



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

GABRIEL JESUS DO NASCIMENTO

NOVAS FORMAS DE REGULAÇÃO NEOLIBERAL DO TRABALHO:  
UM ESTUDO COM TRABALHADORES DE POSTOS DE  
COMBUSTÍVEIS

Orientador: Prof. Dr. Ivan Fontes Barbosa

São Cristóvão - SE  
2024

Novas Formas de Regulação Neoliberal do Trabalho: Um Estudo Com  
Trabalhadores de Postos de Combustíveis

**NOVAS FORMAS DE REGULAÇÃO NEOLIBERAL DO  
TRABALHO**  
UM ESTUDO COM TRABALHADORES DE POSTOS DE  
COMBUSTÍVEIS

Monografia Apresentada ao Departamento de  
Ciências Sociais da Universidade Federal de  
Sergipe como requisito parcial para obtenção de  
título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Ivan Fontes Barbosa

São Cristóvão - SE

2024

GABRIEL JESUS DO NASCIMENTO

Novas Formas de Regulação Neoliberal do Trabalho: Um Estudo com Trabalhadores de  
Postos de Combustíveis

Monografia Apresentada ao Departamento de  
Ciências Sociais da Universidade Federal de  
Sergipe como requisito parcial para obtenção de  
título de Bacharel em Ciências Sociais.

São Cristóvão, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2024

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Ivan Fontes Barbosa (Presidente)

---

Profª. Dra. Vilma Soares de Lima Barbosa

---

Prof. Dr. Ugo Maia Andrade

*Às minhas mães, Tereza de Jesus e Clésia de Jesus Vieira  
Lhes dedico tudo que um dia puder oferecer a este mundo  
Ao qual este humilde trabalho está incluso*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço ao CNPq e à COPES por me concederem bolsas de iniciação científica, que para além do meu desenvolvimento pessoal no trabalho científico me permitiu o sustento material necessário para a continuidade de meus estudos.

Agradeço também à Universidade Federal de Sergipe, que me possibilitou o ingresso e permanência no ensino superior que, caso não fosse gratuito, certamente não seria possível minha entrada assim como outros milhares de alunos, estimulando um necessário processo de democratização e acesso àquilo que é nosso.

Agradeço à Ivan Fontes Barbosa pelos estímulos e críticas necessárias para o desenvolvimento e concretização do presente trabalho, que moldou profundamente a presente pesquisa, bem como a minha maneira de enxergar os procedimentos de realização de um trabalho acadêmico, contribuindo de maneira fundamental para minha formação.

Agradeço também aos professores com eminente importância em minha trajetória, como Simone Pereira, por me conceder minha primeira bolsa PIBIC, sendo peça fundamental para os meus primeiros passos no desenvolvimento como pesquisador, assim como agradeço pelas conversas e estímulos dados ao longo destes anos e por me conceder um espaço de trabalho importantíssimo; Ugo Maia, por, através de nossas conversas e de suas aulas, ter me sempre me colocado numa posição de desejo por aprender mais e contribuir de alguma forma nos debates propostos; Tâmara Oliveira pelas contribuições feitas todas as vezes em que conversamos, tanto a respeito de temáticas diversas, quanto a respeito desta pesquisa; e a Rogério Proença, por ter importante contribuição em minha formação, fundamentalmente pela maneira que ministrou Sociologia III, influência que permeou minha trajetória, impactando inclusive o presente trabalho.

Agradeço aos meus queridos amigos, responsáveis em grande parte por ter sido possível continuar e concluir este trabalho: Ana Caroline, Maria Clara, Laura Medeiros, Louise Nunes, Melissa Vaz, José Emílio, Williams Souza, Vitória Cruz. Bem como agradeço à familiares fundamentais neste processo, minha prima, Flávia Alessandra, sua esposa Maria Jair, meu tio Adson Nascimento e meu tio Jean Rodrigues.

Agradeço profundamente os trabalhadores e trabalhadoras pelo acolhimento e contribuição de maneira fundamental para o desenvolvimento deste trabalho, sem os quais este trabalho seria inviável, que, infelizmente, não posso citá-los nominalmente.

Agradeço em particular quatro amigos sem os quais certamente este trabalho, assim como esta graduação, seriam impossíveis: Lucas André, pelo companheirismo constante, tendo responsabilidade por grande parte das coisas que conquistei ao longo deste tempo, pelo estímulo a melhorar como pessoa e academicamente e pelo suporte material que me concedeu, permitindo que dormisse em sua casa várias vezes por semana para que não precisasse pegar ônibus em horários tarde; Ivo Carregosa, por seu companheirismo incondicional, às conversas até tarde, insistência em me ajudar mesmo quando já havia recusado ser ajudado, pelos estímulos necessários para continuar, assim como pelo suporte material necessário, em uma palavra, por seu meu irmão; Alfrancio Dias, pelo seu suporte emocional, por sua ampla disposição em me ajudar com meus problemas pessoais e pela necessária amizade que firmamos; Samara Carvalho, por sua disposição incondicional à me ajudar em tudo aquilo que precisei ao longo destes anos, bem como por ser parte fundamental dos estímulos que se fizeram necessários para ser possível continuar levando a vida e acreditar que as coisas são possíveis.

Agradeço também em particular à três familiares: Wesley Figueiredo, por cuidar de mim, em amplo sentido, sem ter qualquer obrigação, me fornecendo um suporte material fundamental para completar minha graduação, além de ter me dado o segundo amor da minha vida, meu irmão Miguel; à mulher da minha vida, minha mãe Clésia de Jesus Vieira, sem a qual nada seria possível, tanto na academia quanto no resto da minha vida, o seu amor e carinho incondicionais; à minha avó Tereza de Jesus, por ter sido, e ainda ser, a minha segunda mãe, sem a qual, tanto quanto a primeira, nada em minha vida seria possível.

A todos os citados aqui, e aqueles que porventura eu tenha esquecido, agradeço profundamente e espero um dia conseguir retribuir toda a importância que vocês possuem em minha vida.

*São 7 horas da manhã  
Vejo Cristo da janela  
O sol já apagou sua luz  
E o povo lá embaixo espera  
Nas filas dos pontos de ônibus  
Procurando aonde ir  
São todos seus cicrones  
Correm pra não desistir  
Dos seus salários de fome  
É a esperança que eles têm  
Neste filme como extras  
Todos querem se dar bem  
Num trem pras estrelas  
Depois dos navios negreiros  
Outras correntezas*

*Cazuza & Gilberto Gil*

## RESUMO

O mundo do trabalho é uma dimensão da vida social extremamente dinâmica e desafiadora em relação às nossas possibilidades de estudos em sociologia do trabalho. Desde, aproximadamente, meados dos anos 70 o mundo do trabalho vem ocupando novas formas de organização e os trabalhadores passam a ocupar posições diversas da que um dia costumaram ocupar no mundo do trabalho, posições estas que são compatíveis com as novas formas de exploração do trabalho humano no bojo do processo de reestruturação produtiva e sua condição necessária, a acumulação flexível. O presente trabalho se propõe a investigar fundamentalmente uma das facetas deste novo mundo do trabalho, nomeadamente o que chamamos aqui de “novas formas de regulação neoliberal do trabalho”, ou seja, a dimensão da regulação do trabalho dentro dessas novas dinâmicas. Para tal, tomaremos como empiria para nossa investigação os trabalhadores de postos de combustíveis, de modo a demonstrar como estas novas modalidades regulatórias interferem em seu cotidiano laboral e em suas trajetórias. Para tal objetivo, utilizamos como metodologia o levantamento de legislações trabalhistas pertinentes e mapeamos as transformações sofridas por elas, fundamentalmente das Normas Reguladoras, com vistas à identificar a existência ou não da investida neoliberal sobre este parâmetro regulatório; realizamos também um trabalho de observação direta em um posto de gasolina em Aracaju/SE, para identificar como estas modalidades de regulação afetam o cotidiano destes trabalhadores; operamos o levantamento de estudos empíricos realizados entre estes trabalhadores, bem como de um aparato teórico pertinente para a interpretação dos dados, e, por último, foram realizadas entrevistas para identificar as trajetórias dos trabalhadores e seus modos de resistência à exploração cotidiana nesta frente de trabalho. Deste modo, identificamos que estas modalidades de regulação são responsáveis por expor os trabalhadores a riscos físicos e sociais, bem como nos esforçamos por deixar claro o compromisso que a legislação possui com o capital, o trabalho também demonstra o papel das redes de contatos e dos dimensionamentos da precarização do mundo do trabalho para o ingresso nesta frente de trabalho, assim como tenta identificar o papel do sindicato destes trabalhadores em termos proteção dos trabalhadores, indicando que, nesta função, o sindicato apresenta falhas fundamentais.

**Palavras-chave:** Sociologia do trabalho; “novas formas de regulação neoliberal do trabalho”; trabalhadores de postos de combustíveis; Aracaju/SE

## ABSTRACT

The world of labor is an extremely dynamic and challenging dimension of social life in relation to our possibilities for studies in the sociology of labor. Since approximately the mid-1970s, the world of work has been adopting new forms of organization and workers have begun to occupy positions, that are different from those they once occupied in the world of labor, positions that are compatible with the new forms of exploitation of human labor within the process of productive restructuring and its necessary condition, flexible accumulation. This work aims to fundamentally investigate one of the facets of this new world of labor, namely what we call here “new forms of neoliberal labor regulation”, that is, the dimension of labor regulation within these new dynamics. To this end, we will use gas station workers as an empirical basis for our investigation, in order to demonstrate how these new regulatory modalities interfere in their daily work and in their trajectories. To this end, we used the methodology of surveying relevant labor laws and mapping the transformations they have undergone, mainly in the Regulatory Standards, in order to identifying the existence or not of neoliberal attacks on this regulatory parameter; we also carried out direct observation work at a gas station in Aracaju/SE, to identify how these types of regulation affect the daily lives of these workers; we surveyed empirical studies carried out among these workers, as well as a theoretical framework relevant to the interpretation of the data; and, finally, interviews were conducted to identify the trajectories of the workers and their ways of resisting daily exploitation in this work front. In this way, we identify that these types of regulation are responsible for exposing workers to physical and social risks, as well as we strive to make clear the commitment that the legislation has with capital. The work also demonstrates the role of contact networks and the dimensions of the precariousness of the world of labor for entry into this work front, as well as trying to identify the role of the union of these workers in terms of worker protection, indicating that, in this function, the union presents fundamental flaws.

**Keywords:** Sociology of labor; “new forms of neoliberal labor regulation”; gas station workers; Aracaju/SE

## LISTA DE IMAGENS, TABELAS E GRÁFICOS

IMAGEM 1.....	33
TABELA 1.....	38
IMAGEM 2.....	41
TABELA 2.....	79
TABELA 3.....	96
GRÁFICO 1.....	97

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO I – A TRIPARTIÇÃO DAS NOVAS FORMAS DE REGULAÇÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>16</b>
As condicionantes históricas: a transição da rigidez para o imperativo da flexibilidade.....	16
O que há de neoliberal no novo (e precário) mundo do trabalho?.....	24
A desregulação do trabalho entre os trabalhadores de postos de combustíveis.....	31
A “regulação negativa” entre os trabalhadores de postos de combustíveis.....	39
A luta pela existência entre os trabalhadores de postos de combustíveis.....	43
<b>CAPÍTULO II – TRAJETÓRIA TRABALHISTA ENTRE OS FRENTISTAS: REDES DE CONTATOS E ELEMENTOS DE PRECARIZAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO.....</b>	<b>48</b>
A trajetória dos frentistas: as condicionantes para o ingresso nesta frente de trabalho....	48
Pressão do patrão (e clientes) e as redes de solidariedade entre os frentistas.....	61
Trabalhadores de postos de combustíveis frente a um mundo do trabalho precarizado....	65
<b>CAPÍTULO III – UMA FORMA DE RESISTÊNCIA? A FORMAÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO, SUAS VICISSITUDES E SEU PAPEL ENTRE OS TRABALHADORES DE POSTOS DE COMBUTÍVEIS EM SERGIPE.....</b>	<b>69</b>
A formação histórica do movimento sindical.....	69
A experiência sindical no Brasil.....	78
As vicissitudes do movimento sindical.....	90
O papel do sindicato para os trabalhadores de postos de combustíveis em Sergipe.....	98
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>104</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>110</b>
<b>ANEXO 1.....</b>	<b>113</b>
<b>ANEXO 2.....</b>	<b>139</b>
<b>ANEXO 3.....</b>	<b>147</b>

## INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho, assim como todas as outras dimensões da vida social, ocupa uma posição dinâmica de constantes transformações e metamorfoses. O desafio de investigação desta temática sob o enclive sociológico pode ser encarado de diversas formas em um amplo leque de objetos, empirias e metodologias que os pesquisadores tem a disposição para pensar suas discussões, tendo que operar, de maneira conjunta à riqueza do campo, a escolha do período histórico com que se pretende trabalhar, uma vez que, partindo da premissa que pusemos acima, o mundo social está em constante transformação. Assim, o intuito desta rápida introdução é indicar a forma como o presente trabalho foi construído.

Começamos pela escolha do objeto. No esforço de tentar absorver as discussões presentes no campo da sociologia do trabalho, me envolvi com uma literatura que trabalhava a respeito das transformações em voga no mundo do trabalho e a nova configuração do mesmo como efeito destas transformações que ficaram conhecida no campo como “reestruturação produtiva” (HARVEY, 1992; 2008; ANTUNES, 2009; ALVES, 2000). Dentro deste tema existe uma riqueza de abordagens das quais cada autor se apropria segundo suas predileções, entretanto, uma característica que sempre se fazia presente entre estes autores havia me chamado atenção e eles tratam dela com menos importância que seus respectivos problemas centrais, apesar de sempre abordá-la: o neoliberalismo havia promovido um novo momento para a regulação trabalhista, um momento de desregulação. Deriva disto a seleção do objeto de nossa investigação.

O primeiro título conferido ao presente trabalho havia sido “Desregulação neoliberal do trabalho: um estudo com frentistas”, o motivo para a substituição dos “frentistas” discutiremos melhor a frente. Entretanto, em uma reunião com o orientador do presente trabalho, Ivan Barbosa, ele põe em questão a precisão deste título, ao perguntar se “desregular não é a forma neoliberal de regular?”, e se, neste sentido, o título adequado não seria “novas formas de regulação neoliberal do trabalho”, de modo que fora incorporado a este trabalho. Em contato com a empiria desta pesquisa, o que ficou ainda mais claro foi que o neoliberalismo não era apenas desregulador, mas gestara formas próprias de regular que não se encaixaria de maneira adequada à categoria “desregulação”. Portanto, o que nosso objeto, que está posto no título, tenta expressar é essa dimensão multifacetada das formas de regulação neoliberal, que trabalhamos melhor no primeiro capítulo do presente trabalho.

Para a investigação deste objeto teórico, Ivan Barbosa sugeriu a escolha de uma empiria, para que as discussões gestadas neste trabalho possuísem um sentido prático, a quem se referir, para que não se reduzisse a uma teoria que se desmancha ao ar. Foi então que surgiu a ideia de trabalhar com frentistas, esta escolha aparecia como particularmente interessante para mim por três razões principais: a primeira, pois, apesar de ser uma categoria de trabalhadores visíveis em nosso cotidiano, a sociologia do trabalho nada possuía de produção a respeito destes trabalhadores, o segundo motivo foi que os debates mais difundidos no campo da sociologia do trabalho são amplamente centrados no trabalho fabril, sendo que o setor de serviços aparece geralmente como um apêndice desta categoria de trabalho e seu tratamento teórico geralmente reduz toda riqueza empírica desta dimensão do mundo do trabalho a um epifenômeno da organização do trabalho fabril, como posto Bila Sorj (2000). Por último estes trabalhadores ocupam a categoria de trabalhadores formais, de modo que ofereciam a possibilidade de pensar como o mercado de trabalho formal está sendo afetado por estas políticas neoliberais e sua influência na prática cotidiana destes trabalhadores. Portanto, essa empiria oferecia um aparato interessantíssimo para se pensar o objeto proposto.

Retornemos à razão da substituição dos “frentistas” do título, para “trabalhadores de postos de combustíveis”. Isto ficará ainda mais claro quando discutirmos a metodologia, entretanto cabe desde já expor as razões que me estimularam a operar esta mudança. Em função de nossa distância em relação às nossas empirias de pesquisa, muitas vezes somos intimados a escrever a respeito delas de maneira mais esquemática, onde constantemente nos falta elementos da organização concreta do trabalho. Ao me aproximar dos trabalhadores, duas coisas ficaram fundamentalmente claras para mim: os postos de combustíveis não são operados somente por frentistas, existem outros trabalhadores com outras funções que são responsáveis pelo funcionamento deste posto de trabalho, onde, no presente trabalho, eu apresento duas outras funções essenciais além do frentista, o trocador de óleo e a chefe de pista. A segunda é que para este posto de trabalho funcionar existe uma gama complexa de trabalhadores e funções, desde estes três que ocupam as principais frentes de trabalho no posto de combustíveis, a pista de abastecimento e a troca de óleo, às pessoas que fazem o transporte da gasolina, o rapaz que resolvia os problemas práticos cotidianos do posto de trabalho, como consertar o calibrador, trocar o local onde ficam os computadores, escrever mensagens à parede e etc.

No presente trabalho nós discutiremos os trabalhadores que ocupam as duas frentes de trabalho principais dos postos, entretanto, esforços futuros podem incorporar a importância destes outros trabalhadores. Deriva daí, portanto, a transformação do título: os postos de combustíveis não são ocupados apenas por frentistas.

A metodologia formulada por nós com vistas a apreender esta discussão precisaria ser capaz de cumprir alguns requisitos para concretizar sua pertinência, o primeiro seria demonstrar que as regulações trabalhistas no Brasil estão sendo afetadas pelas políticas neoliberais; o segundo seria demonstrar o papel das regulações do trabalho na prática cotidiana dos trabalhadores; e o último seria articular estas demandas com um aparato teórico-interpretativo pertinente. Em meu levantamento do estado da arte de pesquisas a respeito de frentistas, me deparei com a pesquisa de Jane de Souza (2019), que compara riscos ergonômicos das atividades de frentistas entre dois postos de diferentes portes, trazendo o papel da Norma Reguladora 17 na prevenção a estes riscos. A autora aponta que esta norma não é aplicada de maneira adequada, deixando os trabalhadores expostos a riscos desta natureza. Foi a partir deste estímulo que me acometeu a ideia de demonstrar as transformações das regulações do trabalho a partir das Normas Reguladoras, comparando suas versões da portaria inicial, de 1978, com as atualizações, tentando detectar os sinais desreguladores. Para entender o papel prático das regulações entre estes trabalhadores, realizei, no período compreendido entre fevereiro e maio de 2024, observação direta in loco em um posto de gasolina em Aracaju/SE, colhendo dados etnográficos pertinentes para demonstrar como esta dimensão desreguladora do trabalho pode afetar de maneira direta os trabalhadores. Junto a isto, realizei entrevista com cinco trabalhadores e trabalhadoras para entender os percursos que os levaram a se integrar a esta frente de trabalho, os desafios enfrentados por eles e suas representações a respeito do papel do sindicato como forma de resistência.

O aparato teórico para interpretação destes dados é fundamentalmente marxista, apesar de não ser exclusivamente. Encaramos, consoante a Marx (2007), o modo de organização do mundo do trabalho como uma das formas centrais de configuração das desigualdades sociais, e que o capital, em seu intento reprodutor infinito, constantemente lança ofensivas para ampliar sua capacidade de exploração do trabalho humano. Quanto à forma como interpretamos estas transformações na legislação trabalhista, se dá enquanto a expansão de uma tendência congênita ao novo mundo do trabalho pós reestruturação produtiva. Nos referimos aqui à flexibilização das regulações trabalhistas, com vistas à expansão das frentes de trabalho ocupadas pelos trabalhadores e o

enxugamento dos postos de trabalho, e a criação de novos postos de trabalho temporários, fragmentados e desregulados (ALVES, 2000; ANTUNES, 2009; HARVEY, 1992; 2008; RODRIGUES, 2009). Assim, iremos explorar como os trabalhadores de postos de combustíveis se põem frente a esta tendência, leia-se, como estas formas de exploração molda seu cotidiano laboral, sua trajetória no mundo do trabalho e quais são as formas que encontram de resistir à exploração cotidiana promovida em seu espaço de trabalho.

Portanto, os esforços promovidos neste trabalho se dão em torno de articular estas dimensões empíricas, teóricas e metodológicas, de modo a tentar demonstrar que as novas formas de regulação neoliberal do trabalho não são uma tendência exterior à prática social, pode ser observado de maneira direta, o modo pelo qual os trabalhadores se integram a esta frente de trabalho e tentando identificar as formas que os mesmos encontraram de resistir à exploração de sua força de trabalho. Deixo claro desde já que, apesar do rigor com que tentei tratar este trabalho, é ainda um esforço débil, uma vez que o autor possui limitações claras, como a bibliografia utilizada, que em muitos pontos é incapaz de articular nossa formação histórica particular, a ausência de fontes históricas de transformação deste posto de trabalho, o tempo que tive para produzir esta pesquisa – e sem financiamento – dentre outras coisas que poderiam ser colocadas aqui. É um trabalho ainda em construção, que, entretanto, apresenta já alguns resultados consideráveis, apesar de suas claras limitações.

# **1. A TRIPARTIÇÃO DAS NOVAS FORMAS DE REGULAÇÃO NEOLIBERAL DO TRABALHO**

## **1.1. As condicionantes históricas: a transição da rigidez para o imperativo da flexibilidade**

Apesar de nosso enfoque fundamental na presente discussão ser aquilo que aqui está sendo chamado de “novas formas de regulação neoliberal do trabalho”, suas causas e seus efeitos, toda a discussão que se faz em torno deste objeto de debate precisa passar pelas condicionantes históricas que possibilitaram, ou antes, exigiram que o mundo do trabalho se encontrasse no atual estado de coisas. Neste sentido, a discussão que estamos levantando aqui é a respeito de um dos diversos efeitos da virada pós-moderna da década de 1960-1970 (HARVEY, 1992), particularmente das transformações no modo de ser do mundo do trabalho, àquilo que em sociologia do trabalho ficou conhecido como o processo de “reestruturação produtiva” (ALVES, 2000; ANTUNES, 2009; HARVEY, 1992). Isto se dá porque o processo histórico promovido e que passou a se intensificar cada vez mais ao longo dos anos 70 foi responsável por gestar um novo (e precário) mundo do trabalho, onde, no bojo das novas formas de organização e divisão do trabalho desta nova conjuntura, iniciou-se o processo, ainda embrionário à época e generalizado nos dias de hoje, de flexibilização das relações de trabalho, onde a mesma se traduziu em formas de regular o trabalho e de constituir um novo modo de organizar a relação entre o trabalhador e o posto laboral.

O período do pós-guerra abriu para o mundo ocidental um novo momento do desenvolvimento das relações de produção na sociedade capitalista, onde, com vistas a diminuir a possibilidade de animosidades revolucionárias, que apareciam como ameaça proeminente frente à barbárie da guerra e o desenvolvimento soviético (SAES E SAES, 2013, p. 544), estabeleceu-se um período de abafamento das contradições básicas do capitalismo, particularmente para nós entre capital e trabalho, com o assim chamado compromisso social-democrata (ANTUNES, 2009, p. 40) ou pacto fordista – além, é claro, das movimentações estadunidense em torno da restauração das grandes potências ocidentais com o acordo de Bretton Woods –, onde os direitos cívicos básicos atingem um maior patamar de concretude na prática social, como, por exemplo, estabilidade empregatícia, conquista de direitos historicamente reivindicados, ampla atuação sindical e etc. Este período que compreendeu o intervalo entre 1945-1973, o pós-guerra, ficou

conhecido na literatura como “os anos dourados do capitalismo” – com um brilho d’ouro especialmente reluzente para os países centrais do ocidente e para uma classe média emergente (BARBOSA E ALVES, 2021, p. 16) – que assentava as possibilidades de funcionamento dentro da lógica do capital fundamentalmente no modelo keynesiano, que exigia uma dada rigidez nas relações de trabalho, distribuição de renda e estímulo do pleno emprego.

Entretanto, já no século XIX o velho Marx (2013; 2007) enunciara princípios constitutivos do capital, primeiramente, o capitalismo é um modo de produção que se assenta na exploração e apropriação do trabalho humano para se produzir e se reproduzir, por meio da transformação do dinheiro em capital, apropriando-se em sua forma de excedente de trabalho e produto, em um movimento infinito e insaciável; em segundo lugar, capitalismo é crise, a base material que cimenta as relações sociais dentro deste metabolismo social eleva às últimas consequências as formas de dominações históricas de uma classe por outra, e, no mesmo movimento, elevou às últimas consequências as contradições materiais de uma sociedade, e, por isto, está condenado a sofrer ciclicamente com crises, sejam elas de quais caráter for. Assim, a amplitude da exploração do trabalho, em especial levando em conta o desenvolvimento das forças produtivas, é fundamental para a acumulação de uma dada massa de mais-valor para o capitalista. Neste sentido, a conjuntura presente nas sociedades capitalistas durante os assim chamados “anos dourados do capitalismo”, distribuição da riqueza social, garantia de empregos, ampla atuação sindical e etc. minaram a amplitude da capacidade reprodutiva do capital, assentada no primeiro princípio listado acima, e, ao cabo de algum tempo, instaurou um período do segundo princípio listado, nomeadamente, um período de crise. Dentro do modo de produção capitalista, os períodos de abertura de crise exigem que as classes dominantes sejam capazes de articular as contradições da sociedade capitalista de modo que a massa média de extração dos excedentes do trabalho e do produto sejam o suficiente para reproduzir um dado estilo de vida dos capitalistas, ou, como diz Giovanni Arrighi (1994, p.30), que sejam eles capazes de impor ordem ao caos, qualquer ordem!

Diversos foram os acontecimentos neste período que possuem poder explicativo sobre a virada neoliberal no mundo do trabalho, tais quais a perda do poder de classe e a crise do petróleo de 1973, entretanto, acredito não ser de grande valia uma discussão mais detida sobre estes temas, em especial pelo grande volume de trabalhos a este respeito. Entretanto, foi no seio destes acontecimentos que o modelo fordista/keynesiano em sua organização rígida das relações de trabalho não tinha possibilidade de manter o

metabolismo social em voga no referido período histórico. Inicia-se um processo histórico de transformação social em amplo sentido, mas, particularmente para nós, um processo de transformação no mundo do trabalho, de reestruturação do modelo produtivo em questão; temos em vista a virada pós-moderna e a substituição do modelo rígido keynesiano/fordista por um novo modelo de organização da vida social como um projeto econômico-político de restauração de poder das classes dominantes – uma busca pela volta e ampliação dos patamares antigos de reprodução do capital –, mesmo que não constituída pelos mesmos sujeitos (HARVEY, 1989; 2008). Ou, como dizia o próprio Harvey (2008, p. 38), “Embora possa ter tido como foco a restauração do poder de classe, a neoliberalização não significou necessariamente a restauração do poder econômico às mesmas pessoas”. Em outras palavras, neoliberalismo é, antes de tudo, um projeto econômico-político orientado por interesses de classe.

Nos ocuparemos agora do modelo de organização do trabalho adotado com vistas a concretizar este projeto. Ora, se o problema do modelo produtivo keynesiano/fordista para as classes dominantes residia fundamentalmente em sua rigidez, e, por consequência, nos efeitos desta no processo de extração do mais-valor e do acúmulo de capital, a forma encontrada para o retorno de maneira ampliada à contradição capitalista fundamental – capital e trabalho – foi, no plano do mundo do trabalho, a flexibilização das relações do trabalho, ao que Harvey (1989) nomeia de “acumulação flexível”.

*A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (...) (p. 140) (grifo do autor).*

Este processo de transição da acumulação rígida do período fordista/keynesiano para uma nova modalidade de acumulação teve como consequência necessária a constituição de um novo momento da organização mundial da produção capitalista, um momento que Giovanni Alves (2000) chama de “mundialização do capital”. A “mundialização do capital” foi responsável pela apropriação dos progressos tecnológicos na microeletrônica em voga principalmente nos anos 80, abrindo um leque de

possibilidades para a reorganização do mundo do trabalho, particularmente no setor produtivo. As tecnologias automotivas inseridas na produção permitiram que a fábrica operasse com menos gente, por um lado, e, por outro, a partir de meados dos anos 70 começa-se a concretizar um novo modelo de produção, não mais focado na produção maciça, e sim na produção por demanda, aquilo que ficou conhecido como produção eficiente (*lean production*), em vários polos fabris que produziam pequenas partes do produto final, indo de encontro à organização fordista. Além disto, o processo de descentramento dos polos fabris não se deu apenas nos próprios países segundo a configuração que foi posta acima, a mundialização do capital implicou a ampliação do contingente fabril nos países ditos periféricos no mundo, de modo que o processo de produção das mercadorias fosse fragmentado – ou flexibilizado – domesticamente, da forma que acaba de ser discutida – fragmentação dos postos de trabalho, enxugamento da força de trabalho e etc. – e, nos países periféricos, fosse permitido acesso a uma força de trabalho subvalorizada e com menos poder de organização sindical; desta forma, por um lado, diminui-se os custos de produção, e, por outro, diminui o poder organizativo dos operários fabris nos países centrais, uma vez que não estão mais unidos na fábrica. Neste mesmo sentido, o papel do trabalhador fora deslocado daquela velha imagem do trabalhador que se ocupava de apenas uma etapa do processo produtivo para aquele que, aliado às novas tecnologias de automação industrial, executa diversas funções dentro do posto de trabalho; em outras palavras, o trabalhador gestado no bojo do processo de mundialização do capital que possui assento na acumulação flexível passa a ocupar uma posição de ampliação das frentes de trabalho em um posto laboral enxuto, a isto se dá o nome de “desespecialização multifuncional” ou apenas “desespecialização”, fenômeno que será melhor discutido por nós posteriormente (ALVES, 2000, p. 35; ANTUNES, 2009, p. 249; HARVEY, 1992).

Aquilo que está sendo chamado mundialização do capital é, portanto, o processo de enxugamento dos postos de trabalho – desemprego estrutural –, uma nova organização do novo (e precário) mundo do trabalho, de caráter *toyotista*, o descentramento dos postos de trabalho fabris, domesticamente e sua ampliação para os países periféricos, e a amplificação do processo de desindustrialização, sendo estes processos, a mundialização do capital e a acumulação flexível, as causas concretas para as novas formas flexíveis de organização do mundo do trabalho, como o trabalho *part-time*, terceirizado e etc. A respeito do processo de mundialização do capital, Harvey é particularmente elucidativo:

A mudança tecnológica, a automação, a busca de novas linhas de produto e nichos de mercado, a dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil, as fusões e medidas para acelerar o tempo de giro do capital passara ao primeiro plano das estratégias corporativas de sobrevivência em condições gerais de deflação (1989, p. 137-140).

Desta maneira, a acumulação flexível e a mundialização do capital gestaram uma nova forma de organização social do trabalho, iluminado pelo imperativo da flexibilidade e que possui a capacidade de articular, voltado para os interesses mesquinhos da reprodução capitalista, dimensões da vida social capaz de legitimar esta face do novo (e precário) mundo do trabalho, a este novo momento das relações de trabalho e organização do posto laboral, a literatura da sociologia do trabalho denominou *Toyotismo* (ALVES, 2000; ANTUNES, 2009). Como a citação acima sugere, a passagem da acumulação rígida para a acumulação flexível está acometida pelos saltos tecnológicos em voga no período de sua concretização. Durante os anos 80, o desenvolvimento tecnológico da microeletrônica passa a ser apropriado pelo modelo de produção fabril flexibilizado, de modo que a maneira como o trabalhador e sua função enquanto operário é encarada passa por uma reformulação, que compreende as novas demandas capitalistas na produção, o princípio do *just-in-time* do estoque mínimo, ou seja, não mais a produção em massa para o consumo de massa, mas a produção por demanda (ALVES, 2000, p. 46). Esta produção por demanda passa a ser realizada em indústrias descentralizadas que possuem especialidades próprias, fazendo com que o produto final seja composto pelas peças que foram produzidas em postos laborais diversos, fragmentados, que, como posto na citação a respeito da mundialização do capital, é uma forma de dispersão geográfica dos postos de trabalho que promovem uma fragilidade nos laços de solidariedade dos trabalhadores.

Em relação aos trabalhadores, o toyotismo, sob a égide das perspectivas neoliberais de sujeito, promoveu três efeitos fundamentais que discutirei melhor adiante: o enxugamento dos postos laborais segundo o princípio da “produção eficiente”, que ficou conhecido como *lean production*, o aumento dos trabalhadores e dos postos de trabalho no setor de serviços, formais e informais, e uma nova forma de engajamento dos trabalhadores neste novo (e precário) mundo do trabalho.

Uma das características fundamentais do pacto fordista, ou da rigidez fordista/keynesiano, como preferir chamar, era a suposta garantia do pleno emprego, a um dado nível salarial valorizado que permitia, apesar das características estruturantes do modo de produção capitalista permanecerem em funcionamento, o fetiche e a exploração de mais-valor, a manutenção de um dado estilo de vida digno. O, digamos, pacto flexível

neoliberal rompeu com qualquer compromisso de classe que um dia vigorou nos tais anos dourados do capitalismo. A organização do trabalho toyotista dá um fim ao pacto fordista, de modo que o trabalhador que ocupava poucas funções no processo de produção das mercadorias passa, agora, a ocupar amplas frentes de trabalho neste novo modelo de organização fabril, isto pois, por um lado, a massa de produtos produzidos é reduzido, com vistas à produção por demanda, e porque no período de flexibilização das relações de trabalho, é exigido do trabalhador que seja flexível, leia-se, que ele seja capaz de executar as funções que um dia foram compartilhadas com outros companheiros de trabalho, que seja também capaz de operar as novas tecnologias microeletrônicas, que seja, portanto, um trabalhador polivalente no posto laboral enxuto.

Na verdade, o toyotismo reproduz a lógica da acumulação flexível, num grau superior, com seus dispositivos organizacionais e sob uma base técnica mais adequada. O seu objetivo é constituir uma fábrica “magra”, transparente e flexível – onde a “magreza” é garantida e mantida pela transparência; *em que a flexibilidade garante a manutenção da magreza* (ALVES, 2000, p. 47) (grifo meu).

Este modelo de organização do trabalho fabril, que é efeito da reestruturação produtiva e da virada pós-moderna, é, portanto, a inserção do modelo flexível nos postos de trabalho fabris. Como sabemos, enquanto modo de produção extremamente contraditório, periodicamente os modos de exploração do trabalho humano dentro do capitalismo têm de ser justificados e mistificados por seus ideólogos (MARX, 2007), e o mesmo se apresentou em relação a este novo fenômeno administrativo. A isto que aqui está sendo tratado como efeito de uma nova forma de acumulação capitalista com características que visam enxugar a massa de trabalhadores e ampliar os postos laborais para trabalhadores particulares orientado pela ampliação da capacidade (infinita) de reprodução do capital, foi-se denominado “especialização flexível” (ANTUNES, 2009, p. 50). Segundo os defensores do referido fenômeno, a inserção das tecnologias microeletrônicas e a organização toyotista do trabalho gestariam novas formas de se articular a contradição entre capital e trabalho, de modo que “defendem as chamadas “características inovadoras” da “nova fase”, mais apropriada a uma interação entre o capital e o trabalho e, nesse sentido, superadora das contradições básicas constitutivas da sociedade capitalista.” (ANTUNES, 2009, p. 50). Estaria, deste modo, justificada a importância da flexibilidade em geral nos processos de trabalho.

Entretanto, o que Ricardo Antunes (2009) e Giovanni Alves (2000) defendem é que, pelo contrário, o processo promovido pelo toyotismo é de desespecialização do trabalho, como pusemos acima, onde estes discursos apareceriam para legitimar a prática de maximização da eficiência operária, a menor quantidade de pessoas produzindo a maior quantidade de produtos com as ferramentas à disposição, praticadas sob a égide do controle da força de trabalho, com os pontos eletrônicos, demanda de produtividade, intensificação dos processos de trabalho e etc. Estariam, portanto, gestando um discurso para legitimar o novo patamar de acumulação capitalista.

Ele deve ser mais “polivalente” e “multifuncional”, algo diverso do trabalhado que se desenvolveu na empresa taylorista e fordista. O trabalho que as empresas buscam cada vez mais não é mais aquele fundamentado na especialização taylorista e fordista, mas o que floresceu na fase da “desespecialização multifuncional”, do “trabalho multifuncional”, que em verdade expressa a enorme intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho. E isso ocorre tanto no mundo industrial quanto nos serviços, para não falar do agronegócio, soterrando a tradicional divisão entre setores agrícola, industrial e de serviços (ANTUNES, 2009, p. 249).

Ao que Giovanni Alves tem também a adicionar:

Mas, por trás da intensificação do ritmo do trabalho que existe no Toyotismo, em virtude da “maximização de ocupação das ferramentas e dos homens” (Coriat), persiste ainda uma nova repetitividade do trabalho. É claro que existe uma ampliação do ciclo de trabalho em virtude da “desespecialização”. Só que, ampliar o ciclo do trabalho não significa desenvolver o processo de “requalificação” do trabalho. A “desespecialização” – ou polivalência operária – não quer dizer que eles tenham se convertido em operários qualificados, mas representam, como salientou Aglietta, “o extremo da desqualificação”, ou seja, seus trabalhos foram despojados de qualquer conteúdo concreto (ALVES, 2000, p. 35).

O que Giovanni Alves (2000, p. 69) demonstra, entretanto, é que, na verdade, a assim chamada “especialização flexível”, leia-se a inserção de pessoas mais qualificadas nos postos de trabalho, criou estratos socioeconômicos dentro da própria fábrica entre os trabalhadores, e, por consequência, trabalhadores menos especializados são mais marginalizados dentro do posto laboral em termos de, entre outras coisas, precarização dos salários; onde, nesta configuração, reside uma contradição estruturante, “sob a lógica do capital, os altos salários precisam dos baixos salários” (ALVES, 2000, p. 80) . Deste modo, a presente exposição a respeito da posição do trabalhador toyotista é, a meu juízo, paradigmática no que diz respeito às novas formas de organização do trabalho,

especialmente por esta exposição residir na característica imperativa e fundamental do capitalismo na pós-modernidade, a flexibilidade.

Nos ocupemos agora da segunda característica elencada acima. Como acaba de ser posto, a consolidação do toyotismo enquanto forma de organização do trabalho majoritária implicou a exclusão de uma dada massa da força de trabalho que estava ocupada no setor industrial; este fenômeno é geralmente referido como “desemprego estrutural” na literatura sociológica mais recente, e se assenta em um dos princípios da Lei geral da acumulação capitalista, a assim chamada superpopulação relativa, que constitui o Exército Industrial de Reserva, formulada por Marx (2013) já em meados do século XIX. Estas pessoas as quais tiveram seu direito de acesso ao trabalho negada precisaram, evidentemente, buscar formas de garantia de subsistência em outras frentes de trabalho, fundamentalmente no setor de serviços, seja ele formal, como frentistas, operadores de caixa, atendentes em fast-foods, ou informal, como flanelinhas, feirantes, entregadores por aplicativos e etc. Este é um fenômeno constitutivo do capitalismo nos países periféricos, que, entretanto, passou a ter mais visibilidade por conta de sua generalização nos países ditos centrais, como sugere a discussão levantada por Barbosa e Alves (2021). À esta fração da classe trabalhadora que se generalizou no período pós-reestruturação produtiva, Giovanni Alves denominou “subproletariado tardio”. Ele diz:

Desse modo, o que denominamos subproletarização tardia é constituída pelos trabalhadores assalariados em tempo parcial, temporários ou subcontratados, seja na indústria, seja nos serviços interiores (ou exteriores) à produção do capital. Nesse caso, tende a predominar o que alguns sociólogos e economistas denominam “informalização” nas relações de trabalho (um eufemismo para a nova precariedade do trabalho assalariado) (ALVES, 2000, p. 78).

Assim, o processo de enxugamento da força de trabalho fabril, por um lado, e o próprio processo de desindustrialização sob a era neoliberal (HARVEY, 2008, p. 35), generaliza um amálgama de postos laborais que possuem formas de contrato diferentes entre si, *part-time*, autônomo e etc. (SORJ, 2000, p. 31), cujo elo que liga todas estas formas, seu conteúdo concreto, é a acumulação flexível. O que está sendo defendido aqui, portanto, é que a generalização do setor de serviços foi um efeito direto do complexo de reestruturação produtiva, ampliando uma fração de classe que reproduz, em suas respectivas frentes de atuação, os interesses de reprodução do capital, onde, entretanto, em função dos aparelhos coercitivos do capital – particularmente para nós, tendo em vista as pessoas que perderam suas possibilidades de atuação laboral em frentes de trabalho

fabris, do desemprego estrutural e do exército industrial de reserva – esta fração de classe apresenta níveis gradativos de desproteção e de possibilidades de serem exploradas, especialmente no setor informal, onde, porém, o próprio setor formal vem sofrendo ataques em termos de regulação do trabalho em função dos interesses de reprodução de classe; constituindo-se assim uma fração de classe com diminutas possibilidades de formação de carreira e marcada por um alto grau de rotatividade (ALVES, 2000, p. 79), em um mundo do trabalho regido por interesses puramente mercantis sob a égide neoliberal.

Além destes efeitos, se faz necessário ainda expor uma outra resultante destes fenômenos e, em geral, da precarização do trabalho que está em voga até hoje no mundo laboral: a generalização do trabalho no setor de serviços deu início a um processo paralelo, nomeadamente, a fragmentação da classe trabalhadora (RODRIGUES, p. 275-276). Como vimos, esta característica já está presente na fábrica toyotista, mas é no setor de serviços que ela se eleva às últimas consequências, uma vez que os postos e processos de trabalho são muito mais divergentes entre si, e a fragmentação da classe trabalhadora traz dificuldades concernentes às perspectivas de articulação de classe, podendo-se chamar isto da maneira que mais aprouver, indo, como Giovanni Alves (2000), para o lado de uma “consciência necessária de classe”, ou, em Harvey, aos “laços de solidariedade de classe” (2008). No entanto, este é um aspecto que será melhor trabalhado quando discutirmos a perspectiva sindical.

Nos resta agora discutir a última característica elencada acima, aquela que diz respeito às formas de engajamento dos trabalhadores neste novo mundo do trabalho. Aqui, no entanto, se faz necessário discutir a perspectiva neoliberal a respeito do sujeito e os meios que este mesmo metabolismo social encontrou para justificar suas contradições, a isto dedicaremos a próxima seção, com vistas a estabelecer os vínculos entre neoliberalismo, mundo do trabalho e engajamento dos trabalhadores.

## **1.2. O que há de neoliberal no novo (e precário) mundo do trabalho?**

Para responder a presente questão, mesmo que de maneira incipiente e com lacunas, precisamos tentar entender o que é neoliberalismo, extraíndo de sua constituição os efeitos sobre o mundo do trabalho. Como já colocamos acima, o neoliberalismo é um projeto político e econômico de restauração do poder de classe (HARVEY, 2008), com vistas à retomada e ampliação da capacidade de reprodução do capital aos patamares

anteriores aos “anos dourados do capitalismo”. Todo modo de produção que engendra em si contradições fundamentais, uma “classe” dominante e uma “classe” dominada, precisa, forçosamente, gerar ideologias que justifiquem suas contradições, leia-se, que naturalizem os processos de produção e reprodução material que são responsáveis pela dominação de uma classe pela outra (MARX, 2007). Esta necessidade advém, evidentemente, das condições de sustentação de uma sociedade; ora, a inexistência de uma ideologia hegemônica que naturalize os processos sociais faria com que as contradições materiais erigidas nesta se tornassem evidentes, de modo que aquela classe que ocupa posição subalterna promoveria o processo de abertura de um período de revolução social. Assim, retornamos à configuração formulada por Marx:

As ideias da classe dominante são, em cada época, as ideias dominantes, isto é, a classe que é a força material dominante da sociedade é, ao mesmo tempo, sua força espiritual dominante. (...) As ideias dominantes não são nada mais do que a expressão *ideal* das relações materiais dominantes, são as relações materiais dominantes apreendidas como ideias; portanto, são a expressão das relações que fazem de uma classe a classe dominante, são as ideias de sua dominação (MARX, 2007, p. 47) (grifo meu).

Entretanto, os discursos hegemônicos que sustentam a ordem social em voga nem sempre são o suficiente para articular as contradições das condições materiais de produção de uma sociedade. Especialmente para nós, tratando-se das sociedades capitalistas, que elevam às últimas consequências as formas de desigualdades sociais periodicamente podemos assistir a eventos históricos de revoluções sociais, como foi o caso da revolução proletária de 1848 – que ficou conhecida como “primavera dos povos” – a comuna de Paris de 1871, a revolução russa de 1917, a revolução cubana de 1959, a chinesa de 1949, entre outras, sendo elas bem sucedidas, como no caso chinês, ou mal sucedidas, como no caso da comuna de Paris que foi encerrada de maneira sangrenta. A forma histórica principal de legitimação ideológica das desigualdades sociais assentava-se fundamentalmente no discurso onde qualquer conquista no direito do trabalho iria causar uma perda irreparável para a capacidade do capital de se reproduzir e a sociedade entraria em um estado de caos<sup>1</sup>. Contudo, o capitalismo neoliberal gestou uma nova

---

<sup>1</sup> A este respeito, Marx (2013) n’O Capital possui uma passagem que ilustra de maneira direta o argumento que estou levantando aqui. Na Seção III “A produção do mais-valor absoluto”, Capítulo 7 “A taxa do mais-valor”, existe uma subseção chamada “A “última hora” de Senior” (p. 299-304), onde o autor traz o posicionamento da burguesia industrial, na persona de Nassau W. Senior, em relação à legislação trabalhista que estava em questão visando à diminuição da jornada de trabalho absoluta. Segundo o posicionamento burguês, a diminuição das curtas jornadas de trabalho que variavam entre 12-16 horas – segundo idade e sexo – tornaria insustentável a perpetuação dos negócios destes senhores, uma vez que o lucro residia

ideologia, uma nova forma de justificar as contradições da sociedade burguesa, e é nesta nova ideologia que encontramos o átomo – ou seja, sua parte constitutiva mais elementar – da sociedade neoliberal: o redimensionamento, em termos de absolutização, da perspectiva da liberdade do sujeito.

O sujeito sob a perspectiva neoliberal é fundamentalmente livre, dotado de razão e orienta suas ações segundo interesses particulares em um mercado competitivo. Plenamente dotado das faculdades do espírito, é dependente apenas de suas ambições e de sua coragem para galgar em sua vida tudo aquilo que deseja; a perspectiva neoliberal de liberdade traz como sujeito oculto, portanto, a igualdade de condições. Assim, o que diferencia as posições sociais que ocupamos é, segundo esta perspectiva, o *mérito*, de modo que o sucesso e o fracasso individual devem ser mensurados pelo grau de esforço que nós, dotados de liberdade absoluta, depositamos em nossas metas de vida. Neste sentido, a ideologia – pensada no sentido que acaba de ser trabalhado – desloca a fonte do fracasso pessoal das contradições do modo de produção capitalista para a falta de esforço individual, constituindo, assim – ainda que de maneira caricata e esquemática – para Byung Chul-Han (2020), uma sociedade do desempenho.

“O sujeito do desempenho, que se julga livre, é na realidade um servo: é um servo absoluto, na medida em que, sem um senhor, explora voluntariamente a si mesmo. Nenhum senhor o obriga a trabalhar. O sujeito absolutiza a vida nua e trabalha” (HAN, 2020, p. 10).

Segundo o mesmo, a liberdade individual é, na verdade, a liberdade do capital, uma vez que é tomado como parâmetro para o esforço constante que é apropriado como forma de reprodução deste metabolismo social (HAN, 2020, p. 12). A presente perspectiva foi arregimentada pelos, dentre outros domínios do saber, economistas neoclássicos, partindo do entendimento que o sujeito é dotado de razão e orienta suas ações em sociedade essencialmente por seus interesses particulares, que geralmente tendem para o consumo, e defendem que o mercado possui a propriedade particular de se autorregular a nível de uma concorrência saudável entre as empresas; para eles, a intervenção estatal deve ser descartada veementemente – uma vez que, como veremos a

---

exclusivamente na última hora de trabalho, o resto servia apenas como forma de reposição do capital variável – força de trabalho – e capital constante – meios de produção. Ainda segundo eles, a impossibilidade de manutenção dos negócios faria com que os trabalhadores ficassem desempregados e os patrões sem os lucros, de modo que haveria apenas perdas para todos os lados. O capitalismo, entretanto, apesar das conquistas de direitos historicamente reivindicados, com a jornada de trabalho inclusa, não acabou.

seguir, a liberdade do sujeito parte da liberdade do mercado – salvo em casos das assim chamadas “falhas de mercado”, nomeadamente, formações de monopólios e oligopólios. Para demonstrar a veracidade deste dado, seus pensadores, tal qual Gregory Mankyw (2009), parte de economias hipotéticas que produzem um único tipo de mercadoria, em condições de *ceterus paribus*, como sorvete ou cerveja. Eles defendem, a nível primário, a igualdade de condições de inserção no mercado competitivo – exatamente por seu caráter competitivo –, que é orientada pelos dotes racionais dos sujeitos ávidos pelo consumo que entram no mercado, cuja grande pedra-de-toque é a liberdade do sujeito. A consequência deste tipo de olhar é, por si só, dupla, ao mesmo tempo sugere que a existência não é coletiva e, por efeito, que a culpa do sucesso e do fracasso na vida são individuais: o sujeito racional dotado das faculdades da razão e de condições objetivas satisfatórias – em relação às possibilidades de ascensão social – deve ser capaz de guiar sua vida segundo suas ambições e desejos, onde o nível de sucesso e fracasso deve ser medido segundo uma escala de *esforço individual*, ou seja, como posto anteriormente, a variável fundamental da perspectiva do sujeito neoliberal é o *mérito*.

E é nesta seara que entra um dos pontos fundamentais do pensamento neoliberal: o sujeito livre em condições de igualdade tem ampla margem de atuação no mundo social da forma que mais lhe aprouver, esta liberdade pode ser comprometida fundamentalmente por um agente social: o Estado. Ora, e, podemos perguntar, por que o Estado pode minar as perspectivas de liberdade? Porque, no neoliberalismo, a liberdade individual é totalmente condicionada pela liberdade do mercado. O mercado, como apontado anteriormente, possui a propriedade autorregulatória e está sempre em condições de plena competição, de modo que a inserção nesta dimensão social se dá exclusivamente pelo desejo pessoal do indivíduo, onde a burocracia estatal, os impostos, taxação e etc. são apenas empecilhos ao exercício pleno da liberdade. Esta é a ideologia neoliberal, a justificativa de nossa miséria e pauperização: a culpa é nossa.

O que Harvey (2008, p. 17) demonstra, entretanto, é que a liberdade defendida sob esse prisma é, na verdade, a liberdade da sacrossanta propriedade privada e do capital reproduzir-se sem quaisquer grilhões, sem o pacto social-democrata. Além disto, o Estado no neoliberalismo não ocupa a função de resolver as “falhas de mercado”, o que há é um pleno movimento de recuo do Estado das esferas sociais, cuja experiência de implementação se deu a partir de aparelhos coercitivos do capital, e um amplo movimento de defesa dos interesses corporativos dos interesses capitalistas, há, neste sentido, uma

subversão no tipo de atuação estatal que estava em voga nos pós-guerra, o que Harvey chama de “Estado neoliberal”.

O pressuposto de que as liberdades individuais são garantidas pela liberdade de mercado e de comércio é um elemento vital do pensamento neoliberal e há muito determina a atitude norte-americana para com o resto do mundo. O que os Estados Unidos evidentemente buscaram impor com mão pesada ao Iraque foi um tipo particular de aparelho de Estado cuja missão fundamental foi criar condições favoráveis à acumulação lucrativa de capital pelos capitalistas domésticos e estrangeiros. Dou a esse tipo de aparelho de Estado o nome de *Estado neoliberal*. As liberdades que ele encarna refletem os interesses dos detentores de propriedade privada, dos negócios, das corporações multinacionais e do capital financeiro (HARVEY, 2008, p. 17) (grifo do autor).

A respeito da implementação das reformas neoliberais através de aparelhos coercitivos, diz o autor:

Esse tratamento se tornou o padrão depois daquilo que Stiglitz chamou de “expurgo” de todas as influências keynesianas do FMI em 1982. O FMI e o Banco Mundial se tornaram a partir de então centros de propagação e implantação do “fundamentalismo do livre mercado” e da ortodoxia neoliberal. Em troca do reescalonamento da dívida, os países endividados tiveram de implementar reformas institucionais como cortes nos gastos sociais, leis do mercado de trabalho mais flexíveis e privatização. Foi inventado assim o “ajuste estrutural” (HARVEY, 2008, p. 38).

Assim, o neoliberalismo é um projeto econômico-político de restauração e ampliação do poder de classe, cuja base elementar se assenta fundamentalmente na pretensa existência de uma liberdade absoluta do sujeito – onde a igualdade aparece como sujeito oculto – cuja condicionante necessária é a liberdade de mercado. É sob esta falsa perspectiva que se fundamenta o recuo do Estado das esferas sociais e abre-se espaço para diversas formas de exploração do trabalho humano, seja em uma relação do sujeito consigo mesmo (HAN, 2020) ou em outras dimensões da vida social. O que pretendi demonstrar ao longo desta exposição, entretanto, é que a ideologia neoliberal pretende naturalizar a função eminente que o *Estado neoliberal*, onde a forma de naturalização das contradições desta sociedade foi o deslocamento da culpa do fracasso da estrutura social para o mérito individual, que apresenta uma dupla vantagem para as classes dominantes: o primeiro e mais básico, é um discurso que serve como ponto de apoio fundamental para a justificativa das contradições da sociedade neoliberal, em segundo lugar, leva o sujeito a potencializar sua capacidade produtiva a partir da perspectiva de que quanto mais esforço, maiores as recompensas.

Retornemos à pergunta que orienta esta seção: o que há de neoliberal neste novo (e precário) mundo do trabalho? Esta pergunta tem uma resposta, a meu ver, dupla, e que

tem relação direta com a discussão em torno da acumulação flexível. Em primeiro lugar, o papel do neoliberalismo no mundo do trabalho foi deslocar o trabalhador de sua unidade concreta, a classe trabalhadora<sup>2</sup>. Isto se deu através de dois processos discutidos anteriormente, da fragmentação da classe trabalhadora (RODRIGUES, 2009, p. 276), por um lado, e, por outro, da recepção da perspectiva do sujeito dentro da classe trabalhadora, onde se tornou comum ver o abandono da categoria “trabalhador”, para a denominação de “colaborador”, “empreendedor” e etc. que demonstra uma individualização da experiência laboral, não mais partindo de uma perspectiva coletiva, tal qual a classe trabalhadora, como posto anteriormente. A segunda é o papel do Estado neoliberal no mundo do trabalho, que trouxe para si o papel de agente de estímulo à acumulação flexível e passou a promover a flexibilização das relações de trabalho (HARVEY, 2008); é daí que surge nosso objeto de análise propriamente, pois, a nosso ver, o neoliberalismo gesta novas formas de regulação do trabalho de tipo próprio, cuja orientação se dá pela acumulação flexível; nos deteremos melhor na análise destas formas adiante. Antes, entretanto, se faz necessário discutir rapidamente a questão do engajamento dos trabalhadores, como disse que o faria ao final da seção anterior.

A discussão das formas de engajamento laboral dos trabalhadores no neoliberalismo se põe em função da difusão de um novo processo no mundo do trabalho de caráter toyotista, onde a subjetividade do trabalhador passa a ser um campo de disputa entre o capital e o trabalho; a este fenômeno Giovanni Alves (2000) denomina ao longo de toda sua obra de “captura da subjetividade operária”. Em função da configuração da nova forma de organização das frentes de trabalho, se fez necessário, por um lado, conquistar o consentimento do trabalhador e, por outro, a partir dos discursos do “empreendedor de si mesmo”, apropriar-se da capacidade criativa dos trabalhadores em termos de potencialização da eficácia produtiva dos mesmos (ANTUNES, 2009, p. 57). Isto se deu mediante aparelhos de vigilância e controle como os Círculo de Controle de Qualidade (CCQ), a partir da constituição de grupo dos trabalhadores para discutir o desempenho no trabalho com vista a um incremento no desempenho laboral, ou mesmo

---

<sup>2</sup> Aqui se faz necessário um rápido esclarecimento a respeito de ao quê me refiro ao falar “unidade concreta”. A ideia de unidade aqui não parte do apaziguamento – não é, neste sentido, um princípio de identidade –, pelo contrário, se dá consoante à perspectiva de um todo contraditório, consoante à dialética hegeliana, cuja apreensão de minha parte se deu a partir de debates estimulados por José Paulo Netto em muitas palestras ministradas pelo mesmo, e que, por não ter apreendido a ideia na fonte, o próprio Hegel, é limitada. Neste sentido, me refiro à classe trabalhadora enquanto uma unidade concreta em função de sua característica fundamental, a necessidade imperiosa de sobreviver dos rendimentos, ainda que mediados pelo dinheiro, de seu trabalho, algo similar ao que Ricardo Antunes expressa ao categorizá-la como “classe-que-vive-do-trabalho” (ANTUNES, 2009).

as pesquisas denominadas Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que são orientadas para o diagnóstico das fontes de insatisfação dos trabalhadores com vistas à sua resolução orientado pelo aumento da produtividade dos trabalhadores – método amplamente utilizado por pesquisadores em administração.<sup>3</sup>

Esta forma de articulação entre trabalhador e posto laboral, uma suposta parceria entre capital e trabalho, seria um agente estimulante do engajamento do trabalhador, uma vez que, supostamente, a presença do trabalhador seria valorizada e a integração de suas ideias nas dinâmicas laborais seria uma expressão concreta deste novo patamar das relações de trabalho sob a era do capitalismo neoliberal. Aparece também sob a forma de cobranças coletivas em torno da capacidade de atuação ampla do trabalhador, que geralmente se expressam na cobrança em torno da “proatividade”.<sup>4</sup> Ao que Giovanni Alves adiciona:

É importante estimular o comprometimento operário, por intermédio da pressão coletivamente exercida pela equipe de trabalho sobre todo elemento do *team* (o que Coriat caracterizou como uma técnica de controle social denominada “ostracismo”). Sob o Toyotismo, a eficácia do conjunto do sistema não é mais garantida pela rapidez da operação do operário individual em seu posto de trabalho, tal como no fordismo, mas pela integração ou pelo “engajamento estimulado” da equipe de trabalho com o processo de produção (ALVES, 2000, p. 54)

Estabelecido este panorama a respeito do objeto que iremos tratar, podemos agora discutir propriamente as novas formas de regulação neoliberal do trabalho. Para a presente discussão, tomaremos como empiria trabalhadores de postos de combustíveis, entendendo como tal trabalhadores que atuam em postos revendedores de combustíveis, responsáveis pelo atendimento de clientes, abastecimento de veículos, troca de óleo e a chefia na pista de abastecimento, onde suas atividades exercidas no cotidiano laboral

---

<sup>3</sup> Durante meu levantamento do estado da arte de pesquisas realizadas a respeito de trabalhadores de postos de combustíveis para a realização do presente trabalho, foi possível encontrar diversas pesquisas que estavam orientada por este mesmo fim. Especialmente para a presente discussão, uma delas utilizou o método QVT, onde o autor põe que: “A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), apesar de ter feito parte da vida dos trabalhadores desde o início da vida laboral, pode ser considerado um tema relativamente recente em termos de estudo, que vem sendo tratado com mais importância *pelos gestores*. Não se trata apenas de um processo de retorno positivo para o funcionário, mas também para a organização, *tendo em vista que funcionários com uma boa QVT rendem e produzem mais*. (SOUZA; MEDEIROS, 2007)” (PONTES, 2016, p. 12-13) (grifo meu)

<sup>4</sup> Existem uma riqueza muito grande a respeito dos elementos que constituem as formas de engajamento do trabalhador, como a dimensão dos aparelhos eletrônicos como dispositivos de controle trazidos por Zarifian (2002); entretanto, dado o objeto de investigação do presente trabalho, me satisfarei com a exposição sumária realizada, pois, acredito que esta dimensão constitutiva da organização toyotista do trabalho não poderia ser ignorada

excedem suas atividades suas atividades “oficiais” (ANDRÉ, 2011; FERREIRA e FREIRE, 2001). Por razões de praticidade, em alguns momentos do trabalho usarei “frentista” como uma designação genérica para estes trabalhadores. A escolha desta categoria se dá em função de, como pretendo demonstrar adiante, estes trabalhadores serem diretamente acometidos pelas novas políticas de regulação neoliberal do trabalho calcadas na flexibilização das relações de trabalho, além de constituírem uma massa de força de trabalho significativa, expressando concretamente as dimensões deste novo (e precário) mundo do trabalho, como alta rotatividade, jornada de trabalho flexível, ausência de EPI’s e etc.

Como tratamos anteriormente, este novo mundo do trabalho é gestado no seio das dinâmicas de flexibilização das relações de trabalho, onde “surge, cada vez mais, a necessidade de nova regulação do trabalho, capaz de “traduzir”, em normas legais, os imperativos da flexibilidade” (ALVES, 2000, p. 239). Ao longo do processo de pesquisa, fui induzido à formulação onde as novas formas de regulação neoliberal do trabalho operam segundo uma divisão tripartite: a desregulação do trabalho, a “regulação negativa” e a luta pela existência. Os esforços promovidos nas próximas seções serão no sentido de discutir estas categorias regulatórias entre os frentistas, de modo a tentar entender as formas como a flexibilização do mundo do trabalho se traduz efetivamente em termos de cotidiano laboral destes trabalhadores e em termos formais, leia-se, jurídicos.

### **1.3. A desregulação do trabalho entre os trabalhadores de postos de combustíveis**

Antes de passarmos a discutir os efeitos da desregulação do trabalho entre estes trabalhadores, faz-se necessário neste espaço discutirmos o que aqui está sendo pensado como “desregulação”. Posto os esforços realizados para localizar historicamente esta tendência ao longo do presente capítulo, irei me furtrar a contextualizar esta categoria analítica e apenas a descreverei. Entendo por desregulação do trabalho todo movimento promovido em termos formais para ou eliminar por completo uma regulação que protege os trabalhadores ou torna-la genérica o suficiente para esvaziá-la de seu conteúdo concreto e, por consequência, de sua capacidade interventora. O objetivo da presente seção é discutir como os trabalhadores de postos de combustíveis se põem frente a esta dimensão do novo mundo do trabalho.

O posto de combustíveis em que realizei o trabalho de observação era composto, nos períodos da manhã e da tarde, de uma frentista, um trocador de óleo e uma chefe de pista que era, ao mesmo tempo, frentista. Como foi posto anteriormente, estes trabalhadores ocupam uma posição polivalente, onde o trabalho real é superior ao trabalho prescrito (ANDRÉ, 2011; FERREIRA E FREIRE, 2001), leia-se, o trabalho em ato executado por estes trabalhadores é maior e mais intenso do que aquele ao qual estes trabalhadores são comumente atribuídos<sup>5</sup> – levando-se em conta, evidentemente, as diferentes funções exercidas no posto de trabalho – de forma a constituir uma caricatura de “superfrentista”. Aqui é necessário indicar as diferenças de cada função ocupada neste posto de trabalho. Da função de frentista exige-se o atendimento de clientes, o abastecimento e a função de caixa, recebendo o pagamento e fechando o caixa após o final do turno. Ao trocador de óleo cabe a atuação em uma das frentes de trabalho dos postos de combustíveis, a troca de óleo, e a mesma atuação que os frentistas – o desempenho como frentista por parte do trocador de óleo aconteceu no posto em que realizei o trabalho de observação, entretanto, fui informado que não é assim para todos os postos, depende da quantidade de demanda que a troca de óleo tem, ou seja, se um posto tiver demanda constante nesta frente de trabalho, geralmente o trocador de óleo não precisa atuar como frentista – e, por último, a função de chefe de pista é de ser o suporte do gerente, de modo a estimular os trabalhadores ao batimento das metas, ao desempenho eficiente durante o cotidiano laboral e etc. aquilo que traduzirei no próximo capítulo como uma expressão dos interesses do patrão na pista de abastecimento.

Assim, além do exercício das respectivas funções básicas dos trabalhadores, a eles também estão associadas as funções de limpeza do posto de trabalho, aferição diária do nível de gasolina, calibragem de pneus, checagem do nível de óleo nos veículos, completar a água do radiador, a função de segurança – isto em dois sentidos, o primeiro em relação ao controle de quem estaciona o veículo nas dependências do posto sem ser cliente, que com muita frequência acabou em conflito entre os trabalhadores e os donos dos veículos, e no sentido da exposição a riscos de assalto, que ameaça à integridade física dos frentistas, como indicam muitas pesquisas (ANDRÉ, 2011; FERREIRA e FREIRE, 2001; SOUZA, 2019; MOURA-CORREA, JACOBINA, DOS SANTOS, PINHEIRO, MENEZES, TAVARES, PINTO, 2014) – entre outras frentes de trabalho que estes

---

<sup>5</sup> A respeito da discussão do que é um frentista, consultar:

Deveres do frentista: Tudo o que você precisa saber! **ClubPetro**. Disponível em: <https://blog.clubpetro.com/deveres-do-frentista/#o-que-faz-um-frentista>. Acesso em: 14/05/2024

trabalhadores atuam. A estas frentes de trabalho, digamos, diretas, temos também o incremento de uma carga significativa de trabalho emocional<sup>6</sup> (HOCHSCHILD, 1983), típico do setor de serviços, de postos de trabalho que lidam com pessoas, e não com a produção, onde “o próprio trabalhador é parte do produto que está sendo oferecido ao cliente” (SORJ, 2000, p. 30), de modo que este incremento configura uma outra frente de trabalho, apesar de não ser tão visível quanto as outras. Assim, o trabalho de frentista aparenta expressar a polivalência operária toyotista que discutimos acima (ALVES, 2000) – com a diferenciação da presença de trabalho emocional – onde à ampliação das frentes de trabalho não corresponde um incremento no salário.<sup>7</sup>

Além da flexibilização das frentes de trabalho, entre estes trabalhadores temos também a flexibilização da jornada de trabalho. Ela se expressa em termos práticos a partir da extensão absoluta da jornada de trabalho que ocorre de duas formas: por um lado, ao se chegar mais cedo e/ou sair mais tarde do trabalho, e, por outro, da perda parcial ou completa do intervalo do trabalho. Ao cabo dos meses em que estive realizando o trabalho de observação, foi extremamente comum ver os trabalhadores começando a trabalhar antes de o início de sua jornada de trabalho, sem que, entretanto, eles pudessem encerrar a jornada de trabalho diária mais cedo ou que recebessem remuneração extra pelo trabalho excedente.<sup>8</sup> Houve um caso particularmente ilustrativo disto que estou trazendo. Depois de algum tempo em que estive frequentando o posto, por razões que fogem à minha capacidade explicativa, a quantidade de clientes no período compreendido entre 07:00 às 08:00 aumentou significativamente, e nesse período apenas duas pessoas compunham a pista de abastecimento, de modo que o atendimento, dado a quantidade de clientes, não era o mais eficiente possível. Para resolver este problema, mudaram o

---

<sup>6</sup> A respeito da discussão da mercadorização dos sentimentos humanos levantada pela a autora, algumas demonstrações interessantes podem ser encontradas no seguinte site:

Frentista. **Gupy**. Disponível em: <https://www.gupy.io/profissoes/frentista>. Acesso em: 14/05/2003

Nele o trabalho emocional, a administração das emoções com vistas a criar um *display* facial e corporal, aparecem como características fundamentais para a profissão, de modo que, de maneira traduzida, as expressões – atuação superficial (HOCHSCHILD, 1983, p. 7, p. 35) – e sentimentos destes trabalhadores são também parte de seu trabalho, e, neste sentido, uma mercadoria.

<sup>7</sup> Os limites desta afirmação se dão em função da ausência de dados históricos que nos permita desenhar um panorama das transformações históricas da atuação laboral destes trabalhadores, de modo que o que é possível com o que possuímos à nossa disposição é sugerir a possibilidade de existir esta relação, sem que, entretanto, possamos afirmar de maneira categórica que a mesma existe de maneira concreta.

<sup>8</sup> Os trabalhadores não reivindicam estas horas excedentes. Toda vez em que notei uma ocasião de extensão absoluta da jornada de trabalho, perguntei a eles se receberiam alguma remuneração extra, e sempre respondiam “não”, em um tom conformado. Não perguntei de maneira direta o porquê disto, mas a forma como eles se reportavam a esta situação sugeria que eles não reivindicavam porque, por um lado, eles já trabalharam em postos de trabalho muito piores, em termos de jornada de trabalho e remuneração, e, por outro, por esta ser uma batalha perdida já desde seu início, uma vez que o patrão não iria ceder.

horário de um dos trabalhadores, cuja jornada iniciava às 08:00, passando para às 07:00, para um incremento na eficácia do atendimento. No entanto, para que fosse possível a realização desta jornada sem a devida remuneração pelo excedente de trabalho e de maneira encaixar nos parâmetros legais, além de uma hora a mais de trabalho, foi atribuído a ele mais uma hora de intervalo. A respeito da composição da jornada de trabalho, observar a imagem abaixo:

### IMAGEM 1



**FONTE: ACERVO DO AUTOR**

Como a própria imagem, que foi obtida no posto em que realizei a observação direta, sugere, ao contrário do que geralmente pensamos, a jornada de trabalho regular é composta por horário de trabalho e intervalo remunerado, ou seja, o intervalo de descanso não está fora da jornada de trabalho. Assim, a jornada do trabalhador não se alongou apenas em uma hora, mas sim em duas horas, constituindo essas duas horas como extensão absoluta da jornada de trabalho – onde ao excedente da jornada de trabalho damos o nome de mais-trabalho – é uma das formas clássicas de geração e extração de mais-valor absoluto (MARX, 2013). Além disto, estes trabalhadores não folgam aos domingos e feriados – salvo em um domingo do mês, que é obrigação legal como está na imagem acima, e caso o feriado coincida com a folga regular do trabalhador – trabalhando de maneira compulsória. Há uma remuneração excedente para o trabalho realizado em dias de feriados, onde, entretanto, estes trabalhadores estavam há anos sem receber este

bônus, guardando a expectativa de que quando ele voltasse, traria junto o retroativo do tempo trabalhado; o bônus retornou neste ano de 2024, sem ser acompanhado pelo retroativo que os trabalhadores esperavam<sup>9</sup>.

Como descrevi acima, a pista de abastecimento é composta fundamentalmente pela frentista-chefe de pista, uma frentista e o trocador de óleo, onde, para o funcionamento regular da pista de abastecimento se faz necessário pelo menos dois trabalhadores para o atendimento de clientes. Em diversas ocasiões, no entanto, a frentista estava em seu intervalo – às vezes isto acontecia antes mesmo de seu intervalo começar – e surgia uma demanda para o trocador de óleo, de modo que a frentista perdia uma parte ou por inteiro, seu intervalo de trabalho para que fosse satisfeita a composição de no mínimo duas pessoas na pista de abastecimento<sup>10</sup>. A troca de óleo é uma atividade sensível e demanda muito tempo para a sua realização, uma vez que pode causar danos aos veículos, então, sempre que aparecia demanda próximo ao horário de intervalo da frentista, ela perdia o intervalo inteiro, e, sempre que aparecia enquanto ela estava no intervalo, ela perdia todo o tempo de descanso que lhe havia sobrado<sup>11</sup>. Somado a tudo isto que foi discutido até o momento, temos ainda um outro elemento de flexibilização da jornada de trabalho: acordos estabelecidos – evidentemente que de maneira desigual – entre alguns trabalhadores e o patrão para ao longo da semana estes trabalhadores trabalhem a mais, tendo como elemento de compensação uma redução na jornada de trabalho aos sábados. Foram duas as pessoas que eu soube que partilham destes acordos, um deles entrava às 08:00 e saía às 17:00, e a outra entrava às 06:00 e saía às 16:00. De modo que ela, aos sábados, sai às 11:00 e ele às 12:00. Note-se que aos sábados estes trabalhadores recebem uma dada quantidade de horas de folga como compensação pelo excedente semanal, porém o tempo excedente trabalhado ao longo da semana é maior que a redução da jornada aos sábados, ou seja, ao longo da semana o trocador de óleo trabalha

---

<sup>9</sup> A reportagem a seguir traz esta discussão no âmbito do sindicalismo dos frentistas em Sergipe. DIAS, Leonardo. “Os sindicatos foram comprados pelos donos de postos de combustíveis”, diz frentista que não recebe pagamento aos feriados. **GARAGEM-SE**. Disponível em: <https://garagemse.com.br/2024/01/os-sindicatos-foram-comprados-pelos-donos-de-postos-de-combustiveis-diz-frentista-que-denuncia-que-nao-recebe-pagamento-aos-feriados/>. Acesso em: 14/05/2003

Além disso, em entrevista realizada pelo autor para a presente pesquisa foi confirmado diretamente este dado trazido na presente discussão.

<sup>10</sup> Era comum também o próprio trocador de óleo perder ou parte de seu intervalo ou ele por completo em função de demandas na troca de óleo.

<sup>11</sup> Curiosamente, independente do que aconteça ao intervalo destes trabalhadores – leia-se, eles tendo acesso ao direito de descanso ou não – eles têm obrigação do duplo batimento do ponto, o primeiro de “Começo do intervalo”, e o segundo, depois de uma hora, de “Volta ao trabalho”; ou seja, independente do que aconteça, há o registro de entrada e saída do intervalo.

uma hora e a chefe de pista quatro horas, gratuitamente<sup>12</sup>. Com um simples cálculo, fica evidente que estas pessoas trabalham gratuitamente diversos dias anualmente, e, de maneira não-fortuita, as pessoas que estão submetidas a este acordo são as que ocupam funções diferenciais no posto de trabalho, de modo que não se faz necessário, para o patrão, empregar mais força de trabalho especializada – como o trocador de óleo – e com uma remuneração adicional, como a chefe de pista – a isto também é conjugado o fato que nestes dias trabalhados gratuitamente não está inclusa na jornada de trabalho o intervalo, somente as oito horas de trabalho propriamente. Neste sentido, estes dias gratuitos constituem um mais-trabalho que é apropriado pelo patrão na forma de mais-valor (MARX, 2013). A flexibilidade da jornada de trabalho e a polivalência laboral que estamos discutindo aqui são, portanto, reflexos concretos das novas formas de regulação neoliberal do trabalho sob a égide da acumulação flexível nos termos que discutimos acima.

A partir de agora iremos tornar nossas atenções para uma das dimensões de regulação do trabalho que sofreu investidas de caráter desregulador na era neoliberal, nomeadamente as Normas Reguladoras do trabalho, nascidas em 1978. As NR's são muitas e por demais extensas, de modo que uma descrição de suas transformações é virtualmente impossível e despropositada em relação à discussão que estamos levantando no presente trabalho. Assim, estará em anexo (anexo 1) ao final do trabalho algumas tabelas comparando a versão original de algumas NR com sua versão mais atual, para o caso de alguém se interessar, mas para o corpo do texto trarei apenas o necessário para demonstrar meus argumentos e que tenha alguma relação com trabalhadores de postos de combustíveis. Deste modo, privilegiarei aqui a NR-6, que dispõe a respeito da utilização de EPI's, dimensão fundamental para falarmos de frentistas. As disposições da portaria original de 1978 a respeito dos deveres dos empregadores eram o seguinte:

- 6.2. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: a) sempre que as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho; (106.001-5/ I2)
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; (106.002-3 / I2)
- c) para atender a situações de emergência. (106.003-1 / I2).

---

<sup>12</sup> A isto se soma também a folga de ambos ser aos domingos, dia em que o posto está com pouca movimentação

O item equivalente a este na versão atualizada de 2020 dispõe que os EPI's devem ser disponibilizados nas seguintes circunstâncias:

1.5.5.1.2 Quando comprovada pela organização a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva, ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação ou, ainda, em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se a seguinte hierarquia: a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;  
b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.

Como sabemos, o benzeno é um composto da gasolina que está associado ao desenvolvimento de diversos tipos de câncer, e, por conta do contato dos frentistas com este composto, ele representa um risco ocupacional a esta categoria (SOUSA E CARDOSO, 2016; MOURA-CORREA, JACOBINA, DOS SANTOS, PINHEIRO, MENEZES, TAVARES, PINTO, 2014; CORRÊA, 2014). Apesar da inexistência de estudos capazes de demonstrar de maneira inequívoca a relação entre o desenvolvimento de câncer entre frentistas como resultado de sua prática laboral – apesar de já ter sido comprovado a intoxicação de frentistas por benzeno e tolueno associados à ausência de EPI's (SOUSA E CARDOSO, 2016, p. 5) – os estudos encontrados são unânimes em afirmar no risco real de desenvolvimento de câncer como doença ocupacional. Neste sentido, Corrêa (2014) põe que:

No Brasil, para os 86.353.839 trabalhadores ativos encontrados no Censo 2010, foram estimados 7.376.761 (8,5%) trabalhadores em grupos ocupacionais potencialmente expostos, e 770.212 (8,9 / 1.000) expostos ao benzeno no trabalho (Tabela 1). Dentre estes, o grupo ocupacional com o maior número de expostos ao benzeno foi o de Operadores e Mecânicos de Máquinas e Motores (n=474.116), que representou mais da metade do total (61,6%), seguido pelos Frentistas de Postos de Combustíveis (n= 129.313) com 16,8%. (CORRÊA, 2014, p. 59)

A portaria atualizada de 2020 da NR-6 apesar de muito mais detalhada que sua versão original, traz uma inconsistência primária, que diz respeito à NR-1 (Disposições Gerais); traz em si uma das duas características que foi elencada ao início desta seção: se torna suficientemente genérica para ser destituída de seu conteúdo concreto. Isto se expressa na ambiguidade dos meios de concretização destas normas. Enquanto a portaria original da NR-1 traz que o órgão a quem cabe lidar com os assuntos de Saúde e Segurança do Trabalho é a Delegacia Regional do Trabalho (DRT), onde os deveres e meios de realização das atividades são postos de maneira detalhada, a portaria atualizada

da NR-1 satisfaz-se em indicar a instituição competente, Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), sem detalhar diretamente os meios pelos quais ela deve atuar, reproduzindo, neste sentido, o caráter desregulador do novo mundo do trabalho. Em outras palavras, apesar de a NR-6 atualizada ser mais detalhada que a primeira, em função das transformações sofridas pela NR-1, os meios de aplicação concreta da NR-6 são minados frente à ambiguidade trazida pela NR-1.

Assim, o que se pretende fazer claro aqui é o efeito do processo de flexibilização das relações de trabalho entre os frentistas, ou seja, demonstrar os efeitos concretos da ofensiva neoliberal nos direitos historicamente reivindicados pela classe trabalhadora, de modo que fica claro a facilidade com que a jornada de trabalho destes trabalhadores aumentam sem repercutir em remuneração ou punição legal ao patrão, por um lado, e, por outro, o quão desprotegido, inclusive em termos físicos, estes trabalhadores estão, particularmente para nós em função da ofensiva neoliberal contra as Normas Reguladoras. No caso dos trabalhadores de postos de combustíveis, apesar da ampliação da NR-6, esta não foi o suficiente para que esta categoria fosse contemplada, deixando-os sob o risco real de desenvolvimento de doenças relacionadas ao contato com benzeno, sendo que a falta da contemplação destes trabalhadores está condicionada, acredito, pela ausência de estudos que demonstrasse de maneira inequívoca a relação entre uma coisa e outra. E aqui entra um ponto que precisamos discutir antes de passarmos à próxima seção.

A rotatividade é uma característica típica dos trabalhadores que ocupam este estrato da classe trabalhadora, compondo um setor de serviço fragmentado e desregulado (ALVES, 2000; HARVEY, 1992), e os frentistas não fogem a esta característica segundo indicam algumas pesquisas (PONTES, 2016; DIAS, 2018; FERREIRA E FREIRE, 2001; ANDRÉ, 2011; CARVALHO, MOURA, FEITOSA, 2015). Para fortalecer este argumento, temos os seguintes dados de admissão e demissão de frentistas em Sergipe:

**TABELA 1**

ANO	CONTRATAÇÕES	DEMISSÕES
2017	555	575
2018	505	583
2019	598	558
2020	479	628
2021	753	546

2022	622	539
2023	740	622

**FONTE: QueroBolsa<sup>13</sup>**

Note-se que o número de contratações e demissões são sempre próximos, sendo que o de demissões por vezes supera as contratações. O presente dado é particularmente pertinente para nós dentro da discussão que estava sendo levantada porque, segundo Corrêa (2014), o coeficiente de morte por leucemia, que é o tipo de câncer mais associado à categoria de frentistas<sup>14</sup>, entre grupos ocupacionais expostos ao composto benzeno foi duas vezes maior em relação a outros grupos ocupacionais trazidos pela pesquisadora, onde este dado pode estar sendo, ainda segundo a mesma, abafado pelo “trabalhador saudável”, por conta da grande rotatividade entre os frentistas, a doença pode ser desenvolvida quando o trabalhador está já ocupando outro posto laboral, de modo que dificulte o estabelecimento da conexão entre desenvolvimento de câncer e trabalho em posto de combustíveis sem EPI’s. A discussão trazida na presente seção pretendeu-se demonstrar, de maneira prática entre estes trabalhadores, o resultado das tendências históricas de desenvolvimento das relações de produção capitalista, onde a desregulação aparece como uma expressão legal do imperativo da flexibilidade no novo (e precário) mundo do trabalho (ALVES, 2000).

#### **1.4. A “regulação negativa” entre os trabalhadores de postos de combustíveis**

Assim como no início da seção anterior, antes de passarmos para a discussão em torno da assim chamada “regulação negativa”, se faz necessário indicar o que se quer dizer com esta categoria. Por regulação negativa refiro-me a regulações de cunho neoliberal que tornam o trabalho menos protegido e os trabalhadores mais suscetíveis a doenças desenvolvidas em função da ocupação laboral e diversas formas de exploração do trabalho. O caráter negativo apontado aqui não é de cunho moral, mas sim no sentido de subtração, leia-se, são regulações que no lugar de adicionar, subtraem; são, neste sentido, regulações de caráter desreguladoras. Diferenciam-se da desregulação do trabalho por não serem eliminação direta de uma regulação – como, por exemplo, a

<sup>13</sup> Os dados utilizados pelo site são do Ministério do Trabalho e Emprego

<sup>14</sup> Ver Corrêa (2014, p. 94-96)

revogação da NR-2 – ou a generalização de uma regulação que a destitui de seu conteúdo mais concreto – como o caso discutido anteriormente da NR-1 – apesar de serem orientadas segundo o mesmo princípio de flexibilização das relações de trabalho. Para demonstrar a existência de regulações deste tipo entre os trabalhadores de postos de combustíveis, lançarei mão da Portaria MTPS N° 1109 de 21/09/2016 (anexo 2), que foi revogada para dar espaço à sua versão atualizada, a Portaria MTP N° 427 de 07/10/2021 (anexo 3), sendo que ambas dispõem a respeito dos riscos ocupacionais de categorias de trabalhadores que têm contato com o benzeno, como os frentistas, e, após isto, demonstrarei a relação íntima entre a regulação negativa e a desregulação do trabalho tendo como base a discussão anterior a respeito do uso de EPI's entre frentistas.

Ambas as portarias são extensas demais para serem totalmente expostas aqui. Dessa forma, trarei os itens que discutem a utilização dos EPI's orientado pelos riscos de desenvolvimento de doenças ocupacionais. A portaria de 2016 dispõe que:

12.2 Os trabalhadores que realizem a atividade de abastecimento de veículos, citadas nas alíneas “g” e “h” do item 5.1.1.1, em função das *características inerentes* à própria atividade, estão dispensados do uso de equipamentos de proteção respiratória. (grifo meu)

Os referidos itens “g” e “h” são os seguintes:

- g) abastecimento de combustível para veículos;
- h) abastecimento de combustíveis em recipientes certificados

Antes de passarmos à discussão, indiquemos os equivalentes na portaria atualizada de 2021. São eles:

12.1.1 Os trabalhadores que realizem, direta ou indiretamente, as atividades críticas listadas no subitem 5.1.1.1, exceto as relacionadas nas alíneas "d", "g" e "h", e, inclusive, no caso de atividade de descarga selada, prevista na alínea "e", devem utilizar equipamento de proteção respiratória de face inteira, com filtro para vapores orgânicos, assim como equipamentos de proteção para a pele.

Os referidos itens “d”, “g” e “h” são os seguintes:

- d) estacionamento do caminhão, aterramento e conexão via mangotes aos tanques subterrâneos;
- g) abastecimento de combustível para veículos;
- h) abastecimento de combustíveis em recipientes certificados;

Começamos pela portaria revogada de 2016. A justificativa da ausência de equipamentos de proteção respiratória dada por esta legislação se assenta nas supostas “características inerentes” das atividades de abastecimento de veículos e recipientes certificados, ambas sendo atividades laborais dos frentistas. Primeiramente, os trabalhos levantados a respeito do risco de exposição a produtos cancerígenos foram unânimes em afirmar o potencial de desenvolvimento de doenças ocupacionais relacionadas à contaminação por benzeno (SOUZA, 2019; SOUSA, 2011; SOUSA E CARDOSO, 2016; MOURA-CORREA, JACOBINA, DOS SANTOS, PINHEIRO, MENEZES, TAVARES, PINTO, 2014; CORRÊA, 2014). Em segundo lugar, a via respiratória não é o único meio de absorção deste composto pelo corpo humano, como põem Flávia Souza e Mariana Cardoso (2016),

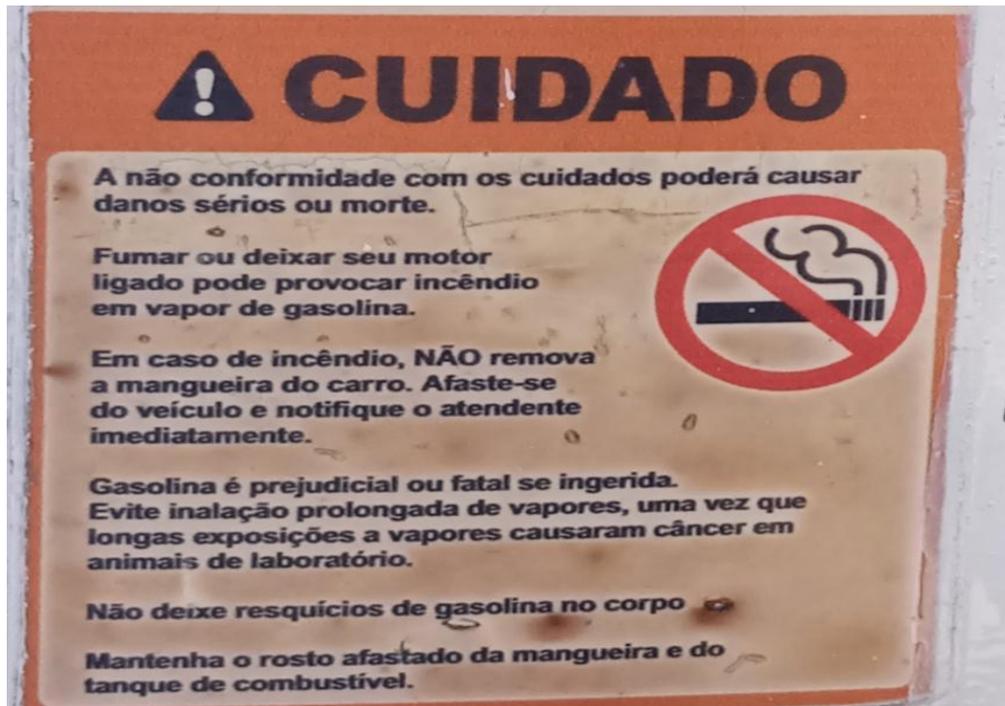
A toxicidade do benzeno não depende da via de acesso ao organismo, porém, consideram-se as principais: a) a via respiratória, por meio da inalação de vapores; b) a digestiva; c) a dérmica, influenciada pela integridade, hidratação e temperatura da pele, assim como o tempo de contato dérmico com a substância. A exposição pode acarretar sintomas e alterações gastrointestinais, sendo mais frequentes dor estomacal, pirose e má digestão. Na epiderme/derme, evidenciam-se alergias e prurido principalmente nas mãos. São relatadas, ainda, alterações no sistema nervoso central, como vertigens e, principalmente, o comprometimento do sistema respiratório. Devido à inexistência de níveis de segurança de exposição ao benzeno presente em combustíveis derivados de petróleo, deve-se considerar qualquer exposição, ainda que mínima possível, perigosa para a saúde dos trabalhadores. (SOUZA E CARDOSO, 2016, p. 5)

Assim, as pesquisas que fazem referência à relação entre a categoria de frentistas e o contato com compostos da gasolina apontam os riscos reais de desenvolvimento de doenças pelo contato com o benzeno, e, além disto, a portaria ignora por completo as outras formas de absorção deste composto, satisfazendo-se em apontar uma abstração desfundamentada que chamaram de “características inerentes” das atividades executadas pelos trabalhadores de postos de combustíveis.

Ora, se a portaria de 2016 apresentava problemáticas em sua justificativa da ausência de EPI’s, a portaria de 2021 resolveu este problema de maneira majestosa: eliminou as justificativas para encaixarem os frentistas e outros trabalhos como categorias que não precisam de EPI’s, de modo que satisfizeram-se apenas em indicar aqueles que utilizam equipamentos de proteção dérmica e respiratórias, e aqueles que, não sabemos segundo qual fundamento empírico, não precisam utilizar. Assim, estas formas de regulação negativa são coadunadas com a própria desregulação do trabalho, de modo que

a NR-6, segundo aquelas problematizações que apontamos anteriormente, acometida pelos princípios desreguladores justificam os princípios que orientam a regulação negativa da proteção a trabalhadores que possuem contato com o benzeno, uma vez que ambas são reflexos diretos dos princípios de regulação flexível do mundo do trabalho. A estas problematizações no âmbito das pesquisas ainda podemos somar a seguinte imagem:

**IMAGEM 2**



**FONTE: ACERVO DO AUTOR**

No posto de combustíveis em que realizei o trabalho de campo, este aviso ficava ao lado de uma das bombas de gasolina, indicando de maneira direta os riscos do contato prolongado com a gasolina a partir de resíduos de vapor de gasolina durante e após o abastecimento. Em meu tempo neste posto de trabalho, pude comprovar de maneira direta este dado, pois era possível ver os resíduos vaporizados de gasolina durante o abastecimento. Por último, o aviso pede para evitar a inalação prolongada de vapores; ora, como um trabalhador cuja frente de trabalho majoritária é o abastecimento de veículos e recipientes irá evitar o contato com estas substâncias sem a utilização de EPI's? E, tendo como base todos estes dados trazidos aqui, quais foram os parâmetros que os legisladores utilizaram para desobrigar o uso de EPI's pelos trabalhadores de postos de combustíveis? Como foi amplamente posto aqui, ambas as regulações são efeitos dos

interesses orientados pela acumulação flexível, onde a mão que tira é a responsável por colocar sobre a mesa a maçã podre.

Por último, cabe indicar outras dimensões da regulação negativa. Sendo um efeito dos interesses da reprodução capitalista, visa também o incremento da produtividade dos trabalhadores. Neste sentido, nós podemos apontar o sistema de metas e comissões, que são formas de controle e estímulo à produtividade dos trabalhadores, sendo orientados pela perspectiva de estabelecer um parâmetro de competitividade entre os trabalhadores. Temos também, mais especificamente entre os trabalhadores, a própria figura do chefe de pista, cuja função é orientada fundamentalmente para concretizar os interesses da empresa capitalista na própria pista de abastecimento, de modo que esta é a figura responsável por estimular ao batimento de metas, o bom atendimento aos clientes – leia-se, a concretização do trabalho emocional, da “atuação superficial” (HOCHSCHILD, 1983, p. 34) – agindo como o panóptico benjaminiano discutido por Byung-Chul Han (2020), trazendo à pista de abastecimento o conflito entre capital e trabalho na figura do próprio trabalhador que reproduz os interesses do patrão. Estas são expressões concretas da regulação negativa entre trabalhadores de postos de combustíveis. A regulação negativa é, portanto, uma das dimensões constitutivas fundamentais das novas formas de regulação neoliberal do trabalho.

### **1.5. A luta pela existência entre os trabalhadores de postos de combustíveis**

Assim como ao início das seções anteriores, cumpre também no presente espaço discutirmos o que é a categoria a qual estamos lançando mão antes de passarmos a seus efeitos. A luta pela existência no sentido que estamos discutindo aqui remonta diretamente à perspectiva discutida anteriormente daquilo que Giovanni Alves (2000) e Ricardo Antunes (2009) chamam de “desespecialização”, ou, mais precisamente, a polivalência operária. Este foi o movimento típico do desenvolvimento da organização toyotista do mundo do trabalho no bojo do processo de reestruturação produtiva, que visava a ampliação das frentes de trabalho com vistas à – aliada com as tecnologias microeletrônicas – redução da força de trabalho. O trabalho humano, entretanto, não pode ser substituído por completo – tanto no setor de produtivo quanto no de serviços – de modo que é possível ele ser em seu aspecto mais aparente, substituível, como, por exemplo, o autoatendimento em supermercado, mas o pleno funcionamento dos postos laborais é sempre dependente da força de trabalho humana; assim, apesar da possibilidade

de substituição dos operadores de caixa por robôs, ainda se faz necessário a produção das mercadorias comercializadas, o transporte, organização, manutenção de internet, estoque e etc. que criam a dependência constante do trabalho humano. Portanto, a luta pela existência que estamos tratando aqui é a disputa em torno do direito de acesso e permanência às frentes de trabalho que são constantemente ameaçadas de extinção.

Ora, os leitores deste texto podem se indagar se a extinção dos postos de trabalho é uma forma de regulação do trabalho, uma vez que as outras categorias discutidas são já em suas camadas mais superficiais regulações. Como discutimos ao longo deste capítulo, aquilo que aqui está sendo chamado de novas formas de regulação neoliberal do trabalho são expressões diretas da incidência da luz da acumulação flexível sobre o mundo do trabalho (HARVEY, 1992; ALVES, 2000), que operou uma ruptura com o assim chamado “compromisso social-democrático” (ANTUNES, 2009, p. 40) com vistas à retomada aos patamares anteriores da reprodução do capital orientado pela restauração do poder de classe (HARVEY, 2008). À lógica de regulação neoliberal do trabalho corresponde os princípios de eliminação dos direitos historicamente galgados pela classe trabalhadora, e, dentre os direitos ameaçados por este metabolismo social, o próprio direito de acesso ao trabalho é diretamente ameaçado, e, na medida em que o acesso ao trabalho é um direito básico dos trabalhadores, a ofensiva neoliberal contra os postos laborais é, ela mesma, uma forma de regulação do trabalho. Ou, como põe Lais Abramo (1999)

Hoje o tema principal é outro, e num certo sentido talvez até mais básico. *O que está em jogo é o direito ao trabalho.* O direito dos indivíduos de, através do trabalho, garantirem uma inserção social minimamente decente. O direito de, através do trabalho, ter acesso a um mínimo de proteção social, a uma possibilidade de ser parte da sociedade, de ser um membro reconhecido do pacto social que a sustenta. (ABRAMO, 1999, p. 21) (grifo da autora)

Nas diversas frentes de trabalho, a ofensiva contra a existência dos postos de trabalho é sustentada por discursos ideológicos que justificam a eliminação destes geralmente calcados na falsa perspectiva de melhora na qualidade do trabalho executado pela máquina, e/ou pela falsa preocupação com as condições de trabalho dos funcionários locais. Dado este rápido panorama, o que pretendemos nesta seção é localizar os trabalhadores de postos de combustíveis frente aos discursos e o imaginário social que ameaçam a existência destas categorias.

Muitos de nós já vimos, ao assistir filmes e séries que se ambientam em outros países, o personagem realizar a própria operação de abastecimento, ou seja, notamos que

o consumo de combustíveis se dá pelo autoatendimento. De modo que a própria pessoa escolhe a quantidade de combustível que irá abastecer, maneja o bico da bomba, abastece e realiza o pagamento; constantemente, as pessoas que se deparam com esta cena a vislumbra como a imagem do desenvolvimento, a consequência necessária do progresso, uma vez que nossas representações sociais são por todo lado permeada pelas perspectivas neoliberais. Apesar de não ser uma categoria de trabalhadores presente em outras partes do mundo, os frentistas compõem uma massa de força de trabalho de 500.000 trabalhadores no Brasil<sup>15</sup>, tendo, portanto, uma função significativa na renda nacional. Apesar de sua relevância, a categoria de frentistas sofre com constantes ataques em favor da desregulação e extinção da profissão, em defesa, por conseguinte, dos postos de autosserviço<sup>16</sup>. Deste modo, os argumentos que fundamentam a eliminação da categoria – evidentemente que assentados nas perspectivas neoliberais de regulação do trabalho – são essencialmente três: a eliminação dos frentistas diminuiria do preço da gasolina, a instauração do autosserviço permitiria uma maior flexibilidade na jornada de trabalho destas pessoas – trabalho por demanda, sem horários fixos – e a possibilidade de funcionamento do posto vinte e quatro horas para os clientes.

O primeiro argumento é típico, corresponde à tentativa constante de deslocar a culpa dos preços exorbitantes atuais dos combustíveis do capital para os trabalhadores, de modo que a forma de solução para este problema seria o corte com os gastos com os trabalhadores, ou seja, com não ter a necessidade de pagar salários. Quando tomado por si mesmo, nós podemos notar que este argumento é falso, uma vez que os frentistas incrementam apenas entre 1.7% a 2%<sup>17</sup>. Pelo contrário, a extinção destes postos de trabalho traria uma multiplicação<sup>18</sup> do tempo necessário para o abastecimento dos veículos, uma vez que pessoas que não atuaram como frentistas geralmente não terão a

---

<sup>15</sup> CALDAS, Guga. Regulamentação da profissão de frentista. **Câmara dos deputados**, 11 nov. 2021. Palavra aberta. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/tv/823183-regulamentacao-da-profissao-defrentista/#:~:text=Existem%20hoje%20aproximadamente%20500%20mil,Geral%20de%20Empregados%20e%20Desempregados>. Acesso em: 15/04/2024

<sup>16</sup> O autosserviço é proibido e a presença do frentista no Brasil é obrigatória segundo a lei 9.956, de 2000

<sup>17</sup> Dados extraídos de:

IMENES, Martha. Bombas self-service: frentistas temem desemprego; os representantes de postos não apoiam a ideia. **Extra**, 10 ago. 2021. Economia e Finanças. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia-e-financas/bombas-self-service-frentistas-temem-desemprego-os-representantes-de-postos-nao-apoiam-ideia-25190644.html>. Acesso em: 15/04/2024

MACHADO, Ralph. Comissão rejeita projeto que permite bombas de autosserviço em postos de combustíveis. **Câmara dos deputados**, 13 jun. 2022. Economia. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/886292-COMISSAO-REJEITA-PROJETO-QUE-PERMITE-BOMBAS-DE-AUTOSSERVICO-EM-POSTOS-DE-COMBUSTIVEIS>. Acesso em: 15/04/2024

<sup>18</sup> Segundo a matéria do jornal Extra citada acima, o frentista leva em média 2 minutos e 40 segundos para o abastecimento, enquanto um cliente leva entre 9 e 10 minutos.

destreza para realizar o abastecimento com a mesma rapidez que estes trabalhadores, de modo que, para não se perder o ritmo de venda dos combustíveis, seria necessário triplicar o número de bicos disponíveis, de modo a gerar uma demanda por ampliação do posto, fazendo assim, portanto, que a qualidade do serviço nestes locais piorasse e o preço da gasolina permanecesse virtualmente inalterado.

O segundo argumento é também muito difundido nos discursos de justificação desta modalidade de regulação do trabalho, onde o imperativo da flexibilidade aparece como fundamento básico de tudo aquilo que é positivo para o trabalhador. A ideia de que a flexibilização da jornada de trabalho desta categoria representaria uma melhora para as condições de trabalho destes trabalhadores apresenta uma inconsistência primária: como já demonstrei anteriormente, a jornada de trabalho dos frentistas já é flexível. Entretanto, a flexibilidade desejada aqui é uma versão ampliada da que expus anteriormente: é a flexibilidade que obriga o trabalhador a trabalhar por demanda e ser remunerado por produtividade, análogo a um salário por peças. É, portanto, uma completa sujeição dos trabalhadores aos caprichos do capital, onde o trabalhador é frentista de manhã, marceneiro de tarde e entregador por aplicativo pela noite, com uma perda relativa em sua renda final; a flexibilização não representa, portanto, como muitos ingenuamente acreditam, um benefício concreto para os trabalhadores de postos de combustíveis.

O último argumento apresenta um aspecto positivo, que entretanto traz alguns aspectos problemáticos: o primeiro é que não existem postos que funcionam vinte e quatro horas mesmo tendo frentistas, que não é verdade, e não leva em consideração que descer do veículo para abastecer de madrugada sozinho em um posto de gasolina é uma atividade, no Brasil, um tanto quanto arriscada<sup>19</sup>.

O exercício realizado na presente seção foi de, ao localizar os frentistas em relação aos discursos que justificam a extinção de seus postos de trabalho, analisar os argumentos para, à luz deste esclarecimento, demonstrar que quando tomados por si mesmo eles não fazem sentido. Eles são, antes de tudo, uma expressão ideológica das novas formas de regulação neoliberal do trabalho, que se prostram a justificar, ainda que com argumentos vazios de sentido, a prática de retirada dos direitos básicos dos

---

<sup>19</sup> Existe uma outra coisa que não terei espaço para explorar aqui, mas que vale a menção. Apesar dos discursos muito sustentados em favor da extinção destes postos de trabalho, o brasileiro médio possui um apreço muito grande por ter alguém para realizar tarefas que ele considera, digamos, abjetas ou indignas dele, como, por exemplo, sair do veículo para calibrar o pneu, limpar o próprio vidro, encher de água seu radiador e, em certos momentos, até pedir café para algum frentista. Põe-se então a questão: será que estas pessoas que defendem o fim desta profissão realmente gostariam que ela se esgotasse? Mas esta é uma discussão para outro espaço.

trabalhadores. Ainda neste sentido, o posto de gasolina já é uma frente de trabalho enxuta – característica importante, segundo Ferreira e Freire (2001), da rotatividade de frentistas – onde podemos identificar facilmente as dimensões da polivalência dos trabalhadores, o que se pretende é, entretanto, elevar às últimas possibilidades de se torcer ainda mais este posto de laboral até que ele derrame sua última gota, sem que seja possível, todavia, prescindir-se do trabalho humano: ainda será necessário a extração do petróleo, a transformação em gasolina, o transporte dos combustíveis, o depósito no posto, a aferição do nível dos combustíveis, a limpeza do posto, a manutenção da internet, consertar os calibradores de pneus quando apresentarem problemas e etc. todas estas atividades que passam pelo esforço das mãos e inteligência humana. O posto de gasolina apresenta, portanto, características típicas do novo (e precário) mundo do trabalho, com o incremento de atuação em frentes de trabalho típicas do setor de serviços, como o exercício de trabalho emocional, esta geralmente conflituosa, onde os trabalhadores devem internalizar o princípio que o cliente pode nem sempre estar certo, mas ele nunca está errado (HOCHSCHILD, 1983, p. 108), uma vez que a relação trabalhador-cliente é mediada por interesses de reprodução capitalista, onde os sentimentos humanos possuem valor de troca.

Por esta razão, os trabalhadores de postos de combustíveis representam a caricatura do trabalhador polivalente toyotista típico do novo (e precário) mundo do trabalho (ALVES, 2000), onde a existência desta categoria de trabalhadores é constantemente ameaçada pela lógica neoliberal de reprodução ampliada do capital em relação à sua existência, por um lado, e, por outro, o espaço do trabalho se configura como um espaço desprotegido e desregulado.

## **2. TRAJETÓRIA TRABALHISTA ENTRE OS FRENTISTAS: REDES DE CONTATO E ELEMENTOS DE PRECARIZAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO**

### **2.1. A trajetória dos frentistas: as condicionantes para o ingresso nesta frente de trabalho**

A inserção no mundo do trabalho é atravessada por diversas variáveis que são, elas mesmas, condicionadas pela origem social destes sujeitos que passam a integrar diversos postos laborais. Dizer que as formas de inserção no mundo do trabalho são condicionadas pelas origens sociais significa aquilo que é uma proposição axiomática no saber científico e comum: que as condições socioeconômicas possuem influência direta no grau de formação, na idade em que se faz necessário trabalhar, no estímulo – ou ausência deste – aos estudos e etc. que refletem no tipo de trabalho que poderá ser ocupado por diferentes estratos sociais. Entretanto, apesar de não se constituir como novidade, as condições sociais são fundamentais para pensarmos as trajetórias dos trabalhadores de postos de combustíveis, como farei mais claro adiante. Além das condições econômicas, estas de caráter, digamos, estrutural, não podemos perder de vista as redes de contatos pessoais (e políticas) estabelecidas para a ocupação de diversos cargos, incluindo, para nós, o trabalho em postos de combustíveis. Nosso intuito no presente capítulo é, a partir das trajetórias e relatos dos trabalhadores, demonstrar o papel, por um lado, das redes de contato estabelecidas por eles no processo de recrutamento – admissão e/ou readmissão – a este posto laboral, por outro, demonstrar que aquilo que torna a ocupação deste emprego mais viável e atraente é a dimensão da precarização dos postos de trabalho disponíveis para os trabalhadores que partilham uma origem social de baixos estratos da classe trabalhadora, como iremos discutir melhor adiante, por último, mostrar o papel do dono do posto nas dinâmicas laborais cotidianas destes trabalhadores.

O primeiro passo necessário para começarmos essa discussão é dar clareza ao que aqui está sendo chamado de “origem social”. Segundo nosso entendimento, as pessoas ocupam posições desiguais dentro da sociedade, e a forma como as desigualdades se configuram são, em parte, efeito da organização social do trabalho, onde, dentro do processo de produção de mercadorias e prestação de serviços, cada sujeito ocupa uma posição dentro do processo produtivo – como trabalhador ou como burguês –, sendo isto

determinante para a forma como as desigualdades se concretizam na prática social (MARX, 2013; 2007); assim, a posição que o sujeito ocupa neste sistema reflete de maneira direta seu acesso à educação e ao trabalho, ampliando ou minando suas possibilidades de ascensão social, estabelecendo regularidades nas trajetórias trabalhistas dos estratos sociais que ocupam a classe trabalhadora. A origem social é, portanto, aqui, a classe e a camada social que o sujeito ocupa e levaremos em conta seus reflexos concretos na trajetória destes trabalhadores.

Todos os trabalhadores entrevistados possuem uma origem social similar: filhos de pais que trabalhavam em postos de trabalhos manuais e com poucas possibilidades de mobilidade social – quatro dos entrevistados são nascidos na capital Aracaju ou na região metropolitana, no entanto, um dos entrevistados é do interior, onde apesar de seus pais serem trabalhadores manuais, eram do campo – como motorista, empregada doméstica, copeira, vigilante, lavrador e etc.<sup>20</sup> Em outras palavras, estes trabalhadores são frutos da baixa camada da classe trabalhadora<sup>21</sup>, ao que corresponde, de maneira geral, à limitações na educação, todos os trabalhadores entrevistados têm apenas o Ensino Médio completo, e, por consequência, nos postos de trabalhos disponíveis para esta fração de classe. Desta forma, por conta desta origem social, estas pessoas são compelidas desde cedo a trabalhar, seja pela necessidade econômica imediata, como no caso de uma trabalhadora entrevistada que se tornou mãe solteira precocemente, seja por um desejo de independência financeira, ou qualquer motivo similar, o que há de comum é o que acaba de ser dito. Quando se soma a necessidade econômica com ausência de formação diferencial – como ensino técnico ou superior –, a resultante é a ocupação de cargos de baixa complexidade, condições de trabalho precárias e temporários. O argumento a respeito da necessidade econômica fica melhor ilustrado com o relato que se segue:

Rafael<sup>22</sup>: Não, não. Eu já estava o quê? Eu já estava com uns 20, 20 e poucos anos já. A minha infância foi quase toda na roça.

Entrevistador: Sim. Aí você passou... você veio morar aqui em Aracaju?

Rafael: Fui, me formei, né? Aí trabalhei na mercearia, depois trabalhei também na energia.

---

<sup>20</sup> O que mais se distanciou desta tendência foi a mãe de uma das trabalhadoras que era professora, no entanto, para além disso todos os outros ocupavam empregos de baixa complexidade, alto grau de precarização, e geralmente de caráter temporário.

<sup>21</sup> A esta baixa camada que me refiro quero dizer à classe D, classificação do IBGE que compreende o intervalo entre 1 à 3 salários mínimos, que foi a tendência entre os trabalhadores entrevistados, onde duas pessoas ocupam a classe D, uma pessoa ocupa a classe C, uma outra a classe B, com cinco salários mínimos de renda familiar, entretanto mora com mais cinco pessoas, e uma não soube responder por seu marido ser autônomo e possuir renda variável, mas sugeriu estar também na classe D.

<sup>22</sup> Nome fictício, assim como o de todos os outros entrevistados expostos aqui

Entrevistado: E você saiu lá de...

Rafael: De Tobias Barreto<sup>23</sup>.

Entrevistador: De Tobias Barreto, porque... pra busca de condições melhores, de trabalho...?

Rafael: Foi. Aí eu consegui, meu tio mora aqui, conseguiu um emprego pra mim aqui. Sim, né? Conheci, né? Ele teve um conhecimento, ele botou o currículo e consegui vir pra cá. Então até hoje.

No entanto, a questão que nos ocupa aqui são as condicionantes que levam estas pessoas a trabalharem em postos de combustíveis, tentaremos nos ater a isto. O primeiro passo para entender isto já foi dado: a origem social destas pessoas condiciona o tipo de trabalho que serão ocupados por elas e o emprego de frentista possui alguns atrativos em relação a outros trabalhos que iremos examinar de maneira mais precisa em seguida. Para avançarmos nesta discussão, exploremos melhor as trajetórias particulares para podermos estabelecer de maneira concreta a regularidade presente nelas.

Denise é uma mulher de 38 anos oriunda de uma família de trabalhadores em Aracaju/SE, sendo seu pai motorista, que já faleceu, e sua mãe era empregada doméstica quando sua filha era criança e continuou a ser ao longo destes anos de vida, a entrevistada oriunda das classes populares, com apenas ensino médio completo e sendo mãe solteira, perpetuou a tendência de seus pais, seguindo em trabalhos manuais que não exigiam alta escolaridade, orientada pela necessidade financeira, em especial por ter se tornado mãe em idade precoce. Iniciou sua vida no trabalho como empregada doméstica, passando a ocupar, posteriormente, a função de garçoneiro, onde ficou ao total sete anos trabalhando e saiu por enfrentar uma jornada de trabalho extremamente abusiva, após este emprego, trabalhou com vendas no centro de Aracaju, onde, ao cabo de apenas três meses, houve algumas demissões e ela perdeu o emprego. Após sair de seu último emprego, sua amiga lhe deu a ideia de fazer o curso de frentista, onde ela, Denise, viu no trabalho de frentista uma forma de, primeiramente, aumento de sua renda, sendo que este aumento está calcado no adicional por periculosidade de 30% do salário, e de diminuir sua jornada de trabalho, conseqüentemente tendo mais tempo para os filhos e para si mesma, o que pode também ser expresso dizendo que ela viu como vantagem em trabalhar em postos a jornada de trabalho mais regulada e uma renda maior que nos outros postos laborais que por ela fora ocupado. Nas palavras da entrevistada:

Entrevistador: A senhora foi mãe solteira?

Denise: Uhum

---

<sup>23</sup> Optei por trocar o nome da cidade do interior de onde o trabalhador é natural com vistas a preservar ao máximo sua identidade.

Entrevistador: Como foi ao longo da sua vida conciliar o papel de mãe com o trabalho? E trabalhar em posto de combustível mudou de alguma forma sua experiência? Tipo, ao longo da sua vida a senhora foi mãe solteira e teve que trabalhar com outras coisas, quando a senhora começou a trabalhar de frentista, mudou alguma coisa?

Denise: Melhorou, porque eu recebo um pouco mais do que eu recebia antes e tenho mais tempo para ficar com os filhos do que antes.

Entrevistador: É como era antes?

Denise: Antes?

Entrevistador: É, com outros trabalhos que você fazia?

Denise: Passava mais tempo no trabalho do que em casa.

No entanto, o que fica claro aqui é que as vantagens do trabalho em postos de combustíveis para esta trabalhadora estão fundamentalmente condicionados pela precariedade dos postos de trabalho disponíveis para pessoas que ocupam a mesma posição social que ela, em outras palavras, que o trabalho de frentista, apesar de precário, não é pior que os outros empregos que ela possui à disposição. Isto fica particularmente claro quando a entrevistada diz que trabalhar como frentista aumentou seu tempo com os filhos, e a jornada de trabalho dos frentistas é, formalmente, a de 8 horas por dia, além disso, quando ela foi perguntada a respeito do nível de cansaço, atribuiu a este nota máxima, e respondeu que o trabalho costuma causar ansiedade, estresse, cansaço e dificuldade para dormir; ou seja, como dito anteriormente, para esta trabalhadora as vantagens de ser frentista é não estar nos outros postos laborais disponíveis para ela em que ela um dia trabalhou, que ocupavam uma posição ainda mais precária que trabalhando em postos de combustíveis. Este caráter ansiogênico da profissão tem uma conexão fundamental com o dono do posto. Agente de constante presença, segundo a entrevistada, o dono do posto costuma realizar cobranças constantes em torno das vendas, leia-se o batimento de metas de combustíveis e produtos comissionados, e de bom atendimento, leia-se o exercício de trabalho emocional (Hochschild, 1983), onde, além da cobrança direta, segundo Denise, a própria presença do patrão costuma causar pressão em relação ao atendimento, e, eu adiciono, a não errar em geral, onde o atendimento seria uma expressão desta pressão em torno do erro

Ainda a respeito da origem social, é fundamental para nós notar a importância da trajetória no mundo do trabalho – a experiência que a trabalhadora tem no seu currículo e as possibilidades abertas através desta – e no nível de instrução da mesma para perceber que as possibilidades de troca de emprego, em especial com benefícios, são extremamente enxutas, uma vez que as experiências laborais são em trabalhos manuais e ela não possui formação complementar que dê a ela vantagens na competição por outros empregos, e, postas as condições em que ser frentista é uma opção viável – pelo adicional por

periculosidade no salário, jornada mais regulada que os trabalhos possíveis para ela e porque o tempo de colaboração necessário para a aposentadoria é menor em função da periculosidade –, ela fica presa a esta frente de trabalho. Estas dificuldades ficam mais claras quando ela responde “não sei” ao ser perguntada se pretende se aposentar como frentista, pois, por conta disto tudo que foi posto, trocar o emprego para outro que ofereça vantagens para ela é difícil, e encerra a entrevista da forma que se segue:

Entrevistador: É isso. A senhora tem mais alguma coisa a dizer?

Entrevistada: Não... eu amo ser frentista. (Em claro tom irônico)

João Paulo é um rapaz de 31 anos natural de Aracaju/SE, pertencente às classes populares, curiosamente de maneira igual à Denise, é filho de uma mãe empregada doméstica e um pai motorista, ambos vivos e ainda trabalhando nos mesmos empregos, possui ensino superior incompleto, que, segundo ele, não conseguiu terminar por não ter se identificado com o curso e as aulas online, manteve a tendência imanente desta fração de classe atuando em empregos de baixa remuneração e alta precariedade. Sua origem social condicionou sua trajetória trabalhista, começando por empregos com aquela forma de exploração do trabalho particular que chamamos de “jovem aprendiz”, o entrevistado trabalhou em um supermercado – não especificou sua função – por um ano até seu contrato expirar e não ser renovado; quando, ao cabo de alguns anos, começou a trabalhar como atendente de telemarketing, agora não mais como jovem aprendiz, recebendo um salário mínimo e passando a enfrentar diferentes desafios, especialmente à nível de trabalho emocional (Hochschild, 1983), onde, a dimensão da administração das emoções típico do trabalho que lida com pessoas e o controle em torno do trabalhador exercido neste posto laboral, o levou eventualmente a sair deste trabalho. Nas palavras de João Paulo:

Entrevistador: Você passou quanto tempo no jovem aprendiz?

João Paulo: Um ano.

Entrevistador: Aí depois você foi pro Trabalho de Telemarketing. [Suprimido o nome da empresa]

João Paulo: Isso.

Entrevistador: E como foi?

João Paulo: Telemarketing. Na Empresa [Suprimido o nome da empresa] foi bem diferente, né? Uma experiência totalmente diferente da que eu tive no Supermercado [Suprimido o nome da empresa]. Já era telemarketing, dando... E aí você começa a trabalhar? Com pessoas, né? Com problemas. Resolvendo o problema das pessoas que ligavam lá pra resolver... sobre as operadoras, né? Era um pouco desgastante. Assim, a gente trabalhava num ambiente climatizado, né? No ar condicionado, com escritório, sentadinho e tal. Só que

era bem desgastante, estressante. Lidar com várias ligações num dia e a maioria delas de nível de estresse bem alto.

Entrevistador: E dizem também, porque muita gente já passou pela Empresa, dizem também que os chefes, os gerentes que ficam observando eles são extremamente rígidos, né? Em relação ao horário, ida ao banheiro, sobre isso. Aí depois da Empresa você foi pra onde?

João Paulo: Isso, é tudo bem regrado. Aí eu pedi pra sair da Empresa (...)

Após deixar este posto de trabalho, o trabalhador foi contratado por uma fábrica para o trabalho de operário na produção. Apesar de não haver melhora na remuneração, a juízo do entrevistado, era um trabalho mais leve por não precisar lidar com pessoas e, em função disto, menos estressante, tendo que lidar, no entanto, com a repetição característica do trabalho fabril amplamente trabalhado por grandes autores na história de nossa disciplina.

João Paulo: Isso, é tudo bem regrado. Aí eu pedi pra sair da Empresa [Suprimido o nome da empresa], porque encontrei um outro emprego numa fábrica. Já foi totalmente diferente também. Já não lidava com cliente. Era algo mais leve. Era um trabalho bem repetitivo. Que era fábrica, a gente só fazia peça com... Era uma fábrica de nobreak estabilizador.

Entrevistador: E você só executava uma função? Só tipo, era uma parte do...

João Paulo: Na linha de produção tinham várias partes. E cada dia a gente ia pra uma etapa pra não ficar uma coisa bem repetitiva. Apesar de estar fazendo aquilo muitas vezes. Mas a gente costumava revezar. Um dia ficava num setor, outro dia em outro setor. Fazendo o mesmo produto. Só que com várias etapas, né?

Após algum tempo, a fábrica entrou em processo de falência e, nas demissões em massa o entrevistado perdeu o emprego e ficou trabalhando de maneira autônoma, como motoboy, por algum tempo. A ideia de trabalhar como frentista aparece para ele através de um amigo, cuja sugestão aparecia para o entrevistado como uma forma de ascensão social, uma vez que, como dito pelo próprio durante a entrevista, o curso de frentista é realizado rapidamente, e a remuneração está acima daquilo que ele estava acostumado a receber em função do adicional por periculosidade, dito de outra forma, assim como posto anteriormente, as condições de precariedade dos postos de trabalho tornam a função de frentista mais atraente por conta da remuneração adicional e a jornada de trabalho mais regulada.

Entrevistador: E o que te levou a pensar em ser frentista? Tipo assim, porque teve alguma influência de alguém? Você conheceu alguém que fez...

João Paulo: Não, não conhecia ninguém. Até então, não. Fiquei sabendo por colegas que era um curso bom. Fazer rápido. Um curso rápido, que o emprego tinha uma remuneração acima do que a gente era acostumado a ganhar salário mínimo, né? Era acima do salário mínimo porque tem o adicional de periculosidade, né? Que é de 30%.

No entanto, a função ocupada pelo trabalhador neste primeiro posto de gasolina que trabalhou era de gerente, que atribuía a ele mais responsabilidades e uma jornada de trabalho mais longa, sem que, entretanto, a remuneração correspondesse ao excesso de atividades exercidas<sup>24</sup>. Por conta disto, ele pediu demissão deste posto e passou um tempo trabalhando como motoboy. Posteriormente, o processo de readmissão ao trabalho em postos de combustível por parte do entrevistado se deu mediante a indicação por parte do amigo ao dono de posto da rede em questão, onde ele foi, por consequência, reintegrado ao trabalho com possibilidade concreta de permanência por conta de, apesar de sua remuneração absoluta ter diminuído, em termos relativos ela permaneceu pareada, pois neste novo posto de trabalho ele teria uma jornada menor e mais regulada, apesar de a jornada de trabalho dele continuar sendo flexível. Dito de outra forma, ele acionou suas redes de contatos, uma pessoa que conhece uma pessoa, de modo a permitir que, dadas as condições de trabalho menos precárias, fosse possível sua reintegração a esta frente de trabalho, com possibilidade de permanência, apesar de o trabalhador ter dito que não pretende se aposentar trabalhando em postos de combustíveis.

Diferente dos outros trabalhadores, Rafael é um homem de 40 anos do interior de Sergipe, oriundo da classe trabalhadora rural, filho de pais lavradores que estão hoje aposentados. Deu início à sua vida no trabalho de maneira precoce, aos 12 anos, auxiliando seus pais com os trabalhos rurais, como colheita de laranja e maracujá. Quando cresceu e concluiu seu ensino médio, seu tio operou como agente de estímulo de busca ao trabalho, em função de seu apreço pelo sobrinho e dos contatos que ele tinha que possibilitaria a inserção do entrevistado em algum emprego. Desta forma, foi à capital Aracaju em busca de melhores condições de vida e trabalho, dando início efetivamente à típica jornada no mundo do trabalho urbano daquelas pessoas que hoje ocupam o posto de frentista, nomeadamente, como trabalhadores manuais em empregos no setor de serviços de caráter temporário. Primeiramente, começou trabalhando em um mercadinho de bairro, ocupando a função que é coloquialmente referida como o “faz tudo”, a assim chamada função do “faz tudo” diz respeito àquelas pessoas que não têm opções de emprego e, em contrapartida, grande necessidade econômica – que se agrega também ao nível de formação e a origem social dos trabalhadores – e, por isto, é condicionado a aceitar empregos em condições precárias, onde acabam entrando em um posto de trabalho onde ocupa uma posição polivalente, tendo que realizar diversas funções quando é pago

---

<sup>24</sup> O trabalhador me informou em outra ocasião que sua jornada de trabalho chegava a 12 horas em um dia.

apenas por uma, como foi o caso de Rafael. Ao cabo de algum tempo, saiu deste emprego e passou a trabalhar como entregador de talão de energia, onde passou dois anos ocupando esta função e saiu – não especificou se foi demitido ou se decidiu pedir demissão. Após isto iniciou-se o processo para integração ao posto de frentista; acredito que seu relato se expressa bem por si mesmo, então antes de minhas considerações, prestemos atenção às suas palavras:

Rafael: Aí eu vim pra cá [para o emprego de frentista], com o tempo que eu saí, vim pra cá.

Entrevistador: Sim. Mas, tipo, o que foi que fez você vir? Trabalhar como frentista.

Rafael: Sim, eu não vim nem pra frentista. Eu vim pra trabalhar num restaurante aqui em Aracaju. Foi até a mulher do meu tio, né? Ela que arrumou pra mim, lá no Augusto Franco. Chegou lá, fiz entrevista e tudo, e eu vi que acho que eu não me adaptava ali. Foi. Aí fiquei meio assim aí, chegou outro dia e não quis mais ir. Aí meu tio disse, agora, vamos fazer o que agora? Vai voltar pra o interior de novo? Disse, volto. Aí voltei pra o interior, passei mais um tempinho lá. Aí coloquei o currículo no Supermercado [Suprimido o nome da empresa]. Fui chamado, fiz entrevista, fiz tudo no Supermercado. Eu ia trabalhar no Supermercado do Interior. Aí meu tio disse, vem aqui pra Aracaju de novo, pra a gente botar currículo nos postos de gasolina. Você vai fazer o curso de frentista. Aí eu vim pra Aracaju, fiz o curso de frentista, tudo. Aí meu tio conheceu o povo que vai me encaixar aqui aí... entregou e me chamaram pra eu trabalhar no posto. Quando... Já tava tudo certo, já tinha feito tudo no Supermercado, tudo, tudo, tudo já. Já ia trabalhar praticamente no outro dia. Aí o posto me chamou. Quando eu bati o ponto aqui, o Supermercado ligou pra mim. Eu tinha batido o ponto 11 da manhã, dia de quarta-feira. “Alô, alô”, o telefone. “Alô, Supermercado. Rafael, você amanhã pode vir aqui pra trabalhar amanhã já? Já pode vir trabalhar amanhã já. Já tá tudo certo, já.” Aí quando eu fui pro ponto, ponto digital, eu tinha batido o ponto aqui já. E a dúvida agora? Não era pra eu estar aqui, era pra eu estar no interior. E aí eu eita carai, aí o outro gerente tava aqui, aí disse “você não vai não. Você não vai não, aí daí você não vai de jeito nenhum.” Simpatizou comigo logo, aí daí comigo, você não vai não. Aí os colegas, não tinha nem pegado amizade com ninguém aqui ainda, nem com ninguém. Aí já se bateram comigo assim, já aí. Não, rapaz, aqui é bom, aí eu, e agora? Aí eu disse, “olha, infelizmente já arrumei o serviço já”. [Representante do supermercado] “Como é a história, você deixou tudo aqui, documento, você fez exame, fez tudo, tudo, tudo, e você já foi trabalhar no outro canto, aí eu disse foi. Trabalho em quê?” [Rafael] “Rapaz, tô em Aracaju, já bati o ponto pra trabalhar agora em posto de gasolina”. [Representante do supermercado] “É o que você quer? É a sua decisão?”. “É”. Então boa sorte pra você, do Supermercado.

Note-se, portanto, o papel de seu tio em sua experiência laboral, particularmente para nós na integração ao cargo de frentista, onde ele chama o rapaz para Aracaju para realizar o curso de frentista, tendo já contatos para o colocar em uma vaga neste emprego. Desta forma, como nos outros casos expostos até o momento, as redes de contatos foram um fator fundamental para que, primeiramente, o trabalhador tomasse conhecimento da possibilidade de atuação neste posto laboral, e, em segundo lugar, para que o trabalhador

fosse escolhido para trabalhar como frentista em postos de combustíveis, onde já se vai mais de uma década de atuação por parte do entrevistado. Foi assim, então, de maneira trágica, que o trabalhador selou aquilo que, até o presente momento, representou 13 anos de sua vida no trabalho; inclusive, perguntado se queria se aposentar na profissão, ele responde: “Não sei não. Se eu aguento, né?”, onde, entretanto, saudosista de sua terra, gostaria de voltar para o interior e abrir um pequeno comércio para trabalhar para si mesmo – sendo que a idade dele tem um papel importante nesta escolha também. Assim como a regularidade das redes de contatos, aparece aqui novamente aquilo que torna a profissão de frentista mais atraente: as condições de precariedade dos postos de trabalho disponíveis para esta fração de classe. Uma trabalhadora que se fez presente no momento da entrevista – que é, inclusive, a próxima pessoa cuja trajetória será posta em discussão – expressou a ideia que estou defendendo aqui de maneira categórica, tendo a concordância por parte do entrevistado. Ela diz:

*Isso. Porque, olha, pra resumir, qualquer lugar que a gente for trabalhar é estressante. Você vai se estressar de qualquer jeito. Porque... É... Onde você chega, tem a... tem aquelas pessoas boas, tem aquelas pessoas ruins, tem aqueles estresses, entendeu? E é bom que, querendo ou não, que aqui é assim, é meio expediente, assim, né? Porque se for em outro lugar, às vezes, é o dia todo, né? (Grifo meu).*

Ou seja, a possibilidade de se aposentar na profissão se dá pois, a juízo dos dois presentes, este trabalho explora menos que os outros que eles possuem a disposição, e adiciono como já fiz em outros momentos, que os trabalhos à disposição estão condicionados pela formação dos trabalhadores, onde todos os entrevistados tinham apenas Ensino Médio completo, experiência trabalhista apenas com trabalhos manuais, quando não apenas como trabalhadores em postos de combustíveis.

Sheila é uma mulher de 42 anos, com ensino médio completo e mãe de uma menina; é filha de uma professora e de um porteiro, ambos já aposentados em suas respectivas profissões. A trajetória desta moça, em termos de amplitude de postos laborais, é muito interessante, pois, ao contrário dos outros trabalhadores cujas trajetórias foram sinteticamente expostas aqui, Sheila não trabalhou em outros empregos além de postos de combustíveis. Aos 21 anos, Sheila buscava uma oportunidade de trabalho, quando ficou sabendo que a afilhada de sua mãe, junto ao seu marido, iria abrir um posto de gasolina, e foi convidada por eles a trabalhar neste posto. Assim, sua parente arcou com o custo do curso de frentista e, ao cabo de algum tempo, Sheila passou a trabalhar

no posto. Eu gostaria de chamar atenção neste momento a um aspecto muito importante de ser observado aqui: o fato de esta trabalhadora nunca ter atuado em outra frente de trabalho condicionou ela a ter uma postura muito mais negativa em relação a este emprego, uma vez que a sobrecarga proporcionada por esta experiência não é abafada pela sobrecarga superior e o salário inferior presente nos postos de trabalho ocupado anteriormente pela trabalhadora, pois, como dito, ela sempre atuou nesta frente. Assim, levemos em conta o contraste do relato dado por Denise que colocou que, na posição de mãe solteira, trabalhar em postos melhorou sua experiência cotidiana em relação ao salário e a conciliação entre a vida materna e o trabalho, e a resposta de Sheila:

Entrevistador: Você tem filhos?

Sheila: Uma.

Entrevistador: Você foi ou é mãe solteira?

Sheila: Não.

Entrevistador: Como foi ao longo da sua vida conciliar o papel de mãe com o trabalho? E trabalhar em posto de combustível mudou de alguma forma?

Sheila: Muda, né? Porque você não vê seu filho crescendo, você não vê nada, né? Porque trabalhando em posto de gasolina você não vê nada. É escrava. Porque você... Você trabalha sábado, domingo, carnaval, pré-caju, então você... Perde o crescimento.

Entrevistador: Entendi. Você... antes de trabalhar, você teve a sua filha depois ou antes de começar a trabalhar como...

Sheila: Trabalhando. Já trabalhando.

Neste sentido, em função dos desafios postos pelo trabalho em posto de gasolina – que ela dá particular ênfase à ausência de dias de descanso em feriado, regionais ou nacionais –, ou seja, por conta de a vida no trabalho da entrevistada ter sido sempre como frentista/chefe de pista, sua experiência de estresse, cansaço e etc. aparecem aqui por si mesmo, e a frustração dela em função de ter perdido o crescimento de sua filha é posto de maneira direta, sem a mediação – no sentido de uma filtragem – de alguma experiência pior anteriormente. Desta forma, ela decide pedir demissão do posto em que trabalhava e passar um ano sem trabalhar, usando este tempo para o cuidado com sua filha e descanso em relação à situação já relatada. Assim,

Entrevistador: Você trabalhava como o que nesse posto?

Sheila: Frentista. Como frentista.

Entrevistador: E como foi que você veio acabar nesse posto? [Posto em que ela trabalha atualmente]

Sheila: Um conhecido que me colocou.

Entrevistador: Entendi. E tipo...

Sheila: Porque eu já tinha saído do outro, fiquei um ano em casa só repousando de beleza, bem linda, descansando a mente e a beleza. E depois um colega meu pediu o currículo. E eu vim trabalhar aqui.

Entrevistador: Você foi atrás ou ele só pediu o seu currículo?

Sheila: Não, assim, eu conversando com ele. Ele “Sheila, você tá trabalhando?” Eu digo, eu só vou trabalhar depois que eu fizer um ano, quero relaxar a mente, curtir a minha filha que eu não curti. Pronto, depois que eu fiquei um ano em casa, eu voltei a trabalhar.

Desta forma, as redes de contatos da trabalhadora foram fundamentais no processo de integração, quando sua parente ia abrir um posto de combustíveis, e no processo de reintegração, quando ela pediu demissão e conseguiu um outro emprego através da indicação feita por um amigo. Além deste processo de integração e reintegração, estes contatos possuem uma outra função proeminente neste processo; utilizando Sheila como exemplo, as relações pessoais dela foram determinantes para que, primeiramente, esta frente de trabalho aparecesse como possibilidade de atuação da moça, em segundo lugar, para encorajá-la a fazer o curso de frentista, uma vez que ela sabia que teria emprego quando terminasse e que os custos seriam arcados pela afilhada de sua mãe, e, por último, propriamente o processo de integração neste trabalho e, após a demissão o processo de reintegração ao mesmo, apesar de em outra rede de postos.

Por último, o grau de instrução aparece aqui como problema novamente. Perguntada se pretende se aposentar na profissão, a trabalhadora responde que “sim”, justificando que já está próxima do tempo – a regulação em torno da periculosidade é, novamente, determinante para a permanência no posto, visto que esta diminui o tempo de contribuição necessária para a aposentadoria – e não por conta de qualquer realização pessoal em torno da “carreira” de chefe de pista; a transição de postos de trabalho, como já foi reiteradamente posto aqui, está muito condicionada à formação, ela possui ensino médio completo, e sua experiência de trabalho é apenas como frentista e como chefe de pista, com vistas à ascensão social, mesmo que em termos exclusivamente de renda, ela se encontra em uma posição extremamente desfavorável, onde o mundo do trabalho que se encontra em uma situação precária em tal nível que o trabalho que fez ela perder o crescimento da filha, trabalhar incessantemente, que ela um dia pediu demissão e voltou apenas uma no depois, se apresenta como opção mais viável e desejável que a busca por outros postos laborais que podem ser alcançados apenas com as condições que ela satisfaz.

Por último, José é um rapaz, natural de Nossa Senhora do Socorro, região metropolitana de Aracaju/SE, pai de um menino e oriundo, assim como todos os outros entrevistados, da classe trabalhadora, filho de um antigo integrante do exército, que hoje é vigilante, e uma agente de combate à dengue, que atualmente é copeira em hospital da rede privada. Curiosamente, assim como Sheila, a trajetória trabalhista de José não é

ampla, tendo apenas atuado como frentista ao longo de sua vida. Ao completar 18 anos, com o ensino médio completo, o rapaz desejava ter sua própria renda, de modo que, a partir deste condicionamento econômico, surge a oportunidade, através de um familiar, de ocupar a vaga de frentista. Ele diz:

Entrevistador: Qual foi o primeiro trabalho que você foi?

José: Um posto de combustível

Entrevistador: Ah, você já começou em posto?

José: Foi

Entrevistador: Com que idade?

José: Com 18

Entrevistador: O que foi que levou você a começar a trabalhar de frentista?

José: O que foi que me levou a trabalhar de frentista foi uma oportunidade.

Apareceu a oportunidade e eu abracei

Entrevistador: Tipo, foi alguém que...

José: Alguém que... indicação, isso. Sim, foi alguém da minha família.

Entrevistador: Entendi, aí, no caso, essa pessoa ela te indicou para o posto, ou ela falou que era uma boa oportunidade, e te estimulou?

José: Isso, ele me indicou para o posto, ele viu que eu queria trabalhar, porque eu não queria mais assim... Quería ter o meu, e me deu essa oportunidade.

Assim, ao cabo de alguns anos trabalhando como frentista, a empresa passou por um processo de redução de custos em função da pandemia de covid-19, e, como sabemos, geralmente nestes processos os trabalhadores são os primeiros a serem sacrificados, de modo que ele veio a ser demitido e passar por um período desempregado. Entretanto, passado algum tempo, o trabalhador aciona uma vez mais suas redes de contatos para se reintegrar a este posto laboral, apesar de, dessa vez, em uma rede de postos diferente. Neste momento se faz patente trazer à tona a semelhança e a dissidência em relação a Sheila, cuja trajetória guarda algumas semelhanças. José reconhece os desafios e problemas de ser um frentista, de modo que traz, ao ser perguntado sobre como este emprego influenciou sua relação enquanto pai, os problemas típicos desta profissão no que diz respeito à relação com o cliente, onde, entretanto, põe que este trabalho deu condições para que ele pudesse ter tempo com seu filho.

Entrevistador: Como foi ao longo da sua vida conciliar o papel de pai com o trabalho? E... Trabalhar em posto de combustível mudou de alguma forma?

José: Rapaz... Trabalhar em posto de combustível mudou totalmente, queira ou que não queira, a gente que trabalha em posto de combustível, a gente trabalha com pessoas, aí... Você sabe, ser humano, nem todos são iguais, tem uns que...

Que saem de sua casa, com seus problemas de dentro de casa, querem descontar... Na rua, e... Quem trabalha em posto de combustível tem que ter um temperamento muito... elevado [moderado], porque, queira que não queira, a gente passa por cada situação que... Só Jesus sabe, e... Isso aí serviu muito de lição, porque... problema de dentro de casa a gente nunca leva pro trabalho. Essa... Esse trabalho meu me ensinou muita coisa, entendeu?

Entrevistador: É... Mas como foi ao longo da sua vida conciliar o papel... De

pai com o trabalho?

José: Deu pra conciliar os dois, entendeu, Gabriel? Eu tenho um tempo no meu trabalho, porque... é o meu trabalho que vai botar o pão na mesa, e... Tenho um tempo com a minha filha, entendeu? Deu pra conciliar os dois.

A dissidência à qual me refiro diz respeito ao tipo de representação em relação à qualidade das condições de trabalho como frentista. Enquanto Sheila pôs que o trabalho em postos de combustíveis fez com que ela perdesse o crescimento de sua filha, que a levou, posteriormente, a sair do trabalho, José põe que não foi uma atividade tão custosa para ele<sup>25</sup>. A semelhança à que me referi diz respeito ao processo de admissão e readmissão destes trabalhadores; assim como a entrevistada, José aciona seus contatos para, primeiramente, ser apresentado à possibilidade de atuação neste posto laboral – orientado, como reiteradamente posto, pelas condições econômicas que ocupa – e para sua integração efetiva neste posto laboral, além disso, uma vez perdendo seu emprego, a possibilidade de reintegração se deu, assim como no caso de Sheila, também por contatos que viabilizasse sua contratação.

Entretanto, aqui entra algo que é, ao mesmo tempo, uma semelhança e uma dissidência entre estas duas pessoas: as representações em torno das condições de trabalho. Ao contrário da entrevistada, apesar do reconhecimento dos desafios deste trabalho, José não possui uma postura tão negativa em relação a este; desta forma, como posto anteriormente, a administração de seu tempo não foi um problema significativo em sua vida, segundo ele mesmo, ele não um salário tão ruim e, mesmo que de maneira confusa e com um tom um tanto quanto conformado, ele pôs que, dependendo de sua vontade, ele se aposentaria nesta profissão. Isto, no entanto, não nega aquilo que foi reiteradamente posto aqui a respeito das condições de inserção e perpetuação destas pessoas no mundo do trabalho, particularmente dos trabalhadores em postos de combustíveis.

---

<sup>25</sup> Esta é uma diferença extremamente curiosa em relação à resposta dos dois entrevistados, por ter sido, para um, fator fundamental para sair do emprego por um tempo, e, para o outro, não. O tempo em que estive entre estes trabalhadores me leva a crer que o fator fundamental que opõe uma resposta à outra é a dimensão do trabalho no posto somado ao trabalho doméstico. Em várias ocasiões, enquanto Sheila estava indo embora, eu ia me despedir dela e ela dizia, de maneira exausta, “Agora é o segundo round”, referindo-se às atividades que teria de executar ao chegar em casa, de modo que o trabalho doméstico aparece como um fator diferencial.

## 2.2. Pressão do patrão (e clientes) e as redes de solidariedade entre os frentistas

Neste momento, gostaria de pedir licença e paciência ao leitor para pôr em questão a posição do patrão nesta frente de trabalho e a forma que os frentistas encontraram para ajudarem uns aos outros frente a esta e outras problemáticas. A necessidade desta seção no presente trabalho se justifica de duas formas, a primeira, por conta de as entrevistas e a observação terem revelado dinâmicas de pressões diretas por parte do patrão em torno da realização de certas atividades, assim como, no mesmo sentido, uma trabalhadora me revelou que as dinâmicas dentro do próprio posto de trabalho são condicionadas pelo patrão; o segundo motivo se dá em função de, como pude atestar por mim mesmo durante o período de observação, um dos trabalhadores ter confirmado a presença constante deste personagem, e que a presença dele no posto moldava o ambiente. Neste sentido, peço que leiam os seguintes fragmentos abaixo extraídos diretamente das minhas notas de campo. O primeiro relato é de meu segundo dia de observação:

(...) Decidi me levantar um pouco pois estava com muita dor em função da qualidade do banco nos blocos de bombas, quando fui pegar uma xícara para tomar café, avistei um carro extravagante estacionado na vaga exclusiva de funcionários e percebi que ninguém tinha feito nada a respeito, o que me levou a concluir que era alguém do posto, e, dado que não era um carro nem um pouco barato, imaginei ser o patrão. O momento em que fui pegar o café coincidiu com o momento em que este desceu do carro. Percebi que ele não havia olhado para mim, mas sabia que havia já dado conta de minha presença extraordinária no espaço de atuação de seus funcionários. Sua chegada se deu de maneira imponente, ao descer do carro andou vagarosamente em direção à frentista e falou alguma coisa a esta; mesmo de uma perspectiva distante, pude sentir a tensão resvalando no ar e mesmo o medo de falar ou fazer qualquer coisa errada. Esta tensão com certeza em alguma medida se dá por minha presença lá, não fora até este momento ajuizado para ele que estaria fazendo este trabalho junto a seus funcionários ao cabo de alguns meses; penso, no entanto, que esta conjuntura agora descrita não se deu apenas por minha presença, mas sim porque é uma condição regular da relação entre patrão e funcionário, porém apenas o tempo e minha sensibilidade me habilitarão a responder esta questão.

O próximo relato é do ocorrido em meu oitavo dia de participação

Hoje foi um dia em que o patrão apareceu no posto. No momento em que ele chegou, eu estava em outro local, então não o vi, mas, ao voltar para a pista de abastecimento, soube de imediato que ele estava lá por conta do carro. Geralmente quando ele aparece no posto, apenas fica dentro da conveniência, e neste dia não foi diferente, no entanto, foi em um momento em que eu me encontrava em pé e relativamente distraído que um homem se aproximou de mim pela pista de abastecimento, me cumprimentando e tornando sua atenção para a frentista, que se encontrava sozinha e fazendo um atendimento. Com um

ar imperioso, falou para a frentista que fizesse alguma coisa que não escutei, pois em minha cabeça estava ecoando a questão “quem é esse homem?”, até que me dei conta de quem era e, muito tensionado ao perceber quem, me afastei, sentando novamente no banco. O patrão então questionou para a trabalhadora:

- Cadê o outro? (Referindo-se ao trabalhador que não estava na pista neste meio tempo)

E ela o respondeu dizendo que ele havia ido beber água (o filtro fica fora da pista, dentro da sala dos funcionários que fica bem longe). A pressão e o medo que senti na presença deste ator foi, acredito, análoga ao que os trabalhadores sentem em sua presença, medo de errar a postura, o tom, a atitude, em uma palavra, medo de errar. Levantando esta hipótese, perguntei a um dos trabalhadores se a presença do patrão que, segundo ele, é frequente, exerce algum tipo de pressão, e ele me confirmou que sim com um certo tom enfático, quase como se conseguisse ler a minha mente e a descrição que acabo de fazer.

O sentimento que me acometeu na presença do patrão é análogo ao que os trabalhadores sentem em sua presença, e, dada sua constância neste espaço, se faz necessário discutirmos as formas de pressão que sua presença exerce, os tipos de controle que este personagem exerce, e, por outro lado, o que os trabalhadores fazem para lidar com os problemas que surgem em seu cotidiano laboral. Durante as entrevistas, foram elencados fundamentalmente três objetos de pressão direta realizada pelo dono do posto em relação aos trabalhadores. O primeiro é em torno da limpeza do posto, como colocado anteriormente em relação à polivalência destes trabalhadores, a tarefa de manutenção de limpeza e aparência do posto é legada aos trabalhadores, de modo que o patrão sempre os tensiona a manter o posto limpo e apresentável – é comum, inclusive, a prática de os trabalhadores receberem “por fora” para realizar outros serviços de limpeza, como do banheiro, ou retirar o lixo da conveniência – no lugar de contratar uma equipe de limpeza para o local. O segundo é a pressão em torno do “bom” atendimento, ou seja, a administração das emoções de modo que aquilo que Hochschild (1983, p. 7) chama de *display* facial e/ou corporal se adeque às expectativas do cliente, independentemente de como o trabalhador está se sentindo ou está sendo tratado. Por último, a pressão em torno das vendas, leia-se, o batimento das metas de combustíveis e produtos comissionados, que possui um período para que seja alcançada, em uma palavra, o controle e potencialização do rendimento dos trabalhadores do posto e dos próprios trabalhadores. São esses, portanto, os principais objetos de tensionamento por parte do dono do posto; entretanto, pode-se questionar, de maneira acertada, o seguinte: apesar de constante presença, o patrão não se faz presente todos os dias, e mesmo quando está no posto, não se faz presente o dia inteiro, assim, o que garante o exercício contínuo desta forma de controle e exploração dos trabalhadores na ausência do patrão? Para responder esta

questão, precisamos trazer à tona uma outra função que compõe a organização do trabalho em postos de combustíveis: a chefia de pista.

A chefe de pista é aquela que – trago no feminino porque a chefe de pista do posto que frequentei é uma mulher –, por assim dizer, é mediadora da relação entre os trabalhadores e o patrão, não porque ela ocupa uma posição intermediária, em termos de posição de classe, entre os dois, mas sim por conta da particularidade de sua atribuição, que é ser, diretamente na pista de abastecimento junto aos outros trabalhadores, aquela quem garante que os interesses do patrão serão concretizados. Assim, as cobranças feitas pelo patrão que foram postas acima, são feitas também por ela durante o exercício laboral dos frentistas. Ela é uma trabalhadora que, pela função que ocupa, é a mais suscetível a entrar em conflito com os outros trabalhadores por um motivo simples, os interesses aos quais a sua função está atribuída são contraditórios aos interesses dos trabalhadores sob sua chefia e mesmo aos interesses dela – posto que ela ainda é uma trabalhadora – pois, na posição em que ela se encontra, ela expressa os interesses de reprodução do capital, e não, digamos, de condições de trabalho mais adequadas.

Neste sentido, em um dia regular de observação, por exemplo, notei que sempre que há baixa demanda e se aproxima o horário do intervalo de uma das trabalhadoras, a chefe de pista inicia uma pressão para que ela entre o quanto antes no intervalo, porém não para garantir o direito ao descanso desta trabalhadora, mas sim para que ela volte o quanto antes a trabalhar; no mesmo sentido, quando há uma maior demanda, ela tende a não pressionar tanto a trabalhadora, ou não pressionar em definitivo a entrada no intervalo – dependendo da quantidade de veículos que há na pista de abastecimento. Além disto, como dito anteriormente, a ela é atribuída a função de pressionar os trabalhadores em torno do batimento das metas de combustíveis vendidos e produtos comissionados – onde, inclusive, me foi relatado que um dia uma das trabalhadoras foi até o gerente e a chefe dizendo que se a pressão em torno do batimento das metas continuasse da forma como estava, alguém iria acabar no hospital. A ela é também atribuído o papel de tomar a frente e pressionar os trabalhadores a fazer outras tarefas que não as atribuídas oficialmente aos frentistas, como limpar o posto, fazer aferição da gasolina e etc. Portanto, os conflitos advindos daí existem pois, com vistas à reprodução do capital e as realizações regulares das tarefas, é posto um agente de mediação diretamente no posto de trabalho que reproduz os interesses do patrão, que é contraditório em relação ao dos trabalhadores. Portanto, retornando à questão posta acima, o dono do posto pode exercer pressão nos trabalhadores de maneira imediata, a partir de cobranças diretas, ou garantir o exercício concreto de

seus interesses utilizando como agente mediador a chefe de pista, não sendo necessário sua presença direta para que as atividades laborais sejam executadas da maneira como ele deseja.

O que acabamos de descrever aqui constitui uma frente de trabalho amplamente estressante, ansiogênica e cansativa, a maioria dos trabalhadores descreveram se sentirem tensionados, ansioso e etc. na presença do patrão, como um deles coloca: “É, a gente fica apreensivo, né? É, fica apreensivo, né? Acaba, pesa muito... É, é, costuma ficar, é assim, desconfortável. O ambiente, o corpo, ele fica pesado. É, ele fica... É, fica só caçando as coisas. Mas eu não tenho medo não”. A resposta direta a estas pressões de realização de certas tarefas se dá a partir do estabelecimento de uma rede de, digamos, solidariedade entre os trabalhadores do posto para a realização das tarefas de maneira conjunta e combinada, de modo que, as cobranças em torno de vendas, limpeza, atendimento e etc. ao invés de separar o trabalhador e estabelecer um parâmetro de competição – aqui especialmente em torno das vendas, que seria orientado pela necessidade de batimento das metas e pela comissão – une-os com vistas à concretização de um espaço de trabalho menos estressante e cansativo, e em função dos fins comuns. Assim, quando se faz necessário limpar o posto, os trabalhadores se ajudam para que seja necessário menos trabalho para a limpeza, quando há um cliente estressado ou inconveniente, dependendo da demanda no momento, os trabalhadores trocam o atendimento entre si, e, o que julgo ser o mais interessante e expressivo destas relações fraternas e solidárias, quando um trabalhador está longe de bater a meta, o outro pega o seu cartão que libera a saída de combustível, que serve também para medir a quantidade de combustíveis vendidos, de modo que sua produtividade possa alcançar a meta no tempo estimado, fazendo com que o trabalhador que ajuda o outro abra mão, por conseguinte, da comissão que receberia. É, finalmente, uma forma confrontativa e coletiva de se amenizar as dinâmicas de conflitos na relação entre os trabalhadores e o patrão, os trabalhadores e os clientes, que possui efeitos diretos no grau de cansaço, ansiedade e estresse por parte dos trabalhadores.

### **2.3. Trabalhadores de postos de combustíveis frente a um mundo do trabalho precarizado**

Para encerrarmos este capítulo, voltemos ao seu início, quando estava sendo posto que a inserção no mundo do trabalho é atravessada por diversas variáveis. Estas variáveis são historicamente condicionadas e diversos autores tentaram entender como

elas se constituem e como estes postos de trabalho se organizam em um novo mundo do trabalho pós reestruturação produtiva, tenha ele se esforçado para pensar estas transformações no mundo social em geral, tendo como efeito uma cultura que, em parte, condiciona um mundo do trabalho mais flexível e acelerado, como fez Harvey (1992), ou pensando o papel das revoluções tecnológicas, da “captura” da subjetividade operária e da transformação do capitalismo industrial em uma era de toyotismo sistêmico, como Alves (2000), e mesmo o papel deste novo mundo do trabalho no declínio do sindicalismo mundial, como faz, em parte, Leôncio Rodrigues (2009), e, no outro espectro, Ricardo Antunes (2009) e o próprio Giovanni Alves (2003). Entretanto, esta é uma discussão que não cabe aqui, onde pretendo levantar apenas o seguinte aspecto: todos eles, apesar de suas diferenças, concluíram que há em voga uma diminuição do setor industrial e uma imensa ampliação do setor de serviços, onde, junto a este deslocamento, temos o estabelecimento de contratos de trabalhos precarizados, temporários, sem grandes perspectivas de carreira, e flexíveis.

É a efervescência e colisão destes fatores que nos permite pensar de maneira mais habilitada os dados que foram expostos acima. A trajetória destes trabalhadores nos permite, apesar dos limites desta proposição, demonstrar como a origem social do sujeito é determinante, para que, a partir disto, possamos projetar desde cedo sua trajetória educacional e no trabalho, de modo que, pensemos nos pais dos trabalhadores, todos são trabalhadores de manuais, de um baixo estrato da classe trabalhadora que, em função disto, legaram a seus filhos necessidades econômicas de subsistência – mais, como no caso de Rafael, ou menos, como o caso de Sheila, imediata –, poucas possibilidades de desenvolvimento através dos estudos, que se concretiza com o dado de que os trabalhadores possuem apenas ensino médio completo, e, por consequência, trabalhos precarizados no setor de serviços que são, em sua esmagadora maioria, de caráter temporário. Neste sentido, a ausência de formação diferencial – ensino técnico, superior, profissionalizante e etc. – abre um leque limitado de postos de trabalho a serem ocupados, estes, como dito, precarizados e temporários, os empregos ocupados por estas pessoas compõem seus currículos e o currículo é, como sabemos, um dos meios para se conseguir emprego, através, fundamentalmente, das experiências de trabalho e formação – desconsideremos por fins práticos cargos políticos, de empresa familiar e etc. Entretanto, a composição do currículo destes trabalhadores se dá fundamentalmente de trabalhos manuais, como vimos acima, abrindo possibilidades escassas de empregos menos

precarizados – particularmente aqui em termos de remuneração e jornada de trabalho – prendendo-os às possibilidades típicas deste novo (e precário) mundo do trabalho.

Estas limitações apontadas são, como reiteradamente posto neste capítulo, aquilo que torna o trabalho em postos de combustíveis mais atraentes para estes trabalhadores. É uma frente de trabalho exaustiva, estressante e fisicamente desgastante, como põe Souza (2019), ao discutir os potenciais de riscos ergonômicos em função da postura majoritária dos frentistas ser em pé, como pude atestar durante meu tempo de observação, e como expus acima, devido às constantes pressões com vistas ao controle e potencialização da produtividade exercida pelo patrão e pela chefe de pista, que media esta relação, onde, entretanto, o adicional por periculosidade muda a configuração das representações destes trabalhadores, ora, um salário maior<sup>26</sup> e uma jornada regulada, dadas as dimensões de precariedade dos postos de trabalho hoje, isto é objeto de desejo imponente desta fração da classe trabalhadora. É no amálgama destes fatores, condicionamento econômico, formação, currículo e condições do mundo do trabalho que, com vistas à ocupação deste cargo de trabalho, estes trabalhadores lançam mão de suas redes de contatos que agirão como meio de integração aos postos de trabalho de frentistas. Estas redes variam em, digamos, forma e intensidade, pensemos aqui, o caso de Denise, cuja forma de integração se deu através do aconselhamento de uma amiga a fazer o curso de frentista, sem que tivesse contatos diretos que integrasse ela a este posto de trabalho, este é, por assim dizer, um nível mais superficial destas redes de contatos. Por outro lado, temos o caso de Sheila que fez o curso já por saber que teria emprego ao concluir porque os donos do posto eram conhecidos seus, e, o processo de reintegração repercutiu os mesmos meios, de modo que, como posto acima, o processo de integração e reintegração nesta frente de trabalho fora condicionado por suas redes de contato, sendo estas, digamos, em um nível ainda mais superficial.

Portanto, o que pretendo ter deixado claro neste espaço é, a partir desta dimensão empírica, as condicionantes sociais que dão sentido ao tipo de ocupação laboral exercida pelos trabalhadores, particularmente para nós, os trabalhadores de postos de combustíveis. A pertinência desta categoria se dá, dentre outros motivos, no nosso contexto em função do contraste que ela apresenta em relação aos postos de trabalho tipicamente ocupado pela fração de classe que compõe estas pessoas, isto em um plano,

---

<sup>26</sup> Apesar disto, o salário/hora de um frentista em Aracaju/SE é de 6,14 R\$, pondo-se ainda como uma remuneração baixa em relação às tarefas exercidas.  
Informação disponível em: <https://www.salario.com.br/profissao/frentista-cbo-521135/aracaju-se/>

digamos, mais prático, e em um plano teórico que o tipo de postos de trabalho gerados, as formas de ocupação, as condições de trabalho e etc. não são fortuitas, nem sempre foi assim, e nem sempre será. O que os autores que trouxe acima traz para nós é um aparato teórico que nos permite localizar a ampliação deste tipo de trabalho no tempo, e, a partir disto, identificar a que projeto político e econômico ele corresponde, um empreendimento teórico que não cabe nos limites deste capítulo.

Por último, acredito se fazer necessário também retomar a pertinência do objeto de análise que está sendo discutido no presente trabalho, nomeadamente, as regulações do trabalho, especificamente as transformações no direito/legislação trabalhista dentro da guinada neoliberal. O que foi exaustivamente posto neste espaço é que aquilo que faz com que os trabalhadores sejam mais atraídos para este posto de trabalho é a regulação em torno da periculosidade, esta que, por sua vez, existe por conta da NR-20, que dispõe a respeito do manejo de inflamáveis e líquidos combustíveis, vide, portanto, um dos efeitos práticos da regulação do trabalho; por outro lado, temos a jornada trabalhista mais regulada, uma vez que outros postos de trabalho excedem o limite legal da jornada absoluta e os trabalhadores têm de se submeterem a isto em função de necessidades econômicas de subsistência. A proteção ao trabalho foi uma conquista histórica fundamental que fora galgada através da luta, pois, como põe a saudosa Maria da Conceição Tavares em uma de suas aulas de Economia Política, neste país o direito ao trabalhador não é cedido, é sempre conquistado, e o que vemos como condição elementar das formas de regulação neoliberal do trabalho é a constante retirada de direitos, a regulação que desprotege, aquilo que em outro espaço chamei de “regulação negativa” e a ofensiva pela extinção de postos de trabalho e ampliação da chamada “polivalência operária” em um contexto de desespecialização (ALVES, 2000; ANTUNES, 2009). Portanto, a regulação do trabalho é uma dimensão necessária ao trabalhador e, como apontamos extensivamente aqui, é aquilo que faz estes trabalhadores permanecerem onde estão.

### 3. UMA FORMA DE RESISTÊNCIA? A FORMAÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO, SUAS VICISSITUDES E SEU PAPEL ENTRE OS TRABALHADORES DE POSTOS DE COMBUTÍVEIS EM SERGIPE

#### 3.1. A formação histórica do movimento sindical

O processo de consolidação do capitalismo enquanto modo de produção hegemônico na Europa foi, como grande parte de seus processos históricos significativos, um caminho longo e tortuoso até a concretização de sua contradição elementar, entre capital e trabalho, e de seu modelo político e econômico. Se por um lado no Brasil passamos pelo processo de industrialização, urbanização e tudo aquilo que geralmente aparece sob o manto da assim chamada “modernidade”, de maneira acelerada, como foi a construção de Brasília no governo Kubitschek, a necessidade de industrialização pós-crash de 29, o declínio das elites cafeeiras e emergência de uma elite industrial e etc., por outro, a Europa experimentou este processo ao longo de pacientes séculos – até porque a “modernização” brasileira foi operada de maneira acelerada em função de demandas exteriores criadas pelo processo secular da modernidade europeia e depois estadunidense – de disputa entre aquilo que ficou conhecido como o antigo regime, com seu modelo político-econômico com reflexos feudais, e a classe revolucionária que buscava a hegemonia de seu modelo produtivo e político, a burguesia (MARX e ENGELS, 1998)

Eric Hobsbawn (1981) situa esta disputa pela hegemonia no chão histórico de um período compreendido, ainda que não de maneira rígida, entre 1789-1848, ao qual ele atribui o caráter de Era das Revoluções. A escolha deste título não é fortuita ou descuidada, uma vez que, apesar de duas revoluções serem as mais proeminentes, o intervalo de tempo mencionado acima fora permeado por revoluções menores. Foram elas a revolução industrial, que o autor identifica como o início à década de 1780 (HOBSBAWN, 1981, p. 44), e a revolução francesa de 1789. A primeira possui a responsabilidade pelo salto qualitativo no modelo econômico de produção, quanto ao segundo, foi o motivador da consolidação do direito burguês.<sup>27</sup> Ainda segundo o autor,

---

<sup>27</sup> Existe um debate a respeito do papel da revolução americana – ou guerra civil americana – na consolidação do capitalismo enquanto modo de produção hegemônico, onde Hobsbawn não dá grande importância a esta última, trazendo o papel das revoluções já citadas no corpo do texto, ao contrário, por exemplo, da importância que Hanna Arendt (1963) atribui à revolução americana, trazendo seu papel no estabelecimento da igualdade e da liberdade. Não incorporaremos esta discussão porque, para a discussão da formação histórica do sindicalismo, ela não possui tanto valor, além de trazer uma carga de complexidade muito grande.

estas revoluções atingiram seu ponto máximo em 1848, onde o “espectro do comunismo” rondava a Europa, e neste mesmo ano fora aniquilado, abrindo-se aí a Era do Capital, cujo valor explicativo para nós reside na consolidação das classes antagônicas capitalistas básicas, como pretendemos expor adiante.

Começamos pela discussão a respeito da revolução industrial. A Europa na década de 1780 era fundamentalmente assentada nas atividades agrícolas, guardando ainda esta característica presente no modo de produção feudal, onde, entretanto, o dinheiro já passava a ocupar a posição de instituição que representava poder acumulado, a propriedade da terra já havia passado a ser um sistema de cobranças de aluguéis e de rendimentos monetários, sendo estes os principais resquícios do feudalismo no que diz respeito à dependência legal ao governo local (HOBBSWAN, 1981, p. 33). O autor completa dizendo que,

Somente algumas áreas levaram o desenvolvimento agrário mais adiante, rumo a uma agricultura puramente capitalista. A Inglaterra era a principal delas. Lá, a propriedade de terras era extremamente concentrada, mas o agricultor típico era o arrendatário com um empreendimento comercial médio, operado por mão-de-obra contratada. Uma grande quantidade de pequenos proprietários, aldeões etc. ainda obscurecia este fato. Mas quando tudo se tornou claro, aproximadamente entre 1760 e 1830, o que apareceu não foi uma agricultura camponesa, mas sim uma classe de empresários agrícolas, os fazendeiros, e um enorme proletariado rural (p. 33)

Consoante à discussão trazida por Marx (2013, p. 813-814), na Inglaterra houve o processo de substituição do servo da gleba da terra pelo arrendatário, de modo que a este arrendatário, o senhor da terra (*landlord*) provê sementes, gado e instrumentos agrícolas, onde ambos passam a explorar o trabalho assalariado. Ao cabo de algum tempo, estes dois agentes passaram a ser meio arrendatários, dividindo os rendimentos da terra segundo um contrato estabelecido entre ambos, por um lado, e o investimento de capital agrícola, por outro. Esta relação estabelecida orientada pelos rendimentos da terra, entretanto, desaparece paulatinamente com o avanço das formas propriamente capitalistas de contrato, onde o arrendatário valoriza seu capital através da exploração do trabalho assalariado pagando ao senhor da terra uma parte de seu excedente de produto, ou mais-produto; isto faz parte do processo maior de separação dos trabalhadores dos meios de produção, ou seja, de ampliação do trabalho assalariado e das relações capitalistas de produção dentro daquilo que conhecemos como “acumulação primitiva”.

Como nós sabemos, a revolução industrial do século XVIII se deu fundamentalmente na produção têxtil, objeto de produção que os ingleses mais possuíam

desenvoltura desde o século XIV, especialmente por conta do comércio algodoeiro da usurpação colonial do império britânico (SAES E SAES, 2013, p. 163; HOBBSAWN, 1981). Representou um salto qualitativo em relação à forma de produção artesanal, principal forma de produção à época. O que é interessante, entretanto, é que os ingleses não possuíam instituições educacionais significativas ou um grande desenvolvimento tecnológico, a este respeito os franceses, por exemplo, estavam muito à sua frente; o que eles possuíam de vantagem era, usando uma expressão weberiana, estarem já imbuídos do “espírito do capitalismo”, e as condições objetivas para operar a revolução na produção já estavam dadas, uma vez que os avanços desta época não necessitava de grande refinamento intelectual, e estava muito mais ligado às motivações econômicas (HOBBSAWN, 1981, p. 46-47), o autor ainda completa dizendo que

As atividades agrícolas já estavam predominantemente dirigidas para o mercado; as manufaturas de há muito tinham-se disseminado por um interior não feudal. A agricultura já estava preparada para levar a termo suas três funções fundamentais numa era de industrialização: aumentar a produção e a produtividade de modo a alimentar uma população não agrícola em rápido crescimento; fornecer um grande e crescente excedente de recrutadas em potencial para as cidades e as indústrias; e fornecer um mecanismo para o acúmulo de capital a ser usado nos setores mais modernos da economia (...) Um considerável volume de capital social elevado — o caro equipamento geral necessário para toda a economia progredir suavemente — já estava sendo criado, principalmente na construção de uma frota mercante e de facilidades portuárias e na melhoria das estradas e vias navegáveis. A política já estava engatada ao lucro (p. 47)

Coadunando-se à transformação na produção têxtil que estava orientado pela ampliação da capacidade produtiva, essa por sua vez orientada pela perspectiva do lucro, nós temos a invenção da máquina a vapor de James Watt, que no primeiro momento não ocupou uma posição tão proeminente, uma vez que, como mencionamos acima, a produção desta época era quase exclusivamente algodoeira. Retornemos agora ao que propriamente nos importa, aquilo que pusemos anteriormente ao dizer que a revolução industrial fora a responsável por realizar o salto qualitativo do modelo produtivo em voga. Esta discussão que estamos trazendo aqui, ainda que de maneira um tanto esquemática e geral, é a formação daquilo que ao século XIX irá formar a grande indústria capitalista, atribuindo ao mundo de trabalho um caráter totalmente distinto e rompendo – ainda que de maneira processual, ou seja, não acontecendo em todas as regiões da Europa ao mesmo tempo – de uma vez por todas com os resquícios do feudalismo e, conseqüentemente, das relações de produção feudais.

A produção de mercadorias, principalmente após as revoluções de 1830, quando a burguesia definitivamente se firma enquanto classe social hegemônica (HOBSBAWN, 1983), passa a ser feita através da grande indústria, onde antes podíamos observar o artesão, detentor do conhecimento das etapas do processo de produção de seus objetos, podemos agora observar a separação do trabalhador do conhecimento das etapas do processo produtivo, primeiramente através das indústrias manufatureiras, mas fundamentalmente sob o regime da maquinaria, leia-se, da substituição da energia humana enquanto motor da produção material pela energia inanimada da máquina a vapor ou hidráulica (SAES E SAES, 2013, p. 159; MARX, 2013). Como deve ter ficado claro, o processo de produção artesã não é o mesmo que o da grande indústria. Se por um lado a produção burguesa opera uma separação, entre trabalhadores e meios de produção – incluso também o conhecimento das etapas da produção das mercadorias – gestando uma nova divisão social do trabalho, por outro ela promove uma junção: os trabalhadores dentro de um mesmo espaço, a fábrica, realizando seu trabalho sob o regime de cooperação submetidos ao jugo de um mesmo capital; o trabalho artesanal era realizado no ambiente doméstico, onde a racionalização do trabalho capitalista pretendeu-se à separação entre espaço doméstico e espaço de trabalho, e, por conseguinte, trabalho doméstico e trabalho fabril. A respeito do regime de cooperação Marx diz:

Como vimos, a produção capitalista só começa, de fato, quando o mesmo capital individual emprega simultaneamente um número maior de trabalhadores; quando, portanto, o processo de trabalho aumenta seu volume e fornece produtos numa escala quantitativa maior que antes. A atividade de um número maior de trabalhadores, ao mesmo tempo e no mesmo lugar (ou, se preferir, no mesmo campo de trabalho), para a produção do mesmo tipo de mercadorias, sob o comando do mesmo capitalista: tal é histórica e conceitualmente o ponto de partida da produção capitalista (MARX, 2013, p. 397)

Assim, a revolução industrial foi a responsável pela consolidação de um novo modelo econômico no ocidente, de modo que, as condições históricas que a classe burguesa revolucionária teve de satisfazer se deram em torno da superação das relações de produção feudal e a gestação de novas formas de relações de produção, como exposto anteriormente em relação ao arrendamento das terras, a separação dos trabalhadores dos meios de produção, o estabelecimento do regime de cooperação, a subsunção real do trabalho ao capital por meio do regime de maquinaria e a formação de uma classe trabalhadora assalariada que passava a ocupar paulatinamente grandes centros urbanos em um estado de absoluta pauperização por conta dos salários a nível de subsistência e

jornadas de trabalho extenuantes (MARX, 2013; HOBBSAWN, 1981). A formação de uma classe trabalhadora mais ou menos unitária, com problemáticas similares se traduziram em ações políticas, como a destruição de máquinas, em um nível mais simples, e posteriormente em organizações políticas mais sofisticadas como, por exemplo, a liga dos justos – que após o ingresso de Marx e Engels passara a se chamar Liga dos Comunistas – e aquilo que é mais importante para nós nesta discussão, os sindicatos (ANTUNES, 1985). Trataremos melhor o papel da divisão do trabalho na formação sindical posteriormente, agora nos ocuparemos da segunda grande revolução trazida por Eric Hobsbawn, a revolução francesa.

Se o papel da revolução industrial foi o de transformar os rumos econômicos do mundo, a revolução francesa foi a responsável por operar esta mudança no plano político. A estratificação social francesa no período pré-revolucionário se dava a partir de estamentos, ou seja, se organizava com uma, digamos, minoria absoluta ao topo da cadeia, composta fundamentalmente pelo clero, uma classe média composta pela nobreza – sendo a nobreza um título comprado por aqueles que queriam se diferenciar do último estado – compondo estado intermediário e, por último, o estamento que formava maioria absoluta, o terceiro estado, formado pela burguesia, camponeses e profissionais liberais, cujo volume representava 95% da população francesa à época (HOBBSAWN, 1981, p. 78)<sup>28</sup>. Esta forma de estratificação era, evidentemente, um efeito direto do modo de produção feudal e parte constitutiva fundamental do regime antigo, onde o terceiro estado era diretamente espoliado pelo primeiro através do direito divino dos ocupantes do primeiro estado, sem qualquer possibilidade de ascensão social.

Assim, na sociedade francesa deste período, o ato de nascer em determinado estamento era uma sentença de prisão a este, de modo que até para se conseguir uma patente no exército se fazia necessário graus de nobreza (HOBBSAWN, 1981). A situação dos burgueses e dos profissionais liberais não era boa, entretanto, era fundamentalmente o camponês quem sofria de maneira direta os efeitos da organização desta sociedade. Grande parte do produto de seu trabalho era extorquido, e o modo de vida da sociedade francesa e da maior parte do mundo a esta época dificultava demais a possibilidade de articulação entre os trabalhadores com vistas à algum tipo de conquista, uma vez que não

---

<sup>28</sup> Gostaria de salientar que Eric Hobsbawn (1981, p. 76) desconfia desta categorização, pondo que esta estratificação de “Terceiro Estado” serve apenas para diferenciar quem era do clero ou nobre de quem não o era, de modo que o que aqui estamos chamando de terceiro estado é, em verdade, a classe média do período pré-revolucionário. Exposto isto, insistirei nesta distinção por seu valor didático e, apesar do que acabamos de expor, seu valor heurístico.

havia grandes conglomerados de agrupamentos camponês ou meios de comunicação eficientes para de alguma forma trazer luz aos interesses comuns deste estamento; e, como sabemos, um grupo de pessoas – seja uma classe, estamento, casta ou outra forma de estratificação social – desarticulado não é capaz de realizar qualquer transformação significativa. Apesar das condições comuns da grande massa desta população, portanto, este regime permaneceu em voga por muito tempo. Hobsbawn (1981) põe que,

A situação desta classe enorme, compreendendo talvez 80% de todos os franceses, estava longe de ser brilhante. De fato os camponeses eram em geral livres e não raro proprietários de terras. Em quantidade efetiva, as propriedades nobres cobriam somente um-quinco da terra, as propriedades do clero talvez cobrissem outros 6%, com variações regionais. Assim é que na diocese de Montpellier os camponeses já possuíam de 38 a 40% da terra, a burguesia de 18 a 19%, os nobres de 15 a 16% e o clero de 3 a 4%, enquanto um-quinco era de terras comuns. Na verdade, entretanto, a grande maioria não tinha terras ou tinha uma quantidade insuficiente, deficiência esta aumentada pelo atraso técnico dominante; e a fome geral de terra foi intensificada pelo aumento da população. Os tributos feudais, os dízimos e as taxas tiravam uma grande e cada vez maior proporção da renda do camponês a inflação reduzia o valor do resto. Pois só a minoria dos camponeses que tinha um constante excedente para vendas se beneficiava dos preços crescentes; o resto, de uma maneira ou de outra, sofria, especialmente em tempos de má colheita, quando dominavam os preços de fome. Há pouca dúvida de que nos 20 anos que precederam a Revolução a situação dos camponeses tenha piorado por essas razões. (p. 75-76)

Existiam desde já condições latentes para se realizar a revolução. Um campesinato pauperizado e uma burguesia ávida pelas transformações que a poria como classe dominante comungavam as insatisfações desta época. A França participou como uma das financiadoras da revolução americana, e, fazendo isto, galgou para si uma tremenda dívida pública que superava os gastos mesquinhos do clero e o gasto com todo exército e marinha francesa. Além da contração da dívida, trouxe para si uma contradição incômoda para principalmente para os homens letrados do terceiro estado à época: ora, os franceses estão lutando pela liberdade e igualdade no outro lado do atlântico, enquanto estas virtudes eram por completo suprimidas em solo francês. Assim, em meio a esta crise, desprezando a profundidade da crise socioeconômica em que se inseria a sociedade francesa à 1787 e o caráter fragmentário dos interesses do terceiro estado, a aristocracia e os *parlements* convocam uma “assembleia de notáveis” com vistas à solucionar as disputas governamentais em voga; após esta tentativa falha, os mesmos convocam depois os Estados Gerais – reunião da sociedade absolutista francesa, que comungavam os três estados em momentos de crise e que havia sido enterrada, segundo Hobsbawn (1981, p. 76) em 1614. Por conta dos fatores mencionados acima, não foi possível para o primeiro

estado restaurar a ordem feudal em sua plenitude, de forma que o processo revolucionário na França tem início através da tentativa aristocrática de retomar o Estado (HOBSBAWN, 1981, p. 76).

Apesar de não ter líderes que a guiaram, a Revolução Francesa guardou em si os princípios da perspectiva liberal-burguesa dos direitos do homem, cuja representação máxima se daria através da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Este princípio liberal teve seu espírito melhor absorvido por John Locke (1994), apesar de não ter vivido nem ao tempo ou no espaço da revolução, onde propriedade privada aparece como o objeto de proteção do Estado – sendo que esta instituição é orientada por este propósito – entendendo por propriedade a vida, a liberdade e a terra, cuja fundamentação deste direito se dava através da existência e vontade de Deus, tornando, portanto, a propriedade natural, sagrada e inalienável. Entretanto, assim como a dádiva divina atribuiu aos homens a propriedade privada, este mesmo Deus havia também atribuído aos reis seus respectivos tronos, de modo que a burguesia, por claros interesses de classe, havia entrado em disputa com o desejo celeste em torno do trono do monarca com vistas à pôr a propriedade liberais, como em Locke, leia-se, pela concretização da orientação governamental pelo “constitucionalismo, um Estado secular com liberdades civis e garantias para a empresa privada e um governo de contribuintes e proprietários” (HOBSBAWN, 1981, p. 77). Ainda consoante o autor, a revolução aconteceria sem as ideias dos filósofos burgueses, entretanto, “eles provavelmente constituíram a diferença entre um simples colapso de um velho regime e a sua substituição rápida e efetiva por um novo” (HOBSBAWN, 1981, p. 77).

A conjuntura econômica dos anos 1780 havia contribuído por uma unificação dos interesses do terceiro estado, principalmente uma má safra entre 1788-1789, cujo efeito no campesinato era a fome; esta unificação se dava por conta da convocação dos Estados Gerais, que transformou a agitação reformista em uma efervescência revolucionária, uma vez que satisfaz a condição de articular o terceiro estado em seus interesses comuns. Segundo Hobsbawn (1981), em outras ocasiões provavelmente a conjuntura econômica do mencionado período provavelmente não causaria mais que algumas agitações, no entanto, entre 1788-1789, o povo – conceito nascido nesta revolução – possuía perspectiva política e uma perspectiva extremamente abaladora de se libertar dos grilhões que os prendiam aos nobres e o clero, e a partir disto estoura a tão importante revolução francesa, cujo ponto máximo foi a derrocada da queda da Bastilha, a 14 de julho de 1789, cujo símbolo foi o fim da estrutura de estratificação em voga neste

período, sendo que o feudalismo veio ser abolido em 1793. Esta foi, evidentemente, uma revolução popular, que, entretanto, foi a responsável pela consolidação do direito burguês e da sacrossanta propriedade privada; neste sentido, ela foi uma revolução burguesa. Como sabemos, o desdobramento desta revolução foi longo, entretanto, para nossos propósitos a exposição feita até o momento já é satisfatória.

Após estes períodos mencionados, a Europa experimentou, ao longo do século XIX, particularmente entre 1815-1848, uma grande efervescência revolucionária, por um lado da burguesia, do outro dos trabalhadores. A disputa burguesa se dava em torno do completo extermínio do regime antigo, marcado pela existência de monarquias cuja orientação política não se dava em torno da propriedade privada nos moldes que discutimos anteriormente. Assim, em 1830, uma série de revoluções toma a Europa ocidental e sagra de uma vez por todas, por um lado, de uma vez por todas a burguesia como classe social dominante, assentada no direito burguês gestado já na revolução e no modo de produção capitalista-industrial, e, por outro, da classe operária como força política (HOBBSBAWN, 1981). A revolução industrial havia dado a guinada na transformação da economia mundial e das relações de produção feudais para relações de tipo capitalistas, que viria posteriormente a criar uma classe homogênea de trabalhadores que se ocupavam de tarefas similares em espaços de trabalho também parecidos; a revolução francesa deu a estes trabalhadores, desprovidos dos meios de produção e em condições crescentes de exploração e pauperização, os meios para transformar a revolta em revolução, de entrar na disputa pela conquista dos caminhos futuros da sociedade europeia. Foi neste movimento, determinado em última instância pela dupla revolução, que ao longo de 1815-1848 os trabalhadores e os burgueses lutaram pela conquista do poder, pelos rumos da sociedade que superaria em definitivo os resquícios do antigo regime, tendo seu ponto alto com a revolução de 1848 – ano em que é publicado o Manifesto do Partido Comunista, algumas semanas após a insurreição francesa – onde o espectro do comunismo é finalmente derrotado para se iniciar a Era do Capital.

É no bojo destes acontecimentos que nós podemos entender a formação histórica das primeiras experiências sindicais. A revolução industrial consagrou a substituição contínua das formas de produção artesanal e manufatureira pela máquina, elemento cuja inserção no ambiente laboral permitiu ao patrão o enxugamento da força de trabalho necessária para a produção, de modo que, a partir do que Marx (2013) denominou de Exército Industrial de Reserva, pudesse oferecer apenas o salário necessário para a subsistência dos trabalhadores. A vantagem que os trabalhadores possuem em relação aos

capitalistas é, evidentemente, o volume de operários em relação à quantidade de burgueses, de modo que o sindicato aparece como alternativa de organização solidária dos trabalhadores com vistas ao enfrentamento ao capital, utilizando como arma fundamental a sua quantidade superior e a organização de interesses comuns. Assim, diz Ricardo Antunes que

É neste momento que surgem os sindicatos; estes nasceram dos esforços da classe operária na sua luta contra o despotismo e a dominação do capital. Os sindicatos têm como finalidade primeira impedir que os níveis salariais se coloquem abaixo do mínimo necessário para a manutenção e sobrevivência do trabalhador e sua família. Os operários unidos em seu sindicato colocam-se de alguma maneira em pé de igualdade com o patronato no momento da venda de sua força de trabalho, evitando que o capitalista trate *isoladamente* com cada operário. Esta é a função primeira dos sindicatos: impedir que o operário se veja obrigado a aceitar um salário inferior ao mínimo indispensável para o seu sustento e o da sua família (ANTUNES, 1985, p. 12-13)

Deste modo, o sindicato é uma forma de organização solidária compartilhada por trabalhadores que ocupam a mesma posição social com vistas a enfrentar suas condições coletivas de miserabilidade impostas pela experiência capitalista, uma forma encontrada pelos trabalhadores de conquistar salários dignos e jornadas de trabalho menos fatigante (ANTUNES, 1985); ele é, portanto, fruto de uma experiência histórica de transformação das relações de produção dominante, passando de relações feudais de remuneração pelo trabalho para o assalariamento capitalista.

A constante substituição da força de trabalho humana pela máquina foi objeto de revolta entre os trabalhadores de fábrica, que passaram a destruir as máquinas como forma de protesto em um movimento ainda fragmentado que ficou conhecido como Ludismo. Foi, entretanto, em 1824 que finalmente os operários ingleses – pois, como nos esforçamos por demonstrar ao longo desta seção, o desenvolvimento das relações de produção capitalistas estavam mais avançadas na Inglaterra que no resto da Europa – conquistaram o direito à livre associação e fundaram a primeira experiência histórica de sindicalismo – pelo menos em termos oficiais –, as *trade-unions*, que estava orientada pela luta em torno dos salários e da jornada de trabalho, conquistando alguns avanços significativos (ANTUNES, 1985). Evidentemente que por serem formas de confronto e de conquista de direitos, os patrões passaram a pressionar os trabalhadores pela renúncia à participação do movimento sindical. A este respeito, Antunes diz

À medida que surgiam estas associações sindicais, os patrões, através das demissões, começaram a pressionar e obrigar os operários a renunciar

formalmente a participar da vida sindical. Isso fez com que várias associações sindicais fossem posteriormente extintas, o que demonstrou quão árdua foi a luta dos operários pela sua organização nos sindicatos (ANTUNES, 1985)

Após o surgimento do sindicalismo inglês, várias formas de se conceber e praticar o movimento sindical tomaram a experiência histórica dos trabalhadores europeus, desde concepções anarquistas que depositavam no sindicato a esperança pela derrocada do capitalismo, até movimentos reformistas ou mesmo sindicatos com propostas de alinhar os interesses – estes inconciliáveis – entre trabalhadores e capitalistas, que geralmente estavam orientados pelo controle e limitação da ação sindical da classe trabalhadora, sem nenhuma pretensão transformadora (ANTUNES, 1985).<sup>29</sup>

### **3.2. A experiência sindical no Brasil**

Na seção anterior, nos esforçamos para localizar as condicionantes históricas de formação da classe trabalhadora em consonância com as duas grandes revoluções que moldou os rumos da história mundial, trazendo as revoluções menores e as novas configurações da sociedade europeia que moldaram e deram forma à nova classe trabalhadora e a consolidação da contradição fundamental da sociedade capitalista, entre capital e trabalho, onde o sindicato aparece como modo de organização de luta pelos direitos dos trabalhadores, principalmente no primeiro momento em relação aos salários e jornada de trabalho. A experiência das transformações no mundo do trabalho no Brasil não foram, evidentemente, as mesmas, não existiu aqui a disputa de uma classe burguesa revolucionária com os resquícios do regime antigo, não vislumbramos também os acontecimentos entre 1789-1848, apesar de observamos efeitos destes, como a vinda da família real ao Brasil. Assim, o que pretendemos na presente discussão é situar as particularidades brasileiras na formação de nossa experiência sindical, levando em conta os ritmos próprios de nossa formação social.

O processo de colonização das américas pela Europa trouxe novos desafios para um modo de organização do trabalho com o qual estes povos estiveram por algum tempo familiarizados, a escravidão. Isto porque o processo de escravização dos povos europeus

---

<sup>29</sup> Optei por encerrar esta seção sem me deter tanto às formas históricas sob as quais o sindicalismo apareceu porque esta exposição em grande parte se reduziria à descrição repetitiva do que já está posto na obra citada. Julgo que a maior contribuição deste item é situar o nascimento do movimento sindical com o processo de conquista de hegemonia pelo modo de produção capitalista e formação da classe trabalhadora moderna; deste modo, espero que o leitor possa se beneficiar disto para a discussão da formação histórica do sindicalismo na Europa.

pelos próprios europeus foi muito mais simples uma vez que já havia uma massa de trabalhadores que conseguiam atuar e satisfazer os interesses daqueles que os escravizavam e a formação social destas pessoas, após a consolidação deste modo de produção escravista, já estava de acordo com as relações de produção hegemônicas nessa região. No que hoje conhecemos como Brasil, entretanto, a força de trabalho disponível para a produção das mercadorias mais lucrativas à época da colonização era fundamentalmente indígena, e veio ser paulatinamente superada pela mão-de-obra africana com a ampliação dos engenhos açucareiros no nordeste e a criação, através das *plantations*, de um mercado interno (FRAGOSO, FLORENTINO e FARIA, 1998), uma vez que a força de trabalho indígena foi cada vez mais sendo insuficiente em relação às demandas produtivas crescentes neste período, de modo que a solução encontrada pelos portugueses foi buscar esta mão-de-obra ao outro lado do atlântico. O quadro abaixo demonstra a evolução entre os séculos XIV-XVIII:

**TABELA 2**

<b>Evolução do número de escravos africanos desembarcados nas Américas (1501-1700)</b>				
<b>Região</b>	<b>1501-1600</b>	<b>1601-1700</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
América espanhola	75 000	292 000	367 000	25,4
Caribe	—	463 000	463 000	32,2
Brasil	50 000	560 000	610 000	42,4
Total	125 000	1 316 000	1 440 000	100,0
%	8,7	91,3	100,0	
Média anual	1 250	13 160	7 200	

**FONTE: FRAGOSO, FLORENTINO e FARIA, 1998, p. 47**

A nossa experiência social foi, portanto, profundamente marcada pela escravidão colonial promovida pela coroa portuguesa com vistas ao enriquecimento pessoal de seus compositores. E este metabolismo social continuou a ser sustentado ao longo de séculos, ainda que os africanos escravizados não aceitassem sua condição de maneira passiva, realizando revoltas, fugas e aquele que foi o maior símbolo de resistência à opressão escravista, a formação dos quilombos, que oferecia uma afronta material, uma vez que a fuga do escravo e integração ao quilombo significava, para o senhor, a perda de sua propriedade, e simbólica, pois os quilombos ofereciam uma alternativa de vida

comunitária que feriam os princípios individualistas desta sociedade. Até que no século XIX, por conta das pressões exercidas pelo movimento negro e do desenvolvimento das relações de produção capitalistas, o regime escravista começou a dar sinais de que seu fim se aproximava. Por exemplo, a 7 de novembro de 1831, foi promulgada a Lei Feijó, que declarava livre todos os escravos vindo de fora do império e impunha penas aos importadores de escravos, em 4 de setembro de 1850 fora posta em vigor a Lei Eusébio de Queirós, que proibia o comércio negreiro no Brasil; na prática ambas serviram fundamentalmente para acalmar as investidas inglesas pelo fim da escravidão – aquilo que expressei como o desenvolvimento das relações de trabalho capitalistas – sem qualquer efetividade prática, que ficou conhecida popularmente como “lei para inglês ver”, sendo que a Lei Eusébio de Queiroz teve a responsabilidade da transição de um regime de comércio de africanos escravizados para o de sequestro de africanos escravizados. O que estas leis simbolizam fortemente é, entretanto, que a sociedade escravista estava chegando ao fim, e estava-se iniciando o regime de trabalho livre-assalariado. É a partir deste gancho, do limiar entre o trabalho escravo e o trabalho livre, que Célia de Azevedo (1987) assenta sua discussão a respeito do projeto político para a transição destes regimes laborais, de como inserir os negros escravizados na modalidade de trabalhadores assalariados, ou “a integração dos negros ao mundo dos brancos” (AZEVEDO, 1987, p. 46). A autora põe ainda que

Na forma de projetos detalhados ou modestas sugestões, os livros publicados neste período de previsões do fim da escravidão deixam entrever a ansiedade dos “homens bons” do Brasil em regularizar gradualmente as relações sociais entre brancos e negros, ou entre proprietários e não-proprietários, preparando o país para um futuro *de trabalho livre*, ordem e progresso (AZEVEDO, 1987, p. 33)

A ampliação do trabalho livre no século XIX, no caso dos EUA já no XVIII, leia-se, a abolição da escravatura se dá em um dos estágios do desenvolvimento industrial do capitalismo, no bojo de um processo de burocratização avançado onde se reconhece algo elementar, mas importantíssimo: o trabalho livre é muito mais facilmente explorado e produtivo do que o trabalho escravo. Weber (1982), por exemplo, ao discutir a perspectiva de burocracia pontua que a organização burocrática é mais eficiente que a escravidão legal por conta da legitimidade, da recompensa pecuniária dada aos funcionários, o salário, que exclui do patrão a necessidade de se preocupar com as condições dos trabalhadores – como doenças, fugas e etc. –, uma vez que, se tiver

problemas com este, pode apenas lhe demitir e contratar outro para seu lugar, e, adiciono, por aquilo que é apropriado pelo patrão em cada forma de organização do trabalho – propriedade da força de trabalho, no trabalho livre, e propriedade da pessoa, no trabalho escravagista. Assim, o projeto político de integração dos negros escravizados e libertos ao trabalho livre traz uma dificuldade imensa para as elites na dimensão da cultura e das tradições seculares: o europeu médio estava adaptado para o trabalho livre por conta de sua formação cultural histórica orientada para o trabalho livre, mas o escravo recém liberto não é filho desta tradição, e, por isto a rejeita.

Façamos uma rápida demonstração do papel da formação histórica na integração social dos sujeitos a uma modalidade de trabalho a partir da discussão feita por Weber (2004) em “A ética protestante e o espírito do capitalismo”. O autor pretende demonstrar a força das ideias na história, para isto ele toma como dimensão empírica o protestantismo, para esclarecer como esta “ideia” deu um dos suportes ideológicos-materiais necessários para a consolidação do capitalismo, podendo ter auxiliado o processo de acumulação primitiva que discutimos acima. Weber demonstra que a prática ascética<sup>30</sup> protestante orientada para o trabalho como um meio de salvação e a existência da poupança ascética – o fiel não trabalha para gastar, a poupança é uma forma de mostrar a Deus o produto de seu trabalho, de modo que, se o trabalhador tem pouco rendimento em sua poupança significa que não é devoto o suficiente para ser salvo.

O tipo de trabalho exercido pelos protestantes era racional em termos weberianos, leia-se, estava orientado por valores e pelos fins (WEBER, 1973), nomeadamente a salvação divina, e estes dispositivos agiram como suportes ideológicos num momento em que o capitalismo não havia se consolidado como modo de produção hegemônico, e em função disto ainda não tinha capacidade de pôr suas demandas materiais como imperativos sociais, tal qual o disciplinamento necessário para o trabalho livre; neste sentido, a ética protestante serviu para domesticar o trabalhador e naturalizar esta modalidade de trabalho e as condições sob as quais eles estavam inseridos. A tradição descrita por Weber, cuja cominação se dá nos preceitos capitalistas se tornando um fim em si mesmo, se tornando “uma crosta de aço” (WEBER, 2004, p. 165), foi necessária para a orientação do trabalho capitalista, de modo que os trabalhadores aceitassem isto como sua forma de salvação divina, e se constituiu historicamente através de longos séculos. Assim, o que podemos concluir consoante à discussão do autor é que os processos

---

<sup>30</sup> Ascetismo é o exercício da devoção, o protestante, com vistas a ser salvo, demonstra sua devoção a Deus através do trabalho.

sociais de aceitação do trabalho livre se deram através do processo histórico, não se deu por meios naturais, e veio a ser aceito quando, em alguns países da Europa, a religião protestante passou a ser aceita. Além disto, a discussão trazida também por Marx (2013) demonstra que o processo de consolidação do capitalismo foi lento e violento, e não passou a ser aceito senão séculos após o início de sua jornada que se concretizou em 1848. Assim, podemos trazer uma gama de interpretações orientadas por um mesmo fim: demonstrar que a consolidação e aceitação do trabalho livre na Europa não se deu de maneira espontânea e nem pacífica, assentada fundamentalmente na constante e paulatina naturalização desta forma de trabalho e nessas relações de produção.

Retornemos agora ao tema que estamos nos ocupando aqui. O caso dos africanos escravizados capturados e trazidos para o Brasil é muito diferente por eles não partilharem de uma tradição histórica que os orienta para o trabalho livre nos moldes capitalista; uma vez integrados a alguma forma organização do trabalho ocidental, a escravista<sup>31</sup>, teve como entrave devido à sua ilegitimidade – em termos weberianos –, opressão e explorações exorbitantes, não tinha qualquer condições de gerar no escravizado um sentimento de amor (ou sentimentos positivos no geral) em relação ao trabalho dos brancos. De forma que se fez necessário – para as elites brasileiras – a inserção do Estado para a socialização do “negro” com vistas à sua indução à aceitação e amor ao trabalho livre, por um lado, e enxergar suas vidas e práticas como abjetas e inúteis, cuja única forma de possuir sentido seria ao participar do projeto de sociedade dos brancos. Nas palavras de Celia Azevedo (1987):

Tudo se resumia, portanto, a um esforço decidido e sistemático da parte do Estado no sentido de educar, amoldar, civilizar, controlando e disciplinando o cotidiano dos governados a fim de que eles se tornassem efetivamente úteis ao país, partes integrantes e batalhadoras de uma razão nacional superior (p. 49)

Ora, e por que se fazia necessário um projeto de tal caráter? Porque a perspectiva de liberdade já permeava o horizonte dos escravizados e dos senhores – por conta das revoltas dentro do Brasil, da revolução de São Domingos, da tendência mundial à abolição e adoção do trabalho livre, da pressão exercida pelos abolicionistas e etc. –, e eles queriam

---

<sup>31</sup> A escravidão não é uma forma de organização do trabalho exclusivamente ocidental, Alencastro (2000), por exemplo, demonstra o papel das disputas internas na costa e parte do interior da África na comercialização de escravos, uma vez que, ao contrário do que constantemente imaginamos, a Europa nem sempre teve condições de enfrentamento bélico aos territórios africanos. Me refiro aqui, entretanto, à escravidão moderna, ou seja, o processo promovido fundamentalmente pela península ibérica e a Inglaterra de escravização de povos indígenas e africanos com vista à produção de mercadorias e comercialização para o enriquecimento individual das respectivas coroas proprietárias das colônias.

que, caso os escravizados obtivessem a liberdade, não fosse através de uma revolução, como foi o caso dos Estados Unidos e de São Domingos. Em outras palavras, eles temiam que a liberdade dos escravizados viesse junto à perda (ou expropriação) dos grandes latifúndios e de seu poder (AZEVEDO, 1987, p 51), promovendo um processo sistemático de naturalização das posições desiguais – para a época que estamos discutindo, as posições desiguais significa a propriedade do latifúndio e da superioridade do branco – e operando uma tentativa de transição da modalidade de trabalho dominante de maneira parcimoniosa para as elites brasileiras, através dos mecanismos estatais, como pontuado anteriormente, e ainda no mesmo sentido, a naturalização – nos termos em que tratamos ao longo desta seção, de integração do sujeito a um modelo de organização do trabalho – do exercício laboral desde pouca idade, onde a formação de escolas industriais ocupariam a função de normalizar este projeto.

Este processo se dava como uma forma de preparar os negros, libertos e escravizados, para a próxima etapa da organização capitalista, a etapa de transição do trabalho ilegítimo para o “legítimo”, e era necessário para estas elites que, na educação do “negro” para o trabalho desta natureza, ele enxergasse a posição do branco como seu superior e a superioridade como legítima. Celia Azevedo (1987) pontua isto brilhantemente dizendo:

Isto porque, sem a interiorização da dominação pelo dominado, os negros continuariam a fugir e a ameaçar os interesses dos brancos, ou então permaneceriam cativos, porém como temíveis “domésticos inimigos”. Ao mesmo tempo, ficava implícito o desejo de preparar a própria subjetividade dos futuros trabalhadores livres, os quais deveriam continuar a considerar o branco como seu superior (p. 54-55, grifo meu)

E é nesta seara de formação do sujeito que trabalha que entra a ideia de se formar uma nação, entendendo por “nação” a formação de uma identidade<sup>32</sup> generalizada, de forma que o negro, branco, indígena, amarelo e quem mais for nascido dentro destes limites geográficos, formem um todo coerente; a perspectiva de nação se dá, dentro da particularidade de nossa formação histórico-social, para a domesticação dos povos – dentre outras coisas – para o trabalho e sujeição, para a formação de um povo conformado. Foi o caso, por exemplo, no México o processo de tentativa de ocidentalização do

---

<sup>32</sup> Identidade no sentido mais lato do termo, onde A=A e não pode ser A=B. Ou seja, trazendo isto para a ideia de nação, desde que nascidos dentro dos mesmos limites geográficos, independente de nossos marcadores da diferença, como raça, classe, gênero e etc. somos todos iguais e devemos desconsiderar estas diferenças com vistas à trabalhar por um bem maior: o enriquecimento da nação, que por sua vez é o enriquecimento de nós próprios, uma vez que se confundem.

indígena, encabeçado por intelectuais antropólogos no exercício daquilo que hoje chamamos de Antropologia Aplicada, de forma a tentar transformar os indígenas – população mexicana dominante à época – em operários, e abandonar as formas tradicionais de viver e produzir, fundamentado sob a perspectiva evolucionista que defendia que esta era uma forma de atraso (ARMAS, 1970, p. 85). No Brasil, a naturalização do latifúndio foi um processo vitorioso, mas a integração do negro ao novo patamar da sociedade capitalista fracassou, apesar dos esforços promovidos para seu sucesso. Isto se deu pelas dificuldades de inserção como já comentadas acima, mas também porque os negros livres e escravizados sabiam de maneira inexorável um dos princípios que norteia o Manifesto do Partido Comunista: o trabalho livre capitalista nada mais é que uma nova forma de trabalho escravo (MARX e ENGELS, 1998); este reconhecimento se dava por dois motivos, o primeiro e mais óbvio é que eles ou eram ou foram escravizados, o segundo motivo é porque ao final do século XIX, o Brasil não era um país urbanizado, ou seja, os negros incorporados ao trabalho livre dificilmente trabalhariam em fábricas como os ingleses ou os franceses, mas sim continuariam a trabalhar para o mesmo senhor nas fazendas, executando funções iguais ou similares ao que já faziam antes da abolição, em termos reais, nada ou muito pouco havia mudado. Entra assim o papel da ciência em nossa discussão, uma vez fracassado o processo de integração dos negros ao trabalho livre, a ciência começou amplamente a fomentar o discurso, calcado na perspectiva comtiana de evolução e na deturpação da teoria da evolução das espécies de Darwin, na persona racista de Herbert Spencer, onde a falha da integração do negro ao mundo dos brancos se deu em função de estas pessoas serem naturalmente, preguiçosas, burras, abjetas e, em uma palavra, inferiores (AZEVEDO, 1987, p. 79) onde, no Brasil, este discurso foi apropriado e legitimado por autores como Nina Rodrigues e Silvio Romero.

A pergunta que o leitor pode se fazer agora é: com que propósito estes discursos foram fomentados? O primeiro foi para justificar a posição de pauperização e exclusão social de cunho racista que as elites brasileiras promoveram ao longo de toda nossa história; o segundo foi a justificação da solução encontrada para o problema do trabalho livre: importar os brancos e exterminar os negros. Assim, abre-se o período de execução do projeto político do branqueamento do Brasil, calcado na perspectiva científica de inferioridade racial e suas vicissitudes na organização laboral brasileira. Nesta esteira, Célia Azevedo põe que

Em decorrência, ao assumirem a idéia da inferioridade racial de grande parte da população brasileira, estes autores inclinaram-se a tratar da transição para o trabalho livre quase que exclusivamente do ângulo do imigrante, já que consideravam negros e mestiços incapazes de interiorizar sentimentos civilizados sem que antes as virtudes étnicas dos trabalhadores brancos os impregnassem, quer por seu exemplo moralizador, quer pelos cruzamentos inter-raciais (AZEVEDO, 1987, p. 62)

Os negros, portanto, se tornaram o baluarte da miséria brasileira sob esta perspectiva. Eram acusados de serem a razão do “atraso” brasileiro, seriam eles o motivo da ausência de nossa industrialização, uma vez que ocupavam categorias de trabalho inferiores, com uma tendência natural ao alcoolismo e a vida vadia, trazendo apenas atraso, barbárie e toda representação do baixo estágio da evolução humana, de modo que a solução possível para o Brasil seria a paulatina substituição destes sujeitos pelos brancos em todos o chão que o negro pisa, trazendo consigo a evolução e o progresso. Inicia-se, portanto, um processo de etnocídio, calcado na legitimação científica e com vistas a substituir o “negro preguiçoso” pelo “branco que ama o trabalho”, como reflexo das relações de produção que se estava sendo instauradas, orientadas pelo processo de modernização brasileira.

A reivindicação de imigrantes brancos tem claramente o objetivo de substituir o negro em todos os setores, não só rurais como também urbanos. Longe de pretender que o imigrante ocupasse lugares vazios, de atender, enfim, ao problema da escassez de braços – um dos argumentos centrais com que a historiografia convencionou justificar a imigração para o país –, Tavares Bastos acalentava um sonho bem distinto: deslocar os escravos como um todo e substituí-los pelos agentes da civilização, os trabalhadores europeus (AZEVEDO, 1987, p. 67)

É nesta seara que podemos vislumbrar o nascimento do sindicalismo brasileiro. As classes dominantes brasileiras, com vistas a exterminar o modo de resistência dos negros, importaram – ainda que não intencionalmente – o modo de resistência dos brancos, a organização sindical.

Como sabemos, o Brasil ao longo de sua história após a invasão dos portugueses passou por ciclos produtivos orientadas pelos interesses econômicos do mercado externo, onde, ao final do século XIX o ciclo dominante era ainda o do café, que viria encontrar seu fim apenas na quebra da bolsa de Nova York, em 1929. A produção cafeeira deu condições para que as classes dominantes brasileira acumulassem um volume de capital que seria investido para a produção industrial com a vinda dos imigrantes europeus após

1885, criando assim núcleos operários que ocupavam fundamentalmente o Rio de Janeiro e São Paulo (ANTUNES, 1985; SINGER, 1995). As organizações e os instrumentos de luta sindicais não surgiram de maneira espontânea ou de maneira brusca, tendo expressões incipientes antes de se tornarem propriamente o movimento sindical. Por exemplo, podemos identificar a primeira greve, instrumento básico do sindicalismo, no Brasil em 1858 por parte de tipógrafos no Rio de Janeiro, ainda que não estando atrelado a um sindicato, e em 1892 operou-se o I Congresso Socialista Brasileiro, orientado pela criação de um Partido Socialista, que não deu certo (ANTUNES, 1985). A respeito das organizações pré-sindicais, o autor põe ainda

Suas primeiras formas de organização foram as Sociedades de Socorro e Auxílio Mútuo, que visavam auxiliar materialmente os operários nos momentos mais difíceis, como nas greves ou em épocas de dificuldades econômicas. A estas associações mutualistas sucederam as Uniões Operárias, que por sua vez, com o advento da indústria, passaram a se organizar por ramos de atividades, dando origem aos sindicatos (ANTUNES, 1985, p. 48)

As formas de organização solidárias dos trabalhadores foram se intensificando, assim como também o foi os mecanismos de combate dos trabalhadores. Em 1906 foi realizado I Congresso Operário Brasileiro, tomando como base os espaços mais dinâmicos da produção, São Paulo e Rio de Janeiro, tendo 43 delegados representantes de ambas as regiões, onde foram tomadas medidas que permitissem uma ampliação nacional da luta dos trabalhadores, com a criação da Confederação Operária Brasileira (C.O.B.) (ANTUNES, 1985). A organização dos trabalhadores em núcleos combativos constantemente gera uma reação nos setores sociais que de alguma forma se vinculam aos interesses das classes dominantes, e desta vez não foi diferente. Assim, em 1912, o “Congresso Operário” teve como presidente honorário Mário Hermes, que era filho de Hermes da Fonseca, à época presidente do Brasil; lembremos que nesta época estava em voga a República Oligárquica – ou República do café-com-leite – onde o presidente era escolhido a dedo pelas elites cafeeiras alternando sempre entre um representante de Minas Gerais e São Paulo, cuja representação estava sempre orientada pela manutenção da configuração político-econômica vigente. Esta intromissão na organização dos trabalhadores se dava na tentativa de controlar as ações dos trabalhadores, de modo que as greves combativas, por exemplo, se tornassem mais imediatistas e desconexas em relação à posição crítica em relação às condicionantes sociais que os puseram nestas condições, de modo que o Estado pudesse permanecer operando segundo seus preceitos

de manutenção da ordem social vigente. A esta orientação sindical deu-se o nome de “sindicatos amarelos”, precursores daquilo que posteriormente ficou conhecido como “sindicato de pelego”, ou seja, orientado pela manutenção das posições desiguais e despropositado em relação à transformação social (ANTUNES, 1985, p. 50-52).

Ainda neste sentido, o Estado republicano, que, como posto anteriormente, era parte compositora das elites cafeeiras, promoveu em 1921 o Conselho Nacional do Trabalho, com a intenção de cooptar o sindicato à lógica corporativa de conciliação de classes que favoreceria aos proprietários de cafezais, visto que sindicatos combativos são mais ameaçadores. De modo que, consoante Antunes (1985), o Estado oligárquico exercia uma política repressiva em relação aos setores industriais, uma vez que ocupavam posição secundária na economia cafeeira, mas costumava atender as demandas dos trabalhadores de setores estratégicos para a economia do café, como portuários e ferroviários, uma vez que a mobilização destes trabalhadores era capaz de causar um grande colapso.

A economia cafeeira, entretanto, mostrava sinais de crise já em 1922, com a fundação do Partido Comunista e do movimento tenentista com sua expressão mais marcante sendo a coluna Prestes, movimento iniciado por Luís Carlos Prestes para percorrer o Brasil inteiro em busca de adesão para o movimento de transformação do Brasil. Mas foi o ano de 1929 o mais marcante para a derrocada da República Oligárquica e o início de uma nova era no Brasil, pois a quebra da bolsa de Nova York e a consequente crise global pôs em xeque a economia exportadora, tendo como consequência a necessidade de fundar uma nova base da economia nacional, de modo que, já no ano seguinte, 1930, a República Oligárquica cai e se inicia um novo período na história nacional, influenciando também os rumos do sindicalismo. Getúlio Vargas ao início de seu governo deu mostras do futuro do movimento sindical sob seu jugo, de modo que, segundo Antunes,

Fruto de uma cisão nas classes dominantes, o Estado varguista procurou, numa primeira fase, controlar o movimento operário e sindical trazendo-o para dentro do aparelho de Estado. Uma de suas primeiras medidas foi a criação do Ministério do Trabalho, em 1930, com o nítido objetivo de elaborar uma política sindical visando conter a classe operária dentro dos limites do Estado e formular uma política de conciliação entre o capital e o trabalho. Não foi outro o objetivo da “Lei de Sindicalização” de 1931 (Decreto 19.770) que, contrariando a liberdade de associação sindical existente durante a Primeira República, criou os pilares do sindicalismo no Brasil (ANTUNES, 1985, p. 58-59)

Assim, diversos foram os entraves postos para o movimento sindical à época, mas não foram aceitos de maneira pacífica e os trabalhadores, apesar do movimento repressivo do Estado Novo, conseguiram conquistar direitos históricos que marcam nossa experiência laboral até hoje, como o direito a férias remuneradas, descanso semanal e a jornada de trabalho de 8 horas. E a ação sindical continuou superando as ações estatais do Estado Novo, em março de 1935 foi fundada a Aliança Nacional Libertadora, movimento popular dirigido pelo Partido Comunista com vistas à transformação da sociedade brasileira, que, ao cabo de alguns meses, conquistou 400.000 adeptos. A agitação destes movimentos, no entanto, fez com que se iniciasse uma ampliação do movimento repressivo do governo, tornando a ANL ilegal e oprimindo os participantes do movimento sindical da época.

Sem o necessário apoio das massas, foram violentamente reprimidos. O Governo intensificou a repressão e decretou o Estado de Sítio. Criou ainda a Comissão de Repressão ao Comunismo; as lideranças sindicais e operárias foram presas, deportadas e mortas e os sindicatos combativos foram sumariamente fechados. Naquele momento assistiu-se à grande derrota do movimento sindical e operário no Brasil e à perda de sua autonomia. Com razão disse o historiador Edgard Carone: “para o operariado, o Estado Novo começou em novembro de 1935” (ANTUNES, 1985, p. 62)

Cujo efeito a longo prazo seria que

A partir de então, o campo sindical ficou ainda mais aberto às associações “amarelas” já existentes desde as décadas anteriores e intensificou-se o processo de controle e cooptação de dirigentes sindicais por parte do Ministério do Trabalho. Criou-se uma burocracia sindical dócil, vinculada e escolhida a dedo pelo Estado, cujo objetivo não era outro senão o de controlar as reivindicações operárias. Implantou-se o “peleguismo”, configurando um sindicalismo sem raízes autênticas e que permaneceu distante da classe operária durante os quinze anos da ditadura do Estado Novo. Em 1939, visando consolidar ainda mais a estrutura sindical subordinada ao Estado, promulgou-se o Decreto-lei n.º 1.402 que instituiu o enquadramento sindical; uma categoria, para ser reconhecida enquanto tal, teria de ser aprovada pela Comissão de Enquadramento Sindical, órgão governamental vinculado ao Ministério do Trabalho. Criou-se também neste ano o Imposto Sindical, estabelecido à revelia do movimento operário e que, através do pagamento compulsório de um dia de trabalho por ano de todos os assalariados, constituiu-se numa robusta fonte financeira para a manutenção dos dirigentes pelegos. Por não ser dinheiro sequer controlado pelos operários e não podendo ser utilizado nos momentos mais necessários, como durante as greves, o Imposto Sindical criou as condições financeiras necessárias para a transformação dos sindicatos, que de órgãos de luta de classes tornaram-se organismos prestadores de um assistencialismo social, função esta que seria do Estado e não dos sindicatos operários (ANTUNES, 1985, p. 62-63)

Após este movimento repressivo, as lutas sindicais só retomariam seu fôlego em 1945, ano que marca o fim do Estado Novo. Esta retomada se deu em função da perda de apoio das elites por parte de Getúlio Vargas, que encontrou na classe trabalhadora sua fonte de apoio substituta, de modo que, dentre outras coisas, ele minou os dirigentes peleguistas dos sindicatos e retomou personalidades que representavam de fato a classe operária. Em 1951, com o apoio conquistado com uma base popular, Vargas retorna ao poder e com isto o movimento sindical dá mais um salto em termos de ação e adesão na história brasileira. Ricardo Antunes põe que

No início dos anos 50, sob o último Governo de Vargas, o movimento sindical atingiu novamente grande dimensão. É importante lembrar que a classe operária brasileira, de 1940 a 1953, dobrou seu contingente e, segundo Jover Telles, atingiu cerca de 1 500 000 trabalhadores nas indústrias. As greves começavam a tornar-se constantes; em 1951 realizaram-se quase 200 paralisações atingindo quase 400 000 trabalhadores. No ano seguinte alastraram-se, totalizando quase 300 em todo o território nacional. Em 1953, a luta da classe operária contra a fome e a carestia atingiu cerca de 800 000 operários. Somente em São Paulo, diz ainda Jover Telles, realizaram-se mais de 800 greves abarcando todas as categorias profissionais. Data deste ano a greve dos 300 000 trabalhadores de São Paulo, da qual participaram os têxteis, metalúrgicos, gráficos, entre outros. (ANTUNES, 1985, p. 68-69)

O movimento sindical no Brasil continuou neste ritmo crescente, e conheceu seu ápice em 1963, com a chamada “greve dos 700.000”, que pretendia – dentre outras coisas – homogeneizar a data-base do reajuste salarial para todos os trabalhadores para que este não fosse operado em épocas diferentes para várias categorias. Os operários conseguiram um reajuste de 80%, além de impelirem os patrões a dialogarem com os representantes sindicais através do Pacto de Ação Conjunta. Essa foi uma das maiores greves da história do sindicalismo brasileiro, entretanto, em março do ano seguinte os militares dariam um golpe e instauraria uma duradoura ditadura no país, que, dentre suas ações, reprimiu os sindicatos e suas possibilidades de ações, demitindo delegados sindicais e trabalhadores sindicalizados, inaugurando um longo período de sufocamento da atividade sindical. Em 1968 os operários de Osasco realizaram uma greve que foi duramente oprimida contra a política de arrocho salarial da ditadura, entretanto, o sindicalismo brasileiro só voltaria a realmente a respirar em 1978, que inaugurou um curto, mas fundamental momento em nossa história do sindicalismo, mas trataremos disto na próxima seção.

### 3.3. As vicissitudes do movimento sindical

O sindicalismo ao longo do século XX experimentou um movimento ambivalente, tendo grandes momentos de glória, em uma parte, e, ao cabo de algum tempo, perdendo grande parte de sua força. Em certo ponto deste tempo, os sindicatos no mundo começaram a dar mostras de que cada vez menos estavam aptos a oferecer soluções viáveis aos novos desafios que se punham no horizonte do mundo do trabalho. Segundo Leôncio Rodrigues (2009), os sindicatos ao longo dos anos 70 começaram a passar por momentos de crise, que viria a se acentuar nos anos 80, dando mostras que o processo que estava sendo encarado como crise era, em verdade, declínio<sup>33</sup>. O autor põe que

No caso da instituição sindical, porém, o declínio deve-se mais a razões externas do que internas, isto é, mais a mudanças no ambiente no qual o sindicalismo vive do que a processos derivados do envelhecimento do sindicalismo como organização (esclerose burocrática, acomodação à ordem industrial, por exemplo), que resultariam de seu próprio crescimento num ambiente externo relativamente estável. Na realidade, na maioria dos casos, até que o hábitat que havia favorecido a expansão do poder sindical começasse a mudar, o sindicalismo (centrais, federações especialmente), ainda que institucionalizado e burocratizado, não mostrava sinais de senilidade. Estava bastante bem adaptado ao modelo fordista da produção mecanizada e de massas e à sua clientela preferida, que era o trabalhador manual da grande indústria e dos serviços coletivos. O declínio, como uma doença que atacou o organismo sindical, veio de fora, das mudanças ambientais e da criação de um novo hábitat ao qual o sindicalismo vem encontrando dificuldade para adaptar-se. É possível, como acentuam alguns autores, que o gigantismo de algumas organizações sindicais institucionalizadas e acomodadas ao ambiente anterior à economia globalizada tenha dificuldade de ajustar-se ao novo meio, se essa adaptação for possível (RODRIGUES, 2009, p. 8)

O declínio do sindicalismo não ocorreu de maneira simultânea e, segundo o autor que estamos trazendo para discussão, não se pode interpretar este fenômeno a partir de uma perspectiva determinista, uma vez que as configurações e condicionantes locais repercutem dados importantíssimos para a interpretação dos fatores que levaram à queda do poder sindical. Duas pontuações se fazem necessárias aqui, a primeira, as discussões a respeito das transformações do sindicalismo trazem grandes dificuldades em termos de

---

<sup>33</sup> O autor parte da diferença das categorias de crise e declínio para investigar as transformações no ambiente em que operava o sindicalismo. Ele diferencia declínio e crise, onde crise aparece como alteração repentina em algum processo em voga, que pode ou não voltar aos níveis anteriores, sendo esta alteração intensa. Declínio é uma decadência no processo em questão, onde a diminuição dos indicadores aparece como inexorável, podendo se dar de maneira mais ou menos intensa, cujo fator de diferenciação reside na insistência de diminuição, em seu caráter inexorável.

variáveis importantes para se pensar este movimento, de modo que, dados os limites do autor deste texto e de nossos propósitos em relação ao mesmo, não poderemos explorar muito a fundo as complexas discussões que possuem poder explicativo em relação a este fenômeno. O segundo ponto é relativo à abordagem de Leôncio Rodrigues, o autor põe que o debate instigado por ele é relativo ao sindicalismo no mundo, entretanto o Brasil e a América Latina não aparecem em sua obra, sendo fundamentalmente apontado os países da Europa ocidental e os Estados Unidos, ainda que em alguns pontos ele insira países de outras regiões do mundo, então, no intuito de tentar dar conta desta lacuna, discutiremos as vicissitudes do sindicalismo no Brasil posteriormente.

Leôncio Rodrigues (2009) traz que, para além da influência das condicionantes internas que afetam os índices de sindicalização, em geral o sindicalismo foi atravessado por dois fatores que tentaremos explorar de maneira sumária aqui.<sup>34</sup> Os primeiros fatores são socioeconômicos. Como trouxemos no primeiro capítulo de nossa discussão, o mundo do trabalho, principalmente nestas regiões tratadas pelo autor, passou por diversas transformações que generalizou categorias de trabalho de caráter fragmentado, criando diversos postos temporários no setor de serviços. A ação sindical, quando atrelada a uma categoria de trabalhadores que possuem demandas similares e ocupam postos de trabalhos iguais é muito facilitada, uma vez que as possibilidades de coesão das ações em relação às demandas são muito maiores. Entretanto, a formação de novas áreas profissionais, a gestação de novos postos de trabalhos, novas relações profissionais e a perspectiva de que o trabalho é temporário gesta uma fragmentação na classe trabalhadora e diminui a coesão de seus interesses, de modo a rebaixar os trabalhadores potencialmente sindicalizáveis e atribuir às empresas maior potencial de coerção em relação à associação sindical de seus trabalhadores (RODRIGUES, 2009). Apesar da criação de novos postos de trabalho mais precarizados e sem perspectiva de permanência de longo prazo ser um contributo à queda do sindicalismo, o autor adiciona que

É certo que, olhando mais de perto, apesar de todos os elementos que favoreciam a coesão e a unificação dos interesses, a classe operária como um bloco homogêneo existiu somente nos discursos e na literatura política. Sempre persistiram elementos de clivagem interna “da classe”, que não decorriam somente da existência de uma “aristocracia operária” Muitos elementos de

---

<sup>34</sup> Antes de passar adiante, gostaria de fazer uma ponderação necessária. O autor enriquece sua obra tentando expor diferentes interpretações para os fatores que ele põe em discussão; isto traz uma gama gigantesca de caminhos pelos quais poderíamos tentar interpretar esta obra, de modo que optei por me esforçar pela interpretação que o próprio Leôncio Rodrigues traz em sua obra, deixando de lado as discussões que ele não incorpora de maneira tão intensa, pondo em sua obra geralmente como hipóteses de investigações viáveis.

diversificação profissional subsistiam no interior dos grupos de trabalhadores de um mesmo ramo (operadores, montadores, trabalhadores de manutenção e reparação, aprendizes etc.), além daqueles que existiam entre ramos diferentes (por exemplo, portuários, empregados de serviços, operários industriais) (RODRIGUES, 2009, p. 168)

A existência de categorias de trabalho que por muito foram invisibilizadas dentro da sociologia do trabalho e a criação de novos postos tende a dificultar por muito a padronização de salários, jornada de trabalho e etc. Além disto, como pusemos no capítulo 1, a inserção de tecnologias automotivas no trabalho fabril tende a favorecer trabalhadores mais especializados (ALVES, 2000), de modo que cada vez mais foram se generalizando dificuldades as quais os sindicatos não conseguiram resolver (RODRIGUES, 2009). As consequências desta configuração se traduziram em uma fragmentação nos interesses dos trabalhadores, enfraquecendo a ação sindical em função da ausência da tão necessária coesão, fazendo com que para muitos trabalhadores não compensasse se filiar a um sindicato, por medo de perder o emprego ou mesmo por conta das taxas que têm de pagar – e que não se traduzia em mudanças concretas nas condições de trabalho, sendo, portanto, menos úteis. Assim, Rodrigues traz que a consequência fundamental desta fragmentação para o sindicalismo é que

Assim, por muitos caminhos, as transformações mais recentes do setor produtivo vêm atuando no sentido de aumentar a heterogeneidade das camadas assalariadas, a tornar mais complexa a unificação das suas demandas e interesses, a fazer mais difícil a criação de formas unitárias de ação. No limite, as mutações do sistema produtivo levam à destruição da velha classe operária e de seu “sindicalismo solidário”, para utilizarmos um expressão de Hyman (1996c) (RODRIGUES, 2009, p. 178)

Onde, no limite,

A manterem uma conduta de oposição rígida, de tentativas de manutenção do status quo, ao se agarrarem as normas rígidas e gerais de regulamentação das tarefas, benefícios, direitos e deveres dos empregados da época da hegemonia da produção em massa e de bens padronizados, o sindicalismo arrisca-se a se transformar em força conservadora, de defesa de um passado que não mais voltará (RODRIGUES, 2009, p. 178-179)

Neste sentido, os fatores socioeconômicos foram fundamentais para a fragmentação dos interesses de classe e uma emergência de setores que por muito tempo estiveram invisibilizados pelas discussões da sociologia do trabalho, de modo que foi posto um desafio concreto muito grande com o qual o sindicalismo não estava sendo

capaz de se defrontar, sendo um dos fatores fundamentais para o declínio do movimento sindical (RODRIGUES, 2009).

Os segundos fatores que influenciaram as vicissitudes do sindicalismo foram, ainda segundo o autor, políticos. O problema com o qual Leôncio Rodrigues (2009) estabelece diálogo é se a emergência e/ou queda de tendências partidárias – esquerda e direita – afetam as taxas de sindicalização nacionais, e como isto ocorre. Apesar da dificuldade de estabelecer uma relação de causa e efeito, a resposta para a primeira questão é que, se a queda da influência dos governos de esquerda, e, somado a isto a crise da União Soviética, não prejudicou profundamente as taxas de sindicalização, certamente não possuiu efeitos positivos sobre o movimento sindical. Ao longo da década de 70 e os períodos subsequentes, os governos da Europa Ocidental e EUA eram tendencialmente neoliberais, e como na experiência gestada por Margaret Thatcher no Reino Unido, foram tomadas medidas políticas para dificultar diretamente a ação sindical. O autor põe que

A cadeia de raciocínio pode ser exposta da seguinte maneira: a) a sindicalização eleva os salários dos empregados e reduz os lucros das empresas; b) os empresários podem afetar significativamente a capacidade dos sindicatos de filiar trabalhadores; e c) a legislação relativa aos direitos dos sindicatos tem um papel relevante na capacidade de filiação de novos membros. Se, entre 1946 e 1973 (quando o Partido Trabalhista esteve no governo durante a maior parte do período), as leis trabalhistas fortaleceram os sindicatos, as leis do governo Thatcher atuaram em sentido contrário. Seria de sua responsabilidade a maior porcentagem das quedas nas taxas de sindicalização por aumentar a capacidade dos empresários de resistir às pressões dos sindicatos e impedir, ou dificultar, a sindicalização

Por outro lado, como nos esforçamos por demonstrar, o sindicato é fundamentalmente uma organização coletiva e solidária, entretanto, a queda dos partidos de esquerda se deu junto a um movimento de ampliação do ideário neoliberal, que exacerba o individualismo e tende a macular as fontes de solidariedade dos trabalhadores (HARVEY, 2008), de modo que esta ampliação do individualismo, que discutimos melhor no capítulo 1, tendeu, especialmente após os anos 80, a dificultar o estímulo de valores simpáticos à organização sindical, uma vez que esta vai de encontro diretamente às configurações deste projeto (RODRIGUES, 2009). O autor não chega a uma conclusão concreta dos efeitos das transformações políticas para as taxas de sindicalização e possibilidades de atuação sindical, o que ele se esforça por fazer ao longo de sua discussão é trazer interpretações que privilegiam um ou outro aspecto, sem, no entanto, apontar para uma interpretação em detrimento da outra. O que ele deixa claro é que, seja qual for seu peso, as transformações políticas, de ordem partidária e das relações sociais, influem nas

condicionantes de integração sindical, ainda que não possamos mensurar de maneira direta essas variáveis. O autor então conclui que:

Assim, a hipótese que valoriza as consequências de uma variável política – os efeitos de governos de esquerda sobre os índices de sindicalização – parece aceitável se colocada em termos de tendência, isto é, de que governos de esquerda tendem a aumentar a taxa de sindicalização... se todos os demais fatores forem iguais. Ambos os fenômenos (fortalecimento dos sindicatos e dos partidos de esquerda) estão relacionados porque geralmente têm as mesmas causas, tais como o aumento do peso político e social das camadas assalariadas, a urbanização, a expansão do sufrágio etc. Portanto, processos que favorecem o crescimento das taxas de sindicalização tendem correlatamente a favorecer partidos de esquerda. Por isso, a proposição pode ser invertida: a elevação das taxas de sindicalização, quer dizer, do aumento do poder sindical, *ceteris paribus*, tende a facilitar a eleição de governos de esquerda; e o crescimento nos índices de sindicalização tende a favorecer a continuidade de governos de esquerda. Por sua vez, a esquerda no poder tende a fazer leis que favorecem os sindicatos (...) A dúvida não diz respeito à tendência geral mas às dificuldades de mensuração dos efeitos dessa variável, porque há, aqui, entre outras razões, uma relação de reforçamento mútuo entre fatores, na qual é difícil dizer o que é causa e o que é efeito (RODRIGUES, 2009, p. 264)

O sindicalismo, portanto, além das configurações nacionais particulares, foi atravessado por transformações sistêmicas que revelou sua falha em dar respostas concretas para os novos desafios impostos, que repercutiu na tendência que exposta acima de declínio da atividade sindical (RODRIGUES, 2009). Estes fatores foram exercendo tal pressão que por todas as partes o movimento sindical fora mudando sua configuração combativa para opções mais moderadas e calcada na tentativa de conciliar os interesses de capital e trabalho, assumindo, neste sentido, uma postura neocorporativa e cedendo à sua posição de “sindicalismo classista” (ALVES, 2000; ANTUNES, 2009), abrindo espaço para que as empresas inibissem os trabalhadores de integração ao movimento sindical e gerando uma onda de desinteresse pelo sindicalismo que permanece até os dias atuais.

Passemos agora para uma discussão a respeito das transformações do sindicalismo no Brasil. Em nossa experiência histórica, não tivemos grandes percentuais de associação sindical, apesar de, como vimos anteriormente, termos grandes exemplos de atividades coletivas dos trabalhadores que constantemente estavam comungadas à sindicatos. Isto se dá, pois, como vimos, todo grande passo do movimento sindical foi marcado por reações dos setores dominantes das classes dominantes no Brasil, de modo que, após o golpe de 64, o sindicalismo brasileiro passaria por um longo período de apagão (ANTUNES, 1985). Como pusemos anteriormente, o movimento de declínio do

sindicalismo no mundo não se deu de maneira uniforme; aquela que é considerada a “década maldita” para o sindicalismo no mundo, os anos 70, foi quando no Brasil ela retomou o fôlego e sua postura combativa, especificamente em maio de 78 (ALVES, 2003; ANTUNES, 1995). A partir daí, a inicia-se um processo de revitalização dos ânimos da classe trabalhadora brasileira, de modo a tomar as rédeas do enfrentamento ao modelo de produção vigente no país.

Como sabemos, os militares que assumiram o Estado pós-64 iniciaram um processo de ampliação da industrialização brasileira, abrindo os mercados para o capital exterior, calcada na substituição de importações (SINGER, 1995), generalizando uma classe trabalhadora fabril, fundamentalmente em São Paulo e no Rio de Janeiro. Para dar condições concretas de realizar este processo, impuseram pela força o silenciamento do sindicalismo, e iniciaram duas características que seriam estruturantes no modelo de organização laboral brasileiro: o arrocho salarial e o processo de superexploração do trabalho<sup>35</sup>. Foi, segundo Giovanni Alves (2003) e Ricardo Antunes (1995), este movimento, em um contexto de aparição da democracia no horizonte das classes populares brasileiras, que gerou ânimo nos trabalhadores para se retomar o movimento sindical em seu caráter combativo, deflagrando greves gerais, ocupando fábricas em um movimento de estímulo constante à integração dos trabalhadores a este novo momento do sindicalismo brasileiro. O quadro abaixo descreve a progressão do movimento grevista até o final dos anos 80:

---

<sup>35</sup> Consoante Giovanni Alves (2000), superexploração do trabalho refere-se também ao mais-valor absoluto, ou seja, ao aumento absoluto da jornada de trabalho em relação ao tempo necessário para reprodução do trabalhador a um dado estilo de vida (MARX, 2013), entretanto, refere-se fundamentalmente ao mais-valor relativo, de modo que amplia-se a produtividade do trabalhador a cada ano que se passa ao inserir novas tecnologias produtivas no espaço de trabalho, sem que a isto corresponda um incremento no salário dos trabalhadores. É particularmente, apesar de não somente, a isto que se refere o prefixo “super”.

**TABELA 3**

Número de greves por grupos de atividades Brasil, Região Urbana, 1978/86										
	78	79	80	81	82	83	84	85	86	Total
TI	84	77	43	41	73	189	317	246	534	1604
TCC	8	20	19	7	4	10	18	23	45	154
ACM	8	55	43	48	31	85	84	211	237	802
TBS	13	50	21	20	25	47	62	125	187	550
Outros	5	44	18	34	11	16	11	14	1	154
Total	118	246	144	150	144	347	492	619	1004	3264

Fonte: NEEP/Unicamp — *Brasil 1986*

TI: Trabalhadores da Indústria.

TCC: Trabalhadores da Construção Civil.

ACM: Trabalhadores de Classe Média.

TBS: Trabalhadores de Serviços.

**FONTE: ANTUNES, 1995, p. 13**

Assim, neste período de grande efervescência política a classe trabalhadora operou grandes avanços na tentativa de consolidação dos avanços conquistados, como a criação do Partido dos Trabalhadores em 1980, a criação de uma Central Única dos Trabalhadores (CUT), no intento de unificar as lutas trabalhistas, de modo a possibilitar o confronto com o capital. Entretanto, já à época de maior atividade política dos trabalhadores apareciam entraves importantes. Temos, a nível da atividade sindical, o confronto de tendências sindicais neoliberais, com o sindicalismo de resultados da Força Sindical, em relação ao sindicalismo classista de confronto que observável na CUT (ANTUNES, 1995). Além disto, apesar da crescente atividade grevista e de confronto, as camadas assalariadas que compunham os sindicatos ainda formavam uma população minoritária.<sup>36</sup> Assim, Giovanni Alves põe que:

<sup>36</sup> A título de comparação, para que possamos pôr em perspectiva a atividade sindical no Brasil em termos de filiação, vejamos as classificações que Leôncio Rodrigues faz do sindicalismo em outras regiões do mundo:

“Baixa sindicalização (países com índices de sindicalização abaixo de 30%): Estados Unidos, França, Japão, Suíça e Holanda

Média sindicalização (mais de 30% e menos de 50%): Alemanha, Áustria, Austrália, Canadá, Islândia, Itália, Luxemburgo, Reino Unido

Alta sindicalização (Acima de 50%): Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega, Suécia” (RODRIGUES, 2009, p. 20)

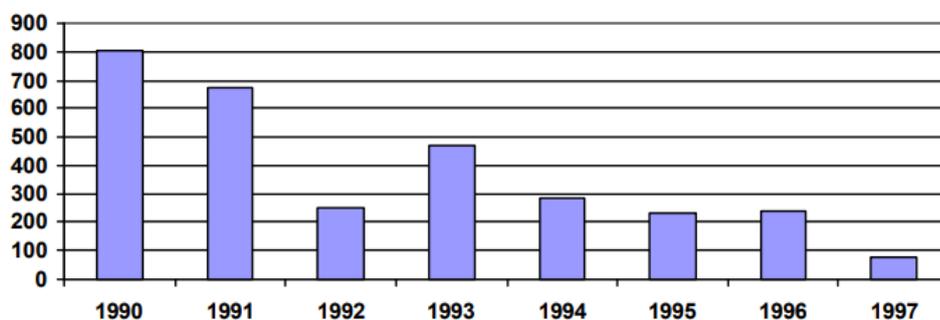
Note-se que para o autor “baixa sindicalização” se dá a partir de abaixo de 30%, e o nível de sindicalização nas regiões urbanas do Brasil em 1985 era metade disto, segundo os dados trazidos por Giovanni Alves.

Por outro lado, a vida sindical organizada no país ainda é uma experiência compartilhada por um segmento minoritário da classe dos trabalhadores assalariados no país. O Brasil possui uma taxa de densidade sindical modesta, comparada aos países capitalistas centrais. Mesmo no decorrer dos anos 80, a “década dos trabalhadores”, ocorreu uma pequena queda na densidade sindical no país. Tomando apenas a população urbana, exclusive trabalhadores autônomos, de 1980 a 1985, por exemplo, segundo dados do IBGE, a densidade sindical chegou a cair 0,6% (de 15,8% a 15,2% da PEA). Por outro lado, se tomarmos em conta a população urbana e rural, exclusive a região Norte, a densidade sindical aumentou 3,6% (de 21,9% a 25,5% da PEA), o que demonstra que o grande salto na densidade sindical entre 1970 e 1988 deveu-se essencialmente à expansão do associativismo rural (ALVES, 2003, p. 114)

Apesar disto que expusemos acima, o novo sindicalismo no Brasil já nasceu com amplas tendências de não se concretizar como a prática sindical dominante, surgiu com uma grande tendência neocorporativista (ALVES, 2003). O mundo do trabalho estava passando por transformações que ainda não haviam sido incorporadas de maneira efetiva no Brasil, ou, como põe Giovanni Alves (2000), as tendências toyotistas desta época eram ainda restritas, não sistêmicas. Entretanto, à medida que o toyotismo no Brasil foi ocupando mais espaço na organização do trabalho, ou seja, foi-se integrando ao processo de mundialização do capital, aliada às baixas filiações sindicais e a ampliação do ideário neoliberal, que, como vimos, macula as possibilidades de atuação do sindicalismo (RODRIGUES, 2009), os sindicatos combativos tenderam a perder força, e o sindicalismo de resultados tendeu igualmente a receber mais espaço. Desta forma, já nos anos 90 os movimentos grevistas comportaram-se da maneira que ilustra o gráfico abaixo:

### GRÁFICO 1

Número de greves no Brasil (1990-1997)



FONTE: ALVES, 2003, p. 120

O Brasil havia ingressado, portanto, na tendência de declínio da ação sindical, incorporando para si a postura neocorporativa e pelega, de modo a deixar para trás este

rápido momento de nossa história sindical que até o presente momento apenas deu mostras de aprofundamento.

### **3.4. O papel do sindicato para os trabalhadores de postos de combustíveis em Sergipe**

Ao longo deste capítulo, tentamos identificar a formação histórica do movimento sindical, na Europa e no Brasil, e suas vicissitudes, onde pusemos, consoante Leôncio Rodrigues (2009), que os sindicatos apresentam a partir principalmente dos anos 70 uma tendência de declínio, e, na esteira de Giovanni Alves (2003), que a tendência dominante, já presente de maneira latente no auge do novo sindicalismo no Brasil, da ação sindical é a neocorporativa, em uma tentativa de conciliar os interesses entre capital e trabalho, o que, em grande parte, abre espaço para atuação pelega dos sindicatos.

Não temos grandes ambições para a presente seção, o propósito desta é estimular um debate do papel do sindicato de frentistas de Sergipe, mais especificamente o Sindicato dos Empregados em Postos de Combustíveis e Derivados de Petróleo de Sergipe, o SINPOSPETRO-SE, e tentar articular com os rumos que os autores delinearam para o sindicalismo pós-90. Para se pensar esta questão, tomei como referência uma ideia de Leôncio Rodrigues, a respeito do “sentido da sindicalização”. Ele põe:

O significado do ato da sindicalização, o sentido que adquire para o trabalhador é uma variável importante. A sindicalização, para as diversas categorias profissionais, não significa a mesma coisa. O sentido da adesão depende do tipo de sindicato ao qual se adere, formal ou informalmente, quer dizer, como associado e cotizante regular, ou ideologicamente, como simpatizante mobilizado apenas em circunstâncias especiais (RODRIGUES, 2009, p. 115)

Assim como o “sentido da sindicalização” é importante, acredito que o seu contrário também o seja o “sentido da não-sindicalização”. Deste modo, promovi esforços para identificar os sentidos da sindicalização, para os agregados ao sindicato, e o sentido da não-sindicalização, para aqueles que não julgavam necessário associar-se. Iremos expor as respostas dos trabalhadores e tentar identificar os elementos analíticos pertinentes para tentarmos responder se este sindicato, em termos efetivos, é ou não um modo de resistência desta categoria de trabalhadores. Os trabalhadores entrevistados são os mesmos do capítulo 2, por isto os pseudônimos serão os mesmos. Começemos

indicando o sentido da sindicalização para os dois trabalhadores entrevistados que são agregados ao sindicato.<sup>37</sup> O primeiro trabalhador entrevistado defende o seguinte

Entrevistador: Você é associado do sindicato que agrega os cientistas?

Rafael: Sou.

Entrevistador: É o SINDPESE ou o SINPOSPETRO?

Rafael: É o SINPOSPETRO. É, SINPOSPETRO.

Entrevistador: Quais são os motivos que fazem você achar que é necessário ou que é benéfico você ser associado ao sindicato?

Rafael: É para manter as coisinhas que a gente tem, porque se eu não fosse, não teria nada.

Entrevistador: Você acha que é necessário?

Sheila: É necessário o quê, Rafael?

Rafael: Você não sabe nada, você sabe nada, minha filha. É, mas mesmo assim, se não fosse, você acha que teria sodexo? Você não sabe nada, minha filha.

(...)

Entrevistador: O sindicato costuma ter presença, costuma estimular o pessoal?

Sheila: Não. Só quando eles querem alguma coisa.

Rafael: É, é para ter mais presença.

Sheila: É, tem não. Eles só vêm aqui quando querem as coisas.

(...)

Entrevistador: E com que frequência o sindicato costuma intervir nas condições de trabalho do trabalhador, dos frentistas, do trabalhador da troca de óleo e assim por diante. Assim, ele intervém com muita frequência? Ou com uma ação e assim?

Rafael: Não, é para arrumar, né? A gente que fala, comenta. Mas também os colaboradores não vão muito, né?

Entrevistadores: Colaboradores são os diretores lá ou os trabalhadores?

Rafael: Os próprios trabalhadores. Não se ajudam não também. Não se ajudam!

Entrevistador: Pra ser associado do sindicato, precisa pagar alguma coisa? Tem uma taxa?

Rafael: É, desconta... é cobrado, né?

Entrevistador: Do salário?

Rafael: É.

Note-se que para este trabalhador, o papel do sindicato não é ampliar as conquistas dos trabalhadores, mas sim manter as conquistas galgadas até o momento. É interessante prestar atenção no quão básica são as demandas e as conquistas, o trabalhador, para defender o papel do sindicato, põe que, caso ele não existisse, eles sequer teriam o SODEXO, o vale-alimentação, isto fica ainda mais claro quando o trabalhador põe que o papel do sindicato seria manter as “coisinhas” que eles têm, que é sugestivo da consciência de que o que eles têm é pouco, mas que pouco é melhor que nada. O diálogo com a trabalhadora – apesar de em condições ideais as entrevistas serem realizadas apenas entre o entrevistado e o entrevistador – é interessante, pois, por um lado

---

<sup>37</sup> Antes, apenas um esclarecimento, as entrevistas foram realizadas no posto de trabalho, ou durante o intervalo dos trabalhadores, ou ao fim do expediente. Devido a isto, algumas entrevistas foram feitas na presença de uma terceira pessoa, como veremos a seguir, e como já vimos no capítulo 2.

ele põe o papel de manutenção das coisas, e, por outro, a trabalhadora julga que eles são apenas interessados, que só tomam ações pelos trabalhadores quando precisam de alguma coisa deles, sendo que Rafael apresenta um tom ambivalente, onde, por um lado concorda com Sheila que o sindicato não possui uma boa presença, mas por outro julga ele necessário.

A perspectiva trazida por José a este respeito é similar, como podemos observar abaixo:

Entrevistador: Você é associado de sindicato que agrega frentistas?

José: Sim

Entrevistador: Quais são as razões que lhe fazem estar agregado ao sindicato de frentistas? Qual é a importância dele para você?

José: Assim, a importância do sindicato... ele tem os pontos positivos e tem os pontos negativos; os pontos positivos é o quê? Os pontos positivos que um tempo atrás a gente estava sem receber nosso feriado, trabalhava e não ganhava nada, e queira que não queira, eles correram atrás, correram atrás e a gente voltou a ganhar esse benefício. A questão também é o tiquete de alimentação, eles correram atrás, correram atrás e deu um aumentozinho no tiquete de alimentação, queira que não queira, eles correm atrás de alguns benefícios para a gente, entendeu? Em outros eles deixam a desejar

Entrevistador: Tipo o quê?

José: Em tipo de aumento de salário, entendeu? A questão da carga horária, entendeu?

Entrevistador: Esse negócio de vocês trabalharem durante os feriados, assim, feriado nacional que é para literalmente todo mundo, vocês têm escolha em trabalhar ou não trabalhar?

José: Rapaz, não, vai com o que está na escala. Vamos supor, está num... Eu estou folgando na sexta agora, que é o dia da mulher [trabalhadora que estava de licença médica], estou folgando na sexta, se cair um feriado na sexta, caso eu queira vir trabalhar, eu não posso por causa que na escala está que eu esteje de folga, entendeu?

Entrevistador: Mas durante o feriado, por exemplo, Páscoa, que é um feriado nacional, se você tiver... Se na sua escala tiver que você trabalhar um dia, você não tem opção de não trabalhar no dia?

José: Isso

Entrevistador: E até pouco tempo atrás, você vinha trabalhar durante o feriado e não recebia o adicional?

José: Isso, e não recebia o adicional

Entrevistador: Quando foi que foi cortado o adicional? Porque teve uma época que recebia e pararam de receber

José: Isso

Entrevistador: Foi mais ou menos quando?

José: Eles recebiam e depois pararam de receber. Rapaz, para lembrar assim, não é?

Entrevistador: Mas passou muito tempo?

José: Rapaz, ele passou mais de anos, passou mais de anos.

Entrevistador: Aí, passou alguns anos e o sindicato veio resolver recentemente?

José: Isso, aí foi para a justiça, envolveu muita coisa, aí voltaram agora. Uma coisa que eles... A gente pensava até que eles iam pagar o retroativo

Entrevistador: Mas pagaram?

José: Não, pagaram não, nos tempos que a gente estava no feriado, a gente estava todos cientes, não, a gente... iam pagar os tempos todos que eles ficaram sem pagar... só que não pagaram não.

Entrevistador: E não tem a menor perspectiva?

José: Não, tem não

Estes dois foram os trabalhadores que saíram em defesa do sindicato, note que entre eles há uma regularidade: o papel do sindicato é manter as conquistas dos trabalhadores. Neste mesmo sentido, a manutenção das conquistas é em relação às básicas, o aumento no tíquete alimentação e a volta da remuneração por trabalhar nos feriados, ainda que não exista perspectiva de receber o retroativo pelos dias trabalhados sem receber. Aqui entra um ponto um tanto polêmico, em relação a uma matéria que referenciei acima e que se faz necessário falar dela novamente <sup>38</sup>. Nela, um trabalhador anônimo da rede Petrox põe que o sindicato foi comprado pelos donos de postos de combustíveis – o que configuraria um sindicato pelego – e que, em função disto, o sindicato nada faz pelos trabalhadores, o que haveria permitido que os trabalhadores passassem dois anos sem receber o adicional por trabalhar no feriado ou a opção de folga em um dia diferente, e, eu adiciono, explicaria o porquê de os trabalhadores não receberem o retroativo do tempo trabalhado. O frentista ainda põe que

É um verdadeiro desrespeito conosco trabalhadores. A ambição é grande. Os sindicatos foram todos comprados pelos donos de postos de combustíveis que fazem o que querem e ninguém faz nada pela gente. Depois que alguns frentistas levaram o caso para a justiça, o sindicato iniciou aí uma convenção (GARAGEM-SE, 2024)

Temos, neste sentido, um conflito entre os elementos que os dois trabalhadores trazem. Por um lado, José traz que o sindicato entrou na justiça para lutar por seus trabalhadores com vistas ao retorno do recebimento do trabalho aos feriados nacionais e municipais, por outro, o trabalhador da reportagem traz que a ação do sindicato se deu apenas após a ação dos trabalhadores sem vinculação com o mesmo, que sugere, neste sentido, que o sindicato apenas teria entrado para recuperar o direito ao adicional quando a situação já não tinha mais condições de se sustentar.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> A referida matéria é a seguinte:

DIAS, Leonardo. “Os sindicatos foram comprados pelos donos de postos de combustíveis”, diz frentista que não recebe pagamento aos feriados. **GARAGEM-SE**. Disponível em: <https://garagemse.com.br/2024/01/os-sindicatos-foram-comprados-pelos-donos-de-postos-de-combustiveis-diz-frentista-que-denuncia-que-nao-recebe-pagamento-aos-feriados/>. Acesso em: 14/05/2003

<sup>39</sup> Não possuo mais informações que me permitam defender um ou outro argumento, então, inclusive dada a natureza jurídica e seriedade da afirmação, optarei por, neste momento, não defender nenhum dos dois argumentos, podendo retornar a isto no futuro caso consiga mais informações que me permitam realizar uma discussão mais bem embasada.

Passemos agora aos trabalhadores e trabalhadoras que não estão associados ao sindicato, tentando entender os seus “sentidos da não-sindicalização”. Começemos pela resposta dada por Denise.

Entrevistador: Quais são as razões que te faz achar que não é necessário estar agregado ao sindicato? Tipo, pra você, quais são os ganhos de não estar associada e quais são as perdas?

Denise: Eu acho que o sindicato não faz nada pelo funcionário.

Entrevistador: A senhora sabe de alguma, tipo... De alguma medida, assim, que o sindicato tem tomado pra ajudar vocês?

Denise: Não

A trabalhadora foi extremamente direta, expondo que a razão para não se agregar ao sindicato é por julgar que ele não possui atuações que justifiquem a sua filiação. Passemos para o próximo trabalhador.

Entrevistador: Você é associado do sindicato que agrega os cotistas?

João Paulo: Não.

Entrevistador: Quais são as razões que lhe faz julgar não ser necessário estar agregado ao sindicato? Para você, quais são os ganhos e quais são as perdas de não estar associado?

João Paulo: Não faço a mínima ideia.

Entrevistador: Por que você não está associado?

João Paulo: Eu não estou associado ao sindicato. Nunca me interessei.

É curioso notar que, diferente do caso de Denise, o trabalhador nem sequer se interessa pelo sindicato. Isto pode se dar em função do desejo de sair deste posto de trabalho, de modo que, por enxerga-lo como temporário, o trabalhador não busca meios de melhorar as condições deste trabalho, uma vez que pretende sair. É igualmente sintomático de que as estratégias de recrutamento do sindicato não estão sendo funcionais, apesar de não ter tido acesso à quais são elas. Por último, vejamos o caso de Sheila:

Entrevistador: Você é associada ao sindicato?

Sheila: Não

Entrevistador: É... Quais são as razões que lhe faz julgar não ser necessário estar agregado ao sindicato? Pra você, quais são as razões?

Sheila: Porque eu acho que eles não fazem nada, não resolvem nada.

Entrevistador: Entendi. Você tem alguma, tipo, em mente, alguma ação que eles tomaram alguma ação concreta, sabe? Alguma coisa prática que eles fizeram que mudou...

Sheila: Não

As respostas são essencialmente idênticas às de Denise. Assim, apesar de ser uma amostra pequena, é interessante notar a regularidade dos sentidos atribuídos pelos

trabalhadores à ação sindical do SINPOSPETRO. Para os associados, o sindicato possui a função de manter as conquistas galgadas pelos trabalhadores, sendo que as expressões das vitórias das ações sindicais são em relação a conquistas básicas, como o vale-alimentação e a volta a receber o adicional por trabalhar em feriado, ou seja, a concretização básica de direitos trabalhistas. Note que, apesar de básico, assim como o adicional por periculosidade, o acesso a estes direitos é importantíssimo para esta fração de classe, uma vez que não dispõem de grandes possibilidades de ascensão social e possuem renda baixa. Algo similar se aplica ao sentido da não-sindicalização: ou acreditam que o sindicato em nada ajuda – tendo aparições apenas quando estão interessados em algo – ou não tendo qualquer interesse de filiação.

A questão que fica ainda é: o sindicato destes trabalhadores é, efetivamente, uma forma de resistência às formas de exploração do capital? Ora, se nos contentarmos com a manutenção dos direitos básicos dos trabalhadores, a resposta é sim – supondo que quem garanta isso seja o sindicato. Entretanto, este sindicato é muito similar ao que Ricardo Antunes (1985) e Giovanni Alves (2003) chamam de “desenraizados”, não possuem propensão à disputa, à deflagração de greves gerais por categoria e assim por diante, aparecendo sempre de maneira reativa, e, se o trabalhador da reportagem estiver certo, foram cooptados pelos donos de postos, o que significa que eles lutam não pelos direitos dos trabalhadores, mas pela ampliação da dominação patronal. De qualquer forma, estes trabalhadores parecem não poder contar com seu sindicato, mas sim apenas com as próprias ações, como aquilo que chamei de “redes de solidariedade”, para o enfrentamento concreto às formas de exploração desta categoria.

#### 4. CONCLUSÃO

A situação que encaramos hoje em relação às condições de trabalho nos postos laborais disponíveis para atuação é, no mínimo, degradante. Não para dizer que esta é uma situação nova, àquilo que a sociologia convencionou chamar “precarização do trabalho” não se refere a uma nova situação, ou seja, não quer dizer que o mundo do trabalho capitalista antes das transformações que tentamos discutir neste debate oferecia boas condições de trabalho, mas sim que hoje podemos ver postos diante de nossos olhos categorias de trabalho desregulados, temporários e, junto a isto, mecanismos daquilo que Giovanni Alves (2000) põe como uma tentativa de captura da subjetividade operária.<sup>40</sup> São novos tempos que demandam de nós um esforço para se pensar as metodologias de análise que se põe à disposição para nós.

São diversos os objetos que se põe como possibilidade de análise, e as formas de regulação do trabalho se põem como um dos objetos importantíssimos que não podemos perder de vista, uma vez que possuem influência direta, primeiramente, no cotidiano dos trabalhadores, em termos de jornada de trabalho, remuneração, exposição física a doenças ocupacionais, possibilidade de aposentadoria, licença médica, 13º salário e assim por diante, como tentei demonstrar no primeiro capítulo entre os trabalhadores de postos de combustíveis. O movimento histórico recente parece legitimar a ideia de que as regulações do trabalho é um dos campos de atuação eminentes do conflito entre capital e trabalho recentes, como tentei demonstrar através das transformações das Normas Reguladoras, e trazendo sua importância concreta a partir do cotidiano laboral dos frentistas. Entretanto, esta foi a dimensão empírica que elegi para discutir esta ideia, uma vez que toda pesquisa, especialmente uma monografia, apresenta limites, mas temos exemplos práticos, como a importante reforma trabalhista de 2017, que traduziu os imperativos da flexibilidade em legislações trabalhistas vigentes, o avanço da pejetização entre muitos outros. O que tenho a expectativa de ter deixado claro ao longo destas páginas é que este não é um movimento fortuito, corresponde a um momento do desenvolvimento das relações de trabalho capitalista, de ampliação da capacidade de reprodução do mesmo (HARVEY, 1992; ANTUNES, 2009)

---

<sup>40</sup> A este respeito, o autor possui uma palestra publicada na plataforma YouTube que é muito interessante para situar o debate a respeito do que se diz com “precarização do trabalho”. Intitula-se “Afiml, o que é precarização do trabalho?” e está disponível no link que se segue: <https://www.youtube.com/watch?v=yjC6jX4AQ2M>

Os trabalhadores de postos de combustíveis, enquanto compositores do mundo do trabalho, estão sujeitos à estas transformações e parecem demonstrar de maneira satisfatória o papel das regulações do trabalho. Vide a flexibilidade da jornada de trabalho como expusemos acima e a plasticidade das frentes de trabalho destes trabalhadores como discutimos acima. Esta flexibilidade, como põe Giovanni Alves (2000), precisa ser traduzida em termos jurídicos, e daí emerge o papel das Normas Reguladoras, pois ela oferece um aparato de proteção aos trabalhadores que é, para às categorias de trabalho às quais estão sob sua proteção, inconveniente para o patrão, de modo que passaram a receber investidas, onde, muitas delas foram de caráter desregulador. Além disto, entra um debate muito interessante a respeito do qual não nos debruçamos nesta discussão: o papel operado pelos pesquisadores e pesquisadoras de administração no sentido de ampliação da capacidade produtiva dos frentistas, característica unânime nas pesquisas encontradas (PONTES, 2016; DIAS, 2018; FERREIRA E FREIRE, 2001; ANDRÉ, 2011; CARVALHO, MOURA, FEITOSA, 2015; FREITAS, 2010).

É, por um lado, um elemento de legitimação da dominação patronal, e, por outro, uma maneira de formular meios mais adequados para naturalizar esta dominação, uma vez que aparece sob mantos como “Qualidade de Vida no Trabalho” (PONTES, 2016), ou seja, de melhoria das condições de trabalho no posto laboral, quando, o que está realmente em jogo é como fazer os trabalhadores renderem mais sem que os mesmos de alguma forma se revoltam com sua situação; ou, formulando reformulando esta ideia sob o escopo de Giovanni Alves (2000), é uma tentativa de capturar a subjetividade dos trabalhadores. Estes mecanismos ideológicos se esforçam no sentido de naturalizar as relações desiguais, aparecendo sob uma gama de formas que justifica a sua proposta.

Foi ao me deparar com a portaria MTPS N° 1109 de 21/09/2016, cuja indicação estava estampada em uma das bombas de gasolina do posto em que realizei a observação direta, que me apareceu a necessidade de fazer uma leve reformulação da ideia de “desregulação do trabalho”, de modo que esta categoria abarcasse uma regulação que desprotegia os trabalhadores, a isto nomeei, como pode-se ver no capítulo 1, “regulação negativa”. É, evidentemente, uma categoria ainda imatura, que, apesar de ter alguma pertinência analítica, deve ser utilizada com cuidado. Assim, o que pretendi demonstrar foi, primeiramente, a existência de regulações deste caráter, e, além disto, como a legislação trabalhista reproduz os interesses patronais, uma vez que as regulações que dispõem a respeito da utilização de EPI’s por esta categoria não possui qualquer

fundamento material que não seja a intuição e/ou os interesses de quem formulou esta portaria.

Dentro desta discussão, tentei trazer também, ainda que de maneira inicial, como os frentistas se põem frente à ofensiva neoliberal de extinção de postos de trabalho. Como trouxemos acima, houve algumas tentativas impor nos postos de combustíveis as bombas de autosserviço, de modo a substituir os trabalhadores pela máquina, característica muito ampliada neste novo momento de desenvolvimento capitalista (ALVES, 2000; ANTUNES, 2009; HARVEY, 1992). Assim, os esforços promovidos se deram no sentido de desmistificar os discursos sob os quais as justificativas desta extinção se assentam, de modo a denunciar que, de maneira prática, não faz sentido, apenas como um projeto de extinção desta frente de trabalho, de modo a ampliar os rendimentos dos proprietários de postos. A estas três características, a desregulação do trabalho, a “regulação negativa” e a ofensiva contra os postos de trabalho demos o nome de “tripartição das novas formas de regulação do trabalho”, que seria, segundo a interpretação construída aqui, as três frentes onde a onda neoliberal atua na disputa entre capital e trabalho no sentido de desproteger os trabalhadores e abrir espaços de ampliação da exploração dos mesmos.

Entretanto, a discussão não se encerra aí. Deste modo, trouxemos a trajetória dos trabalhadores para ampliar nossa reflexão a respeito da análise promovida neste trabalho. É um momento extremamente interessante e instigante de nossa pesquisa, uma vez que, por um lado, demonstra elementos que compõem a teoria de base de nossa discussão, e, por outro, amplia nosso horizonte interpretativo. O que os trabalhadores trouxeram foi, para aqueles que atuaram em outras frentes de trabalho além de postos de combustíveis, é que o tipo de trabalho disponível a esta fração da classe trabalhadora sergipana – classe C, com ensino médio completo e sem formação diferencial, como curso técnico ou profissionalizante – se dá em torno de frentes de trabalho no setor de serviços, de caráter temporário e extremamente desregulados (HARVEY, 1992; ALVES, 2000; ANTUNES, 2009; RODRIGUES, 2009). A frente de trabalho de frentistas, apesar de ser um trabalho precarizado e o qual a maioria deles não queriam integrar esta força de trabalho, se apresenta como mais desejável em relação às outras frentes de trabalho disponíveis para eles; isto por três motivos fundamentais: os frentistas são apreciados pela NR-20, que atribui a esta categoria de trabalho o caráter de periculosidade, que repercute em um aumento de 30% no salário, o segundo motivo é que esta mesma regulação diminui o tempo de trabalho necessário para a aposentadoria, e o último motivo é que, apesar da jornada de trabalho flexível, os outros trabalhos possuem uma jornada ainda menos

regulada, com uma remuneração menor e com um maior tempo de contribuição necessária. O que os trabalhadores trouxeram na entrevista é que, apesar de ser um trabalho precarizado, os trabalhos à sua disposição são ainda piores.

O outro elemento que ficou claro nesta discussão foi o meio de integração a esta força de trabalho. Os trabalhadores formam redes de contatos que são responsáveis pela sua inserção nesta frente de trabalho, podendo ser de base familiar, como foi o caso de três dos cinco entrevistados, de modo que um familiar conhece o dono do posto ou alguém próximo a ele e indica seu outro familiar para o trabalho e a partir daí ele passa a integrar esta frente de trabalho. Isto fica ainda mais claro nos casos em que estas redes foram utilizadas para inserção e reinserção, uma vez que alguns dos entrevistados saíram do trabalho ao longo de sua trajetória, porque estas redes foram acionadas para a integração e acionadas novamente para a reintegração. Ainda que não tenha base familiar, os outros trabalhadores também acionam suas redes, de modo que, a trabalhadora estava sem emprego e o trabalhador estava trabalhando como autônomo, de motoboy, e seus amigos falam a respeito desta frente de trabalho, frisando que o curso de frentista era rápido e que havia um acréscimo no salário, dando o impulso inicial para a busca deste emprego. Além disto, este trabalhador em certo ponto deixou de trabalhar em postos, sendo reintegrado a partir do contato com um amigo que o indicou para o dono do posto.

Assim, em função de sua origem social – categoria melhor trabalhada ao início do capítulo 2 – estas pessoas precisaram ingressar no mercado de trabalho ao fim dos estudos, sem a projeção de aprimoramento educacional, criando um currículo permeado por trabalhos manuais e temporários, de modo que os postos de trabalho disponíveis a estas pessoas constituem a regularidade tratada acima. Neste sentido, com vistas a um incremento em sua renda, diminuição no tempo de trabalho para aposentadoria e uma jornada de trabalho mais regulada, estes trabalhadores lançam mão de suas redes de contato para garantir o acesso à uma frente de trabalho menos precária que aquelas postas à disposição para eles, o trabalho em postos de combustíveis. Admito, entretanto, que este capítulo possui uma fecundidade em termos de análise sociológica cujo presente trabalho não foi capaz de apreender em sua totalidade, apesar de ter o mérito de captar o que acaba de ser exposto.

O último problema a ser explorado se daria em torno das formas de resistências às quais estes trabalhadores possuem em relação às problemáticas cotidianas. O que pude identificar ao meu tempo junto destes trabalhadores foi que eles formam, de maneira consciente, redes de solidariedade entre si para lidar com os problemas que aparecem no

dia a dia. Isto se refere a uma gama ampla de atuação, como a limpeza do posto, lidar com clientes inconvenientes, ajudar no batimento de ponto e etc. É interessante notar, primeiramente, que os trabalhadores reconhecem que são explorados,<sup>41</sup> e, em segundo lugar, que eles não cedem aos parâmetros de competitividade estabelecidos no posto de trabalho – como o sistema de metas e comissões – por optarem conscientemente por ações que irão tornar o cotidiano laboral mais tolerável. Assim, por conta deste consenso, os trabalhadores atuam de maneira solidária, ajudando uns aos outros nos dilemas cotidianos desta frente de trabalho; eles operam, neste sentido, apesar de possivelmente não ser consciente, ações confrontativas em relação aos interesses do proprietário do posto.

Além disto, nós trazemos a formação e o papel histórico do sindicato para se pensar como atua o sindicato destes trabalhadores em Sergipe, e se, neste sentido, eles se constituem como forma de resistência para esta frente de trabalho, trazendo aquilo que chamamos, consoante Leôncio Rodrigues (2009), de “sentido da sindicalização” e “sentido da não-sindicalização”. Assim, as trabalhadoras que disseram não ser associado ao sindicato puseram, de maneira categórica, que acreditam que o sindicato não possui função prática e que não conhecem nenhuma ação concreta que tenha sido tomada em nome da melhoria das condições de trabalho de frentistas, o trabalhador que também não é associado ao sindicato, apenas demonstrou desinteresse. Por outro lado, os trabalhadores sindicalizados trazem um dado interessante: o sentido da sindicalização para eles é a manutenção das conquistas básicas dos trabalhadores, e não sua ampliação. Eles falam, por exemplo, que a importância do sindicato seria conseguir manter o tiquete de alimentação, e receber um aumento sazonal, um deles pontuou que o sindicato foi o responsável pelo retorno do recebimento de adicional por trabalhar em feriado – apesar de os trabalhadores não possuírem nem o direito a folga, e de não receberem o retroativo pelo tempo trabalhado sem receber.

O que trouxemos foi, entretanto, que uma polêmica envolve isto, uma vez que a reportagem que discutimos acima traz que, em verdade, cooptado pelo poder patronal e se configura como sindicato de pelego, e que os mesmos só entraram na justiça para a

---

<sup>41</sup> Digo isto porque a sociologia do trabalho constantemente trata os trabalhadores como pessoas que não possuem consciência de sua posição de explorados. Se esta consciência existe ou não de maneira generalizada entre a classe trabalhadora, foge ao meu conhecimento e aos limites deste trabalho. Entretanto, a hipótese – e friso que é apenas uma hipótese – que mais me acomete é que os trabalhadores possuem consciência de que são explorados, especialmente trabalhadores como os frentistas que sabem o quanto rendeu em um dia por atuarem como caixas, entretanto, a constatação de que são explorados não é canalizada como arma política, salvo para estes enfrentamentos mais pontuais e cotidianos como o dos frentistas. Os mecanismos sociais que condicionam a falta de articulação para atuações mais amplas estão além dos limites de minha hipótese.

volta do recebimento de adicional em feriado após os próprios frentistas terem entrado na justiça para lutar por seu direito. Como pus anteriormente, não possuo mais dados que me permitam sustentar uma ou outra versão, entretanto, não poderia deixar de fora esta discussão, dada sua pertinência prática. O que fica claro, independente da versão, é que esta ação sindical é um, por assim dizer, sindicalismo de manutenção, que não está preocupado com a conquista e ampliação dos direitos conferidos à esta categoria de trabalhadores, de modo que esta configuração reproduz aquilo que Ricardo Antunes (1985) e Giovanni Alves (2003) chamam de “sindicalismo desvirtuado”, ou “sindicalismo sem raízes”, leia-se, um sindicalismo que abriu mão de seu papel histórico de conquista de melhores condições de trabalho para a classe trabalhadora e fora cooptado pela lógica do capital, constituindo-se como um sindicalismo de resultados ou um sindicalismo neocorporativo, dependendo do caso em análise.

Portanto, os trabalhadores de postos de combustíveis formam uma categoria que estão sujeitas às novas políticas neoliberais de regulação do trabalho, por um lado, e é composta de trabalhadores que estão geralmente subjugados ao mundo do trabalho sob a égide da acumulação flexível (HARVEY, 1992; ANTUNES, 2009; ALVES, 2000), que, por sua vez, possui repercussão no próprio ambiente e prática de trabalho. Em função disto, estes trabalhadores formam redes de contatos que permite ingresso nesta categoria, uma vez que as regulações conferem a ela uma remuneração excedente que é significativa para quem compõe este estrato social, um tempo menor para a aposentadoria e uma jornada de trabalho mais regulada. A situação a qual estes trabalhadores estão submetidos é, em minha leitura, típica deste novo momento do mercado de trabalho formal submetido a ordem neoliberal de regulação do trabalho em uma era na qual os sindicatos entraram em declínio (RODRIGUES, 2009; ALVES, 2003) e, até o presente momento, não apresenta qualquer sinal de que retomará o papel que um dia teve para os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

### LEGISLAÇÃO CITADA –

**Ministro de Estado do Trabalho**, Portaria nº 3.214 de 08 jun. 1978. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=309173&file\\_name=](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=309173&file_name=)

**Ministério do Trabalho e Emprego**, Portaria SEPRT nº 6.730, de 09 mar. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022-1.pdf>

**Ministério do Trabalho e Previdência**, Portaria MTP nº 2.175, de 28 jul. de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-06-atualizada-2022-1.pdf>

**Ministério do Trabalho e Emprego**, Portaria MTPS nº 1109 de 21/09/2016. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=328911>

**Ministério do Trabalho e Previdência**, Portaria MTP Nº 427 de 07/10/2021. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=421567>

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS –

ABRAMO, L. Desafios atuais da sociologia do trabalho na América Latina: Algumas hipóteses para a discussão. **Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI**, Buenos Aires, p. 11-24, 1999.

ALENCASTRO, L. F. D. **O Trato dos Viventes**: formação do Brasil no atlântico sul séculos XVI e XVII. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. 1º. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, G. Do "novo sindicalismo" à "concertação social": ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). **Revista de Sociologia e Política**, Paraná, 2003 maio 2003. 111-123.

ANDRÉ, I. D. B. **Transitoriedade inflamável**: sentidos subjetivos da participação no trabalho no posto de combustível Vila Velha. 1º. ed. Vitória: [s.n.], 2011.

ANTUNES, R. **O que é sindicalismo?** São Paulo: Brasiliense, 1985.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. 2º. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R. **O novo sindicalismo no Brasil**. 2º. ed. Campinas: Pontes, 1995.

ARENDT, H. **Sobre a revolução**. 1º. ed. São Paulo: Companhia das letras, 1963.

ARMAS, M. N. ANTROPOLOGIA APLICADA EN MEXICO Y SU DESTINO FINAL: EL INDIGENISMO. In: WARMAN, A., et al. **DE ESO QUE LLAMAN ANTROPOLOGIA MEXICANA**. 1º. ed. [S.l.]: NUESTRO TIEMPO, 1970. Cap. 3, p. 66-93.

ARRIGHI, G. **O longo século XX: dinheiro, poder e as origens de nosso tempo**. 1º. ed. São Paulo: Editora UNESP, 1996.

BARBOSA, I.; ALVES, V. O trabalho precário e não assalariado no horizonte da sociologia do trabalho latino-americana. In: BARBOSA, I. F.; BARBOSA, V. S. D. L.; ARAÚJO, M. R. M. D. **CONTRASSENSOS CONTEMPORÂNEOS DO MUNDO DO TRABALHO**. 1º. ed. Aracaju: Criação Editora, 2021. Cap. 1º, p. 15-54.

CORRÊA, M. J. M. **Prevalência da exposição ocupacional ao benzeno e mortalidade por leucemia entre os expostos: estimativas para o Brasil**. 1º. ed. Salvador: [s.n.], 2014.  
DE AZEVEDO, C. Em busca de um povo. In: DE AZEVEDO, C. **ONDA NEGRA, MEDO BRANCO: O NEGRO NO IMAGINÁRIO DAS ELITES DO SÉCULO XIX**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. Cap. 1, p. 33-97.

DIAS, T. A. **O estresse ocupacional em frentistas no interior do Ceará**. 1º. ed. Fortaleza: [s.n.], 2018.

FERREIRA, Mário César; FREIRE, Odaléa Novais. Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 2, p. 175-200, maio/ago. 2001.

FRAGOSO, J.; FLORENTINO, M.; FARIA, S. D. C. **A economia colonial brasileira (séculos XVI-XIX)**. 3º. ed. São Paulo: Atual Editora, 1998.

HAN, B.-C. **Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. 1º. ed. [S.l.]: Editora Âyiné, 2020.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 26º. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

HARVEY, D. **O neoliberalismo: História e implicações**. 5º. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HOBSBAWN, E. **A era das revoluções**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

HOCHSCHILD, A. **The managed heart: commercialization of human feeling**. Berkeley: University of California press, 1983.

LOCKE, J. **SEGUNDO TRATADO SOBRE O GOVERNO CIVIL E OUTROS ESCRITOS**. 3º. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

MANKIW, G. **Introdução à economia**. 3º. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

MARX, K.; ENGELS, F. **O manifesto comunista**. 1º. ed. São Paulo: Boitempo, 1998.

MARX, K. **O capital**. 2º. ed. São Paulo: Boitempo, v. I, 2013.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. 1º. ed. São Paulo: Boitempo, 2007.

MOURA-CORREA, M. J. et al. Exposição ao benzeno em postos de revenda de combustíveis no Brasil: Rede de Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT). **Ciência & Saúde coletiva**, 08 setembro 2014. 4637-4648.

PONTES, G. D. L. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo com frentistas**. 1º. ed. Fortaleza: [s.n.], 2016.

RODRIGUES, L. **Destino do sindicalismo**. Rio de Janeiro: Edusp, 2009.

SAES, A.; SAES, F. **História Econômica Geral**. 1º. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SINGER, P. INTERPRETAÇÃO DO BRASIL: UMA EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DE DESENVOLVIMENTO. In: FAUSTO, B. **HISTÓRIA GERAL DA CIVILIZAÇÃO BRASILEIRA**. Rio de Janeiro: Bertrand, v. IV, 1995. Cap. IV, p. 212-245.

SOUSA, F. N. F.; CARDOSO, M. C. B. Vigilância da exposição ao benzeno em ambientes e processos de trabalho de postos de combustíveis: relato de experiência do Cerest/Itaberaba, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Itaberaba, 11 maio 2016. 12.C

SOUZA, J. P. D. **Estudo comparativo de frentistas e dos riscos ergonômicos em dois postos de combustíveis de portes diferentes: NR 17 Ergonomia e eSocial**. 1º. ed. Recife: [s.n.], 2019

Sorj, Bila. "Sociologia e Trabalho: mutações, encontros e desencontros". **RBCS**, vol 15. No. 43, 2000

WEBER, M. Os Três Tipos Puros de Dominação Legítima. In: WEBER, M. **Metodologia das Ciências Sociais Parte 2**. 2º. ed. São Paulo: Editora Cortez, 1973. Cap. IX, p. 349-359.

WEBER, M. BUROCRACIA. In: WEBER, M. **ENSAIOS DE SOCIOLOGIA**. Rio de Janeiro: LTC, 1982. Cap. VIII, p. 229-282.

WEBER, M. **A ÉTICA PROTESTANTE E O "ESPÍRITO" DO CAPITALISMO**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ZARIFIAN, P. ENGAJAMENTO SUBJETIVO, DISCIPLINA E CONTROLE. **Revista brasileira de ciências sociais (RBCS)**, 22 jul. 2002. 23-31.

## ANEXO 1 –

Tabelas comparativas de algumas Normas Reguladoras em sua versão original e mais recente

Norma Reguladora 1	Portaria Original	Portaria atualizada
OBJETO	Disposições gerais	Disposições gerais e Gerenciamento dos riscos ocupacionais
OBJETIVOS	Não dispõe de um item direto, mas sua discussão se dá no mesmo sentido, com a mudança fundamental da inserção dos “riscos ocupacionais” na NR 1.	“1.1.1 O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Reguladoras - NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho - SST.”
CAMPO DE APLICAÇÃO	<p>“1.1. As Normas Reguladoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.</p> <p>1.1.1. As disposições contidas nas Normas Reguladoras – NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.”</p> <p>Onde:</p> <p>“1.6. Para fins de aplicação das Normas Reguladoras – NR, considera-se:</p> <p>a) empregador, a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.</p>	<p>“1.2.1.1 As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho –“</p> <p>Onde:</p> <p>“Organização: pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não é limitado a empregador, a tomador de serviços, a empresa, a empreendedor individual, produtor rural, companhia, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.”</p>

	<p>Equiparam-se ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados;</p> <p>b) empregado, a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário;</p> <p>c) empresa, o estabelecimento ou o conjunto de estabelecimentos, canteiros de obra, frente de trabalho, locais de trabalho e outras, constituindo a organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos;</p> <p>d) estabelecimento, cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório;</p> <p>e) setor de serviço, a menor unidade administrativa ou operacional compreendida no mesmo estabelecimento;</p> <p>f) canteiro de obra, a área do trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra;</p> <p>g) frente de trabalho, a área de trabalho móvel e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio e execução à construção, demolição ou reparo de uma obra;</p> <p>h) local de trabalho, a área onde são executados os trabalhos.”</p>	
	<p>“1.4. A Delegacia Regional do Trabalho - DRT, nos limites de sua jurisdição, é o órgão regional competente para executar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a</p>	<p>“1.3.2 Compete à SIT e aos órgãos regionais a ela subordinados em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, nos limites de sua competência, executar:</p>

<p style="text-align: center;"><b>ESTRUTURAS E COMPETÊNCIAS DO PODER PÚBLICO</b></p>	<p>Campanha Nacional de Prevenção dos Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.</p> <p>1.4.1. Compete, ainda, à Delegacia Regional do Trabalho - DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo - DTM, nos limites de sua jurisdição: ) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;</p> <p>b) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;</p> <p>c) embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos;</p> <p>d) notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade;</p> <p>e) atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho registrado no MTb.”</p>	<p>a) fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho; e</p> <p>b) as atividades relacionadas com a CANPAT e o PAT.</p> <p>1.3.3 Cabe à autoridade regional competente em matéria de trabalho impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho”</p>
<p><b>DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADORES</b></p>	<p>Traz as mesmas coisas que a portaria atualizada, sendo que esta última traz algumas adições que estão dispostas aqui.</p>	<p>“c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;</p> <p>d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;</p> <p>e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao</p>

		<p>trabalho, incluindo a análise de suas causas;</p> <p>f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho; e</p> <p>g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:</p> <p>I. eliminação dos fatores de risco;</p> <p>II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;</p> <p>III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e</p> <p>IV. adoção de medidas de proteção individual.”OBS: o item “d)” já estava presente na NR 1 original, porém achei melhor não pular.</p>
<p>DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES</p>	<p>Em termos de deveres do trabalhador, a NR 1 permaneceu intacta, mas é curioso que, na versão original, era disposto que o trabalhador tinha obrigação de usar EPI, mas não que o empregador tinha que disponibilizá-los, que mudou com as atualizações.</p>	<p>“1.4.3 O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.</p> <p>1.4.3.1 Comprovada pelo empregador a situação de grave e iminente risco, não poderá ser exigida a volta dos trabalhadores à atividade enquanto não sejam tomadas as medidas corretivas.</p> <p>1.4.4 Todo trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre:</p> <p>a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho;</p> <p>b) os meios para prevenir e controlar tais riscos;</p> <p>c) as medidas adotadas pela organização;</p> <p>d) os procedimentos a serem adotados em situação de emergência; e</p>

		<p>e) os procedimentos a serem adotados, em conformidade com os subitens 1.4.3 e 1.4.3.1.</p> <p>4.4.1 As informações podem ser transmitidas:</p> <p>a) durante os treinamentos; e</p> <p>b) por meio de diálogos de segurança, documento físico ou eletrônico.”</p> <p>Por último, a portaria atualizada suprimiu os seguintes itens da original:</p> <p>“1.9. O não-cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.</p> <p>1.10. As dúvidas suscitadas e os casos omissos verificados na execução das Normas Regulamentadoras - NR serão decididos pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho - SSMT.”</p>
--	--	---

OBS.: Um rápido acréscimo se faz necessário. O documento atualizado se prolonga por mais algumas páginas, mas este prolongamento se dá em função da adição do “gerenciamento dos riscos ocupacionais”, que não existia na versão original e, dado que nossa intenção é de comparar as transformações, a mera constatação desta mudança cumpre o papel. Além disto, gostaria de ponderar que não existe uma NR na portaria original para “gerenciamento dos riscos ocupacionais”, isto se dá, segundo meu julgamento, porque esta não era uma expressão utilizada à época e ela é suficientemente genérica para incluir diversas NR’s em uma só; se a presença deste termo na legislação representa um risco ou um ganho não cabe a mim responder no presente momento.

Norma Reguladora 2	Portaria Original	Portaria Atualizada
OBJETO	Inspeção Prévia	Inspeção Prévia
DESIGNAÇÕES	“2.1. Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do MTb.	A Norma Reguladora 2 foi revogada em 31/07/2019

	<p>2.2. O órgão regional do MTb, após realizar a inspeção prévia, emitirá o Certificado de Aprovação de Instalações - CAI, conforme modelo anexo.</p> <p>2.3. A empresa poderá encaminhar ao órgão regional do MTb uma declaração das instalações do estabelecimento novo, conforme modelo anexo, que poderá ser aceita pelo referido órgão, para fins de fiscalização, quando não for possível realizar a inspeção prévia antes de o estabelecimento iniciar suas atividades.</p> <p>2.4. A empresa deverá comunicar e solicitar a aprovação do órgão regional do MTb, quando ocorrer modificações substanciais nas instalações e/ou nos equipamentos de seu(s) estabelecimento(s).</p> <p>2.5. É facultado às empresas submeter à apreciação prévia do órgão regional do MTb os projetos de construção e respectivas instalações.</p> <p>2.6. A inspeção prévia e a declaração de instalações, referidas nos itens 2.1 e 2.3, constituem os elementos capazes de assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos de acidentes e/ou de doenças do trabalho, razão pela qual o estabelecimento que não atender ao disposto naqueles itens fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento, conforme estabelece o art. 160 da CLT, até que seja cumprida a exigência deste artigo.”</p>	
--	---	--

Norma Reguladora 3	Portaria Original	Portaria Atualizada
OBJETO	Embargo ou Interdição	Embargo e Interdição
OBJETIVOS	“3.1. O Delegado Regional do Trabalho ou Delegado do Trabalho Marítimo, conforme o caso, à vista de	“3.1.1 Esta norma estabelece as diretrizes para caracterização do grave e iminente risco e os requisitos

	<p>laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão tomada, com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais”</p>	<p>técnicos objetivos de embargo e interdição.</p> <p>3.1.1.1 A adoção dos referidos requisitos técnicos visa à formação de decisões consistentes, proporcionais e transparentes.”</p>
DEFINIÇÕES	<p>Todo o trecho da portaria atualizada é uma adição à portaria original, uma vez que esta atribuía ao laudo técnico o caráter de documento que era usado como base para o Delegado Regional do Trabalho decidir pelo embargo ou interdição do local de trabalho.</p>	<p>“3.3.1 A caracterização do grave e iminente risco deve considerar:</p> <p>a) a consequência, como o resultado ou resultado potencial esperado de um evento, conforme Tabela 3.1 (Retificação no DOU de 23/01/2020 – seção 1 – pág. 57); e</p> <p>b) a probabilidade, como a chance de o resultado ocorrer ou estar ocorrendo, conforme Tabela 3.2 (Retificação no DOU de 23/01/2020 – seção 1 – pág. 57).</p> <p>3.3.2 Para fins de aplicação desta norma, o risco é expresso em termos de uma combinação das consequências de um evento e a probabilidade de sua ocorrência.</p> <p>3.3.3 Ao avaliar os riscos o Auditor-Fiscal do Trabalho deve considerar a consequência e a probabilidade separadamente.</p> <p>3.3.4 A classificação da consequência e da probabilidade será efetuada de forma fundamentada pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.</p> <p>3.3.5 A classificação das consequências deve ser efetuada de acordo com o previsto na Tabela 3.1 e a classificação das probabilidades de acordo com o previsto na Tabela 3.2.</p> <p>3.3.6 Na caracterização de grave e iminente risco ao trabalhador, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá estabelecer o excesso de risco por meio da comparação entre o</p>

		<p>risco atual (situação encontrada) e o risco de referência (situação objetivo).</p> <p>3.3.7 O excesso de risco representa o quanto o risco atual (situação encontrada) está distante do risco de referência esperado após a adoção de medidas de prevenção (situação objetivo).</p> <p>3.3.8 A Tabela 3.3 deve ser utilizada pelo Auditor-Fiscal do Trabalho em caso de exposição individual ou de reduzido número de potenciais vítimas expostas ao risco avaliado.</p> <p>3.3.9 A Tabela 3.4 deve ser utilizada para a avaliação de situação onde a exposição ao risco pode resultar em lesão ou adoecimento de diversas vítimas simultaneamente.</p> <p>3.3.10 Os descritores do excesso de risco são: E - extremo, S - substancial, M - moderado, P - pequeno ou N - nenhum.</p> <p>3.3.11 Para estabelecer o excesso de risco, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve seguir as seguintes etapas:</p> <p>a) primeira etapa: avaliar o risco atual (situação encontrada) decorrente das circunstâncias encontradas, levando em consideração as medidas de controle existentes, ou seja, o nível total de risco que se observa ou se considera existir na atividade, utilizando a classificação indicada nas colunas do lado esquerdo das Tabelas 3.3 ou 3.4 (Retificação no DOU de 23/01/2020 –seção 1 – pág. 57);</p> <p>b) segunda etapa: estabelecer o risco de referência (situação objetivo), ou seja, o nível de risco remanescente quando da implementação das medidas de prevenção necessárias, utilizando a classificação nas linhas da parte inferior das Tabelas 3.3 ou 3.4 (Retificação</p>
--	--	---

		<p>no DOU de 23/01/2020 – seção 1 – pág. 57);</p> <p>c) terceira etapa: determinar o excesso de risco por comparação entre o risco atual e o risco de referência, localizando a interseção entre os dois riscos na tabela 3.3 ou 3.4 (Retificação no DOU de 23/01/2020 – seção 1 – pág. 57).</p> <p>3.3.12 Para ambos os riscos, atual e de referência (definidos na primeira e na segunda etapas, respectivamente), deve-se determinar a consequência em primeiro lugar e, em seguida, a probabilidade de a consequência ocorrer.</p> <p>3.3.12.1 As condições ou situações de trabalho contempladas em normas regulamentadoras consideram-se como situação objetivo (risco de referência).</p> <p>3.3.12.2 O Auditor-Fiscal do Trabalho deve sempre considerar a consequência de maior previsibilidade de ocorrência</p>
REQUISITOS PARA EMBARGO E INTERDIÇÃO	Aqui acontece o mesmo que no item anterior, com exceção que não há adições em nenhuma das portarias em relação à outra	
DISPOSIÇÕES FINAIS	<p>“3.8. Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou o embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquinas ou equipamento, ou o prosseguimento da obra, se em consequência resultarem danos a terceiros.</p> <p>3.9. O Delegado Regional do Trabalho ou Delegado do Trabalho Marítimo, independentemente de recurso, e após laudo técnico do setor competente em segurança e medicina do trabalho, poderá levantar a interdição ou o embargo.</p>	<p>“3.5.1 A metodologia de avaliação qualitativa prevista nesta norma possui a finalidade específica de caracterização de situações de grave e iminente risco pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, não se constituindo em metodologia padronizada para gestão de riscos pelo empregador.</p> <p>3.5.1.1 Fica dispensado o uso da metodologia prevista nesta norma para imposição de medida de embargo ou interdição quando constatada condição ou situação definida como grave e iminente risco nas Normas Regulamentadoras.</p> <p><u>3.5.2 O embargo e a interdição são medidas de proteção emergencial à segurança e à saúde do</u></p>

	<p>3.10. Durante a paralisação do serviço, em decorrência da interdição ou do embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. (103.003-5 / I4).”</p>	<p><u>trabalhador, não se caracterizando como medidas punitivas.</u></p> <p>3.5.2.1 Nas condições ou situações de trabalho em que não haja previsão normativa da situação objetivo (risco de referência), o Auditor Fiscal do Trabalho deverá incluir na fundamentação os critérios técnicos utilizados para determinação da situação objetivo (risco de referência).</p> <p><u>3.5.3 A imposição de embargo ou interdição não elide a lavratura de autos de infração por descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho ou dos demais dispositivos da legislação trabalhista relacionados à situação analisada.</u></p> <p><u>3.5.4 Durante a vigência de embargo ou interdição, podem ser desenvolvidas atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que garantidas condições de segurança e saúde aos trabalhadores envolvidos.</u></p> <p>3.5.5 Durante a paralisação do serviço, em decorrência da interdição ou do embargo, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício”</p> <p>Grifo meu.</p>
--	--	---

É curioso notar que, primeiramente, a versão atualizada não dispõe objetivamente de quais instituições serão responsáveis pela penalização e em qual âmbito o responsável responderá (civil ou penal) caso obrigue aos trabalhadores continuarem seus trabalhos mesmo em situação de embargo; antes, faz questão de reafirmar que o embargo não é punição, como nos dois primeiros itens grifados. Soma-se a isto o último item grifado, 3.5.4, onde é dada a permissão para que os trabalhadores ajudem a consertar a situação que já colocava suas integridades físicas em risco e que nunca deveria existir, e que, ainda, talvez pudesse ser previamente resolvida com a presença da NR 2, fazendo-se a ponderação de que deve ser garantida a saúde e segurança dos trabalhadores, não estabelecendo os critérios objetivos de “saúde e segurança” e abrindo uma possibilidade

e uma ambiguidade que pode pôr em risco a integridade física dos trabalhadores em questão.

(OBS: não fiz a comparação da NR 4 por julgar que ela não ajuda na discussão empírica com frentistas.)

Norma Reguladora 5	Portaria Original	Portaria Atualizada
CAMPO DE APLICAÇÃO	<p>Ao contrário das portarias atualizadas, a original é um documento único, implicado na não-repetição de itens já dispostos, como o campo de aplicação que já fora estabelecido na NR-1, implicando, portanto, a ausência deste item nesta NR.</p>	<p>“5.2.1 As organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devem constituir e manter CIPA.</p> <p>5.2.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nesta NR a outras relações jurídicas de trabalho.”</p>
ATRIBUIÇÕES	<p>“a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;”</p> <p>(O item D) desta portaria equivale ao item C) da portaria atualizada)</p> <p>“d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;”</p> <p>(O item g) desta portaria equivale ao item e) da portaria atualizada)</p> <p>“g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;”</p> <p>(o item h) desta portaria equivale ao item h) da portaria atualizada)</p> <p>“h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a</p>	<p>Já em sua versão atualizada, o item a) da versão original fora fragmentado em dois:</p> <p>“a) acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização;</p> <p>b) registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-1, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, sem ordem de preferência, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, onde houver;”</p> <p>“c) verificar os ambientes e as condições de trabalho visando identificar situações que possam trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;”</p> <p>Apesar de não ter mudança fundamental, acredito que a versão atualizada traz uma descrição mais concreta e menos sujeita a ambiguidades, como a presença</p>

	<p>paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;”</p> <p>Para além destas diferenças, temos atribuições que estão presentes em uma das versões e ausentes na outra. São elas na versão original:</p> <p>“c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;</p> <p>e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;</p> <p>f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;</p> <p>i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;</p> <p>j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;</p> <p>l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;</p> <p>n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS”</p>	<p>da palavra “periodicamente” no item d)</p> <p>“e) participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;”</p> <p>No mesmo sentido que o anterior, a disposição se torna mais compacta e ambígua, sem identificar instituições e o sentido ou objetivo da participação.</p> <p>“h) propor ao SESMT, quando houver, ou à organização, a análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores e, se for o caso, a interrupção das atividades até a adoção das medidas corretivas e de controle;”</p> <p>Na versão atualizada temos de adição em relação à original:</p> <p>“f) acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1 e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados;”</p>
<p>ORGANIZAÇÃO</p>	<p>“5.17 Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a</p>	<p>A versão original traz de adição: “b) permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIPA; e c) fornecer à CIPA, quando requisitadas, as informações</p>

	realização das tarefas constantes do plano de trabalho.”	relacionadas às suas atribuições.” OBS.: como dito, é uma adição, portanto o item da versão original está contido na atualizada.
DEVERES DOS TRABALHADORES	“5.18 Cabe aos empregados: participar da eleição de seus representantes; colaborar com a gestão da CIPA; indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho; observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho”	“5.3.3 Cabe aos trabalhadores indicar à CIPA, ao SESMT e à organização situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho.”
ATRIBUIÇÕES DO PRESIDENTE DA CIPA	A versão original traz de adições em relação à atualizada: “manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA; coordenar e supervisionar as atividades de secretaria; delegar atribuições ao Vice-Presidente;”	“a) convocar os membros para as reuniões; e b) coordenar as reuniões, encaminhando à organização e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão.”
DISPOSIÇÕES FINAIS	“5.51 Esta norma poderá ser aprimorada mediante negociação, nos termos de portaria específica.”	“5.9.1 A contratante adotará medidas para que as contratadas, sua CIPA, os representantes nomeados das organizações e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de prevenção, em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos, previsto na NR-1. 5.9.2 Toda a documentação referente à CIPA deve ser mantida no estabelecimento à disposição da inspeção do trabalho pelo prazo mínimo de cinco anos. 5.9.3 Na hipótese de haver alteração do grau de risco do estabelecimento, o redimensionamento da CIPA deve ser efetivado na próxima eleição.”

Norma Reguladora 6	Portaria Original	Portaria Atualizada
<b>OBJETO</b>	Equipamento de Proteção Individual (EPI)	Equipamento de Proteção Individual (EPI)
<b>OBJETIVO</b>	Não descreve o objetivo	“6.1.1 O objetivo desta Norma Regulamentadora - NR é estabelecer os requisitos para aprovação, comercialização, fornecimento e utilização de Equipamentos de Proteção Individual - EPI.”
<b>DISPOSIÇÕES GERAIS</b>	“6.1. Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI todo dispositivo de uso individual, de fabricação nacional ou estrangeira, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.”	Traz de adição: “6.3.2 Entende-se como Equipamento Conjugado de Proteção Individual todo aquele utilizado pelo trabalhador, composto por vários dispositivos que o fabricante tenha conjugado contra um ou mais riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho. 6.3.3 As solicitações para que os produtos que não estejam relacionados no Anexo I sejam considerados como EPI, bem como as propostas para reexame daqueles ora elencados, devem ser avaliadas pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.”
<b>DEVERES DO EMPREGADO</b>	“6.2. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: a) sempre que as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho; (106.001-5 / I2) b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; (106.002-3 / I2) c) para atender a situações de emergência. (106.003-1 / I2)”  Na versão original temos dentre as obrigações do empregador:	“c) fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.2 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, observada a hierarquia das medidas de prevenção;”  O subitem referido é o seguinte:  “1.5.5.1.2 Quando comprovada pela organização a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva, ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação ou, ainda, em caráter

	<p>“a) adquirir o tipo adequado à atividade do empregado; (106.007-4 / I2)”</p>	<p>complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se a seguinte hierarquia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;</li> <li>b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.”</li> </ul> <p>Na portaria atualizada, o item a) referido transformou-se em:</p> <p>“6.5.2 A organização deve selecionar os EPI, considerando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) a atividade exercida;</li> <li>b) as medidas de prevenção em função dos perigos identificados e dos riscos ocupacionais avaliados;</li> <li>c) o disposto no Anexo I;</li> <li>d) a eficácia necessária para o controle da exposição ao risco;</li> <li>e) as exigências estabelecidas em normas regulamentadoras e nos dispositivos legais;</li> <li>f) a adequação do equipamento ao empregado e o conforto oferecido, segundo avaliação do conjunto de empregados; e</li> <li>g) a compatibilidade, em casos que exijam a utilização simultânea de vários EPI, de maneira a assegurar as respectivas eficácias para proteção contra os riscos existentes.”</li> </ul> <p>Apesar de não julgar relevantes, houve também as seguintes mudanças:</p> <p>Apesar de não julgar tão relevantes, houve mudanças em outros sentidos na versão original, são elas:</p> <p>“6.5.1.1 O sistema eletrônico, para fins de registro de fornecimento de EPI, caso seja adotado, deve permitir a extração de relatórios.</p> <p>6.5.1.2 Quando inviável o registro de fornecimento de EPI descartável e creme de proteção, cabe à organização garantir sua disponibilização, na embalagem</p>
--	---	--

		<p>original, em quantidade suficiente para cada trabalhador nos locais de trabalho, assegurando-se imediato fornecimento ou reposição.</p> <p>6.5.1.2.1 Caso não seja mantida a embalagem original, deve-se disponibilizar no local de fornecimento as informações de identificação do produto, nome do fabricante ou importador, lote de fabricação, data de validade e CA do EPI.</p> <p>6.5.1.3 A organização pode estabelecer procedimentos específicos para a higienização, manutenção periódica e substituição de EPI, referidas nas alíneas “f” e “g” do item 6.5.1, com a correspondente informação aos empregados envolvidos, nos termos do capítulo 6.7.</p> <p>6.5.2.1.1 Para as organizações dispensadas de elaboração do PGR, deve ser mantido registro que especifique as atividades exercidas e os respectivos EPI.</p> <p>6.5.2.2 A seleção do EPI deve ser realizada pela organização com a participação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, quando houver, após ouvidos empregados usuários e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA ou nomeado.</p> <p>6.5.2.3 A seleção do EPI deve ser revista nas situações previstas no subitem 1.5.4.4.6 da NR-01, quando couber.</p> <p>6.5.3 A seleção, uso e manutenção de EPI deve, ainda, considerar os programas e regulamentações relacionados a EPI.</p> <p>6.5.4 A seleção do EPI deve considerar o uso de óculos de segurança de sobrepor em conjunto com lentes corretivas ou a adaptação do EPI, sem ônus</p>
--	--	---

		para o empregado, quando for necessária a utilização de correção visual pelo empregado no desempenho de suas funções”
<b>RESPONSABILIDADES DOS TRABALHADORES</b>	<p>“a) usá-lo apenas para a finalidade a que se destina;  b) responsabilizar-se por sua guarda e conservação;  c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso.”</p>	<p><b>Traz de adição:</b>  “a) usar o fornecido pela organização, observado o disposto no item 6.5.2  e) cumprir as determinações da organização sobre o uso adequado.”</p>
<b>TREINAMENTO E INFORMAÇÕES</b>	<p>Não traz detalhamentos, reproduzindo uma ambiguidade que fora ajustada na portaria atualizada.</p>	<p>“6.7.1 As informações e treinamentos referidos nesta NR devem atender às disposições da NR-01.  6.7.2 Quando do fornecimento de EPI, a organização deve assegurar a prestação de informações, observadas as recomendações do manual de instruções fornecidas pelo fabricante ou importador do EPI, em especial sobre:  a) descrição do equipamento e seus componentes;  b) risco ocupacional contra o qual o EPI oferece proteção;  c) restrições e limitações de proteção;  d) forma adequada de uso e ajuste;  e) manutenção e substituição; e  f) cuidados de limpeza, higienização, guarda e conservação.  6.7.2.1 A organização deve realizar treinamento acerca do EPI a ser fornecido, quando as características do EPI requirem, observada a atividade realizada e as exigências estabelecidas em normas regulamentadoras e nos dispositivos legais.”</p>
<b>COMPETÊNCIAS</b>	<p>“6.4. A recomendação ao empregador, quanto ao EPI adequado ao risco existente em determinada atividade, é de competência:  a) do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT;  b) da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, nas empresas desobrigadas de manter o</p>	<p>“6.10.1 Cabe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho:  a) estabelecer os regulamentos para aprovação de EPI;  b) emitir ou renovar o CA;  c) fiscalizar a qualidade do EPI;  d) solicitar o recolhimento de amostras de EPI ao órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; e</p>

	<p style="text-align: center;">SESMT.</p> <p>6.4.1. Nas empresas desobrigadas de possuir CIPA, cabe ao empregador, mediante orientação técnica, fornecer e determinar o uso do EPI adequado à proteção da integridade física do trabalhador.</p> <p>6.5. O EPI, de fabricação nacional ou importado, só poderá ser colocado à venda, comercializado ou utilizado, quando possuir o Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo Ministério do Trabalho e da Administração - MTA, atendido o disposto no subitem 6.9.3. (106.006-6 / I2)</p> <p>6.10. Competência do Ministério do Trabalho - MTb.</p> <p>6.10.1. Cabe ao MTb, através da SSMT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) receber, examinar, aprovar e registrar o EPI;</li> <li>b) credenciar órgãos federais, estaduais, municipais e instituições privadas a realizar pesquisas, estudos e ensaios necessários, a fim de avaliar a eficiência, durabilidade e comodidade do EPI;</li> <li>c) elaborar normas técnicas necessárias ao exame e aprovação do EPI;</li> <li>d) emitir ou renovar o CA, CRF e o CRI;</li> <li>e) cancelar o CA, CRF e o CRI;</li> <li>f) fiscalizar a qualidade do EPI.</li> </ul> <p>6.10.2. Compete ao MTb, através das DRT ou DTM:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) orientar as empresas quanto ao uso do EPI, quando solicitado ou nas inspeções de rotina;</li> <li>b) fiscalizar o uso adequado e a qualidade do EPI;</li> <li>c) recolher amostras de EPI e encaminhar à SSMT;</li> <li>d) aplicar as penalidades cabíveis pelo descumprimento desta NR.</li> </ul> <p>6.10.3. O DNSST, quando julgar necessário, poderá exigir do fabricante ou importador que o EPI seja comercializado com as devidas instruções técnicas, orientando</p>	<p>e) suspender e cancelar o CA.</p> <p>6.10.1.1 Caso seja identificada alguma irregularidade ou em caso de denúncia fundamentada, o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho pode requisitar amostras de EPI ao fabricante ou importador.”</p>
--	---	--

	<p>sua operação, manutenção, restrição e demais referências ao seu uso.</p> <p>6.11. Fiscalização para controle de qualidade do EPI.</p> <p>6.11.1. A fiscalização para controle de qualidade de qualquer tipo de EPI deve ser feita pelos Agentes da Inspeção do Trabalho.</p> <p>6.11.2. Por ocasião da fiscalização de que trata o subitem 6.11.1, poderão ser recolhidas amostras de EPI junto ao fabricante ou importador, ou aos seus representantes ou, ainda, à empresa utilizadora, e encaminhadas ao DNSST.</p> <p>6.11.3. A Fundacentro realizará os ensaios necessários nas amostras de EPI recolhidas pela fiscalização, elaborando laudo técnico, que deverá ser enviado à SSMT.</p> <p>6.11.3.1. Se o laudo de ensaio concluir que as especificações do EPI analisado não correspondem às características originais constantes do laudo de ensaio que gerou o CA, a SSMT cancelará o respectivo certificado, devendo sua resolução ser publicada no Diário Oficial da União.</p> <p>6.12. As normas técnicas para fabricação e ensaio dos equipamentos de proteção serão baixadas pela SSMT em portarias específicas.”</p>	
--	---	--

A versão original dispõe de maneira muito mais objetiva as instituições a realizar certas tarefas e as tarefas a serem realizadas, de modo que sobra muito menos ambiguidades do que na versão atualizada, uma vez que, apesar de haver a lista de competências, não está especificado quais instituições realizarão as tarefas e através de quais meios.

Norma Reguladora 7	Portaria Original	Portaria Atualizada
--------------------	-------------------	---------------------

OBJETO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)
OBJETIVO	<p>Trouxe de adição em relação à portaria atualizada:</p> <p>“7.1.2. Esta NR estabelece os parâmetros mínimos e diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, podendo os mesmos ser ampliados mediante negociação coletiva de trabalho.</p> <p>7.1.3. Caberá à empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços informar a empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados”</p>	
CAMPO DE APLICAÇÃO	<p>A portaria original não possui um equivalente em item, mas isto se dá, acredito, porque a NR 1 já estabeleceu os campos de aplicação de todas as NR's no documento, fazendo-se desnecessário a repetição para cada NR específica, como fora o caso no “campo de aplicação” da NR 5; ainda assim, acredito que a não-especificação pode gerar diversas ambiguidades que favoreça o jogar.</p>	<p>“7.2.1 Esta Norma se aplica às organizações e aos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como aos órgãos dos poderes legislativo e judiciário e ao Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.”</p>
DIRETRIZES	<p>“7.2.2. O PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.</p> <p>7.2.3. O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, <u>inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.</u></p> <p>7.2.4. O PCMSO deverá ser planejado e implantado com</p>	<p>“7.3.2 São diretrizes do PCMSO:</p> <p>a) <u>rastrear e detectar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho;</u></p> <p>b) <u>detectar possíveis exposições excessivas a agentes nocivos ocupacionais;</u></p> <p>c) definir a aptidão de cada empregado para exercer suas funções ou tarefas determinadas;</p> <p>d) subsidiar a implantação e o monitoramento da eficácia das medidas de prevenção adotadas na organização;</p> <p>e) subsidiar análises epidemiológicas e estatísticas sobre os agravos à saúde e sua relação com os riscos ocupacionais;</p>

	<p>base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR.” Grifo meu.</p>	<p>f) subsidiar decisões sobre o afastamento de empregados de situações de trabalho que possam comprometer sua saúde; g) subsidiar a emissão de notificações de agravos relacionados ao trabalho, de acordo com a regulamentação pertinente; h) subsidiar o encaminhamento de empregados à Previdência Social; i) acompanhar de forma diferenciada o empregado cujo estado de saúde possa ser especialmente afetado pelos riscos ocupacionais; j) subsidiar a Previdência Social nas ações de reabilitação profissional; k) subsidiar ações de readaptação profissional; l) controlar da imunização ativa dos empregados, relacionada a riscos ocupacionais, sempre que houver recomendação do Ministério da Saúde.” Grifo meu.</p>
<p>AÇÕES DO PCMSO</p>	<p>Ausente</p>	<p>“a) vigilância passiva da saúde ocupacional, a partir de informações sobre a demanda espontânea de empregados que procurem serviços médicos; b) vigilância ativa da saúde ocupacional, por meio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames previstos nesta NR, a coleta de dados sobre sinais e sintomas de agravos à saúde relacionados aos riscos ocupacionais.”</p> <p>Além disto,</p> <p>“7.3.2.2 O PCMSO não deve ter caráter de seleção de pessoal.”</p>
	<p>Traz as seguintes modificações em relação à portaria atualizada:</p>	<p>“c) indicar médico do trabalho responsável pelo PCMSO.” “7.5.1 O PCMSO deve ser elaborado considerando os</p>

<p style="text-align: center;"><b>DEVERES DO EMPREGADOR</b></p>	<p>“c) indicar, dentre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESOMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO; (107.003-7 / I1)</p> <p>d) no caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, de acordo com a NR 4, deverá o empregador indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO; (107.004-5 / I1)”</p> <p><b>Além disto, traz as seguintes adições:</b></p> <p>“7.3.1.1. Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, com até 25 (vinte e cinco) empregados e aquelas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro 1 da NR 4, com até 10 (dez) empregados.</p> <p>7.3.1.1.1. As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.</p> <p>7.3.1.1.2. As empresas com mais de 10 (dez) empregados e com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador em decorrência de negociação coletiva, assistida por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho.</p> <p>7.3.1.1.3. Por determinação do Delegado Regional do Trabalho, com base no parecer técnico conclusivo</p>	<p>riscos ocupacionais identificados e classificados pelo PGR. 7.5.3 O PCMSO deve incluir a avaliação do estado de saúde dos empregados em atividades críticas, como definidas nesta Norma, considerando os riscos envolvidos em cada situação e a investigação de patologias que possam impedir o exercício de tais atividades com segurança.”</p>
---	---	---

	<p>da autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, ou em decorrência de negociação coletiva, as empresas previstas no item 7.3.1.1 e subitens anteriores poderão ter a obrigatoriedade de indicação de médico coordenador, quando suas condições representarem potencial de risco grave aos trabalhadores.”</p>	
<p>A “ORGANIZAÇÃO” DEVE GARANTIR QUE O PCMSO</p>	<p>Ausente</p>	<p>“a) descreva os possíveis agravos à saúde relacionados aos riscos ocupacionais identificados e classificados no PGR;  b) contenha planejamento de exames médicos clínicos e complementares necessários, conforme os riscos ocupacionais identificados, atendendo ao determinado nos Anexos desta NR;  c) contenha os critérios de interpretação e planejamento das condutas relacionadas aos achados dos exames médicos;  d) seja conhecido e atendido por todos os médicos que realizarem os exames médicos ocupacionais dos empregados;  e) inclua relatório analítico sobre o desenvolvimento do programa, conforme o subitem 7.6.2 desta NR.”</p>
<p>OBRIGAÇÕES DO MÉDICO COORDENADOR</p>	<p>“a) realizar os exames médicos previstos no item 7.4.1 ou encarregar os mesmos a profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado;  (107.006-1 / II)  b) encarregar dos exames complementares previstos nos</p>	<p>A portaria atualizada não possui um equivalente, apenas uma aproximação, é ela:</p> <p>“7.5.5 O médico responsável pelo PCMSO, caso observe inconsistências no inventário de riscos da organização, deve reavaliá-las em conjunto com os responsáveis pelo PGR.”</p>

	<p>itens, quadros e anexos desta NR profissionais e/ou entidades devidamente capacitados, equipados e qualificados. (107.007-0 / I1)”</p>	
<p>PERIODICIDADE DOS EXAMES</p>	<p>“7.4.2.1. Para os trabalhadores cujas atividades envolvem os riscos discriminados nos Quadros I e II desta NR, os exames médicos complementares deverão ser executados e interpretados com base nos critérios constantes dos referidos quadros e seus anexos. A periodicidade de avaliação dos indicadores biológicos do Quadro I deverá ser, no mínimo, semestral, podendo ser reduzida a critério do médico coordenador, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou mediante negociação coletiva de trabalho. (107.015-0 / I2)</p> <p>7.4.2.2. Para os trabalhadores expostos a agentes químicos não-constantes dos Quadros I e II, outros indicadores biológicos poderão ser monitorizados, dependendo de estudo prévio dos aspectos de validade toxicológica, analítica e de interpretação desses indicadores. (107.016-9 / I1)</p> <p>7.4.2.3. Outros exames complementares usados normalmente em patologia clínica para avaliar o funcionamento de órgãos e sistemas orgânicos podem ser realizados, a critério do médico coordenador ou encarregado, ou por notificação do médico agente da inspeção do trabalho, ou ainda decorrente de negociação coletiva de trabalho. (107.017-7 / I1)</p> <p>7.4.3. A avaliação clínica referida no item 7.4.2, alínea “a”, com parte integrante dos exames médicos constantes no item 7.4.1, deverá obedecer aos prazos e à periodicidade conforme previstos nos subitens abaixo relacionados:</p>	<p>“7.5.8 O exame clínico deve obedecer aos prazos e à seguinte periodicidade:</p> <p>I - no exame admissional: ser realizado antes que o empregado assuma suas atividades;</p> <p>II - no exame periódico: ser realizado de acordo com os seguintes intervalos:</p> <p>a) para empregados expostos a riscos ocupacionais identificados e classificados no PGR e para portadores de doenças crônicas que aumentem a susceptibilidade a tais riscos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico responsável;</li> <li>2. de acordo com a periodicidade especificada no Anexo IV desta Norma, relativo a empregados expostos a condições hiperbáricas;</li> </ol> <p>b) para os demais empregados, o exame clínico deve ser realizado a cada dois anos.”</p>

	<p>7.4.3.1. no exame médico admissional, deverá ser realizada antes que o trabalhador assumas suas atividades; (107.018-5 / I1)</p> <p>7.4.3.2. no exame médico periódico, de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados:</p> <p>a) para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos:</p> <p>a.1) a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho; (107.019-3 / I3)</p> <p>a.2) de acordo com a periodicidade especificada no Anexo n.º 6 da NR 15, para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas; (107.020-7 / I4)</p> <p>b) para os demais trabalhadores:</p> <p>b.1) anual, quando menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 45 (quarenta e cinco) anos de idade; (107.021-5 / I2)</p> <p>b.2) a cada dois anos, para os trabalhadores entre 18 (dezoito) anos e 45 (quarenta e cinco) anos de idade. (107.022-3 / I1)</p> <p>7.4.3.3. No exame médico de retorno ao trabalho, deverá ser realizada obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto. (107.023-1 / I1)</p> <p>7.4.3.4. No exame médico de mudança de função, será</p>	
--	---	--

	<p>obrigatoriamente realizada antes da data da mudança. (107.024-0 / II)</p> <p>7.4.3.4.1. Para fins desta NR, entende-se por mudança de função toda e qualquer alteração de atividade, posto de trabalho ou de setor que implique a exposição do trabalhador à risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança.” (...)</p>	
PRIMEIROS SOCORROS	<p>“7.5.1. Todo estabelecimento deverá estar equipado com material necessário à prestação dos primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida; manter esse material guardado em local adequado e aos cuidados de pessoa treinada para esse fim. (107.045-2 / II)”</p>	Ausente

Curioso notar que a legislação de 78 abria mais espaço para a atuação sindical e organizações do trabalho em geral. As periodicidades estabelecidas se prolongam muito mais, mas, por razões de praticidade, me limitei a estes exemplos, mas isto revela o quão mais rigoroso era a NR 7 original, uma vez que possuía muito mais detalhamentos, clareza conceitual e participação de coletivos de trabalhadores prevista na própria regulação.

ANEXO 2 –

Segue a Portaria MTPS N° 1109 de 21/09/2016:

*Aprova o Anexo 2 - Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos Revendedores de Combustíveis - PRC - da Norma Regulamentadora nº 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA.*

**(Revogado pela Portaria MTP N° 427 DE 07/10/2021):**

O Ministro de Estado do Trabalho, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 155 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Resolve:

**Art. 1º** Aprovar o Anexo 2 - Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos Revendedores de Combustíveis - PRC, da Norma Regulamentadora nº 9, aprovada pela Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978, com a redação constante no Anexo desta Portaria.

**Art. 2º** Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, exceto quanto aos itens abaixo discriminados, que entrarão em vigor nos prazos consignados, contados da publicação deste ato:

Itens	Prazo
2.1.2.1	12 meses
5.1	24 meses
8.1	12 meses
9.1	6 meses
9.2	84 meses
9.4	12 meses
10.2	18 meses
14.3	36 meses

Quadro 1

Quadro 2: Prazos aplicáveis ao item 14.1

Ano de fabricação da bomba de combustível	Prazo para instalação do sistema de recuperação
Até 2019	180 meses após a publicação da presente portaria
Anterior a 2016	144 meses após a publicação da presente portaria
Anterior a 2014	132 meses após a publicação da presente portaria
Anterior a 2011	120 meses após a publicação da presente portaria
Anterior a 2007	96 meses após a publicação da presente portaria
Anterior a 2004	72 meses após a publicação da presente portaria

Art. 3º Um ano após a publicação desta portaria, deverá ocorrer reunião extraordinária da Comissão Nacional Permanente do Benzeno - CNPBz para avaliar a implementação deste anexo, bem como dos prazos definidos.

RONALDO NOGUEIRA DE OLIVEIRA

ANEXO

Anexo 2 - Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos Revendedores de Combustíveis

Sumário:

1. Objetivo e Campo de Aplicação
2. Responsabilidades
3. Dos Direitos dos Trabalhadores
4. Da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA
5. Da Capacitação dos Trabalhadores
6. Do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO
7. Da Avaliação Ambiental
8. Procedimentos Operacionais
9. Atividades Operacionais
10. Ambientes de Trabalho Anexos
11. Uniformes
12. Equipamentos de Proteção Individual (EPI)
13. Sinalização referente ao Benzeno
14. Controle Coletivo de Exposição durante o abastecimento

1. Objetivo e Campo de Aplicação

1.1 Este anexo estabelece os requisitos mínimos de segurança e saúde no trabalho para as atividades com exposição ocupacional ao benzeno em Postos Revendedores de Combustíveis - PRC contendo essa substância. Estes requisitos devem complementar as exigências e orientações já previstas na legislação de Segurança e Saúde no Trabalho - SST em vigor no Brasil.

1.1.1 Para fins deste anexo, consideram-se Postos Revendedores de Combustíveis - PRC contendo benzeno o estabelecimento localizado em terra firme que revende, a varejo,

combustíveis automotivos e abastece tanque de consumo dos veículos automotores terrestres ou em embalagens certificadas pelo INMETRO.

## 2. Responsabilidades

### 2.1 Cabe ao empregador:

2.1.1 Cumprir e fazer cumprir o presente anexo.

2.1.2 Só permitir a contratação de serviços de outras empresas desde que faça constar no contrato a obrigatoriedade do cumprimento das medidas de SST previstas neste anexo.

2.1.2.1 Os PRC devem adequar os contratos de prestação de serviços vigentes às disposições desta norma.

2.1.3 Interromper todo e qualquer tipo de atividade que exponha os trabalhadores a condições de risco grave e iminente para a sua segurança ou saúde.

2.1.4 Fornecer às empresas contratadas as informações sobre os riscos potenciais e às medidas preventivas de exposição ao benzeno, na área da instalação em que desenvolvem suas atividades.

2.1.5 Prestar as informações que se fizerem necessárias, quando solicitadas formalmente pelos órgãos fiscalizadores competentes com relação às disposições objeto deste anexo.

2.1.6 Informar os trabalhadores sobre os riscos potenciais de exposição ao benzeno que possam afetar sua segurança e saúde, bem como as medidas preventivas necessárias.

2.1.7 Manter as Fichas com Dados de Segurança de Produto Químico dos combustíveis à disposição dos trabalhadores, em local de fácil acesso para consulta.

2.1.8 Dar conhecimento sobre os procedimentos operacionais aos trabalhadores com o objetivo de informar sobre os riscos da exposição ao benzeno e as medidas de prevenção necessárias.

### 2.2 Cabe aos trabalhadores:

2.2.1 Zelar pela sua segurança e saúde ou de terceiros que possam ser afetados pela exposição ao benzeno.

2.2.2 Comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico as situações que considerem representar risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou para a de terceiros.

2.2.3 Não utilizar flanela, estopa e tecidos similares para a contenção de respingos e extravasamentos, conforme previsto no item 9.7 deste anexo.

2.2.4 Usar os Equipamentos de Proteção Individual - EPI apenas para a finalidade a que se destinam, responsabilizando-se pela sua guarda e conservação, devendo comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para o uso, bem como cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.

## 3. Dos Direitos dos Trabalhadores

3.1 São direitos dos trabalhadores, além do previsto na legislação vigente

3.1.1 Serem informados sobre os riscos potenciais de exposição ao benzeno que possam afetar sua segurança e saúde, bem como as medidas preventivas necessárias.

3.1.2 Quando o trabalhador tiver convicção, fundamentada em sua capacitação e experiência, de que exista risco grave e iminente para a sua segurança e saúde ou para a de terceiros, deve suspender a tarefa e informar imediatamente ao seu superior hierárquico para que sejam tomadas todas as medidas de correção adequadas.

Após avaliar a situação e se constatar a existência da condição de risco grave e iminente, o superior hierárquico manterá a suspensão da tarefa, até que venha a ser normalizada a referida situação.

## 4. Da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

4.1 Aplicam-se aos PRC as disposições da NR-5.

4.1.1 O conteúdo do treinamento referente ao item 5.33 da NR-5, dado aos membros da CIPA ou designado, nos PRC que operem com combustíveis líquidos contendo benzeno,

deve enfatizar informações sobre os riscos da exposição ocupacional a essa substância, assim como as medidas preventivas, observando o conteúdo do item 5.1.1 deste anexo.

## 5. Da Capacitação dos Trabalhadores

5.1 Os trabalhadores que exerçam suas atividades com risco de exposição ocupacional ao benzeno devem receber capacitação com carga horária mínima de 4 (quatro) horas.

5.1.1 O conteúdo da capacitação a que se refere o item 5.1 deve contemplar os seguintes temas:

- a) riscos de exposição ao benzeno e vias de absorção;
- b) conceitos básicos sobre monitoramento ambiental, biológico e de saúde;
- c) sinais e sintomas de intoxicação ocupacional por benzeno;
- d) medidas de prevenção;
- e) procedimentos de emergência;
- f) caracterização básica das instalações, atividades de risco e pontos de possíveis emissões de benzeno;
- g) dispositivos legais sobre o benzeno.

5.1.1.1 A capacitação referida no item 5.1 deve enfatizar a identificação das situações de risco de exposição ao benzeno e as medidas de prevenção nas atividades de maior risco abaixo elencadas:

- a) conferência do produto no caminhão-tanque no ato do descarregamento;
- b) coleta de amostras no caminhão-tanque com amostrador específico;
- c) medição volumétrica de tanque subterrâneo com régua;
- d) estacionamento do caminhão, aterramento e conexão via mangotes aos tanques subterrâneos;
- e) descarregamento de combustíveis para os tanques subterrâneos;
- f) desconexão dos mangotes e retirada do conteúdo residual;
- g) abastecimento de combustível para veículos;
- h) abastecimento de combustíveis em recipientes certificados;
- i) análises físico-químicas para o controle de qualidade dos produtos comercializados;
- j) limpeza de válvulas, bombas e seus compartimentos de contenção de vazamentos;
- k) esgotamento e limpeza de caixas separadoras;
- l) limpeza de caixas de passagem e canaletas;
- m) aferição de bombas de abastecimento;
- n) manutenção operacional de bombas;
- o) manutenção e reforma do sistema de abastecimento subterrâneo de combustível (SASC);
- p) outras operações e atividades passíveis de exposição ao benzeno.

5.2 A capacitação referida no item 5.1 deve ser renovada com a periodicidade de 2 (dois) anos.

5.3 A capacitação referida no item 5.1 poderá ser realizada na modalidade de ensino a distância, desde que haja previsão em acordo ou convenção coletiva.

## 6. Do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO

6.1 Aplicam-se aos PRC as disposições da NR-7 e adicionalmente o que se segue.

6.2 Os trabalhadores que exerçam suas atividades com risco de exposição ocupacional ao benzeno devem realizar, com frequência mínima semestral, hemograma completo com contagem de plaquetas e reticulócitos, independentemente de outros exames previstos no PCMSO.

6.2.1 Os casos de dispensa de aplicação dos exames previstos no item 6.2 devem ser justificados tecnicamente nos PPRA e PCMSO dos PRC.

6.3 Os resultados dos hemogramas devem ser organizados sob a forma de séries históricas, de fácil compreensão, com vistas a facilitar a detecção precoce de alterações hematológicas.

6.4 As séries históricas dos hemogramas devem ficar em poder do Médico Coordenador do PCMSO.

6.5 Ao término de seus serviços, o Médico Coordenador do PCMSO, responsável pela guarda das séries históricas, deve repassá-las ao médico que o sucederá na função.

6.6 Os resultados dos hemogramas semestrais e a série histórica atualizada devem ser entregues aos trabalhadores, mediante recibo, em no máximo 30 dias após a emissão dos resultados.

6.7 Ao final do contrato de trabalho, a série histórica dos hemogramas deve ser entregue ao trabalhador.

6.8 Aplicam-se aos trabalhadores dos PRC as disposições da Portaria nº 776, de 28.04.2004, do Ministério da Saúde, e suas eventuais atualizações, especialmente, no que tange aos critérios de interpretação da série histórica dos hemogramas.

## 7. Da Avaliação Ambiental

7.1 Aplicam-se aos PRC as disposições da NR-9 e adicionalmente o que se segue.

7.2 O documento base do PPRA, referido no item 9.2.2 da NR-9, deve conter o reconhecimento de todas as atividades, setores, áreas, operações, procedimentos e equipamentos onde possa haver exposição dos trabalhadores a combustíveis líquidos contendo benzeno, seja pela via respiratória, seja pela via cutânea, incluindo as atividades relacionadas no subitem 5.1.1.1 deste anexo, no que couber.

7.2.1 As informações a serem levantadas na fase de reconhecimento devem incluir os procedimentos de operação normal, os de manutenção e os de situações de emergência.

## 8. Procedimentos Operacionais

8.1 Os PRC devem possuir procedimentos operacionais, com o objetivo de informar sobre os riscos da exposição ao benzeno e as medidas de prevenção necessárias, para as atividades que se seguem:

a) abastecimento de veículos com combustíveis líquidos contendo benzeno;

b) limpeza e manutenção operacional de:

- reservatório de contenção para tanques (sump de tanque);
- reservatório de contenção para bombas (sump de bombas);
- canaletas de drenagem;
- tanques e tubulações;
- caixa separadora de água-óleo (SAO);
- caixas de passagem para sistemas eletroeletrônicos;
- aferição de bombas.

c) de emergência em casos de extravazamento de combustíveis líquidos contendo benzeno, atingindo pisos, vestimentas dos trabalhadores e o corpo dos trabalhadores, especialmente os olhos;

d) medição de tanques com régua e aferição de bombas de combustível líquido contendo benzeno;

e) recebimento de combustíveis líquidos contendo benzeno, contemplando minimamente:

- identificação e qualificação do profissional responsável pela operação;
- isolamento da área e aterramento;
- cuidados durante a abertura do tanque;
- equipamentos de proteção coletiva e individual;
- coleta, análise e armazenamento de amostras;
- descarregamento.

f) manuseio, acondicionamento e descarte de líquidos e resíduos sólidos contaminados com derivados de petróleo contendo benzeno.

8.2 Os PRC devem exigir das empresas contratadas para prestação de serviços de manutenção técnica a apresentação dos procedimentos operacionais, que informem os riscos da exposição ao benzeno e as medidas de prevenção necessárias, para as atividades que se seguem:

- a) troca de tanques e linhas;
- b) manutenção preventiva e corretiva de equipamentos;
- c) sistema de captação e recuperação de vapores;
- d) teste de estanqueidade;
- e) investigação para análise de risco de contaminação de solo;
- f) remediações de solo.

8.3 Os procedimentos citados nos itens 8.1 e 8.2 devem ser mantidos, por escrito, no local de trabalho, à disposição da fiscalização e para consulta dos trabalhadores.

8.4 Os conteúdos dos procedimentos citados nos itens 8.1 e 8.2 podem ser incluídos no documento sobre os procedimentos operacionais exigidos pelo item 20.7.1 da NR-20.

## 9. Atividades Operacionais

9.1 Os PRC que entrarem em operação após a vigência deste item devem possuir sistema eletrônico de medição de estoque.

9.2 Os PRC em operação e que já possuem tanques de armazenamento com viabilidade técnica para instalação de sistemas de medição eletrônica devem instalar o sistema eletrônico de medição de estoque.

9.2.1 Os tanques de armazenamento com viabilidade técnica para a instalação de sistemas de medição eletrônica são aqueles que possuem boca de visita e que já realizaram obras para adequação ambiental.

9.2.2 Os PRC não enquadrados nos itens 9.1 e 9.2 devem adotar o sistema eletrônico de medição de estoque quando da reforma com troca dos tanques de armazenamento.

9.3 A medição de tanques com régua é admitida nas seguintes situações:

- a) para aferição do sistema eletrônico;
- b) em situações em que a medição eletrônica não puder ser realizada por pane temporária do sistema;
- c) para a verificação da necessidade de drenagem dos tanques;
- d) para fins de testes de estanqueidade.

9.3.1 Nas situações em que a medição de tanques tiver que ser realizada com o uso de régua, é obrigatória a utilização dos EPIs referidos no item 12 deste anexo.

9.4 Todas as bombas de abastecimento de combustíveis líquidos contendo benzeno devem estar equipadas com bicos automáticos.

9.5 Ficam vedadas nos PRC as seguintes atividades envolvendo combustíveis líquidos contendo benzeno:

- a) transferência de combustível líquido contendo benzeno de veículo a veículo automotor ou de quaisquer recipientes para veículo automotor com uso de mangueira por sucção oral;
- b) transferência de combustível líquido contendo benzeno entre tanques de armazenamento por qualquer meio, salvo em situações de emergência após a adoção das medidas de prevenção necessárias e com equipamentos intrinsecamente seguros e apropriados para áreas classificadas;
- c) armazenamento de amostras coletadas de combustíveis líquidos contendo benzeno em áreas ou recintos fechados onde haja a presença regular de trabalhadores em quaisquer atividades;

- d) enchimento de tanques veiculares após o desarme do sistema automático, referido no item 9.4, exceto quando ocorrer o desligamento precoce do bico, em função de características do tanque do veículo;
- e) comercialização de combustíveis líquidos contendo benzeno em recipientes que não sejam certificados para o seu armazenamento;
- f) qualquer tipo de acesso pessoal ao interior de tanques do caminhão ou de tubulações por onde tenham circulado combustíveis líquidos contendo benzeno;
- g) abastecimento com a utilização de bicos que não disponham de sistema de desarme automático.

9.6 Para a contenção de respingos e extravasamentos de combustíveis líquidos contendo benzeno durante o abastecimento e outras atividades com essa possibilidade, só podem ser utilizados materiais que tenham sido projetados para esta finalidade.

9.7 Cabe ao empregador proibir a utilização de flanela, estopa e tecidos similares para a contenção de respingos e extravasamentos nas atividades referidas no item 9.6.

9.8 Para a limpeza de superfícies contaminadas com combustíveis líquidos contendo benzeno, será admitido apenas o uso de tolhas de papel absorvente, desde que o trabalhador esteja utilizando luvas impermeáveis apropriadas.

9.8.1 O material referido no item 9.8 só pode ser utilizado uma única vez, devendo, a seguir, ser acondicionado para posterior descarte em recipiente apropriado para esta finalidade, que deve estar disponível próximo à área de operação.

9.9 As análises físico-químicas de combustíveis líquidos contendo benzeno devem ser realizadas em local ventilado e afastado das outras áreas de trabalho, do local de tomada de refeições e de vestiários.

9.9.1 As análises em ambientes fechados devem ser realizadas sob sistema de exaustão localizada ou em capela com exaustão.

## 10. Ambientes de Trabalho Anexos

10.1 Os PRC devem dispor de área exclusiva para armazenamento de amostras coletadas de combustíveis líquidos contendo benzeno, dotada de ventilação e temperatura adequadas e afastada de outras áreas de trabalho, dos locais de tomada de refeições e de vestiários.

10.2 Os PRC devem adotar medidas para garantir a qualidade do ar em seus ambientes internos anexos às áreas de abastecimentos, de descarregamento e de respiros de tanques de combustíveis líquidos contendo benzeno, como escritórios, lojas de conveniência e outros.

10.2.1 Os sistemas de climatização que captam ar do ambiente externo ou outro de igual eficiência devem ser instalados de forma a evitar a contaminação dos ambientes internos por vapores de combustíveis líquidos contendo benzeno provenientes daquelas áreas.

## 11. Uniforme

11.1 Aplicam-se aos PRC as disposições da NR-24, especialmente, no que se refere à separação entre o uniforme e aquelas vestimentas de uso comum.

11.2 Aos trabalhadores de PRC com atividades que impliquem em exposição ocupacional ao benzeno, serão fornecidos, gratuitamente, pelo empregador, uniforme e calçados de trabalho adequados aos riscos.

11.3 A higienização dos uniformes será feita pelo empregador com frequência mínima semanal.

11.4 O empregador deverá manter à disposição, nos PRC, um conjunto extra de uniforme, para pelo menos 1/3 (um terço) do efetivo dos trabalhadores em atividade expostos a combustíveis líquidos contendo benzeno, a ser disponibilizado em situações nas quais seu uniforme venha a ser contaminado por tais produtos.

## 12. Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

12.1 Aplicam-se aos PRC as disposições da NR-6, da Instrução Normativa nº 1, de 11 de abril de 1994, e adicionalmente o que se segue.

12.1.1 Os trabalhadores que realizem, direta ou indiretamente, as atividades críticas listadas no subitem 5.1.1.1, exceto as alíneas "d", "g" e "h", e, inclusive, no caso de atividade de descarga selada, alínea "e", devem utilizar equipamento de proteção respiratória de face inteira, com filtro para vapores orgânicos, assim como, equipamentos de proteção para a pele. **(Redação do subitem dada pela Portaria MTB Nº 871 DE 06/07/2017).**

12.1.1.1 Quando o sistema de exaustão previsto no item 9.9.1 estiver sob manutenção, deve ser utilizado o equipamento de proteção respiratória de forma provisória, atendendo à especificação do item 12.1.1.

12.1.1.2 O empregador pode optar por outro equipamento de proteção respiratória, mais apropriado às características do processo de trabalho do PRC do que aquele sugerido no item 12.1.1, desde que a mudança represente uma proteção maior para o trabalhador.

12.1.1.3 A substituição periódica dos filtros das máscaras é obrigatória e deve obedecer às orientações do fabricante e da IN 01/1994 do MTE.

12.2 Os trabalhadores que realizem a atividade de abastecimento de veículos, citada nas alíneas "g" e "h" do item 5.1.1.1, em função das características inerentes à própria atividade, estão dispensados do uso de equipamento de proteção respiratória.

### 13. Sinalização referente ao Benzeno

13.1 Os PRC devem manter sinalização, em local visível, na altura das bombas de abastecimento de combustíveis líquidos contendo benzeno, indicando os riscos dessa substância, nas dimensões de 20 x 14 cm com os dizeres: "A GASOLINA CONTÉM BENZENO, SUBSTÂNCIA CANCERÍGENA. RISCO À SAÚDE."

### 14. Controle Coletivo de Exposição durante o abastecimento

14.1 Os PRC devem instalar sistema de recuperação de vapores.

14.2 Para fins do presente anexo, considera-se como sistema de recuperação de vapores um sistema de captação de vapores, instalado nos bicos de abastecimento das bombas de combustíveis líquidos contendo benzeno, que direcione esses vapores para o tanque de combustível do próprio PRC ou para um equipamento de tratamento de vapores.

14.3 Os PRC novos, aprovados e construídos após três anos da publicação deste anexo, devem ter instalado o sistema previsto no item 14.1.

ANEXO 3 –

Segue a Portaria MTP N° 427 de 07/10/2021

*prova o Anexo IV (Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos) da Norma Regulamentadora n° 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis.*

O Ministro do Trabalho e Previdência, no uso das atribuições que lhe conferem os art. 155, art. 163 e art. 200 do Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 48-A, caput, inciso VIII, da Lei n° 13.844, de 11 de junho de 2019,

Resolve:

Art. 1° Aprovar o Anexo IV (Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos) da Norma Regulamentadora n° 20 (NR-20) - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, aprovada pela Portaria SEPRT n° 1.360, de 9 de dezembro de 2019, com a redação constante do Anexo desta Portaria.

Art. 2° Determinar que o Anexo IV da NR-20 seja interpretado com a tipificação tipo 2.

Art. 3° O subitem 9.2 do Anexo IV da NR-20 entrará em vigor em 21 de setembro de 2023.

**(Redação do artigo dada pela Portaria MTE N° 1146 DE 12/07/2024):**

Art. 4° O item 14.1 do Anexo IV da NR-20 entrará em vigor conforme cronograma de implantação disposto abaixo:

Cronograma de implantação para o item 14.1 do Anexo IV da NR-20	
Ano de fabricação da bomba de combustível	Data limite para instalação do sistema de recuperação
De 2019 até 2028	31 de dezembro de 2038
De 2016 até 2018	31 de dezembro de 2035
De 2012 até 2015	31 de dezembro de 2034
De 2008 até 2011	31 de dezembro de 2033
De 2005 até 2007	31 de dezembro de 2031
Até 2004	31 de dezembro de 2029

Parágrafo único. As bombas fabricadas a partir de 1° de janeiro de 2029 e instaladas em Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos já existentes ou em novos Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos devem possuir sistema de recuperação de vapores.

Art. 5° Na data da entrada em vigor desta, ficam revogadas as seguintes Portarias:

I - Portaria MTb n° 1.109, de 21 de setembro de 2016;

II - Portaria MTb n° 871, de 06 de julho de 2017; e

III - Portaria SEPRT n° 1.358, de 9 de dezembro de 2019.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor em 3 de janeiro de 2022.

ONYX LORENZONI

ANEXO

ANEXO IV DA NR-20

EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL AO BENZENO EM POSTOS DE SERVIÇOS  
REVENDEDORES DE COMBUSTÍVEIS AUTOMOTIVOS

SUMÁRIO

1. Objetivo
2. Campo de aplicação
3. Responsabilidades
4. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA
5. Treinamento e Capacitação dos Trabalhadores
6. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO
7. Avaliação ambiental
8. Procedimentos operacionais
9. Atividades operacionais
10. Ambientes de trabalho anexos
11. Vestimenta de trabalho
12. Equipamentos de Proteção Individual - EPI
13. Sinalização referente ao benzeno
14. Medidas de controle coletivo de exposição durante o abastecimento

1. Objetivo

1.1 Este Anexo estabelece os requisitos de Segurança e Saúde no Trabalho - SST para as atividades com exposição ocupacional ao benzeno em Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos - PRC contendo essa substância.

1.1.1 Estes requisitos devem complementar as exigências e orientações já previstas na legislação de SST em vigor no Brasil.

2. Campo de Aplicação

2.1 As disposições estabelecidas neste Anexo aplicam-se às atividades com exposição ocupacional ao benzeno em Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos - PRC.

2.1.1 Para fins do disposto neste Anexo, consideram-se Postos de Serviço Revendedores de Combustíveis Automotivos contendo benzeno o estabelecimento localizado em terra firme que revende, a varejo, combustíveis automotivos e abastece tanque de consumo dos veículos automotores terrestres ou em embalagens certificadas pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - Inmetro.

3. Responsabilidades

3.1 Cabe à organização:

- a) só permitir a contratação de serviços de outras empresas desde que faça constar no contrato a obrigatoriedade do cumprimento das medidas de SST previstas neste Anexo;
- b) interromper todo e qualquer tipo de atividade que exponha os trabalhadores a condições de risco grave e iminente para a sua segurança ou saúde;
- c) fornecer às empresas contratadas, além do disposto no subitem 1.5.8 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), as informações sobre os riscos potenciais e às medidas preventivas de exposição ao benzeno, na área da instalação em que desenvolvem suas atividades;
- d) informar os trabalhadores, além do disposto no subitem 1.4.1 da NR-01, sobre os riscos potenciais de exposição ao benzeno que possam afetar sua segurança e saúde, bem como as medidas preventivas necessárias;

- e) manter as Fichas com Dados de Segurança de Produto Químico dos combustíveis à disposição dos trabalhadores, em local de fácil acesso para consulta; e
- f) dar conhecimento sobre os procedimentos operacionais aos trabalhadores, com o objetivo de informar sobre os riscos da exposição ao benzeno e as medidas de prevenção necessárias.

### 3.2 Cabe aos trabalhadores:

- a) zelar pela sua segurança e saúde ou de terceiros que possam ser afetados pela exposição ao benzeno;
- b) comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico as situações que considerem representar risco grave e iminente para sua segurança e saúde ou para a de terceiros; e
- c) não utilizar flanela, estopa e tecidos similares para a contenção de respingos e extravasamentos, conforme previsto no subitem 9.6 deste Anexo.

3.3 São direitos dos trabalhadores, além do previsto no item 1.4.4 da NR-01, serem informados sobre os riscos potenciais de exposição ao benzeno que possam afetar sua segurança e saúde, bem como as medidas preventivas necessárias.

## 4. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA

4.1 O conteúdo do treinamento previsto na NR-05 dado aos membros da CIPA ou nomeado nos PRC que operem com combustíveis líquidos contendo benzeno deve enfatizar informações sobre os riscos da exposição ocupacional a essa substância, assim como as medidas preventivas, observando o conteúdo do subitem 5.1.1 deste Anexo.

## 5. Treinamento e capacitação dos Trabalhadores

5.1 Os trabalhadores que irão exercer atividades com risco de exposição ocupacional ao benzeno devem receber treinamento inicial com carga horária mínima de quatro horas.

5.1.1 O conteúdo do treinamento deve contemplar os seguintes temas:

- a) riscos de exposição ao benzeno e vias de absorção;
  - b) conceitos básicos sobre monitoramento ambiental, biológico e de saúde;
  - c) sinais e sintomas de intoxicação ocupacional por benzeno;
  - d) medidas de prevenção;
  - e) procedimentos de emergência;
  - f) caracterização básica das instalações, atividades de risco e pontos de possíveis emissões de benzeno; e
  - g) dispositivos legais sobre o benzeno.
- 5.1.1.1 O treinamento deve enfatizar a identificação das situações de risco de exposição ao benzeno e as medidas de prevenção nas atividades de maior risco abaixo elencadas:
- a) conferência do produto no caminhão-tanque no ato do descarregamento;
  - b) coleta de amostras no caminhão-tanque com amostrador específico;
  - c) medição volumétrica de tanque subterrâneo com régua;
  - d) estacionamento do caminhão, aterramento e conexão via mangotes aos tanques subterrâneos;
  - e) descarregamento de combustíveis para os tanques subterrâneos;
  - f) desconexão dos mangotes e retirada do conteúdo residual;
  - g) abastecimento de combustível para veículos;
  - h) abastecimento de combustíveis em recipientes certificados;
  - i) análises físico-químicas para o controle de qualidade dos produtos comercializados;
  - j) limpeza de válvulas, bombas e seus compartimentos de contenção de vazamentos;
  - k) esgotamento e limpeza de caixas separadoras;
  - l) limpeza de caixas de passagem e canaletas;
  - m) aferição de bombas de abastecimento;
  - n) manutenção operacional de bombas;

o) manutenção e reforma do sistema de abastecimento subterrâneo de combustível - SASC; e

p) outras operações e atividades passíveis de exposição ao benzeno.

5.2 O treinamento periódico deve ser realizado a cada dois anos com conteúdo e carga horária previstos no item 5.1 e seguintes.

#### 6. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO

6.1 Os trabalhadores que exerçam suas atividades com risco de exposição ocupacional ao benzeno devem realizar, com frequência mínima semestral, hemograma completo com contagem de plaquetas e reticulócitos, independentemente de outros exames previstos no PCMSO.

6.1.1 Os casos de dispensa de aplicação dos exames previstos no subitem 6.1 devem ser justificados tecnicamente no PCMSO dos PRC.

6.2 Os resultados dos hemogramas devem ser organizados sob a forma de séries históricas, de fácil compreensão, com vistas a facilitar a detecção precoce de alterações hematológicas.

6.3 As séries históricas dos hemogramas devem ficar em poder do Médico Responsável pelo PCMSO.

6.4 Ao término de seus serviços, o Médico Responsável pelo PCMSO deve repassar as séries históricas para o médico que o sucederá na função.

6.5 Os resultados dos hemogramas semestrais e a série histórica atualizada devem ser entregues aos trabalhadores, mediante recibo em, no máximo, trinta dias após a emissão dos resultados.

6.6 Ao final do contrato de trabalho, a série histórica dos hemogramas deve ser entregue ao trabalhador.

6.7 Aplicam-se aos trabalhadores dos PRC as disposições da Portaria de Consolidação nº 5, Anexos LXVIII, LXIX, LXX e LXXI, de 28 de setembro de 2017, do Ministério da Saúde, e suas eventuais atualizações, especialmente, no que tange aos critérios de interpretação da série histórica dos hemogramas.

#### 7. Programa de Gerenciamento de Riscos

7.1 Para os PRCs, o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais previsto no subitem 1.5.4 da NR-01 deve considerar todas as atividades, setores, áreas, operações, procedimentos e equipamentos onde possa haver exposição dos trabalhadores a combustíveis líquidos contendo benzeno, seja pela via respiratória, seja pela via cutânea, incluindo as atividades relacionadas no subitem 5.1.1.1 deste Anexo, no que couber.

7.1.1 As informações levantadas durante a identificação de perigos, prevista no subitem 1.5.4.1 da NR-01, devem incluir os procedimentos de operação normal, os de manutenção e os de situações de emergência.

#### 8. Procedimentos Operacionais

8.1 Os PRC devem possuir procedimentos operacionais, com o objetivo de informar sobre os riscos da exposição ao benzeno e as medidas de prevenção necessárias, para as atividades que se seguem:

a) abastecimento de veículos com combustíveis líquidos contendo benzeno;

b) limpeza e manutenção operacional de:

I) reservatório de contenção para tanques (sump de tanque);

II) reservatório de contenção para bombas (sump de bombas);

III) canaletas de drenagem;

IV) tanques e tubulações;

V) caixa separadora de água-óleo (SAO);

VI) caixas de passagem para sistemas eletroeletrônicos;

VIII) aferição de bombas;

c) de emergência em casos de extravasamento de combustíveis líquidos contendo benzeno, atingindo pisos, vestimentas dos trabalhadores e o corpo dos trabalhadores, especialmente os olhos;

d) medição de tanques com régua e aferição de bombas de combustível líquido contendo benzeno;

e) recebimento de combustíveis líquidos contendo benzeno, contemplando:

I) identificação e qualificação do profissional responsável pela operação;

II) isolamento da área e aterramento;

III) cuidados durante a abertura do tanque;

IV) equipamentos de proteção coletiva e individual;

V) coleta, análise e armazenamento de amostras;

VI) descarregamento; e

f) manuseio, acondicionamento e descarte de líquidos e resíduos sólidos contaminados com derivados de petróleo contendo benzeno.

8.2 Os PRC devem exigir das empresas contratadas para prestação de serviços de manutenção técnica a apresentação dos procedimentos operacionais, que informem os riscos da exposição ao benzeno e as medidas de prevenção necessárias, para as atividades que se seguem:

a) troca de tanques e linhas;

b) manutenção preventiva e corretiva de equipamentos;

c) sistema de captação e recuperação de vapores;

d) teste de estanqueidade;

e) investigação para análise de risco de contaminação de solo; e

f) remediações de solo.

8.3 Os procedimentos citados nos subitens 8.1 e 8.2 devem estar disponíveis à inspeção do trabalho e para consulta dos trabalhadores.

8.4 Os conteúdos dos procedimentos citados nos subitens 8.1 e 8.2 podem ser incluídos no documento sobre os procedimentos operacionais exigidos pela NR-20.

## 9. Atividades Operacionais

9.1 Os PRC que entraram em operação a partir de 22 de março de 2017 devem possuir sistema eletrônico de medição de estoque.

9.2 Os PRC em operação e que já possuem tanques de armazenamento com viabilidade técnica para instalação de sistemas de medição eletrônica devem instalar o sistema eletrônico de medição de estoque.

9.2.1 Os tanques de armazenamento com viabilidade técnica para a instalação de sistemas de medição eletrônica são aqueles que possuem boca de visita, câmara de contenção de monitoramento eletrônico e que possuem linhas de conexão já instaladas, de modo a não ter que realizar obras de infraestrutura.

9.2.1.1 O sensor de monitoramento eletrônico de estoque deve ser instalado apenas em tanques subterrâneos que atendam à exigência constante do subitem 9.2.1 e que possuam paredes duplas, interstício, tubo de monitoramento e caixa de passagem para monitoramento de interstício.

9.2.1.2 Os PRC que necessitam de obras de infraestrutura para instalação de sistemas de medição eletrônica deverão promover a instalação destes equipamentos, quando da renovação de sua licença ambiental.

9.2.1.3 A substituição dos tanques subterrâneos deverá ser precedida de licença ou autorização ambiental e realizada por profissional da engenharia e empresa devidamente acreditada pelo Inmetro.

9.2.1.4 O prazo de validade dos tanques será aquele fixado pelo órgão ambiental competente, devendo ser respeitada a sua vida útil.

9.3 A medição de tanques com régua é admitida nas seguintes situações:

- a) para aferição do sistema eletrônico;
- b) em situações em que a medição eletrônica não puder ser realizada por pane temporária do sistema;
- c) para a verificação da necessidade de drenagem dos tanques; e
- d) para fins de testes de estanqueidade.

9.3.1 Nas situações em que a medição de tanques tiver que ser realizada com o uso de régua, é obrigatória a utilização dos EPI referidos no item 12 deste Anexo.

9.4 Todas as bombas de abastecimento de combustíveis líquidos contendo benzeno devem estar equipadas com bicos automáticos.

9.5 Ficam vedadas nos PRC as seguintes atividades envolvendo combustíveis líquidos contendo benzeno:

- a) transferência de combustível líquido contendo benzeno de veículo a veículo automotor ou de quaisquer recipientes para veículo automotor com uso de mangueira por sucção oral;
- b) transferência de combustível líquido contendo benzeno entre tanques de armazenamento por qualquer meio, salvo em situações de emergência após a adoção das medidas de prevenção necessárias e com equipamentos intrinsecamente seguros e apropriados para áreas classificadas;
- c) armazenamento de amostras coletadas de combustíveis líquidos contendo benzeno em áreas ou recintos fechados onde haja a presença regular de trabalhadores em quaisquer atividades;
- d) enchimento de tanques veiculares após o desarme do sistema automático, referido no subitem 9.4, exceto quando ocorrer o desligamento precoce do bico, em função de características do tanque do veículo;
- e) comercialização de combustíveis líquidos contendo benzeno em recipientes que não sejam certificados para o seu armazenamento;
- f) qualquer tipo de acesso pessoal ao interior de tanques do caminhão ou de tubulações por onde tenham circulado combustíveis líquidos contendo benzeno; e
- g) abastecimento com a utilização de bicos que não disponham de sistema de desarme automático.

9.6 Para a contenção de respingos e extravasamentos de combustíveis líquidos contendo benzeno durante o abastecimento e outras atividades com essa possibilidade, só podem ser utilizados dispositivos que tenham sido projetados para esta finalidade.

9.7 Cabe ao empregador proibir a utilização de flanela, estopa e tecidos similares para a contenção de respingos e extravasamentos nas atividades referidas no subitem 9.6.

9.8 Para a limpeza de superfícies contaminadas com combustíveis líquidos contendo benzeno, será admitido apenas o uso de tolhas de papel absorvente, desde que o trabalhador esteja utilizando luvas impermeáveis apropriadas.

9.8.1 O material referido no subitem 9.8 só pode ser utilizado uma única vez, devendo, a seguir, ser acondicionado para posterior descarte em recipiente apropriado para esta finalidade, que deve estar disponível próximo à área de operação.

9.9 As análises físico-químicas de combustíveis líquidos contendo benzeno devem ser realizadas em local ventilado e afastado das outras áreas de trabalho, do local de tomada de refeições e de vestiários.

9.9.1 As análises em ambientes fechados devem ser realizadas sob sistema de exaustão localizada ou em capela com exaustão.

10. Ambientes de trabalho anexos

10.1 Os PRC devem dispor de área exclusiva para armazenamento de amostras coletadas de combustíveis líquidos contendo benzeno, dotada de ventilação e temperatura adequadas e afastada de outras áreas de trabalho, dos locais de tomada de refeições e de vestiários.

10.2 Os PRC devem adotar medidas para garantir a qualidade do ar em seus ambientes internos anexos às áreas de abastecimentos, de descarregamento e de respiros de tanques de combustíveis líquidos contendo benzeno, como escritórios, lojas de conveniência e outros.

10.2.1 Os sistemas de climatização que captam ar do ambiente externo ou outro de igual eficiência devem ser instalados de forma a evitar a contaminação dos ambientes internos por vapores de combustíveis líquidos contendo benzeno provenientes daquelas áreas.

#### 11. Vestimenta de trabalho

11.1 Aos trabalhadores de PRC com atividades que impliquem em exposição ocupacional ao benzeno, serão fornecidos, gratuitamente, pelo empregador, vestimenta e calçados de trabalho adequados aos riscos.

11.2 A higienização das vestimentas de trabalho será feita pelo empregador com frequência mínima semanal.

11.3 O empregador deverá manter à disposição, nos PRC, um conjunto extra de vestimenta de trabalho, para pelo menos um terço do efetivo dos trabalhadores em atividade expostos a combustíveis líquidos contendo benzeno, a ser disponibilizado em situações nas quais seu uniforme venha a ser contaminado por tais produtos.

#### 12. Equipamentos de Proteção Individual - EPI

12.1 Aplicam-se aos PRC as disposições da Instrução Normativa SSST/MTb nº 1, de 11 de abril de 1994, e adicionalmente o que se segue.

12.1.1 Os trabalhadores que realizem, direta ou indiretamente, as atividades críticas listadas no subitem 5.1.1.1, exceto as relacionadas nas alíneas "d", "g" e "h", e, inclusive, no caso de atividade de descarga selada, prevista na alínea "e", devem utilizar equipamento de proteção respiratória de face inteira, com filtro para vapores orgânicos, assim como equipamentos de proteção para a pele.

12.1.1.1 Quando o sistema de exaustão previsto no subitem 9.9.1 estiver sob manutenção, deve ser utilizado o equipamento de proteção respiratória de forma provisória, atendendo à especificação do subitem 12.1.1.

12.1.1.2 O empregador pode optar por outro equipamento de proteção respiratória, mais apropriado às características do processo de trabalho do PRC do que aquele sugerido no subitem 12.1.1, desde que a mudança represente uma proteção maior para o trabalhador.

12.1.1.3 A substituição periódica dos filtros das máscaras é obrigatória e deve obedecer às orientações do fabricante e do Programa de Proteção Respiratória - PPR.

12.2 Os trabalhadores que realizem a atividade de abastecimento de veículos, citada nas alíneas "g" e "h" do subitem 5.1.1.1, em função das características inerentes à própria atividade, estão dispensados do uso de equipamento de proteção respiratória.

#### 13. Sinalização referente ao benzeno

13.1 Os PRC devem manter sinalização, em local visível, na altura das bombas de abastecimento de combustíveis líquidos contendo benzeno, indicando os riscos dessa substância, nas dimensões de 20 x 14 cm com os dizeres: "A GASOLINA CONTÉM BENZENO, SUBSTÂNCIA CANCERÍGENA. RISCO À SAÚDE."

#### 14. Medidas de controle coletivo de exposição durante o abastecimento

14.1 Os PRC devem instalar sistema de recuperação de vapores.

14.2 Para fins do disposto no presente Anexo, considera-se como sistema de recuperação de vapores um sistema de captação de vapores, instalado nos bicos de abastecimento das bombas de combustíveis líquidos contendo benzeno, que direcione esses vapores para o

tanque de combustível do próprio PRC ou para um equipamento de tratamento de vapores.

14.3 Os PRC novos, aprovados e construídos após 22 de setembro de 2019, devem ter instalado o sistema previsto no subitem 14.1.

14.3.1 Considera-se como data de aprovação a data de emissão do alvará de construção do PRC ou documento equivalente.