aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Los trabajadores y el trabajo en la crisis

DEZ ANOS DE LUTAS DOS SINDICATOS DE PETROLEIROS BRASILEIROS CONTRA A DIMINUIÇÃO DO NÚMERO DE OPERADORES

Leda Leal Ferreira
Divisão de Ergonomia
Fundacentro- São Paulo
e-mail: leda@fundacentro.gov.br

Introdução

A presente comunicação pretende contar, a partir de um ponto de vista externo, uma experiência única de resistência à política de "enxugamento de pessoal": a dos sindicatos de trabalhadores petroleiros brasileiros. Ela é única tanto por sua longa duração quanto pelos seus motivos: a defesa da segurança do sistema, dos trabalhadores e das comunidades vizinhas. Como pesquisadora na área de condições de trabalho, tive o privilégio de acompanhar este longo processo desde 1989, primeiramente na qualidade de responsável por estudos solicitados pelo Ministério Público em refinarias e terminais marítimos, em seguida, como coordenadora de uma pesquisa sobre o trabalho dos petroleiros e finalmente, como assessora técnica do sindicato no processo de negociação entre sindicatos e empresa sobre a questão dos efetivos, que ainda está em curso.

Pretendo, também iniciar uma reflexão sobre o papel dos pesquisadores em assuntos desta natureza, isto é, que exigem uma discussão sobre o trabalho concreto realizado nas unidades produtivas e sua relação com os sindicatos de trabalhadores.

O contexto

As políticas de diminuição de pessoal próprio ("enxugamento de pessoal") e aumento de trabalhadores de empresas prestadoras de serviço ("terceirização") começaram na Petrobrás nos fins da década de 80 e se seguiram, sem interrupções, até hoje. De 1989 a 2002, a empresa cortou mais de 30 mil empregos, quase metade do seu efetivo total, através de uma política de não contratação de operadores para substituir os que se aposentavam e de incentivo a aposentadorias. Paralelamente, houve um aumento na contratação de trabalhadores terceirizados, principalmente em serviços de manutenção, que atualmente, em algumas de suas unidades, são em número muito superior aos dos efetivos.

Esta política de pessoal representa a adesão da empresa aos chamados programas de "reestruturação produtiva", que invadiram o Brasil na década de 90. Eles são a tradução, a nível das empresas, das políticas neoliberais adotadas no país principalmente a partir dos governos Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso com seu receituário de desregulamentações, privatizações,"Estado mínimo". Respondem a um dos requisitos maiores deste receituário, o de diminuir os custos do trabalho.

As empresas estatais brasileiras foram um alvo importante deste movimento. O Programa Nacional de Desestatização, criado em 1990 pelo Governo Collor e continuado com os governos de Fernando Henrique Cardoso, privatizou centenas de empresas, gerando, no período de 1989 a 1999, mais de 500.000 demissões, que não foram reabsorvidas pelo mercado de trabalho.

A indústria de petróleo brasileira não podia ficar imune a esta onda privatizante e forças políticas que sempre foram contra o monopólio estatal da Petrobrás, que existia desde a criação da empresa em 1953, ganharam novo fôlego para começar, também, a tratar da privatização da Petrobrás e da quebra do monopólio estatal de petróleo. Durante a revisão constitucional de 1994, o Governo Fernando Henrique Cardoso tentou, sem sucesso, tirar o caráter constitucional do monopólio estatal. Mas foi só em 1995, que o Congresso votou a emenda constitucional quebrando o monopólio do petróleo. Dois anos depois, em 6 de agosto de 1997, foi aprovada a Lei 9.478, que quebrava o

monopólio da Petrobras, dispunha sobre a política energética nacional e criava a Agência Nacional de Petróleo.

A partir daí a Petrobrás, embora continuasse estatal, passou a ser administrada como uma empresa privada, buscando ser competitiva num mercado altamente oligopolizado como é o do petróleo, dominado por pouquíssimas e gigantescas empresas multinacionais. Sua estrutura organizacional, adotada já há alguns anos e que tinha como modelo as suas grandes concorrentes – as grandes empresas petrolíferas privadas mundiais -foi aperfeiçoada no sentido de diminuir o custo do trabalho: o enxugamento de pessoal próprio e terceirização aumentaram e foram implantadas políticas de pessoal baseadas no espírito individualista e de competição entre os funcionários.

Se estas mudanças tiveram um peso no impressionante aumento de produtividade que a empresa alcançou e nas taxas de lucro que lhe deram, em 2002, o primeiro prêmio entre as empresas do ramo mundialmente, elas também não podem ser descartadas como responsáveis por um triste quadro: de 1998 a 2002, 125 trabalhadores (20 dos quadros da empresa e 105 terceirizados) morreram em acidentes de trabalho na Petrobrás[1],. Sem contar os inúmeros acidentes ecológicos que assustaram o país.

<u>As diferentes fases da luta dos petroleiros</u>

Desde o início deste processo, os sindicatos de petroleiros reagiram. Argumentavam que a diminuição do número de operadores colocava em risco a segurança do sistema e das comunidades vizinhas e reivindicavam negociar o assunto com a direção da empresa. Esta, no entanto, sempre se negou a fazê-lo.

Por isso, alguns sindicatos procuraram a Justiça: vários inquéritos sobre a questão do número de operadores e sua relação com a segurança foram abertos e, em alguns deles, a empresa foi instada a contratar mais operadores. No entanto, através de inúmeros recursos, sempre conseguiu anular estes resultados.

[1] segundo dados da FUP- Federação Única dos Petroleiros

Foi somente após a ampla repercussão de dois grandes acidentes ecológicos (os vazamentos de óleo na baía de Guanabara e no Paraná, que aconteceram em janeiro e julho de 2000, respectivamente) que a empresa aceitou formalmente discutir "questões sobre efetivo de pessoal" com os Sindicatos e a Federação dos petroleiros, através da assinatura de uma cláusula específica no acordo Coletivo de 2000-2001.

Mas esta cláusula só começou realmente a ser levada a sério depois da enorme repercussão da catástrofe da P36, a maior plataforma do mundo que afundou levando consigo a vida de 11 petroleiros, em março de 2001. Iniciou-se, então, formalmente um projeto piloto de negociação empresa e sindicato, em uma das unidades da empresa, que já dura dois anos.

Paralelamente a esta negociação, e numa demonstração inequívoca de que sua política de "enxugamento" de pessoal já tinha ultrapassado todos os limites do razoável, a empresa promoveu concursos para admissão de novos empregados e, em várias unidades, alguns novos operadores já começaram a trabalhar.

As recentes mudanças no Governo brasileiro e na direção da Petrobrás abrem novas possibilidades para que a questão da diminuição de efetivos seja levada mais a sério.

Nossos estudos sobre diminuição de efetivos

Atendendo a solicitações do Ministério Público do Estado de São Paulo à Divisão de Ergonomia da Fundacentro, coordenei equipes de pesquisadores para estudar a questão da diminuição do número de trabalhadores e a sua relação com a segurança em refinarias e terminal marítimo da Petrobrás.

Estes estudos incluíram reuniões com representantes da empresa e dos sindicatos, análise de documentação (da empresa e sindical), pesquisa bibliográfica (nacional e internacional) e, sobretudo, o estudo do trabalho dos operadores, isto é, da atividade cotidiana que eles desenvolvem para responder às tarefas que lhe são exigidas. Dois métodos nos apoiaram: a "Análise Ergonômica do Trabalho", que se faz a partir de observações do trabalho, dentro da empresa; e a "Análise Coletiva do Trabalho", que se

baseia na descrição do trabalho feita pelos trabalhadores que o realizam, feita fora da empresa. Os seus resultados originaram extensos relatórios, entregues ao Ministério Público com cópias para as direções da Petrobrás e dos Sindipetros envolvidos.

Seus principais resultados estão abaixo resumidos:

1- Os três principais argumentos apresentados pela empresa para justificar a diminuição do número de operadores não justificam a amplitude da diminuição:

- as mudanças tecnológicas não justificam a amplitude da redução porque muitas vezes lhe são posteriores, não são homogêneas e, em geral, não substituem os operadores e apenas podem ajudá-los no seu trabalho.

- a chamada "racionalização do trabalho" foi uma resposta à falta de pessoal, e consistiu basicamente, em privilegiar o trabalho formal e escrito em detrimento do trabalho real, com a adoção de políticas de "qualidade total" e ênfase nos procedimentos operacionais escritos e em práticas de individualização de contratos de trabalho e de incentivo à uma guerra de concorrência entre trabalhadores.

- o argumento de que a redução do número de trabalhadores é uma tendência internacional na indústria do petróleo e que, por isso, a empresa precise se adequar a ele é incompleto. De fato, as grandes companhias petrolíferas privadas têm feito grandes reduções no número de seus trabalhadores e adotado políticas de gerenciamento de pessoal bastante semelhantes às que a Petrobrás está adotando. Mas elas também têm enfrentado a reação de seus trabalhadores, que apresentam as mesmas alegações dos trabalhadores brasileiros: sobrecarga de trabalho e diminuição de segurança. A indústria petrolífera mundial está sofrendo de uma verdadeira "anorexia empresarial", para usar a expressão do ICEM[2], no seu relatório de 1998. Os trabalhadores petroleiros estão cada vez mais sobrecarregados, estressados, inseguros, com margens de manobra cada

[2] Federação Internacional dos Sindicatos de Trabalhadores das Indústrias Químicas, de Energia e Minas

vez mais reduzidas para enfrentar as situações de incerteza - e de alto risco - inerentes ao processo toda vez que os sistemas tecnológicos não funcionam como o previsto, como mostram vários estudos internacionais. Já os terceirizados são os que enfrentam as piores condições: são menos sindicalizados, recebem menores salários, trabalham mais e em piores condições e recebem menos formação, como mostra um grande estudo norte-americano feito em 1991, pelo John Gray Institute.

- Como resultado, a segurança dos sistemas e a saúde dos trabalhadores são as mais atingidas.

2- A diminuição do número de operadores promovida pela empresa tem criado situações de sobrecarga de trabalho para os operadores que permanecem, que se faz sentir particularmente nas situações em que devem controlar anormalidades ou emergências. Além disso, os operadores não têm tempo de fazer o trabalho rotineiro com a qualidade com que estavam acostumados. Estão mais sobrecarregados, mais tensos, mais temerosos e mais desmotivados.

3- Esta situação é preocupante, principalmente considerando-se que o trabalho dos operadores é fundamental não só para a produção (eles são os únicos que sabem fazer as unidades funcionarem) como para a segurança do sistema que devem controlar pois um erro de um operador pode acarretar um grande acidente, com perdas humanas e ou materiais enormes. Num sistema perigoso e complexo, como são as refinarias e terminais, trabalhar é produzir e controlar os riscos.

4- Em nome da segurança e qualidade do trabalho é preciso aumentar o número de operadores.

5- Não há uma fórmula matemática para determinar este número. Algumas tentativas nesse sentido como, por exemplo, associar o número de operadores ao número de "malhas" (saídas analógicas) do sistema, se mostraram falhas porque esta técnica só tem sentido para computadores e não para a inteligência humana. E os métodos atualmente empregados por consultorias internacionais como, por exemplo o "estudo de tempos e métodos" não conseguem dar conta da complexidade das situações reais porque se

baseiam em situações teóricas e normais e em tarefas prescritas. Ora, o problema é justamente dimensionar o pessoal para fazer face às situações concretas e, sobretudo; às situações de anormalidade e emergência.

6- Os operadores têm plenas condições de apresentar o número de operadores necessário em cada uma de suas Unidades, porque o fazem a partir de suas experiências concretas e das dificuldades que enfrentam para contorná-las.

O projeto piloto de negociações empresa sindicato sobre questões de efetivo de pessoal

Como já dissemos, o Acordo Coletivo de 200-2001, firmado entre a empresa, os sindicatos de trabalhadores e a Federação Única dos Petroleiros, incluiu uma cláusula na qual a empresa se comprometia a criar um fórum corporativo para discutir "questões envolvendo efetivo de pessoal" com os sindicatos e a federação.

Para operacionalizá-la, ficou acertado, entre as partes, que seria desenvolvida uma experiência piloto em uma das unidades da empresa, uma pequena refinaria localizada no Estado de São Paulo. Se bem sucedida, esta experiência poderia ser expandida para toda a empresa.

A experiência ainda está em andamento mas é possível se esboçar um primeiro balanço de seu desenvolvimento, destacando suas principais fases.

1-Estabelecimento de uma dinâmica de negociação. Foi acertado que:

- a negociação aconteceria entre a direção da Refinaria e a direção do Sindicato;
- representantes da direção da empresa e da FUP poderiam acompanhar as negociações;
- cada parte poderia ter a sua assessoria;
- todas as reuniões teriam ata;
- os locais das reuniões se alternariam entre a sede do Refinaria e a sede do Sindicato;
- o objeto da negociação seria o setor de produção da refinaria;

- enquanto o estudo durasse, a refinaria se comprometia a não diminuir o número de seus operadores.

2- Estabelecimento das premissas para nortear as negociações

Nas primeiras reuniões, a pedido do Sindicato, a empresa apresentou os resultados de estudos de uma consultoria internacional especializada em comparações entre refinarias de todo o mundo, entre as quais as refinarias da Petrobrás. Segundo esta consultoria, quanto menor o número de operadores, melhor a posição da refinaria em questão no ranking das refinarias. Estes indicadores de pessoal tem sido usados como referencial para as políticas de enxugamento da empresa. Ficou claro, porém, que os números apresentados não se constituíam em um método para se determinar o número de operadores. E as discussões que se seguiram tiveram como objetivo estabelecer um método para a determinação do número e trabalhadores.

Para tanto, o Sindicato apresentou um documento com os pontos principais que deveriam se levar em consideração para este fim. Este documento foi amplamente discutido e, no fim de uma série de reuniões, aprovado por ambas as partes. Reproduzimos abaixo o seu teor:

"Premissas para se determinar o efetivo de produção em unidades do refino

1-Pressupostos:

- *fazer um trabalho/estudo para analisar o efetivo, sem haver uma premissa básica de aumentar ou diminuir*
- *com transparência*
- *com critérios compartilhados*
- *com a participação dos trabalhadores*

2-O efetivo da produção deve ser adequado para:

- *manter a continuidade operacional*
    - *manter o sistema sob controle*
    - *garantir a qualidade e quantidade dos produtos*
- *manter a segurança do sistema*
    - *garantir uma boa rotina a fim de prevenir emergências que afetem os trabalhadores, o meio ambiente e a comunidade;*
    - *levar o sistema operacional para uma condição segura em caso de emergência*

- *respeitar a integridade física e a saúde * dos trabalhadores, buscando evitar dobras, horas extras e violação às folgas.*

**A Organização Mundial de Saúde define saúde como o bem estar físico, mental e social.*

3-O efetivo deve:

- *estar adequado para as emergências;*
- *ser suficiente para levar a unidade à situação de segurança em uma emergência;*
- *não ser mudado sem um estudo conjunto com os trabalhadores, acompanhado pelo sindicato*
- *considerar as tarefas a serem cumpridas*
- *considerar as atividades realizadas para cumprir as tarefas;*
- *manter a unidade segura mesmo durante as emergências.*

4- A lotação por grupo de turno deve;

- *ser sempre superior ao efetivo*
- *ser definida a partir de uma taxa de cobertura aplicada ao efetivo*
- *qualquer arredondamento será sempre para maior*
- *a taxa de cobertura deve prever, no mínimo:*
    - *todas as garantias legais a respeito de duração de jornadas, folgas e férias;*
    - *as possibilidades de ausências não previstas*
    - *as necessidades de treinamento*
        - *dos operadores existentes*
        - *de novos operadores.*

5-O efetivo deve levar em consideração a capacitação dos trabalhadores.

6-Considerando que as situações de trabalho são dinâmicas o efetivo deve ser reavaliado antes:

- *da adoção de novas tecnologias*
- *da ampliação, instalação de novas unidades.*

7-Considerando que não existe nenhum algoritmo que por si só determine o número de operadores, considera-se que o melhor método para se chegar a ele em cada situação, tem as seguintes características:

- *deve se basear nas premissas anteriores;*
- *é empírico, isto é, baseado na experiência, da empresa e dos trabalhadores;*
- *pode ou não se apoiar em referenciais externos, desde que amplamente conhecidos e aceitos pelas partes***".**

3- O documento dos operadores, com o número de efetivos

Para respeitar o princípio da igualdade das partes, estabelecido desde o início das reuniões, o Sindicato apresentou à direção da refinaria um documento em que fazia uma proposta concreta com os números de operadores que reivindicava. Este documento foi feito após o sindicato, e sua assessoria, terem ouvido os operadores de cada setor de produção e discutido sobre o seu trabalho. Ele baseou-se nas "premissas" já acordadas. O documento foi assinado pela quase totalidade dos operadores. E representava um número maior do que o que existia.

4- O estudo de "Análise das Tarefas" da Refinaria

Após o recebimento deste documento, a direção da refinaria recuou nas negociações e recolocou em discussão alguns itens das "premissas" já acordadas. Ao mesmo tempo, iniciou um estudo, através de sua assessoria, para quantificar os seus efetivos e apresentar uma contra proposta ao sindicato. O estudo durou seis meses e o sindicato resolveu esperar o seu resultado para reiniciar as discussões.

O estudo, denominado "Analise das Tarefas" concluía não só que os números de operadores existentes eram suficientes como poderiam ser ainda mais reduzidos.

A pedido do sindicato, o estudo lhe foi apresentado. Foi então feita uma análise rigorosa de seu teor e apresentadas várias críticas, tanto quanto à inadequação do método utilizado, a "Análise de Tarefas", quanto à precariedade de sua execução técnica.

5-A fase atual: a volta das reuniões de negociação

Após vários meses de interrupção, as reuniões recomeçaram em abril de 2003, já nos marcos de uma nova direção da empresa, comprometida desde a sua posse com políticas

de revalorização do trabalho e dos trabalhadores e de estímulo a negociações com os sindicatos de trabalhadores. A questão dos efetivos continua em aberto.

Reflexões finais sobre o papel dos pesquisadores

No curso deste longo processo de convivência com os trabalhadores petroleiros em torno da complexa problemática dos efeitos das políticas de "enxugamento de pessoal" na saúde e segurança do trabalho, meu papel como pesquisadora passou por várias etapas.

Nos primeiros estudos, tive de me familiarizar com o trabalho dos petroleiros, o que, devido à sua complexidade, não foi fácil e demandou anos de aprendizagem. A partir daí, pude ter um olhar mais crítico em relação às abordagens que a direção da empresa tem a respeito deste mesmo trabalho e que são no mínimo simplificadoras, chegando comumente a ser extremamente equivocadas.

As direções das empresas tendem sempre a diminuir a importância do trabalho, a desvalorizá-lo e assim diminuir o numero de trabalhadores necessários pra realizá-lo. Quando os trabalhadores aceitam esta diminuição, ficam, de certa forma, chancelados o novo número e a nova realidade. É o que ocorre em geral. Mas quando os trabalhadores a rejeitam, as direções se vêem obrigadas a justificar as suas decisões e é aí que fica mais claro as contradições que existem: direções da empresas e trabalhadores analisam diferentemente o trabalho.

Isto recoloca uma questão básica: a natureza da questão da determinação do número de trabalhadores

É senso comum que o estabelecimento dos salários em uma empresa é uma questão econômica e política. Econômica na medida em que ocorre dentro de limites vigentes e aceitos socialmente; e política porque depende da correlação de forças entre a direção da empresa e seus trabalhadores. Nas mesas de negociação para este fim, as duas partes apresentam suas propostas, a das empresas sempre menor do que a dos trabalhadores. É o grau de correlação de forças que determina os valores finais.

No entanto, não faz parte do senso comum que o estabelecimento do número de trabalhadores de uma empresa também seja também uma questão econômica e política, cuja solução seja negociável. Diferentemente da questão salarial, na prática, a questão do número de trabalhadores não é negociável: é uma prerrogativa da direção das empresas.

Porque esta diferença, uma vez que o custo do trabalho depende não só do nível salarial como do número de empregados? Parece-me que um dos principais motivos desta discrepância esteja na diferença da natureza dos dois tipos de questão. Pode-se arbitrar a questão salarial sem discutir o trabalho concreto. Mas para se determinar o número, a discussão sobre o trabalho é imprescindível. E é aqui que se complica porque não há apenas uma mas várias formas de se analisar o trabalho concreto. E empresa e trabalhadores o analisam diferentemente.

Valorizar esta diferença, torná-la mais clara, justificá-la tem sido um dos meus papéis, como assessora do sindicato na atual negociação. É um papel difícil porque vai na contra-mão do esperado dos "especialistas" E só pode ser exercido quando se trabalha em estreita relação com os trabalhadores.

A questão da determinação dos efetivos é uma questão de negociação, não é uma questão técnica. E como tal, cabe a cada uma das partes apresentar os seus argumentos. É isto que procuro fazer, usando o conhecimento sobre o trabalho, que é objeto de minha profissão, a serviço da saúde e segurança dos trabalhadores.

Bibliografia

Baril, R. 1999. Les opérateurs de raffinerie de petrole: le passage des cadrans à la page d'ordinateur . *PISTES,*. www.unites.uqam.ca/pistes.

Daniellou, F. 1985. *La modélisation ergonomique de l'activité de travail dans la conception industrielle: le cas des industries de processus continu.* Tese de Doutorado CNAM, Paris,1985.

Duarte, F. J. C. M.1994. *A Análise Ergonômica do Trabalho e a determinação de efetivos: estudo da modernização tecnológica de uma refinaria de petróleo no Brasil.* Tese de Doutorado em Engenharia de Produção, COPPE-UFRJ, 148p.

Ferreira, L.L. 2000a. O trabalho dos petroleiros. In Francisco Duarte org. *Ergonomia e projeto na indústria de processo contínuo.* Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ: Lucerna.

_____2000b. Intensificação do trabalho ou "É proibido vacilar". in In Francisco Duarte org. *Ergonomia e projeto na indústria de processo contínuo.* Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ: Lucerna.

_____1997. *Correlação entre o número de trabalhadores e as condições de segurança de uma refinaria de petróleo*. Estudo solicitado pelo Ministério Público à Fundacentro. São Paulo, junho.

Ferreira, L.L.; Iguti, A.M. Jackson Filho, J.M. 1991. *Análise do trabalho dos operadores da unidade de gasolina de aviação da Refinaria Presidente Bernardes de Cubatão da Petrobrás*. Estudo solicitado pelo Ministério Público do Estado de São Paulo ao Setor de Ergonomia da Fundacentro. São Paulo, junho.

Ferreira, L.L. e Iguti, A.M. 1996. *O trabalho dos petroleiros: perigoso, complexo, contínuo e coletivo*. São Paulo, Scritta.

Ferreira, L.L., Iguti, A.M e Bussacos, M. A. 1998. *A diminuição de efetivos em um terminal marítimo de petróleo e o trabalho de seus operadores*. Estudo solicitado pelo Ministério Público à Fundacentro. São Paulo, abril.

_____.1999. *Laudo complementar ao estudo "A diminuição de efetivos em um terminal marítimo de petróleo e o trabalho de seus operadores*". Estudo solicitado pelo Ministério Público à Fundacentro. São Paulo, julho.

_____2000. *A diminuição do número de operadores em uma refinaria de petróleo: preocupações com a segurança*. Estudo solicitado pelo Ministério Público à Fundacentro. São Paulo, fevereiro.

ICEM- Federação Internacional de Sindicatos de Trabalhadores da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas. 1998. *Las industrias de la energia en mutación- los sindicatos de la energia se movilizam*, http://www.icem.org/eventos/cork/docs-es.html

John Gray Institute. 1991. *Managing Workplace Safety and Health: the case of contract labor in the U.S. petrochemical industry.* Lamar University System.

OCAW. *Is downsizing dangerous?* http://www.enviroweb.org/gnp/downsizing.htm

Oganización Internacional del Trabajo. 1973 *Problemas sociales de los trabajadores contratados por empresarios y subcontratistas y de los trabajadores eventuales en la industria del petróleo.* Comision del Petroleo, octava reunion, Ginebra.

_____ 1986. *Planificacion y desarrollo de la mano de obra en la industria del petroleo* Comision del Petroleo, decima reunion, Ginebra.

_____ 1995 a. *Situación reciente en el sector de las industrias químicas.Undécima reunión.* Informe I. Programa de Actividades Sectoriales. Ginebra.

_____1995b. *La incidencia en el empleo y la formación de la evolución estructural de las industria químicas.*Undécima reunión. Informe II. Programa de Actividades Sectoriales, Ginebra.

_____ 1998. *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*- Programa de Actividades Sectoriales. Ginebra.

_____2002. *El fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas y en las refinerías de petróleo*. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre el fomento de buenas relaciones laborales en la producción de petróleo y gas en las refinerías de petróleo. Ginebra