, with personal and household debt serving in theory both to liberate citizens from dependency on a retreating state and to discipline the feckless”* (Lavinias 2013: p. 7).

O cálculo financeiro e de estimação passa a dar forma e objetificar a realidade das relações sociais futuras, impondo para os indivíduos uma maneira de agir e pensar o futuro já naturalizando as novas relações de exploração e de consumo. Os altos custos do pós-guerra em controle dos seres humanos para garantir as formas capitalistas de relação social se diluem com a normatização do “indivíduo como empresa de si mesmo”⁶. A forma de emprego dito “fordista”, com estabilidade institucional e garantias de crescimentos salariais constantes, é rompida, para o estabelecimento de novos instrumentos de concorrência, o que demanda uma constante “auto melhora” ou “auto capacitação”.

As novas formas das relações sociais capitalistas, portanto, impõe aos indivíduos uma determinada forma de consciência e de comportamento, o que a configura como uma nova forma de dominação e exploração, agora em forma aparentemente “autogerida” pelo indivíduo e de maneira a se intensificar nas projeções futuras. Por meio da financeirização

⁶ A ideia das novas formas capitalistas a partir dos anos de 1980 como constituidoras de uma nova forma capitalista de constituição do “indivíduo social” pode ser visto em Boltanski e Chiapello (2000) e Dardot e Laval (2013), em que *“the main innovation of neoliberal technology precisely consists in directly connecting the way a person ‘is governed from without’ to the way that ‘he governs himself from within. [...] In the new world of the ‘developing society’, individuals must no longer regard themselves as workers, but as enterprises that sell a servisse in the market”* (Dardot e Laval 2010: 4, 5).

como tecnologia de poder, a imposição do capital sobre o trabalho ganha uma nova escala, em que o indivíduo não se entende mais como operário, agora como *empresa competidora* sua própria forma de luta de classe é aparentemente apagada pela incorporação de seus novos ativos financeiros como forma de vida. O trabalhador acreditando ser o empresário de si mesmo, permite e clama por novas formas de trabalho, as quais lhe possibilitam uma maior concorrência e maior capacidade de ganhos. A mudança de um controle externo ao trabalho, por formas ainda mais subjetivizantes, possibilita a imposição das novas formas de trabalho, como as que são descritas na literatura como trabalho precário.

As mudanças nas formas da relação social capitalista não podem ser compreendidas como esferas separadas. A consolidação de uma estrutura produtiva global interligada por relações financeirizadas e o advento de novas tecnologias informacionais e de automação produtiva, se constituem em unidade com a subjetivação das novas formas fetichizadas dos indivíduos capitalistas. É desse processo totalizante e totalitário de constituição de classe que devem ser entendidas as novas formas de trabalho, como a tendência a essas modalidades de contratos 'zerados', 'uberizados', 'pejotizados', 'intermitentes' e 'flexíveis', em que o trabalhador fica disponível durante todo o tempo de trabalho (Antunes 2018), sendo remunerado apenas durante as horas trabalhadas e passível de acumular uma grande quantidade de trabalhos distintos.

A análise concreta da constituição das classes sociais nos países da América Latina nessa virada para o século XXI, como o caso brasileiro, ilustram perfeitamente bem essa relação das novas formas de trabalho e de subjetivação do indivíduo capitalista. O caso concreto do Brasil pode ilustrar esse processo de transformação da relação capital trabalho, dentro do movimento de constituição do trabalhador como um 'empresário de si mesmo'. Entretanto esse movimento traz especificidades dentro da sua trajetória de crescimento econômico extremamente vinculado com as necessidades de recursos naturais do mercado mundial. As transformações da relação capital-trabalho no Brasil são intrinsecamente relacionadas com as particularidades das necessidades de recursos naturais do mercado mundial. Como mostraremos para o caso petrolífero, as transformações das formas de controle e exploração do trabalho obedecem esse processo de transformação no sentido da individualização do trabalhador como um crente de si mesmo, mas com as singularidades dos ritmos do desenvolvimento e dos "jogos geopolíticos" do petróleo.

3 – A singularidade da relação capital-trabalho no mundo do petróleo brasileiro nos anos 2000

A partir de 2003, o Brasil passou a viver um forte processo de mudança de rumo em sua economia, apostando em um modelo de desenvolvimento econômico pautado em novas balizas, estimulando a demanda interna, e, de certa maneira, aproveitando o *boom* de preços das commodities no mercado internacional. Segundo Carvalho (2018, p.32) “a alta do preço das commodities e os três pilares de crescimento – distribuição de renda, expansão do crédito e investimentos públicos – explicam a melhora no desempenho da economia brasileira em relação às duas décadas anteriores.” Isso proporcionou aumento de incentivos e recursos disponíveis para investimentos nos setores produtores de commodities (com destaque para a Petrobrás), mas também gerou efeitos em cadeia para os setores próximos, como fornecedores, serviços e pesquisa. Além disso, de certa maneira, elevou a própria arrecadação do governo, abrindo espaço fiscal para novos investimentos públicos.

No setor de petróleo brasileiro, tendo a empresa estatal Petrobrás como pilar desse processo de desenvolvimento, passamos a vivenciar um momento impar em nossa história, aproveitando o crescimento dos preços do petróleo no mercado internacional⁷ e uma série de estímulos proporcionados pelo governo e sua imensa capacidade de geração de riqueza. Com os preços operando em um patamar mais alto entre 2007 e 2014, a Petrobrás passou a desenvolver importante papel como engrenagem do desenvolvimento nacional. Nas palavras de Gabrielli,

“a partir de 2003 a nova gestão priorizou no Planejamento Estratégico da Petrobrás o estabelecimento de novos princípios, novos processos e medidas urgentes de reestruturação. Era essencial reorganizar a Petrobrás para adequá-la ao novo momento do país e à realidade competitiva do mercado mundial. Não só o Pré Sal, a partir de 2006, apresentava excelentes perspectivas para crescer a produção de petróleo, bem como o mercado doméstico de derivados de petróleo dava sinais de que o seu crescimento iria se acelerar.” (Gabrielli, 2015: 26)

Neste sentido cresceram de maneira consistente os investimentos realizados pela Petrobrás neste mesmo período⁸, formando uma nova empresa, como foi anunciado por ela: uma “empresa do poço ao posto”, integrada e fortalecendo diretamente a economia brasileira. Para dar conta desta nova fase, a Petrobrás passou também a realizar um forte

⁷ A cotação do preço do barril de petróleo nos últimos anos passou da faixa dos US\$20/barril em 2000, chegando ao pico de preços (US\$134/barril) em junho de 2008 (momentos antes da crise americana do subprime), e estabilizado na faixa de US\$100/barril até setembro de 2014.

⁸ Os volumes de investimentos realizados pela Petrobrás passaram de uma média de US\$ 6,8 bilhões em 2000 e 2001 para uma média de US\$ 46 bilhões em 2012 e 2013, caindo após 2015 até chegar a média de US\$ 14 bilhões em 2017 e 2018.

movimento de novas contratações de trabalhadores, tanto de próprios como de terceirizados, um importante contingente de trabalhadores para realizar as inúmeras obras que precisariam ser realizadas para concretizar o projeto desta nova empresa de energia. Como mostra o gráfico 1, o número de trabalhadores próprios da Petrobrás passou de 38.908 trabalhadores em 2000 para 86.108 em 2013, apresentando um crescimento de 121% no período. Em relação aos terceirizados este crescimento foi ainda maior, passando de 49.217 trabalhadores em 2000 para 360.180 também em 2013, crescimento de 632% no período.

Aqui percebemos um primeiro movimento ambíguo na gestão da Petrobrás, principalmente em relação ao tipo de contratação de trabalhadores realizado nesta fase de crescimento dos investimentos. Se por um lado a empresa não abriu mão de contratação de terceirizados, há de se observar também que houve um movimento de forte contratação de primeirizados. Nesse sentido, segundo o DIEESE,

“a terceirização não se configura como um fenômeno novo na indústria de hidrocarbonetos, particularmente no segmento de exploração e produção, já que, internacionalmente, desde as primeiras décadas do século XX, engendrou-se em torno das companhias de petróleo uma extensa rede de produtos e serviços oferecidos por firmas especializadas. Dentre essas Companhias, pode-se citar a Halliburton (cimentação de poços), Baker Huges (brocas convencionais) e Schlumberger (sondagem de poço) que, no caso brasileiro, prestam serviços à Petrobrás, na Bacia de Campos, há pelo menos 20 anos.” (DIEESE, 2007: 120)

A novidade aqui é que, para além dos serviços de apoio administrativo e nas obras, podemos perceber um avanço do processo de terceirização em áreas até então consideradas ‘nobres’, como manutenção e operação.

Chama atenção ainda, a escolha realizada pela gestão da Petrobrás em contratar trabalhadores primeirizados, uma vez que poderiam ser terceirizados. Movimento completamente diferente do que vivíamos no final dos anos 1990, como destacava Druck (1999: 185), “um dos objetivos centrais das novas práticas de gestão e organização do trabalho (...) é a redução do número de trabalhadores – com enxugamento das empresas, que se dá através de demissões e do processo de terceirização em curso.” Esta era a regra para o mercado de trabalho nos anos 1990 no país, como efeitos—do processo de globalização e das políticas neoliberais.

Para além do crescimento no número de trabalhadores, outros fatores podem ser destacados como melhoras nas condições de trabalho e avanços nos processos negociais dos petroleiros, ainda em se tratando do período 2003-2013. O número de cláusulas existentes nos acordos coletivos de trabalho (ACT) assinado entre a Federação Única dos

Petroleiros (FUP) e a Petrobrás, passaram de 110 em 2002 para 182 cláusulas em 2013. Um crescimento de 72 novas cláusulas assinadas neste período. Para além do avanço numérico podemos destacar: cláusulas de garantia de igualdade de direitos a todos os trabalhadores (antes e depois de 1997); uma série de melhorias nas condições de trabalho (como licença maternidade de 180 dias, benefícios educacionais para trabalhadores de nível fundamental, benefício farmácia, vários adicionais para diferentes funções e regimes de trabalho foram ampliados e outras); cláusulas com vantagens para trabalhadores anistiados⁹, mudanças na política de saúde e segurança (SMS) - como por exemplo, direito do trabalhador recusar exercer seu trabalho em situação de risco e garantia da participação dos trabalhadores nas comissões de investigação de acidentes (CIPAs por plataforma, as comissões nacional e locais de SMS e o Fórum de SMS).

Em relação aos reajustes salariais dos petroleiros, ainda comparando os períodos aqui estudados, percebemos, como mostrado pelo Gráfico 2, que o período de 2003 a 2014 os trabalhadores conquistaram ganhos reais em seus salários de 35,4%. Situação muito diferente da apresentada entre 1995 e 2002, assim como a partir de 2015, períodos que os trabalhadores passam a perceber perdas salariais. Por outro lado, políticas de remuneração variável, iniciada desde os anos 1990, também ganharam força e cresceram sua participação nas remunerações dos petroleiros, seja via RMNR¹⁰ ou PLR (Participação nos Lucros e Resultados).

Do que apresentamos até aqui, tem-se a sensação que o movimento de transformações econômicas, sociais e política que “entraram” na Petrobrás no final dos anos 1990, tendo como principal característica um processo de desregulação, individualização e automatização, foram interrompidos no período seguinte, entre os anos de 2003 e 2013. Em certa medida, características como trabalho assalariado estável, proteção dos direitos dos trabalhadores garantidos nos ACT's e maior espaço negocial com os sindicatos, traz a sensação de que estaríamos retornando ao período fordista-desenvolvimentista pós segunda grande guerra mundial. É possível perceber isso ainda em relação as representações sindicais dos petroleiros, momento de crescimento de sua participação e

⁹ Em processo de negociação entre os sindicatos e a Petrobrás, passam a trazer de volta trabalhadores que haviam sido demitidos nos governos de Fernando Henrique Cardoso e Fernando Collor. Foram anistiados 88 trabalhadores demitidos por participação nas greves de 1994 e 1995, assim como as 450 advertências, 270 suspensões e mais de 750 punições ocorridas em função destes movimentos, incluindo a anistia dos dias parados. Além disso, retornaram aos quadros da Petrobrás cerca de 1.200 anistiados da Interbrás, Petromisa, Petroflex e Nitriflex.

¹⁰ A Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR), foi adotada pela empresa a partir de 2007. Este novo conceito de remuneração foi concebido levando em conta o conceito de remuneração regional, a partir do agrupamento de cidades onde a Petrobrás atua, considerando ainda, o conceito de microrregião geográfica utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

maiores espaços de negociação com a gestão da empresa. Há uma mudança importante de pauta de reivindicação dos trabalhadores, passando a discussão para campos mais estratégicos, como a distribuição dos recursos da exploração do petróleo, principalmente pós descoberta do pré-sal, bem como a própria gestão da Petrobrás, forçando a empresa a aumentar sua participação no setor, na política de conteúdo local e melhorando as condições de contratação dos trabalhadores terceirizados.

Aqui também podemos mostrar, por outro lado, que as organizações sindicais ~~também~~ vivenciaram situações de tensões com a gestão da empresa e até mesmo com decisões tomadas pelo governo federal. O gráfico 3 apresenta uma comparação dos temas dos movimentos paredistas dos petroleiros em diferentes períodos. Chama atenção ~~para a~~ perda de espaços de movimentos que reivindicavam melhores reajustes salariais, tão marcante no período de 1985 a 2001. Por outro lado, no período mais recente, há uma maior diversidade de temas, como mudanças constitucionais e marcos regulatórios, luta contra a privatização da empresa e descumprimento de acordo coletivo.

Por fim, nesta seção, é preciso destacar ainda um paradoxo interessante entre os momentos de crise vividos pela Petrobrás e movimentos de força política e de conquistas salariais dos petroleiros. Assim como destacou Scaletsky (2003), tratando dos acontecimentos da segunda metade da década de 1980 e primeiros anos da década seguinte,

“Paradoxalmente à crise da empresa, esse foi o contexto (final dos anos 1990) no qual os petroleiros obtiveram vantagens salariais tomadas como referência até hoje. Mas foi na dimensão política onde os petroleiros adquiriram a maturidade e assumiram um lugar destacado nos espaços de poder, na empresa e na sociedade. Ousando assumirem sua bifacialidade, conseguiram institucionalizar mecanismos de participação na gestão do trabalho e mesmo na empresa. Assumida essa entidade, o petroleiros se tornou um obstáculo às políticas neoliberais.” (Scaletsky, 2003:170)

Esta característica da bifacialidade¹¹ é típica em empresas estatais, que apresentam ora uma fase privada e ora outra pública. As empresas estatais estão imersas na malha de organismos do Estado e com isso, tornam-se palco permanente de tensões entre interesses privados e públicos. O mesmo podemos observar em relação ao movimento sindical petroleiro e suas pautas de reivindicação.

¹¹ Encontramos este conceito também em CONTRERAS (1993), apontando, no caso dos empresas estatais, uma lógica de Jano bifronte, ora com face estatal – orientada para a realização de objetivos políticos e de ordem macroeconômica – ora sua face empresarial – orientada para a realização de objetivos de natureza estritamente microeconômico.

Observamos assim que o período de 2003 e 2013, foi de grandes contradições na relação entre os trabalhadores petroleiros, seus representantes sindicais e a gestão de pessoas na Petrobrás. Ora eram atendidas as pressões do mercado, com aumento das remunerações variáveis e contratações de terceirizados, por exemplo; ora eram acatadas as pressões dos trabalhadores e suas representações, com a conquista de melhores condições de trabalho e de salários. Como marco da singularidade da transformação das relações capital-trabalho no mundo do petróleo brasileiro podemos destacar o fortalecimento das relações sindicais, com estabilidade e altos salários, ao mesmo tempo em que a Petrobrás e o setor petrolífero se tornam eixos centrais no desenvolvimento capitalista das commodities nos anos 2000. Uma vez que essa relação das commodities e do petróleo no mercado mundial se reverteu a partir de 2014, as contradições das relações trabalhistas petroleiras no Brasil foram todas explicitadas, com um rápido processo de neoliberalização e de financeirização do trabalho.

4 – Contradições e novos processos de neoliberalização sofridos pelo setor de petróleo brasileiro.

A trajetória da relação capital-trabalho na Petrobrás irá se inverter após 2015, de forma similar à própria lógica política imposta na empresa e no próprio país. Os avanços correlatos da empresa como uma indutora do desenvolvimento nacional, juntamente com uma maior participação dos trabalhadores em várias instâncias decisórias, foram completamente destruídos para a implantação de uma nova lógica empresarial e de relação de trabalho. A Petrobrás a partir de 2016 sai das esferas dos planos de desenvolvimento do governo nacional—para se colocar inteiramente dentro dos interesses dos grandes investidores financeiros. Essa transformação geraram consequências em suas decisões de exploração dos campos do pré-sal, ~~quanto~~ até a sua relação com os trabalhadores. Pelo lado da produção a empresa estatal passou a abdicar da exploração dos enormes campos do pré-sal para abrir caminho para as empresas norte-americanas e inglesas. Do lado do trabalho as várias esferas e práticas coletivas de decisão e controle passaram por uma profunda remodelação em prol das práticas individuais, em que as métricas financeiras individualizadas passaram a ser a nova norma.

A trajetória da Petrobrás, tanto em termos de investimento quanto da relação capital-trabalho, parece possuir como novo ponto de inflexão o ano de 2014. Neste ano passaram a circular na grande mídia nacional notícias envolvendo irregularidades cometidas nos contratos entre empreiteiras e fornecedores da Petrobrás. Descobriu-se um antigo, grave e condenável esquema de corrupção por dentro e por fora da empresa. Tal circunstância, bem

como a forma “espetacularizada” como foi tratada na mídia, abriu espaços e reacendeu a cobiça de grupos nacionais e internacionais, paralisando os investimentos da empresa e colocando-a na condição de instrumento maior na disputa política no país.

Soma-se a essa situação, os impactos da instabilidade nos preços do barril do petróleo, iniciado em meados de 2014 com uma forte queda. Esse movimento provocou importantes alterações, reduzindo os investimentos das petroleiras e do setor de bens e serviços, enfraquecendo seus meios de financiamento e sua carteira de projetos. Além disso, mudanças na geopolítica e nas disputas entre países ofertantes e demandantes de petróleo, bem como um processo de desemprego crescente foram marcas desse período.

Outra mudança importante neste momento, principalmente para a situação da dívida da Petrobrás, foi a variação da taxa de câmbio. A valorização do dólar frente ao real proporcionou um aumento significativo no valor da dívida da empresa. Como cerca de 70% de sua dívida foi adquirida em dólares, qualquer variação no valor desta moeda, influencia diretamente no saldo de sua dívida, bem como nos fluxos com os pagamentos dos serviços desta.

Estes três movimentos acontecem ao mesmo tempo e atingem fortemente a Petrobrás. A partir daí, ela muda seu Plano de Negócios e Gestão (2015/2019) e seus objetivos principais passam a ser a redução da desalavancagem (disciplina de capital e reforçar a gestão de desempenho) e a geração de valor para os acionistas (foco em rentabilidade). Assim, para reduzir seu volume de dívida, a empresa aposta na venda de partes de seus ativos a qualquer custo, prioriza os projetos de produção nos campos do pré-sal, reduz sua participação no refino nacional, reduz investimentos e, em se tratando dos trabalhadores, reduz os gastos operacionais.

A partir daqui, o PNG 2019-2023, último divulgado pela Petrobrás, apresenta, entre várias outras estratégias de gestão de pessoas, “preparar a Petrobrás para um ambiente mais competitivo, apoiando-se na eficiência de custos, escala e transformação digital”. Para isso, propõe uma “transformação cultural” na gestão de pessoas, que contemplaria:

“maior foco em eficácia e valor aos negócios; capacitação dos empregados para atender aos novos desafios de negócio; mérito como base do reconhecimento; estímulo a autonomia, flexibilidade e qualidade no ambiente de trabalho; fortalecimento dos processos de atração, movimentação, desenvolvimento, retenção e sucessão; e incorporação da visão da transformação digital no dia a dia do empregado. (PETROBRAS, 2018: 41)”

Na implementação destas mudanças, uma série de políticas de gestão de pessoas foram implementadas na empresa, iniciando com programas de redução do número de trabalhadores. Estes Programas de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV), como são

chamados pela empresa, aconteceram em 2014 e 2016 e totalizaram 16.500 saídas de trabalhadores até 2018. Em abril de 2019, ainda com este objetivo, implanta outro Programa de Desligamento Voluntário (PDV) e, até junho já aderiram outros 1.389 trabalhadores.

Mudanças aconteceram ainda em relação as condições e contratos de trabalho, principalmente pós aprovação da reforma trabalhista. Com destaque para redução de jornada e redução de salários, a implantação do teletrabalho e projeto de trabalho remoto, tendo como público alvo somente trabalhadores no regime administrativo. Neste último, em apenas 6 meses de implantação, aderiram cerca de 800 trabalhadores que hoje trabalham parte de sua jornada semanal (até 3 dias/semana) em casa.

Além destas, vale chamar atenção para o processo de implantação das mudanças no Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) que a empresa adotou a partir de 2018. Este novo plano permite a ampla flexibilização entre os cargos e funções dos trabalhadores e retira a possibilidade de avanços de nível automáticos (por tempo), dando maior poder aos gerentes e superiores na escolha de qual trabalhador avançar na carreira.

Mudanças significativas também passaram a ocorrer na política de remuneração dos petroleiros. Como mostramos no gráfico 2, percebemos a partir de 2015 um momento de reajustes com perdas salariais e, em contrapartida, avanços em programas de remuneração variáveis, para além da PLR. Foram criados o PRVE (Programa de Remuneração Variável de Empregados) com objetivo explícito, segundo a empresa, de valorizar a “meritocracia” e, posteriormente, após encerrada as negociações sobre a PLR. Criou ainda o PPP (Programa de Prêmio por Performance) substituindo a PLR. Estes planos de remuneração variáveis não foram negociados com as entidades sindicais e apresentam uma série de irregularidades: geram maior desigualdade entre os trabalhadores; vinculam concessão de vantagens à redução de acidentes de trabalho (ferindo a Cláusula 77 do ACT); tornam-se mais uma ferramenta de punição nas mãos dos gerentes; e ainda, não oferecem transparência na divulgação dos resultados.

Estas medidas apresentadas acima aprofundam, como esperado pelos PNG's divulgados pela Petrobrás, tensões entre os trabalhadores, seus representantes sindicais e a gestão da empresa. Foram implantados sem um processo negocial com os sindicatos e estimulam, de várias maneiras, a individualização e financeirização dos trabalhadores, contribuindo para destruição da dimensão coletiva do trabalho. Os sindicatos passam a ter seus espaços de negociação e de organização do trabalho e da rotina laboral cada vez mais reduzido. A própria capacidade de representação e de identificação do sindicato com os trabalhadores se torna mais frágil com a perda da dimensão coletiva da atividade laboral frente a crença em uma mítica capacidade individual. Os trabalhadores mesmo expostos a

uma maior exploração e controle do seu trabalho, passam a ter a falsa sensação de maiores ganhos e autonomia com a fé nas suas capacidades individuais, legitimando essas novas formas de trabalho.

Depois de quase uma década de fortalecimento das decisões e controles coletivos do trabalho, essa relação passou, nos últimos três anos, por um rápido processo de individualização, impondo métricas produtivistas e financeiras na produção de petróleo e gás. Essa transformação não se refere apenas as decisões de remuneração e benefícios, mas também de ao próprio modo que como se estabelece e se organiza o trabalho, indo dos novos planos de carreira até a incorporação das novas máquinas e tecnologias.

A maior individualização com financeirização do trabalho impõe a inversão de uma lógica solidária e colaborativa para um novo ambiente competitivo, em que os trabalhadores perdem qualquer forma de consciência de classe para se imporem como empresas de si mesmo. O controle, dominação e exploração sobre o trabalho com essas novas formas de organização atingem níveis ainda mais elevados. Se para qualquer trabalhador já seria uma situação horrível, para um trabalho extremamente perigoso, complexo e contínuo como o petroleiro essa nova situação é um verdadeiro desastre.

Conclusão

Os momentos de crescimento da Petrobrás, entre 2003 e 2014, e as melhoras experimentadas nas condições de trabalho na empresa, não podem ser explicados apenas em função de um cenário externo e interno favoráveis. Escolhas estratégicas foram tomadas pela gestão da empresa que, contrariando o movimento de neoliberalização ocorrido até final dos anos 1990, proporcionaram uma guinada positiva na relação entre os trabalhadores e a gestão. Isso foi percebido pelas contratações de trabalhadores próprios, maiores direitos conquistados no ACT, melhores remunerações e representação sindical.

O período de crise vivenciado pela empresa a partir de 2014, também não explica totalmente as decisões tomadas pela gestão da empresa em relação aos trabalhadores. As perdas salariais, avanço das políticas de remuneração variável, maior flexibilização do trabalho e perda de participação dos sindicatos não podem ser resultado apenas dos efeitos da queda do preço do barril ou da operação lava-jato. Como anunciado em seus planos estratégicos, trata-se de uma mudança na visão de princípios sobre o papel do trabalhador dentro da empresa, valorizando sua individualização, meritocracia e financeirização. Obviamente essas transformações não são lineares e totais, havendo vários reveses e contradições. Contudo é explícito a particularidade petroleira nos anos 2000, que em um movimento particular do desenvolvimento econômico brasileiro, das commodities, do

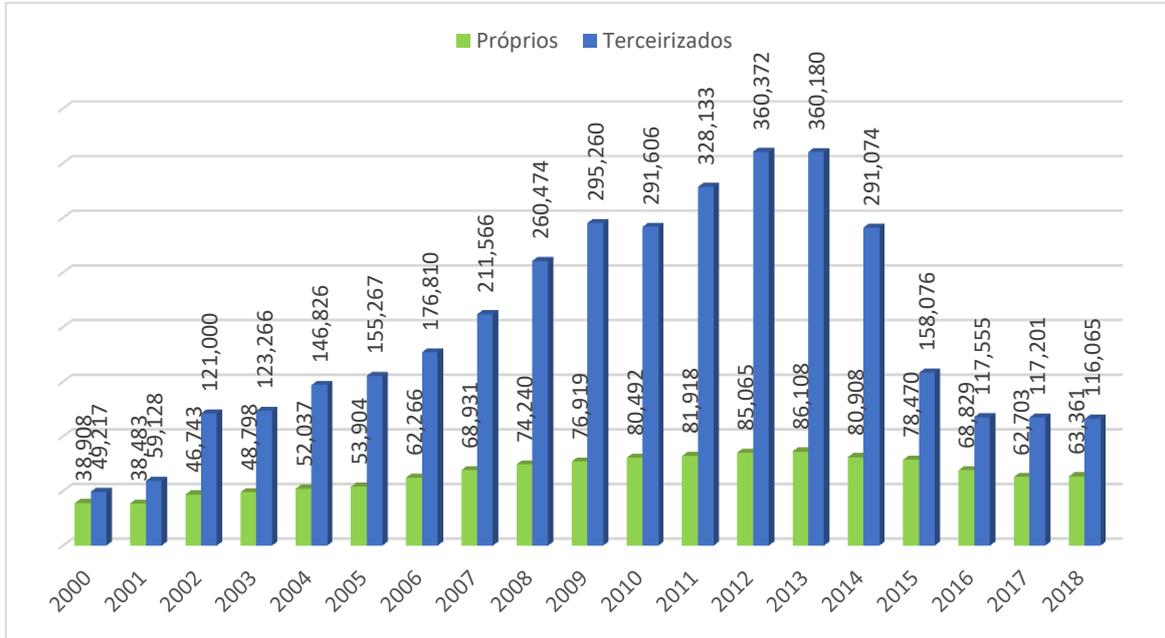
petróleo e da Petrobrás, pode ir contra a corrente e fortalecer alguns laços coletivos do trabalho e nas decisões empresariais. Com a crise de 2014 e sua guinada completa em 2016, todos esses laços coletivos começam a ser rompidos, para o rápido fortalecimento das práticas individualizantes com métricas financeiras e competitivas.

A financeirização e a promoção da responsabilização individual, embora tenham presença na relação entre a gestão da Petrobrás e seus programas de gestão para os trabalhadores petroleiros desde sempre, percebe-se que, nos últimos anos foram intensificadas. O trabalhador petroleiro, em sua maioria, passou a acreditar que é um “empresário de si mesmo”, passou a conviver em maior concorrência (até mesmo entre os próprios trabalhadores) sempre na busca de maiores capacidades de ganhos financeiros individuais.

Os sindicatos dos petroleiros, nesta nova fase da relação capital trabalho na Petrobrás, vivem um momento de redução nos espaços negociais e, de certa maneira, uma dificuldade de dialogar e representar este novo trabalhador petroleiro. Este é um desafio imenso na representação dos trabalhadores nesta fase de ascensão de modelos liberais no Brasil e na Petrobrás. Apesar da intensificação da exploração e da dominação, o rompimento da identificação de classe para a sobreposição da imagem de dono do seu destino como empresa de si mesmo, leva o trabalhador a falsa sensação de ter conquistados maiores ganhos. Se para qualquer trabalho essas novas formas ditas neoliberais já são extremamente perversas, para o trabalho perigoso, complexo e contínuo como o petroleiro essa nova situação é um verdadeiro desastre

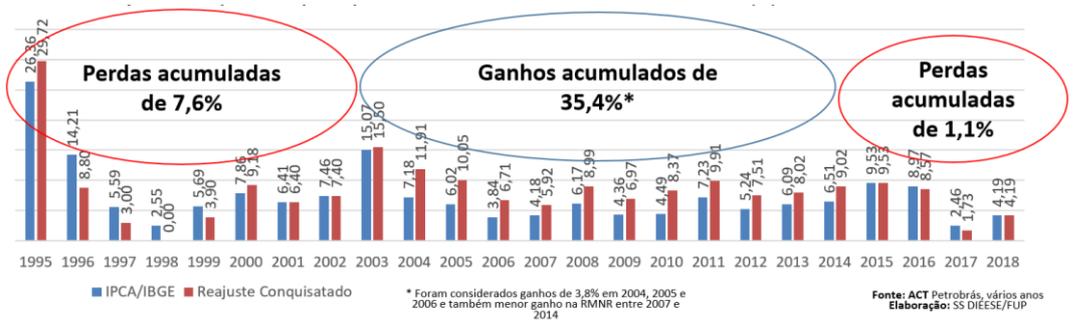
Gráficos

Gráfico 1 – Número de trabalhadores próprios e terceirizados da Petrobrás – 2000 a 2018



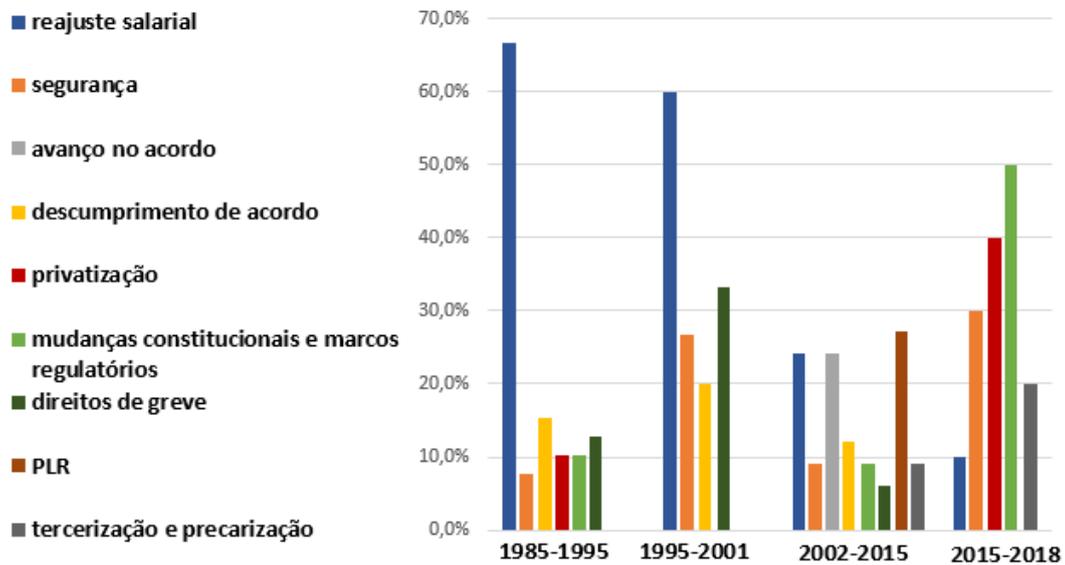
Fonte: Petrobrás (vários anos)
Elaboração: DIEESE

Gráfico 2 – Reajustes salariais conquistados pelos petroleiros da Petrobrás – 1995 a 2018



Fonte: ACT Petrobrás (vários anos)
Elaboração: DIEESE

Gráfico 3 – Temas das greves dos petroleiros no Brasil – 1985 a 2018



Fonte: SAG- DIEESE (Sistema de Acompanhamento de Greves)
Elaboração: DIEESE

Bibliografia

AGLIETTA, Michel. Régulation et crises du capitalisme. Calmann-Lévy, 1976.

ANTUNES, Ricardo. Privilégio da servidão. São Paulo: Boitempo. 2018.

BONEFELD, Werner. 1995. The Politics of Debt: Social Discipline and Control. Common Sense, n. 17, Junho, 1995.

_____. Monetarism and Crisis. In Global Capital, National State and the Politics of Money, ed. Bonfeld, Werner and John Holloway. Londres: McMillan Press. 1996.

BOLTANSKI, Luc e Eve Chiapello. The New Spirit of Capitalism. London-New York: Verso. 2005.

BOYER, Robert. La Théorie de la régulation: une analyse critique. La Découverte, Paris, 1986.

BRYAN, Dick, Randy Martin and Mike Rafferty. Financialization and Marx: Giving labor and capital a financial makeover. Review of Radical Political Economics 41(4): 458-472. 2009.

CARVALHO, Laura. *Valsa brasileira: do boom ao caos econômico*. São Paulo: Todavia, 1ª ed., 2018.

CONTRERAS, Edelmira del Carmem Alveal. *Os desbravadores – a Petrobras e a construção do Brasil industrial*. Rio de Janeiro: Relume Dumará/ANPOCS, 1993.

DARDOT, Pierre e Christian Laval. Néolibéralisme et subjectivation capitaliste. *Cités* 41: 35-50. 2010.

DIEESE. *Relações e condições de trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2007.

_____. *Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG)*. São Paulo.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico*. Boitempo Editorial, 1999.

EIA. (Energy Information Administration do Departamento de Energia dos Estados Unidos). Informações sobre preço do barril de petróleo. Disponível em <https://www.eia.gov/dnav/pet/hist/LeafHandler.ashx?n=PET&s=RCLC1&f=M>

FUP. *Acordo Coletivo de Trabalho da Petrobrás (Vários anos)*. Disponível em <https://www.fup.org.br/acordos-coletivos/sistema-petrobras>

GABRIELLI, José Sérgio. *Os efeitos da Petrobrás na economia brasileira: de uma empresa integrada de energia a uma empresa de E&P*. Rio de Janeiro: FUP, mimeo, dezembro de 2015.

GRAEBER, David. *En Deuda: una historia alternativa de la economia*. Barcelona: Ariel, 2012.

HOLLOWAY, John. “The abyss opens: the rise and fall of keynesianism”. In: BONEFELD, Werner & HOLLOWAY, John (eds). *“Global Capital, National State and the Politics of Money”*. Londres: McMillan Press, 1996.

LAVINAS, Lena. 21ST Century Welfare. *New Left Review* 84, nov-dec: 5-40. 2013.

MARTIN, Randy. *Financialization of daily life*. Philadelphia: Temple University Press. 2002.

MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. Livro I. Tradução de Rubens Enderle. Rio de Janeiro: Boitempo, 2013.

MCNALLY, David. *Global Slump: The Economics and Politics of Crisis and Resistance*. Oakland, CA: PM Press, 2011.

OECD. Harmonised Unemployment Rates (HURs), OECD - Updated: January. *Employment Outlook*, Paris, 2019.

PETROBRAS. *Relatórios anuais (vários anos)*. Disponível em <https://www.investidorpetrobras.com.br/pt/resultados-e-comunicados/central-de-resultados>

_____. *Plano de Negócios e Gestão da Petrobrás 2019/2023*. Disponível em <https://www.investidorpetrobras.com.br/pt/resultados-e-comunicados/central-de-resultados#2019>, Rio de Janeiro, 2018.

SCALETISKY, Eduardo Carnos. *O patrão e o petroleiro: Um passeio pela história do trabalho na Petrobras*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

Revista Ciências do Trabalho n. 15
DIEESE - ABET

ISSN 2319-0574

SOTIROUPOLOS, Dimitri P.; MILIOS, John & LAPATSIORAS, Spyros. *A Political Economy of Contemporary Capitalism and its Crisis*. New York: Routledge, 2013.