



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

CONSEQUÊNCIAS NO MUNDO DO TRABALHO DAS ESTRATÉGIAS DE PODER DO LULISMO

Carlos Roberto Rodrigues Batista

prof.carlosroberto@yahoo.com.br

Universidade Federal Fluminense - UFF

Brasil

Luís Antônio Cardoso

(in memoriam)

Universidade Federal Fluminense – UFF

Brasil



RESUMO

A eleição em 2002 do primeiro presidente da república oriundo da classe trabalhadora é um marco na cronologia do comando de poder do Estado Brasileiro. O presidente Lula, como ator social inusitado, teve dois mandatos consecutivos, e foi o responsável direto por vitórias sucessivas de Dilma Rousseff em eleições presidenciais. Em 2016, o poder do lulismo se esfacelou ao final de um polêmico processo de *impeachment*, considerado golpe de direita, derrotando uma hegemonia lulista no comando do poder estatal.

O Partido dos Trabalhadores ficou treze anos à frente do poder. Partidário, aliados e simpatizantes constituíram a elite dirigente do país. Membros do partido, sindicalistas e outros militantes da autodenominada esquerda foram guindados em cargos no governo, nas estatais e nos seus fundos de pensão.

A manutenção deste poder, entretanto, requeria uma estratégia, que se inicia com a Engenharia de Cooptação, um processo de fidelização às políticas governamentais. Num crescente, a estratégia toma vulto e descamba para a fraude e a corrupção, e passou a ter como álibi a necessidade de assegurar a governabilidade por meio da coalização da base parlamentar.

Esta pesquisa, resultado conclusivo de tese de doutorado, apresentada na Universidade Federal Fluminense, trata das consequências das estratégias de poder adotadas pelo PT no mundo do trabalho. Seu pano de fundo é a Petrobras, até então, a maior empresa brasileira, responsável por cerca de 10% do Produto Interno Bruto (PIB). Tem como base empírica as políticas de Recursos Humanos e de investimento da empresa, que fornecem evidências da mudança no mundo do trabalho na estatal.

A derrocada da economia, em tempos de esfacelamento do lulismo, reduziu a Petrobras, que diminuiu seus investimentos, partiu para a venda de ativos, estimulou a demissão de empregados e eliminou milhares de empregos terceirizados. Pelo seu porte e sua influência, a empresa arrastou consigo inúmeras outras empresas, e ampliou o fosso da recessão, o que permite concluir que o lulismo se foi, mas deixou marcas indeléveis no mundo do trabalho.

ABSTRACT

The election in 2002 of the first president of the republic from the working class is a milestone in the chronology of the power command of the Brazilian State. President Lula, as an unusual



social actor, had two consecutive terms, and was directly responsible for successive victories of Dilma Rousseff in presidential elections. In 2016, the power of Lulism collapsed at the end of a controversial process of impeachment, considered a right-wing coup, overthrowing a Lula hegemony in command of state power.

The Workers Party was thirteen years ahead of power. Partisan, allies and sympathizers constituted the ruling elite of the country. Party members, trade unionists and other activists of the self-proclaimed left were promoted to positions in government, state and pension funds.

The maintenance of this power, however, required a strategy, which begins with Cooptation Engineering, a process of loyalty to government policies. Increasingly, strategy takes on a bigger and smaller scale for fraud and corruption, and has as an alibi the need to ensure governability through the co-ordination of the parliamentary base.

This research, a conclusive result of a doctoral thesis presented at the Universidade Federal Fluminense, deals with the consequences of the strategies of power adopted by the PT in the world of work. Its background is Petrobras, until then, the largest Brazilian company, responsible for about 10% of the Gross Domestic Product (GDP). Its empirical basis is the company's Human Resources and Investment policies, which provide evidence of change in the state's workforce.

The collapse of the economy, in times of Lula's collapse, reduced Petrobras, which reduced its investments, started selling assets, stimulated the dismissal of employees and eliminated thousands of outsourced jobs. Because of its size and influence, the company has dragged along a number of other companies, and widened the recessionary gap, which leads to the conclusion that Lulism has gone but left indelible marks on the world of work.

Palavras chave

Lulismo. Petrobras. Partido dos Trabalhadores

Keywords

Lulismo. Petrobras. Workers Party.



I. Introdução

Este trabalho é uma avaliação da situação da Petrobras como geradora de empregos, depois de encerrado o ciclo de treze anos de governo petista (2003-2016). A importância da empresa está no fato de a estatal de petróleo liderar um setor responsável por 13% do produto interno bruto (PIB) (PETRÓLEO..., 2014). Este peso faz com que o crescimento ou a retração de suas atividades afetem marcadamente a economia nacional.

O interesse da discussão está no que chamamos de “consequências das estratégias de poder do lulismo no mundo do trabalho”. Cabe inicialmente delimitar o alcance e a exatidão do título deste estudo.

Inicialmente, afirmamos que o que chamamos de lulismo não deve ser entendido como um fenômeno plano, estável ao longo do tempo. O lulismo, expressão criada por André Singer, militante e estudioso do Partido dos Trabalhadores (PT), denomina o que consideramos uma forma de governar, de lidar com as instituições, de enfrentar os desafios e as ameaças do capital. O lulismo exercido por Lula quando lança a Carta ao Povo Brasileiro, em 2002, é diferente do lulismo de uma nova carta aos brasileiros, proposta pelo próprio Lula em 2017 (SEABRA, 2017). Também é diferente do lulismo de Dilma Rousseff, resistente à influência de Lula como seu mentor, procurando descolar do líder em busca da própria autonomia (MATOSO, 2014). Assim, lulismo, no nosso entendimento, representa uma forma de governar, influenciada mais pelas ideias próprias de Lula, que pela ideologia própria do Partido dos Trabalhadores.

Segundo, quando nos referimos às consequências das estratégias de poder do lulismo, referimo-nos ao que ocorreu com o lulismo presente. O que foi positivo, como a redução da desigualdade e o aumento do nível de emprego durante o primeiro e segundo governo de Lula, se desequilibra com o desfavorável, como a crise econômica que assolou o país no segundo governo de Dilma Rousseff. Não procuramos identificar uma relação de dependência entre o fenômeno do lulismo e as consequências decorrentes de



sua atuação na vida do trabalhador. Interessa-nos unicamente descrever o *status quo* das condições do trabalho na Petrobras.

O que denominamos *mundo do trabalho* é na realidade o que se passa *intramuros* na Petrobras. Como está a situação dos empregados próprios, como ficou a terceirização massiva na Petrobras. Deve-se ressaltar que, pela importância da Petrobras na economia brasileira, há inúmeras repercussões *extramuros*, como por exemplo a uberização decorrente da migração de trabalhadores terceirizados desempregados para atividades da economia informal.

E por fim, reconhecemos que o tema é polêmico e suscitará críticas. Entendemos estas como inseridas numa dinâmica saudável de pluralidade de ideias, requisito imprescindível numa discussão acadêmica que pretende se afastar dos radicalismos próprios de posições partidárias infladas de um messianismo que não soma.

O tema lulismo, especialmente neste ano de 2017, encontra-se em efervescência. A perfeita compreensão de seu alcance possui uma dinâmica que somente o afastamento proporcionado pelo tempo poderá estabilizar. Por sua repercussão na vida dos trabalhadores, o que apresentamos é uma tentativa de foto instantânea de como percebemos o fenômeno.

O objetivo é evidenciar que as relações de trabalho durante os treze anos de governo petista tiveram um incremento seguido por um declínio, mostrando que as estratégias do lulismo foram insuficientes para sustentar o *boom* implementado a partir do primeiro governo de Lula. A queda se apresenta como uma redução marcante da quantidade de postos de trabalho, com demissões massivas de trabalhadores, e que levou a uma uberização do trabalho, com os trabalhadores desempregados partindo para a informalidade.

O trabalho está estruturado em três partes. A primeira apresenta o referencial teórico que parte dos conceitos de lulismo, hegemonia lulista e engenharia de cooptação. Na segunda parte apresentamos a metodologia de construção do estudo, finalizando com os resultados e discussão na terceira, que incluem as conclusões.



II. Marco teórico/marco conceptual

A análise empírica é sustentada por três eixos. O primeiro deles, baseado nos estudos de André Singer, estrutura um fenômeno político denominado lulismo. Sua natureza é política e estratégica. Da mesma forma como outras lideranças que marcaram sua passagem, como por exemplo o varguismo, o janismo, o peronismo, o chavismo, também o lulismo resulta da criação de um líder. É inegável a liderança de Luís Inácio Lula da Silva. O aspecto carismático do mentor marca o fenômeno, pois a continuidade de sua existência depende da presença do líder. Com o passar do tempo, assim como aconteceu com os demais, entendemos que o fenômeno esmaecerá e passará a ser uma reminiscência. Seu julgamento será feito pela história.

Para André Singer, o lulismo é o resultado de uma estratégia de Lula para garantir a governabilidade. Há um afastamento ideológico entre o lulismo e a doutrina petista. Nos cânones de fundação do partido, mesmo com a presença de um radicalismo difuso, encontramos uma orientação geral que rejeita qualquer contemporização com o capital. Lula, entretanto, entendeu que sem uma aliança com o capitalismo de banqueiros e empresários, a governabilidade de uma esquerda oriunda do Partido dos Trabalhadores ficaria comprometida. E isso levou o líder a flexibilizar. Com a Carta ao Povo Brasileiro, de 2002, Lula estabelece um compromisso formal com o capital, prometendo cumprir contratos e não interferir.

Ao estabelecer um pacto social conservador com a sociedade, o lulismo mostrou suas contradições com a ideologia petista. A principal delas foi a continuidade da política econômica do governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002). Os resultados foram políticos distributivistas que resultaram na redução da pobreza e desigualdade no país, no aumento do consumo da classe proletárias e uma sensação quase que generalizada de crescimento e progresso da economia nacional. O preço foi governar sob a égide de um reformismo fraco (SINGER, 2009, 2010), criticado por militantes de primeira hora do partido e que, definitivamente, jogou por terra os ideais do manifesto de sua fundação.



O segundo eixo teórico é o que conceitua a Engenharia de Cooptação. Um dos papéis dos sindicatos como representantes da classe trabalhadora é defender seus interesses. As conjunturas política, econômica e social, entretanto, podem tornar os sindicatos coniventes com o empregador e/ou omissos com os interesses do trabalhador. A engenharia de cooptação, uma das estratégias de poder, desmobiliza a atuação sindical e neutraliza oposições. Em determinadas situações a conjuntura não deixa espaço de manobra para os sindicatos, situação em que nada mais resta além de se conformar com a situação e buscar reduzir os prejuízos para o trabalhador.

Ricardo Antunes (2011), ao analisar as estratégias de poder do governo de Lula, identificou o que chamou de *Engenharia de Cooptação*, uma forma de aliciamento para conquistar a hegemonia. A cooptação lulista buscou estabelecer alianças e desmobilizar oposições dentro do sindicalismo. Aqueles que poderiam representar força autônoma e independente foram chamados para participar do governo, numa espécie de ampliação da coalisão partidária. Consistiu, entre outras, da farta distribuição de cargos públicos no governo, em empresas estatais e em seus fundos de pensão, o que, de certa maneira estatizou sindicatos, partidos políticos, em especial o Partido dos Trabalhadores. Nas palavras de Graça Druck:

[...] o Governo Lula da Silva [...] optou em dar continuidade à aplicação e defesa de uma política econômica neoliberal. E, consequente com a base ideológica e política do neoliberalismo, vem atuando no sentido de desmobilizar os movimentos sociais, de anular a força autônoma e independente do movimento sindical, através de uma permanente cooptação de suas direções e de um processo de “estatização” das organizações dos trabalhadores (sindicatos e partidos, especialmente, o Partido dos Trabalhadores) (DRUCK, 2006, p. 330–331).

A raiz da cooptação de sindicalistas remonta segundo Antunes (2011) aos anos 1990s quando se dá uma retração da predisposição para a luta, com parte do sindicalismo aderindo ao conservadorismo. Com isso entidades sindicais se alinham politicamente à social democracia e passam a receber do Estado e de empresas de economia mista recursos financeiros em apoio de sua sustentação econômica.

A partir de 1990, com a ascensão de Collor e depois com FHC, o receituário neoliberal deslanchou. Nosso parque produtivo estatal foi enormemente alterado pela política privatizante [...]. Com um processo tão intenso, a simbiose nefasta entre neoliberalismo e reestruturação



produtiva teve repercussões muito profundas na classe trabalhadora e em particular no movimento sindical. [...].Esta nova realidade arrefeceu o novo sindicalismo que se encontrava, de um lado, diante da emergência de um sindicalismo neoliberal, sintonizada com a onda mundial conservadora, de que a Força Sindical é o melhor exemplo (ANTUNES, 2011).

O terceiro eixo teórico é o que procura identificar o estabelecimento de uma hegemonia lulista, segundo o conceito de Ruy Braga (2014). O autor entende que a hegemonia lulista resultou da convergência de duas formas distintas de consentimento. Para ele há o consentimento ativo que levou o movimento sindical a se acomodar ao aparelhamento do Estado e aos fundos de pensão das empresas estatais, como aconteceu com a Petrobras.

A segunda forma de consentimento explicitada por Braga é o do direcionamento da opinião das classes subalternas. A política distributivista implementada pelo Governo Federal seduziu este segmento social, e este passivamente, se alinhou com o Partido dos Trabalhadores, pelo pragmatismo de seus resultados. A hegemonia lulista conseguida às custas destes dois tipos de consentimento, entretanto, se viu ameaçada com a crise econômica que se iniciou com o *crash* mundial em 2008 e que começou a mostrar seus efeitos depois de 2010. A desaceleração econômica e a diminuição dos investimentos representaram fatores de ameaça para a hegemonia lulista, conforme observa Ruy Braga

[...] uma economia em compasso de espera castiga o mercado de trabalho. Além disso, o aumento do endividamento das famílias trabalhadoras combinado ao aprofundamento da precarização do trabalho amplifica o descontentamento popular com o atual modelo de desenvolvimento. Percebendo os riscos inerentes à desaceleração da economia, as classes subalternas brasileiras colocaram-se em alerta (BRAGA, 2014)

Ruy Braga, ao propor uma explicação para a hegemonia lulista, toma como vetor analítico a *política do precariado*. O autor define o *precariado* como o *proletariado precarizado*, enfatizando a precariedade como fator intrínseco do processo de degradação do trabalho. Tomando como paradigma o populismo de Getúlio Vargas, a hegemonia lulista na visão de Ruy Braga caracteriza uma *superação dialética* do populismo brasileiro. Desta forma, conforme interpreta Michel Löwy o “*nega, conserva, e eleva* a um patamar superior (LÖWY, 2012, p. 12).



A hegemonia lulista como *práxis* apresenta uma natureza reformista e se apoia em dois tipos de consentimentos complementares. O consentimento ativo que consiste na incorporação dos sindicalistas mais destacados à estrutura capitalista do Estado, e o consentimento passivo, representado pela concessão de pequenos benefícios aos trabalhadores. Afirmamos se tratar de uma natureza reformista pois o sindicalismo cooptado, que nunca deixou de ser politicamente ativo, consentiu em seguir e apoiar sem questionamento um programa burocrático de gestão da Petrobras.

III. Metodologia

Inicialmente identificamos os atores envolvidos no processo. Foram basicamente três atores perfeitamente definidos. Em primeiro lugar, o Partido dos Trabalhadores (PT), que consideramos como variável independente, que por sua vez, influenciará as demais variáveis. Como segundo ator, temos os sindicatos petroleiros e seus trabalhadores. Trata-se de uma variável dependente, influenciada diretamente pela estrutura de poder estabelecida pelo PT ao chegar ao poder. A terceira variável é a Petrobras, empresa estatal geradora de empregos. Influenciada diretamente pelas políticas de governo, a Petrobras foi diretamente afetada por estas. Como resultado, a empresa passou por *downsizing*, reduzindo seus ativos e demitindo milhares de trabalhadores terceirizados. Incentivou também, por meio de indenização, a saída de pessoal próprio em dois Programas de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV).

Como segundo passo da metodologia, analisamos as estratégias de poder dos governos petistas. No sistema de presidencialismo de coalizão, o governo é dividido com os oponentes, chamados ao poder como forma de conciliação de diferenças. Como isso, o PT se aliou aos grandes partidos e levou nos dois últimos governos, o PMDB na vice-presidência. O fato redundou no que os petistas chamam de golpe, com o PMDB liderando a deposição da então presidenta Dilma Rousseff.



O presidencialismo de coalizão, por si só insuficiente para garantir a governabilidade, é incrementado pela Engenharia de Cooptação. Segundo Ricardo Antunes, (2011), a estratégia consistia na farta distribuição de cargos no governo, estatais e seus fundos de pensão para partidários, aliados e militantes. Com isso, o governo petista, cria o que Ruy Braga denominou de hegemonia lulista (BRAGA, 2012), uma grande presença de aliados em cargos chaves da administração pública.

Ainda insuficiente, o presidencialismo de coalizão, a engenharia de cooptação, descamba para a corrupção de certa forma tolerada pelos ocupantes do poder. Com isso, ocorre a dilapidação de bens públicos, com o enfraquecimento de estatais e seus fundos de pensão. As consequências se fizeram sentir no mundo do trabalho.

Em primeiro lugar, as ações governamentais levam a Petrobras a um endividamento ímpar, decorrente de implantações de megaprojetos que redundaram em fracasso, como foi o caso de duas refinarias no Nordeste e do polo petroquímico do Rio de Janeiro. Associado a esse endividamento, se observa a queda do preço do petróleo, o que aumenta as dificuldades da estatal.

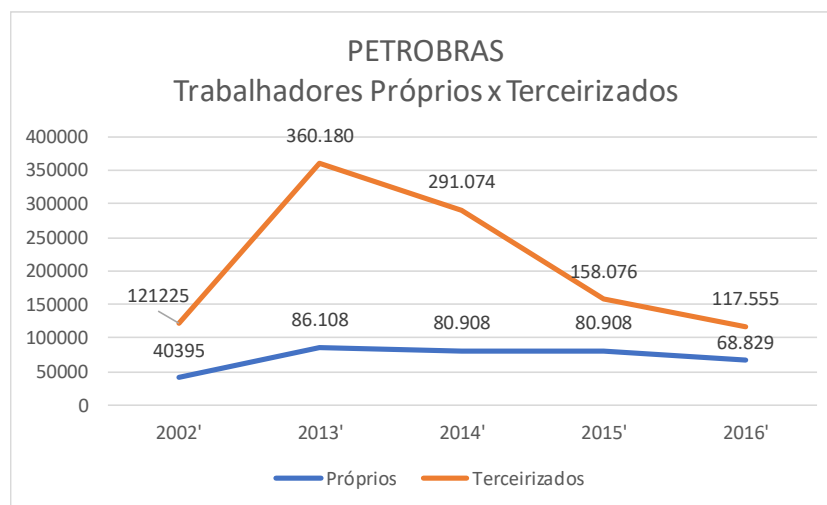
Como resultado, observaram-se modificações no mundo do trabalho: demissão de terceirizados, intensificação do trabalho de empregados próprios, incentivo à demissão, venda de ativos da empresa, redução de lucros, surgimento de prejuízos.

IV. Análise e discussão de dados

A Petrobras é reconhecida como uma grande geradora de postos de trabalho. Este papel lhe pertence pelo peso que a empresa tem na formação do Produto Interno Bruto (PIB). Estima-se que a estatal, como parte do setor de óleo e gás, se tornou responsável por mais de 10% deste índice. (PETRÓLEO..., 2014).

A Fig., 1 mostra a evolução do quadro de pessoal da empresa durante os governos petistas. O crescimento tanto do pessoal próprio, como do pessoal terceirizado foi acentuado. No auge do emprego, o que se dá com o início da exploração dos campos de pré-sal, a empresa foi responsável por mais de 400 mil empregos diretos.

Com a crise decorrente da retração da economia, agravado pela dilapidação do patrimônio público, a partir de 2014, com a instauração da Operação Lava Jato, ocorre uma forte redução de postos de trabalho, com a demissão de terceirizados e incentivo à demissão de empregados próprios.



Fonte: Relatórios da Administração Petrobras

Fig. 1 – Evolução do quadro de trabalhadores da Petrobras durante os governos petistas

Outro aspecto a ser considerado como elemento de afetação do mundo do trabalho é a saúde financeira da empresa. Conforme se observa na Fig. 2, que mostra Lucro/Prejuízo durante os governos petistas, a partir da deflagração da Operação Lava Jato, em 2014, a empresa passou a apresentar prejuízos. As explicações oficiais apontam para a retração do preço mundial do petróleo. Justificativas contábeis indicam que o *impairment* de ativos, um ajuste nos preços de ativos com base no mercado, redundaram em prejuízos para a empresa. Em outras palavras, muitos empreendimentos foram superfaturados, com base em propinas que precisaram ser pagas para que empreiteiras assumissem obras. Com isso, quando de fato se apurou o valor destes ativos, se verificou que contabilmente estavam superfaturados. Foi preciso fazer o ajuste com base no real valor das obras, o que resultou nos prejuízos apontados na fig. 2.

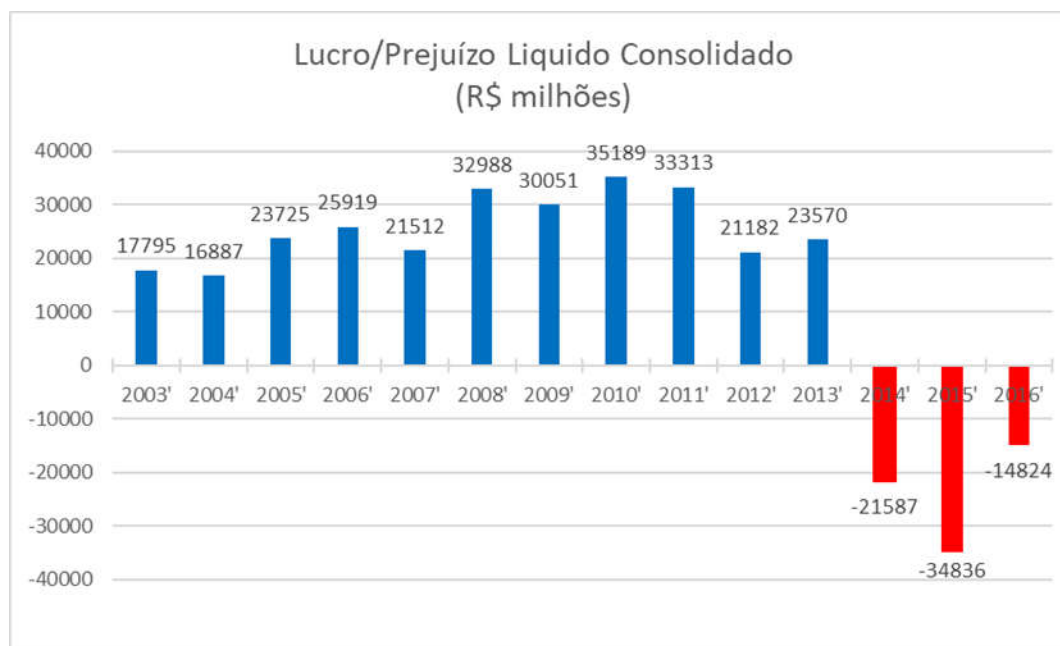


XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio



Fonte: Relatórios da Administração da Petrobras

Fig. 2 – Evolução dos resultados da Petrobras durante os governos petistas

Outro aspecto a se considerar é a da retenção de talentos da empresa. Por força da venda de ativos e da necessidade premente de redução de custos, a Petrobras buscou reduzir seu quadro de pessoal próprio. O que leva uma empresa a indenizar um trabalhador para que ele voluntariamente deixe os quadros de empregados que não o desejo de que ele se vá de vez? E o que impede que esta mesma empresa efetue demissões de forma coercitiva?

As duas questões suscitam respostas discrepantes tanto da própria empresa, como do trabalhador, ou de outra testemunha dos fatos, como os sindicatos. Do ponto de vista sociológico, os incentivos à demissão podem ser justificados por argumentos vários. Alguns que sustentem a necessidade de renovação etária de trabalhadores, outros



que a vejam como reconhecimento pelos serviços prestados. Sempre será polemica e ensinará as mais diversas conjecturas.

Para muitos dos que aderiram ao PIDV, este nada mais foi que resultado de um desmonte da Petrobras em busca de uma privatização branca. Embora a demissão seja voluntária, a sensação para o que adere é que o ato se impõe como uma necessidade, pois a empresa deixou de ser aquela idealizada durante a carreira. JEN, engenheiro, 65 anos, trabalhou na Petrobras durante 38 anos. Saiu no último PIDV, em 2017, e assim relata sua experiência:

Por mim eu ficaria mais alguns anos, talvez mais uns 4 ou 5 anos. Sinto-me produtivo, e meu trabalho é de relevância para os negócios da Petrobras. No entanto, sinto que a empresa não me quer mais. Fico triste por isso. Estamos sendo descartados por sermos antigos e ganharmos mais que os novos. Pena, que nossa experiência irá para o ralo. Mas se eu não aproveitar esta chance agora de receber algum dinheiro, não sei se terei novamente outra oportunidade. E quem garante que se eu não aceitar, mais tarde serei demitido sem qualquer incentivo? (JEN – entrevista em 13/3/2017).

As considerações do empregador e as do trabalhador se confrontam nos episódios de adesão ao PIDV. Do lado do empregador é evidente que interessa a saída do seu funcionário. Tanto que a incentiva pecuniariamente. A demissão de empregados mais antigos, com maior remuneração, representa redução de custos operacionais. Muitas vezes, o PIDV é lançado como estratégia de *downsizing*. A empresa quer diminuir de tamanho e tem demasiados empregados nos seus quadros. Do lado do trabalhador, a adesão se dá ou por se sentir saturado, ou por intenção de utilizar os recursos para pagamento de dívidas, para abertura de um pequeno negócio, ou simplesmente para constituir uma poupança para uma sobrevivência futura. Mas é unanime a sensação para o trabalhador que seu trabalho já não é necessário para a empresa que demite. É inevitável a impressão de “que já vai tarde...”.

Afetada por alto endividamento, agravado pela queda do preço do petróleo em 2016, e abalada pela corrupção, a Petrobras recorreu a Programas de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV). Foram duas ocorrências de demissão voluntária incentivada durante os governos petistas. Os incentivos concedidos por estes planos



foram mais ou menos equivalentes. No último plano, os incentivos levavam em conta o salário recebido, o tempo de serviço prestado e a idade do empregado. Em números redondos, os incentivos variaram de um piso de cerca de R\$ 200 mil a um teto de aproximadamente R\$ 700 mil (ROSA; NOGUEIRA; ORDOÑES, 2017b). Para um trabalhador de nível superior, em idade de aposentadoria, o incentivo concedido correspondia a aproximadamente 30 meses de adiantamento salarial. Ou seja, o valor recebido na saída equivalia a permanecer trabalhando por aquele período.

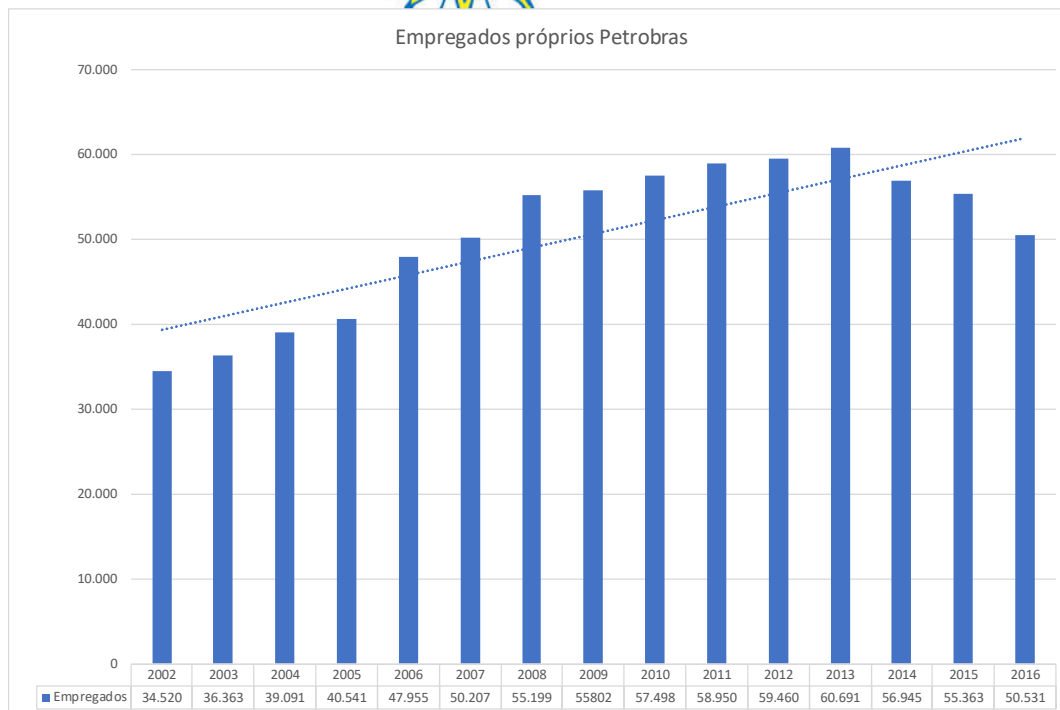
No primeiro plano em 2014, a adesão era restrita a pessoas com 55 anos de idade ou mais e que estivessem aposentados pelo INSS. O segundo plano, em 2016, a adesão foi facultada para todo e qualquer interessado, sem distinção de idade ou tempo de casa. As regras do segundo plano foram consideradas falha de planejamento da área de recursos humanos da Petrobras, pois permitiu a saída de empregados jovens. Empregados recém-admitidos, alguns de nível médio, com salários em torno de 2 a 3 mil reais (aprox. USD 1 mil) aderiram ao programa. Receberam o piso de R\$ 211 mil (cerca de USD 70 mil), o que representou um estímulo para a debandada. Foram registrados casos de empregados que aderiram a demissão voluntária passado menos de um ano de sua admissão. Do total de 11.878 funcionários que aderiram, cerca de 18% tinham até 39 anos.

Segundo Paulo Sardinha, presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio de Janeiro (ABRH-RJ), a elevada adesão de jovens a programas de demissão voluntária, dependendo do perfil dos profissionais que estão deixando a empresa, traz riscos para a empresa, pois compromete a formação de líderes e a retenção do conhecimento técnico. Nas suas palavras: “Provavelmente, a Petrobras está arranhando o processo natural de sucessão de líderes.” (ROSA; NOGUEIRA; ORDOÑES, 2017a).

Segundo André Nolasco, diretor da empresa de recrutamento e seleção Michel Page, ficar ou sair de uma empresa está relacionada com o tripé remuneração, perspectiva profissional e ambiente de trabalho. Os três foram abalados na Petrobras,

segundo Page. A remuneração, apesar de ser compatível com grandes empresas do mercado de trabalho, perdeu a garantia de continuidade. No dissídio coletivo de 2017, mês base setembro, em dezembro ainda não havia sido concluído, com os sindicatos acenando para a greve. As perspectivas profissionais reduziram, as possibilidades de crescimento em cargos de supervisão e gerência diminuíram, com o enxugamento da empresa. A meta era eliminar 1590 cargos de gerência, ou seja 30% de um total de 5300 existentes. O ambiente de trabalho ficou complicado, com a crescente desconfiança gerada pela corrupção (ROSA; NOGUEIRA; ORDOÑES, 2017b).

O enxugamento da empresa pela venda de ativos e a redução de pessoal pelo PIDV representam um abalo no plano de uma Petrobras pujante, como pretendia os governos petistas. A [fig. 3](#) mostra a evolução do quantitativo de empregados da Petrobras durante os governos de Lula e Dilma Rousseff. O gráfico mostra que entre nos governos de Lula o contingente de pessoal próprio da Petrobras veio num crescente. Durante o primeiro governo de Dilma Rousseff o crescimento continua até o ano de 2013. Do início do governo Lula, em 2003, até seu término em 2010, a força de trabalho da Petrobras cresceu cerca de 60%. Com a crise, no início da operação Lava Jato em 2014, a Petrobras passa a reduzir seus ativos e diminui seu quadro de pessoal. A maior quantidade de empregados foi atingida em 2013 (60.691), caindo para 50.531 em 2016, último ano do Governo Dilma, numa redução de 17%.



Fonte: Relatórios da Administração Petrobras

Fig. 3 – O quadro de pessoal próprio da Petrobras teve uma evolução durante os dois primeiros governos de Lula, reduzindo a partir da instauração da Lava Jato, em 2014.

Analisando a redução de pessoal em decorrência dos programas de incentivo à demissão, portanto em um patamar superior à redução vegetativa, observa-se consequências no mundo do trabalho da estatal. No programa de 2016, 21% dos demissionários eram técnicos de operação e 8% eram engenheiros. A reposição futura de pessoal com qualificação para a indústria de petróleo é onerosa. Vide, por exemplo, os esforços da Petrobras na formação de seu pessoal.

A empresa possui uma universidade em dois locais, Rio de Janeiro e Salvador. Com a descoberta do pré-sal, a Universidade Petrobras se viu com a tarefa de treinar 9000 pessoas, contingente estimado de novas contratações. Foi considerada, na época, “uma máquina de treinar gente”. Em 2011 o custo anual de treinamento foi de R\$ 161 milhões, uma média de 2000 reais por empregado por ano, investimento alto para o padrão brasileiro (PADUAN, 2011).

Com os programas de demissão voluntária de 2014 e 2016, estes recém treinados foram liberados para deixar a empresa. Indagada se houve erro ao abrir o PIDV a todos



os funcionários, a Petrobras disse que “o objetivo do programa é adequar a força de trabalho às necessidades do Plano de Negócios e Gestão da companhia, com foco no alcance das metas do plano e este objetivo está sendo cumprido”. Economistas e especialistas, entretanto, dizem que a prioridade da estatal é financeira. A Petrobras estaria procurando antecipar metas de redução de alavancagem de 2020 para 2018, reduzindo com isso a relação entre sua dívida e a geração de caixa operacional. No último trimestre de 2016 esta dívida ultrapassava R\$ 350 bilhões, e a empresa vinha tentando vender seus ativos para gerar caixa (ROSA; NOGUEIRA; ORDOÑES, 2017a).

Do ponto de vista operacional, a redução de pessoal próprio está levando a uma intensificação do trabalho, fenômeno que entrou em pauta com a onda por volta de 1980 e se estende até os dias de hoje (DAL-ROSSO, 2008). Como um produto do capitalismo contemporâneo, a intensificação do trabalho se volta a incrementar resultados, exigindo maior energia do trabalhador. Segundo Dal-Rosso, trata-se de uma manipulação do trabalho por parte do empregador.

Com os programas de demissão voluntária, a intensificação principalmente nas áreas operacionais atingiu níveis que podem colocar em risco a segurança do trabalhador, conforme relata Sérgio Abbade, da Sindipetro Caxias, na Refinaria Duque de Caxias (Reduc). A redução de pessoal foi tão significativa que ocorreu casos de trabalhadores dobrando seu turno de trabalho. “Houve uma redução drástica de pessoal, principalmente na área operacional, o que torna a situação crítica. Como uma refinaria não pode parar, quando termina o turno e não tem o substituto, o funcionário tem que continuar” (ROSA; NOGUEIRA; ORDOÑES, 2017a). A Petrobras negou que a intensificação na Reduc e respondeu que “a continuidade operacional das refinarias está garantida, bem como o atendimento às melhores práticas de confiabilidade e aos requisitos de segurança, meio ambiente e saúde que norteiam as ações da Petrobras” (ROSA; NOGUEIRA; ORDOÑES, 2017a).

O que ocorrerá com os programas de demissão voluntária da Petrobras no futuro? Entre os empregados da Petrobras, principalmente os não elegíveis, havia



esperança de continuidade, com futuras oportunidades de saída incentivada da empresa. A reforma das leis trabalhistas que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, entretanto, frustrou as expectativas. Segundo informou o diretor executivo de assuntos corporativos da Petrobras, Hugo Repsold, a Petrobras não dará continuidade aos programas de demissão voluntária. A empresa quando precisar demitir fará acordos diretos com os trabalhadores, um novo modelo permitido pela reforma trabalhista (NUNES, 2017). Mais uma abertura para acentuar a precarização do trabalho?

V. Conclusões

A Petrobras se endividou durante os governos do Partido dos Trabalhadores, e passou a ter a maior dívida corporativa do planeta. Ao passar a ter prejuízos nos últimos anos dos governos petistas, a Petrobras contrariou John D. Rockefeller para quem “O melhor negócio do mundo é uma empresa de petróleo bem administrada. O segundo melhor negócio é uma empresa de petróleo mal administrada.”

Os governos petistas cresceram o nível de emprego na indústria do petróleo, mas não conseguiram manter a empregabilidade. A terceirização cresceu na Petrobras durante os governos petistas. O desemprego incrementou a uberização da economia, com antigos petroleiros buscando colocação no mercado informal.

O nível de desemprego do Brasil é recorde. Atualmente há 12 milhões de desempregados.

VI. Bibliografia

ANTUNES, Ricardo (2011). A “engenharia de cooptação” e os sindicatos no Brasil recente. *Jornal dos Economistas*, Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.rebelion.org/noticia.php?id=145412>>. Acesso em: 17 fev. 2013.



BRAGA, Ruy (2012). *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo : USP, Programa de Pós-Graduação em Sociologia (Mundo do Trabalho).

BRAGA, Ruy (2014). *Desafiando a hegemonia*. Blog da Boitempo. [S.l: s.n.]. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/2014/09/08/desafiando-a-hegemonia/>>. Acesso em: 7 jun. 2015.

DAL-ROSSO, Sadi (2008). *Mais trabalho! a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. 1a. ed ed. São Paulo: Boitempo Editorial (Mundo do trabalho).

DRUCK, Graça (2006). Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. *OSAL, Observatorio Social de America Latina*, ano VI, n. 19, Disponível em: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D3958.dir/41debatesdruc k.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

LÖWY, Michael (2012). Prefácio. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. Mundo do Trabalho. [S.l.]: Boitempo: USP, Programa de Pós-Graduação em Sociologia. p. 11–13.

MATOSO, Filipe (2014). *Dilma deve se descolar da imagem de Lula no 2º mandato, avaliam aliados*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/eleicoes/2014/noticia/2014/10/dilma-deve-se-descolar-da-imagem-de-lula-no-2-mandato-avaliam-aliados.html>>. Acesso em: 6 dez. 2017.

NUNES, Fernanda (2017). Petrobras não vai mais lançar grandes concursos e planos de demissão voluntária - Economia. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 24 out. 2017. Economia & NegóciosDisponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,petrobras-nao-vai-mais-lancar-mais-grandes-concursos-e-planos-de-demissao-voluntaria,70002058895>>. Acesso em: 19 dez. 2017.

PADUAN, Roberta (2011). A máquina de treinar gente da Petrobras. *Exame*, n. 0993, 30 maio. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0993/noticias/uma-maquina-de-treinar-gente>>. Acesso em: 6 set. 2012.

PETRÓLEO... Petróleo salta de 3% para 13% do PIB brasileiro em 14 anos (2014) *Veja*, 17 jun. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/petroleo-salta-de-3-para-13-do-pib-brasileiro-em-14-anos/>>. Acesso em: 6 dez. 2017.

ROSA, Bruno; NOGUEIRA, Danielle; ORDOÑES, Ramona (2017). Petrobras deve ter este ano novos programas de demissão voluntária. *O Globo*, Rio de Janeiro, 8 jan.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

EconomiaDisponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/negocios/petrobras-deve-ter-este-ano-novos-programas-de-demissao-voluntaria-20744315>>. Acesso em: 23 dez. 2017.

ROSA, Bruno; NOGUEIRA, Danielle; ORDOÑES, Ramona (2017). Programa de demissão da Petrobras atrai mais de 2.000 jovens. *O Globo*, Rio de Janeiro, 8 jan. Negócios e FinançasDisponível em:

<<https://oglobo.globo.com/economia/negocios/programa-de-demissao-da-petrobras-atrai-mais-de-2000-jovens-20744282>>. Acesso em: 24 dez. 2017.

SEABRA, Catia (2017). Lula quer nova carta aos brasileiros “voltada ao povo” - 02/12/2017 - Poder. *Folha de S.Paulo*, 2 dez. 2017. Poder. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/12/1940029-lula-quer-nova-carta-aos-brasileiros-voltada-ao-povo.shtml>>. Acesso em: 6 dez. 2017.

SINGER, André (2010). A segunda alma do Partido dos Trabalhadores. *Novos Estudos-CEBRAP*, n. 88, p. 89–111, dez.

SINGER, André (2009). Raízes sociais e ideológicas do lulismo. *Novos estudos-CEBRAP*, n. 85, p. 83–102.