

IDENTIDADES

EM CONFLITO:

técnicos e peões na petroquímica da bahia

Introdução

Os trabalhadores industriais em Salvador, Bahia, representam uma fração muito peculiar do operariado brasileiro. Trata-se de um segmento onde é marcante a importância dos trabalhadores na indústria de processo contínuo, empregados num conglomerado de indústrias químicas, petroquímicas, químico-têxteis, farmacêuticas e plásticas, planejadamente implantadas em torno das atividades de extração e refino de petróleo, que têm na refinaria Landulfo Alves, em Mataripe, e no II Pólo Petroquímico, em Camaçari, seus eixos principais.

Esse parque industrial é de formação recente (a maior parte das empresas implantou-se nos anos 70) e seu operariado provém de uma sociedade urbana fortemente influenciada por formas de representação não-classistas, como a tradição cultural afro-brasileira, e por ideologias regionalistas, como a baianidade (Oliveira, 1987).

Antônio Sérgio Alfredo Guimarães é professor do Departamento e do Mestrado em Sociologia e pesquisador do Centro de Recursos Humanos da Universidade Federal da Bahia.

Michel Agier é pesquisador-visitante do ORSTOM no Centro de Recursos Humanos da Universidade Federal da Bahia (Convênio CNPq/ACI/ORSTOM).

Em trabalhos anteriores (Guimarães, 1987b, 1988; Agier, 1987, 1988; Guimarães e Castro, 1988, 1989), procuramos caracterizar as mudanças sociais na região, discutir e problematizar a formação de classe desses trabalhadores, entender as determinações oriundas da organização e da gestão do trabalho e compreender algumas práticas culturais e padrões familiares presentes no meio urbano. Esses textos desafiaram teses importantes como a suposta criação de um enclave sócio-econômico, a pretensa formação de uma aristocracia do trabalho e outras formas mais brandas de determinismo econômico e tecnológico. Tomaram, todavia, quase todos, uma perspectiva marcadamente estrutural, evidenciando, com isso, a necessidade de se aprofundar o estudo da formação dos sujeitos, de suas representações simbólicas e de suas formas de identificação social.

É justamente sobre esse terreno que o presente texto se situa, procurando avançar algumas reflexões iniciais. Discorre principalmente sobre dois desafios teóricos bem delimitados: (a) como entender o entrelaçamento entre cultura de empresas, que reflete sobretudo requisitos tecnológicos e gerenciais, e culturas do trabalho, forjadas no cotidiano das relações sociais na produção?; (b) como explicar, face à incipiência de tradição urbano-industrial, a riqueza de recursos culturais capazes de apetrechar novas trajetórias sociais conducentes ao trabalho fabril?

RBCS n.º 13 ano 5 jun. de 1990

O.R.S.T.O.M. Fonds Documentaire
Nº : 36 143 ex A
Cote : B

M

P.22

O universo de nossa experiência de campo levou-nos a restringir essas indagações iniciais a dois segmentos profissionalmente bem delimitados do novo operariado baiano — os “trabalhadores com carreira” ou “técnicos de nível médio” e os “trabalhadores sem carreira” ou “semiqualeificados” — ambos contratados e estabilizados na indústria de processo (principalmente petroquímica, química e químico-têxtil). São dois segmentos centrais, do ponto de vista da formação de uma nova identidade de classe operária na Bahia, e dos mais atuantes no movimento operário-sindical local. Ficam de fora do nosso universo, contudo, categorias importantes desse operariado, como por exemplo os trabalhadores de ofício e os diversos tipos de trabalhadores subcontratados, sem estatuto e não organizados.

Essas reflexões nos permitem, com as devidas precauções, avançar no conhecimento da formação atual da classe operária, visto que nelas se encontram os trabalhadores melhor situados e de maior capital cultural, que norteiam a construção de uma identidade de classe. Mais que isso, elas acabam por evidenciar que essa identidade é construída em conflito consigo mesma e não apenas em conflito com o outro — não-operário. Ou, para sermos mais claros, essa identidade se forma por sobre representações de si que são heterogêneas, ou mesmo contraditórias.

Nossa análise consiste em procurar recuperar as marcas objetivas de distinção desses dois segmentos em torno dos eixos e dos espaços concretos em que eles se movem: o trabalho e sua organização, a família e o capital cultural possível de adquirir, a distribuição de poder na fábrica e fora da fábrica. Para entender como esses eixos estruturam as práticas e as representações dos sujeitos, procuramos contrastar análises de posição com análises de trajetórias, de tal modo que a posição ocupada em cada um dos espaços de sociabilidade fosse vista em perspectiva, i.e., do ponto de vista de um sujeito dotado de história, de projeto e de percurso. Torna-se possível, assim, destacar-se das referências puramente fabris e integrar referências extrafabris (culturas, ideologias e políticas locais) na formação de subjetividades operárias.

Os dados utilizados na análise provêm de dois tipos principais de fonte: estudos de caso conduzidos em empresas petroquímicas, tendo como objeto a compreensão do processo, da organização e da gestão do trabalho; e o estudo de

práticas familiares e culturais num quartiere residencial no bairro da Liberdade em Salvador, onde é significativa a presença de trabalhadores industriais. A diversidade das fontes e das tradições teóricas em que esses estudos se basearam constituíram, a um só tempo, o principal incentivo e o maior desafio deste texto: construir a complementaridade e a organicidade teórica entre as duas tradições, sobrepondo-as, às vezes, a eventuais lacunas empíricas.

O texto está organizado em duas partes. Na primeira, centramos a análise sobre os trabalhadores com carreira, buscando no processo produtivo, na cultura da empresa e na sua ideologia as práticas e as interpelações que procuram criar um sujeito operário funcional aos interesses gerenciais, para depois confrontar esses dados com as representações forjadas no cotidiano fabril e nos percursos sociais dos trabalhadores. Na segunda parte do texto, a análise procura percorrer o caminho inverso: ao invés de partir das determinações da organização fabril, as inserimos desde o início no sistema simbólico dos sujeitos; ao invés de defrontarmos-nos com “técnicos” que se descobrem “peões”, encontramos-nos face a trabalhadores que jamais poderão atingir plenamente o *status* de “técnico”.

A profissão, a carreira e as representações de si

O passo inicial para compreender a auto-identificação dos trabalhadores das indústrias de processo em Salvador é estudar a proeminência dos trabalhadores de carreira, enquanto referência para a formação de uma nova identidade de classe. Trata-se de técnicos de nível médio que desempenham funções peculiares nas indústrias de processo: operar, reparar e monitorar o equipamento e o processo produtivo. O caso paradigmático é o do operador de processo químico. Longe de constituir um outro ofício operário, a atividade do operador é definida como uma *profissão*: atividade permanente de caráter técnico e mental, dotada de uma *carreira*, ou seja, de uma gradação de funções e cargos que só podem ser exercidos pelos titulares de um diploma.

O que caracteriza o processo contínuo é a ausência de controle efetivo do trabalhador sobre o fluxo e a qualidade da produção, que se

programados previamente e instruídos automaticamente aos equipamentos. No caso da indústria de propriedades (1), por tratar-se de processos físico-químicos, não há qualquer manipulação dos produtos ou dos insumos.

A falta de controle do trabalhador sobre o processo produtivo não significa, contudo, que ele tenha perdido o controle sobre o seu processo de trabalho. Ao contrário, rompe-se a lógica taylorista onde o controle sobre o processo de produção requer o controle sobre o processo de trabalho. Assim, o trabalhador que controla os equipamentos continua sendo o único a ter efetiva condição de intervir rapidamente sobre qualquer alteração do processo, embora não seja quem lhe determine a velocidade ou a qualidade. Para desempenhar adequadamente essa função, ele precisa controlar o seu próprio trabalho, isto é, saber quando, como e onde intervir, e a natureza dos riscos envolvidos, tanto para a vida dos equipamentos quanto para as vidas humanas.

Do mesmo modo, a função de monitoramento não pode ser nunca uma função desempenhada e controlada individualmente. Ao contrário, é forçosamente uma função coletiva que articula as diversas fases implicadas no processo. É a necessidade de se estabilizar um coletivo operário que adquira um íntimo conhecimento da planta e que desenvolva um certo código cultural de autocontrole. O tamanho desse coletivo depende em grande medida do número de pontos de controle existente em cada processo. Este coletivo deve ser calculado em função do número de pessoas necessárias para identificar e corrigir rapidamente eventuais situações que impeçam a operação normal das diversas partes de que se compõe uma fábrica química.

De fato, sendo automatizada, a operação normal exigiria um número diminuído de trabalhadores se esses fossem usados de modo intenso. Ao contrário, o ritmo de trabalho numa fábrica química nunca pode ser tal que a rotina de trabalho impeça ou diminua a rapidez com que a equipe possa ser mobilizada para uma emergência (2).

(1) Isto é, aquela que transforma propriedades físicas e não apenas o formato do objeto de trabalho (como a química, a petroquímica, o cimento, a cerâmica, etc.).

(2) Este item foi pela primeira vez observado por [nome] (1964).

Do mesmo modo, por menos automatizada (3) que seja uma indústria de processo e que, portanto, existam muitas tarefas regulares passíveis de serem supervisionadas diretamente, não é factível a generalização de métodos tayloristas, posto ser exatamente a responsabilidade operária que se quer incentivar. Além do mais, o desempenho é principalmente coletivo, sendo difícil medi-lo em termos de estrita produtividade; ou seja, não faz sentido relacionar o volume de produção com uma unidade temporal como, por exemplo, um turno de trabalho, para medir o desempenho de cada equipe particular. Isso porque a principal tarefa de uma equipe não é "produzir" diretamente, mas impedir que se rompa um fluxo predefinido e automatizado de produção. A produtividade só pode ser medida em grandes intervalos de tempo e depende, igualmente, tanto da eficiência dos equipamentos quanto da qualificação do coletivo trabalhador.

Diante dessas limitações, o controle sobre o desempenho individual e coletivo deve tomar a forma de autocontrole. É necessário que o coletivo operário desenvolva uma certa cultura do trabalho que envolva noções de perigo e responsabilidade. O operador de processo é, de uma certa maneira, moldado por uma equipe de turno, que lhe transmite uma ética particular (os valores do grupo, ou seja, a confiança nos outros e em si mesmo, a competência, a coragem, a disponibilidade, a responsabilidade com os colegas e com os equipamentos), enfim, que lhe incute um conjunto de expectativas comportamentais em relação aos outros — companheiros, chefes e colegas de outras plantas.

Ademais, a função do operador é, em grande medida, "mental" e sensorial, apenas residualmente manual. Para monitorar, manter ou corrigir as variáveis físico-químicas em que se dá o processo produtivo, ele necessita ter em mente o conjunto do processo em sua articulação e um conjunto de procedimentos alternativos. Nessa ocupação, a referência deixa de ser a máquina ou a tarefa e passa a ser o conhecimento do processo produtivo como um todo. O fundamental para o desempenho é que o operador detenha o conhecimento técnico do processo em sua inteireza, qual a natureza das reações físico-

3 — Nesse caso, o controle do processo é feito através de instrumentos de base pneumática e analógica, exigindo leituras regulares dos parâmetros do processo pelos operadores de campo.

químicas em cada etapa produtiva, quais os equipamentos e as formas de controle do processo, quais os riscos envolvidos em cada etapa, quais as especificações técnicas requeridas etc.

A princípio, sua formação deve ser generalizante (conhecimento dos processos químicos em geral e das diversas etapas de um processo químico específico). Sua adscrição a um dado processo ou a uma dada área, no entanto, acaba por especializá-lo, a "casá-lo" com uma planta. Isso porque conhecimento e sensibilidade extraordinários de monitoramento de operação limitam-se necessariamente a poucos processos e a um número reduzido de equipamentos.

Para que essa cultura e essa ética efetivamente se desenvolvam de modo funcional aos requisitos da produção, é necessário que a gestão do trabalho estimule essas características na força de trabalho através do desenvolvimento de uma cultura de empresa específica.

Cada uma dessas características é informada por uma imagem profissional de referência (o técnico) e uma ideologia de desempenho (a produção em condições de segurança) que estão incutidas tanto nas falas quanto nas práticas gerenciais. É para a descrição dessas imagens idealizadas que passaremos a seguir.

A idealização do trabalho e do trabalhador

Os cursos de operador de processo oferecidos pelas empresas, assim como os demais cursos oferecidos pela Escola Técnica Federal da Bahia, não formam operários ou "oficiais" à maneira dos antigos liceus ou dos cursos do Senai. Formam, ao contrário, "técnicos", ou seja, especialistas no conhecimento aplicado e no conhecimento dos "meios" instrumentais relativos a certas áreas práticas das ciências (eletricidade, mecânica, análise química, processos petroquímicos, instrumentação etc.). Junto com a formação técnico-científica, forma-se também uma certa subjetividade particular (Therborn, 1980). Esta consiste numa identificação construída por contraste à tradição bacharelesca e "doutoresca" das universidades: ao invés de bacharéis, com domínio sobre a cultura literária, ou doutores, com domínio sobre a cultura científica, os técnicos teriam, na medida exata, o domínio especializado sobre a parte da ciência realmente aplicável. Associadas à oposição entre técnicos e bacharéis estão as oposições entre o moderno e o antigo, entre o útil e o inútil, a realidade e a poesia, o produtivo e o improdutivo.

Desse modo, interpretando a sua trajetória, o trabalhador se vê como alguém que, ao abrir mão dos sonhos de juventude (o desejo de se tornar bacharel ou doutor), encarou a realidade do mercado de trabalho, escolhendo uma profissão moderna, típica de um Brasil futuro, que lhe permitiria até mesmo o prosseguimento de seus estudos. Sonhos que a condição financeira da família ou a inapetência para estudos aprofundados não lhe permitiriam realizar naquele momento. Um pouco como racionalização *a posteriori*, o operador interpreta essa fase de sua vida como um mergulho na realidade. O interessante, todavia, é que essa realidade, percebida como ruptura com um sonho desfeito, se constitui, por assim dizer, através da criação de um outro sonho: o sonho de um mundo industrial que nasce por entre a pobreza e a inércia de uma sociedade provinciana.

Coerentemente, na representação que fazem de si mesmos, esses trabalhadores valorizam as atividades fabris, as quais são abundantemente referidas em seus depoimentos, enfatizando a complexidade e o avanço tecnológico do processo, bem como a importância do conteúdo teórico ou comunicativo do trabalho.

A expectativa que antecede a entrada do trabalhador no mundo fabril expressa-se em imagens recolhidas nos modernos épicos cinematográficos. O estagiário se imagina controlando painéis similares aos de uma nave espacial e, mesmo após anos de trabalho, continuará a buscar na pilotagem de uma aeronave as imagens para descrever seu trabalho.

A maneira dos épicos, seu desempenho funda-se na coragem, na inteligência, na rapidez de raciocínio, numa certa generosidade para com quem está em dificuldades, enfim, num certo heroísmo. É justamente sobre a noção do perigo imanente que se edifica a cultura da fábrica petroquímica. O perigo criado pelo homem por intermédio de sua ciência só pode ser controlado pela própria ciência através de uma atitude reflexiva, medida, disciplinada, que evite o erro, o descaso, a imprecisão, o medo. Essa conduta exemplar se encontra normatizada nos procedimentos de segurança industrial, ensejando assim o surgimento de uma verdadeira ideologia dominante, definindo papéis subordinados e complementares.

O perigo faz parte do caráter "futurista" do espaço de trabalho e é também um sentimento incorporado à pessoa que se envolve no funcionamento do processo: trabalhar numa área

"Você tem que saber"

"Eu era um volante [operador volante, na primeira empresa do Pólo onde trabalhou e ficou oito anos]. Então o volante ele cobre, na ausência do operador de painel, vai, na ausência do operador de campo, vai. Então eu era assim uma espécie de mola mestra dentro do meu grupo. Porque cada grupo tem o seu operador volante.

[Como operador de painel na segunda empresa do Pólo onde ele trabalhou] A gente tem todas as variáveis do processo, tá tudo no painel. Tudo alarma no painel, tudo, a gente tem o controle da planta toda. É um painel enorme, tem até fotos pra você ver. É tipo assim um computador. É um computador. Além de painel, você trabalha com telex também, porque a gente trabalha com coligados.

Indústria é o seguinte: Se você é mecânico, se você é caldeireiro, se você é instrumentista, você tem que ler desenhos. Mecânico numa indústria não é mecânico de apertar parafuso e soltar parafuso, não.

O mecânico, ele é técnico também. Você tem que saber, você tem que ler desenhos, você tem que interpretar leituras de desenhos, porque tudo é dado em fluxograma. E isso aí se torna um pouco, muito complexo".

(34 anos, atualmente operador de processo I, petroquímica)

A expectativa de entrada na fábrica

"...na verdade a gente ia para os estágios assim, com uma certa... às vezes... — eu confesso que tinha um certo... não é que eu acreditasse nas coisas que estavam sendo colocadas pelo gerente (salários altíssimos e tal) — mas a gente se sentia inseguro no processo de trabalho com uma função técnica; a gente tinha essa coisa que a gente tava trabalhando, a gente era operador estagiário do Pólo mas não era do Pólo, era da Petroquisa e tal, de uma certa

forma isto se incorporou de modo inconsciente, né? Também! a gente somava um contingente de trabalhadores privilegiados, à parte da situação que se via cá fora! Isso num dado momento, ocorreu comigo também. A gente estava passando por um monte de coisas que a gente nunca tinha visto, né? A gente pensava que ia operar uma coisa parecida com um boeing, coisa que a gente tinha na cabeça, que eu não sei se funcionava com todo mundo, mas comigo funcionava ao nível ideológico, era um certo fascínio... Quando a gente entrou nos turnos, a gente ia interessado em conversar, em saber do pessoal, a gente nunca tinha visto aquelas salas de controle, aquelas coisas que parecem... que dá idéia de uma nave espacial... Tinha muita expectativa nisso... Tinha também o fato de nunca ter recebido salário antes..."

(operador, ex-militante comunista, ex-sindicalista)

perigosa implica enfrentar o medo e assumir, individualmente, responsabilidades em relação a vazamentos e a explosões, em relação ao conjunto do processo e em relação aos outros trabalhadores. A angústia do acidente traduz a interiorização do princípio incutido pela empresa: "Como se diz: todos os acidentes são provocados. Quem provoca os acidentes somos nós".

Para enfrentar o perigo imanente, a disciplina precisa ser secundada pela habilidade técnica, pela experiência prática e, principalmente, pela autoconfiança e intrepidez. A fonte de todos esses atributos, no entanto, é o conhecimento científico, o único capaz de criar e controlar os riscos.

A responsabilidade em relação ao processo, ao controle de qualidade e à segurança industrial aparece nas representações dos trabalhadores como uma fusão entre pessoa e processo produtivo que se mantém fora do ambiente de trabalho:

"O operador II, ele tem aquela responsabilidade de estar sempre olhando, está sempre se preocupando com o que pode acontecer, até com os cálculos do próprio operador chefe. Me preocupo com as coisas que eu faço, para que não haja um prejuízo nem que

também haja um acidente, nem nada assim... Antes eu chegava aqui [em casa], até sonhava: 'Tem alguma coisa prá fazer? Um tanque prá lavar? Ficava sonhando e falava alto. S. [esposa] às vezes perguntava: 'O que é menino?' 'Aquele tanque, já lavou e tal, eu sonhava'..." (operador II, química).

A imagem idealizada que se faz do trabalho encontra-se sistematizada na noção de "técnico" — um assalariado que desempenha funções que requerem conhecimentos técnicos-científicos, responsável pelo trabalho em determinada área de competência e capaz de organizar suas tarefas a partir de normas objetivas e racionais de auto-disciplinamento.

Essa representação é materializada em planos de carreira onde o ápice, o degrau de plena maturidade profissional, é justamente alcinhado de técnico. Assim, operadores, analistas, desenhistas, mantenedores, inspetores de equipamentos, almoxarifes e instrumentistas são assalariados oriundos de cursos profissionalizantes de nível médio ou equivalente que ingressam na carreira como estagiários para, depois de dois ou três níveis (geralmente referidos pelos algarismos romanos I, II e III), atingirem os cargos de chefia de área, conhecidos respectivamente

como Técnico de Operação, Técnico de Laboratório, Técnico de Projeto, Técnico de Manutenção, Técnico de Segurança, Técnico de Suprimento e Técnico de Instrumentação.

A figura do "técnico", portanto, é uma construção imaginária, uma forma de "interpeção" de sujeitos inscrita numa ideologia peculiar à fábrica petroquímica — a da segurança industrial. Símbolo da indústria de processo, a figura do "técnico", legitimada pelas carreiras de nível médio, deve entretanto ser confrontada com as práticas das relações de trabalho. É para elas que nos voltamos a seguir.

Identidades em conflito: o peão

Independentemente do tipo específico de gestão em cada empresa, a segmentação dos postos de trabalho baseada no nível de escolarização formal (superior, média, primária) é o traço mais significativo para entender as relações de hierarquia entre os diversos segmentos assalariados no interior da fábrica petroquímica.

Em termos do conteúdo do trabalho, a distinção entre técnico de nível médio e engenheiro não é apenas de grau (o conteúdo mais abstrato e mais conceitual da atividade deste último, ou mesmo as funções de supervisão decorrentes de um maior saber e de uma maior liderança técnica). É sobretudo o caráter social do conhecimento exigido do "engenheiro" que marca a diferença. Esse conhecimento abarca mais do que formas de comando; é um conhecimento político-econômico, uma capacidade de manipular ao mesmo tempo variáveis internas e externas ao processo produtivo (não apenas o processo técnico de produção mas, também, o processo de valorização e as condições de realização do produto, mormente os custos de produção, as variações de preço de mercado, a qualidade média e as condições de concorrência).

O padrão de relação entre trabalhadores de nível médio e superior está socialmente marcado pela diferença hierárquica e por símbolos de subordinação. É desse modo que as diferenças de formação escolar se consolidam em diferenças de titulação e se expressam numa rígida separação de esferas de competência, que desnudam a organização do poder nas fábricas. Não se trata apenas da subordinação do trabalho de execução ao trabalho de programação e planejamento. Trata-se principalmente do monopólio das posições de poder social mais abrangentes por parte de uma camada profissional, em detri-

mento da competência técnica operacional demonstrada por indivíduos (4).

O caso mais comum é que esse monopólio se consolide nas próprias áreas de operação, constituídas como territórios despoticamente comandados por engenheiros. Despótico no sentido exato de que o arbítrio da autoridade fabril, na prática, não encontra limites legais, pois não existem canais ou mecanismos formais de negociação de agravos.

Esse tipo de subordinação está na raiz da auto-identificação dos trabalhadores de nível médio (operadores, analistas, inspetores) enquanto *peões*. É isso que nutre, entre os trabalhadores técnicos de nível médio, um confronto permanente entre a representação que se legitima pela tecnicidade e a representação da posição inferior (de "peão") ocupada nas relações sociais na fábrica. Ser peão é principalmente estar subordinado a uma autoridade que não pode ser questionada e que pode dispor do trabalho das pessoas sem lhes prestar esclarecimentos. O operador de processo, por exemplo, assim como seus companheiros de laboratório, ocupam o primeiro degrau hierárquico de uma cadeia de subordinação, marcada sobretudo pelo fato de que apenas os engenheiros possuem as informações sobre variáveis mercadológicas, financeiras e sócio-econômicas que forçam alterações no processo produtivo.

Mas a autodenominação de peão é também uma forma simbólica de insubordinação. Ao tomar emprestado às categorias mais desqualificadas do operariado (o proletariado de referência) um nome para designar-se, o técnico de nível médio está, a um só tempo, identificando-se com esse proletariado e insubordinando-se contra os mecanismos que alimentam o seu *status* subordinado. Esta é, pois, uma representação gerada duplamente em conflito: em conflito com a imagem idealizada de "técnico" e em conflito com a hierarquia superior.

4 — Esse ponto é negativamente ilustrado pelo caso, reportado por Guimarães (1988), de uma fábrica de gestão paternalista onde a área de operação, para todos os fins práticos, era território dos trabalhadores de nível médio, os quais exerciam inclusive funções de chefia de setor. Apenas nesse caso, as diferenças entre assalariados de nível médio e de nível superior se institucionalizavam parcialmente na divisão intersetorial entre Operação e Engenharia de Produção, a primeira responsável pela produção física de produtos cuja qualidade, quantidade e valor eram decididos pela última.

Quadro 1 — Tempo de Serviço do Pessoal de Operação. Segundo a Função em Duas Empresas do Pólo

Função	Caso A			Caso B		
	tempo (anos)	n.º abs.	%	tempo	n.º abs.	%
aux. operação				10,0	4	2,07
operador I	6,5	157	57,51	6,2	92	47,67
operador II	10,4	43	15,75	9,7	43	22,29
operador III	13,7	28	10,26	9,6	26	13,47
técnico de operação	16,7	15	5,49	10,5	14	7,25
engenheiro	5,5	30	10,99	9,5	14	7,25
Total		273	100,00		193	100,00

Fonte: CRH/ORSTOM

Institucionalmente, esses conflitos se expressam sobretudo em relação às carreiras operárias. De fato, a carreira poderia se incumbir de minorar o caráter discriminador da cadeia de subordinação na medida em que possibilitasse efetivamente uma progressão em direção a posições menos subordinadas. Isso, no entanto, não acontece por dois motivos: primeiro, porque as características da indústria de processo exigem uma mão-de-obra estabilizada e experiente, obrigando uma certa lentidão na carreira (os operadores de campo têm, em média, seis anos na função e os Técnicos de Operação têm na empresa praticamente o mesmo número de anos das plantas); segundo, porque existe um requisito de escolaridade formal (o curso superior de engenharia) que impede os operadores de atingirem os cargos hierarquicamente superiores nas áreas de operação.

Existe, assim, um estrangulamento crônico das carreiras técnicas que faz com que o ideal de "autonomia" e o prestígio dos cargos técnicos sejam efetivamente vivenciados apenas por uma minoria (um Técnico de Operação para cada oito operadores). A definição das carreiras operárias, que em outros contextos (Gallie, 1978; Hirata, 1984) empresta um sólido caminho para o consentimento operário, é, na Bahia, a fonte mais importante de insatisfação e ressentimento (Guimarães, 1988; Castro, 1988).

Através do seu autoritarismo e despotismo, a política fabril exhibe em cores fortes o desprezo culturalmente reservado para o trabalho pesado ou subordinado. Nas falas dos operadores, a arbitrariedade das chefias (geralmente engenheiros) é um tema sempre presente.

O desprezo social e cultural contido na dureza disciplinar e o estrangulamento objetivo da carreira mexem exatamente na adequação entre a

figura do trabalhador com carreira, incutida pela cultura fabril, e o percurso social desses trabalhadores. É essa adequação que delimita as possibilidades de formação de uma identidade social essencialmente profissional, construída em torno do título de técnico de nível médio, explicando o vigor das reações ao desencanto trazido pelo despotismo e pelo bloqueamento das carreiras. Nós voltaremos a seguir para o exame desse ponto.

O operador insatisfeito: esperanças e desencantos

Para os trabalhadores de carreira, o emprego atual nas indústrias de ponta aconteceu "naturalmente". Oriundos das antigas classes intermediárias baianas que escolarizavam seus filhos em busca de oportunidades de ascensão social, eles puderam se aproveitar, nos anos setenta, da oferta de emprego industrial para uma população jovem, masculina e escolarizada.

A origem familiar lhes possibilitou não somente um ciclo completo de escolaridade (pelo menos o 2.º grau) como também a construção de projetos profissionais relativamente livres das angústias da sobrevivência. Seus pais ocupam ou ocuparam posições profissionais que permitiram um projeto ascensional familiar, incluindo as despesas com a formação do capital escolar e cultural dos filhos, e a familiarização destes com os aspectos racionais, técnicos ou até gerenciais e reivindicatórios presentes no trabalho industrial.

O que torna possível o discurso fundador de uma identidade social voltada para a profissão e para inserção na "coletividade industrial" do Pólo é a adequação entre a pessoa e a figura dominante da indústria de processo. Jovens e escolarizados, a representação que fazem do tra-

"Não tem jeito, eles que têm o poder"

A insatisfação dos técnicos de nível médio é nutrida pelo desprezo que os "engenheiros" e "doutores" demonstram pela sua competência técnica:

"Agora, a revolta toda é você ter um superior imediato, empregado igual a você, que chega e diz: 'Minha empresa é isso e você tem que fazer isso, não quero isso'... O cara mal sabe o que você está fazendo, uma pessoa que não conhece [nada daquilo] e é teu chefe e você tem que prestar todas as informações pra ele... e pra ele tanto faz. Ele não manja de nada mas não quer que ninguém interrompa... se você disser [alguma coisa] é um Deus nos acuda..."

Aí o doutorzinho vem de lá e diz se aprova ou não. O péssimo da nossa profissão é isso aí... Tem que esperar que o doutorzinho venha a aprovar uma coisa que ele não viu, não sabe nem por onde vai. Porque muitas vezes ele, pô, nunca foi no campo pra ver qual é o troço. Ai, chega, olha assim, e

não se engraça e diz: 'Ah, tá feio! Faça outra coisa'. Isso incomoda. Os caras que têm o título de engenheiro de Fulano de Tal, sabe, sempre costumam dizer assim: 'Ah, esse troço aqui, nem tá legal aqui. não, vamos tirar daqui e vamos botar aqui', fica ao critério dele. Lógico, ele que é o doutor. É terrível" (instrumentista-projetista, química).

A resposta a esse desprezo consiste em salientar a centralidade do técnico de nível médio para o processo e o funcionamento concreto da fábrica em detrimento do técnico de nível superior:

"Os operadores realmente é quem roda a fábrica, é quem não deixa parar a fábrica numa hora que não tem que parar. O operador, ele é que tá responsável pela fábrica. Você vê, no final de semana, por exemplo, não tem nenhum engenheiro lá na fábrica, certo? E no final de semana, ficam, digamos, quatro ou cinco operadores, res-

ponsáveis pela produção da empresa" (operador, petroquímica).

A designação dos superiores é vaga. Ela pode se concentrar num "eles", que no primeiro caso citado abaixo parece identificar "a diretoria", ou no segundo trecho agrupa "chefes, engenheiros e gerentes" (numa situação, rara, onde eles se encontram visivelmente agrupados numa prática distintiva fora do próprio trabalho: no refeitório):

"Não tem jeito, eles que têm o poder, eles que têm o poder, então a gente é ... funcionário, como dizem, somos peões. É, tem que aceitar isso aí" (operador, química).

"Eles tão comendo assim, perto da gente, chefe, gerente, engenheiro. Quer dizer, tem a parte de cá e tem a outra parte de lá. Lá, chama [comida] francesa, a parte de lá chama francesa, a de cá é normal. A comida é a mesma, paga uma taxa prá garçom, o lado de lá" (operador, química).

balho se coaduna com o princípio do processo industrial: para eles o saber e o fazer são um só. Quando não passaram diretamente da Escola Técnica para o Pólo, vieram de empregos envolvendo certa familiaridade com o saber técnico: contabilidade, informática, relações públicas etc. A posse do diploma de 2.º grau (frequentemente com uma especialização da Escola Técnica Federal) lhes dá a certeza de corresponderem aos requisitos formais de acesso às indústrias de processo. A realização de tais percursos é a fonte de um sentimento de legitimidade quanto à posição profissional. Desde o ingresso na primeira empresa, o currículo que apresentaram era respeitável.

Todavia, é preciso notar que, para muitos desses trabalhadores, as tentativas frustradas de entrar na Universidade (os vestibulares perdidos) ensejaram um sentimento de desclassificação social ou, pelo menos, de trajetória inacabada e de esperanças não plenamente realizadas. Esse sentimento torna-se mais agudo quando se trata de pessoas que interromperam cursos universitários sem conseguir um título aproveitável para a carreira. Nesses casos, vive-se então uma

confrontação difícil entre a representação de um futuro possível, dada pela trajetória familiar, e a realidade da condição operária inicialmente desprezada.

Além da formação de imagens futuristas e modernistas associadas ao trabalho e ao universo do Pólo, a principal resposta à interrupção da trajetória esperada se encontra na acumulação contínua de saberes e diplomas, com os quais se espera alcançar uma profissionalização mais completa, diversificada e reconhecida. Trata-se de acumular "cursinhos" e formações complementares para se aproximar de um nível "superior" não alcançado via universidade.

O fato de que a identidade social desses trabalhadores é essencialmente profissional, voltada para a valorização da competência e do universo de trabalho, se traduz ainda na elaboração de projetos familiares que se confundem com as previsões e as limitações da carreira. Esta se torna então um negócio de família.

Frequentemente, as esposas conhecem muito bem as condições de trabalho no Pólo e, nas entrevistas, respondem no lugar do marido ou junto com ele quando se trata de salário, de

horários de trabalho, de promoção ou reivindicações. Elas geralmente trabalham fora de casa e esse emprego, segundo os homens, é "uma ajuda" ou "dá uma força". Daí a formação de um casal "solidário", não só na definição dos projetos familiares, mas também na vivência cotidiana da família. O sistema de representações que combina a legitimidade da inserção na indústria de processo, a identidade social profissional, a insatisfação em relação à carreira e o discurso reivindicatório determina não somente a subjetividade do trabalhador, mas marca a identidade de todo o grupo doméstico.

O "casamento" do operador com a planta, necessidade de uma cultura do trabalho de processo, inspirada pela própria empresa, faz com que a pessoa tenda a se confundir com o trabalhador. Coerentemente, a insatisfação nascida da contradição entre a simbologia do técnico — que legítima e permite toda esperança — e a realidade da gestão do trabalho e das carreiras se torna um fato não apenas fabril mas "total", mexendo com a própria essência da identidade social da pessoa.

A construção das diferenças

Uma parte numericamente importante dos trabalhadores das indústrias de processo se desvia do "modelo" simbolicamente dominante do técnico de nível médio, tanto do ponto de vista de sua origem social como da sua trajetória profissional. Eles se encontram principalmente entre os "auxiliares", "ajudantes" e outros trabalhadores semiqualeificados e sem carreira.

Não se pode delimitar, porém, essa diferença interna em termos estritamente de funções: alguns operadores, por exemplo, se afastam da simbologia dominante do "operador" (a depender, principalmente, do sub-ramo onde trabalham), enquanto, ao contrário, alguns trabalhadores com forte capital escolar e técnico se encontram provisoriamente em funções desclassificantes, devido à dificuldade de acesso às grandes indústrias. Nem empírica, portanto, e nem tampouco analiticamente, essa diferença pode ser decalcada exata e diretamente das funções. É antes de tudo a partir da posição relativa dos trabalhadores na trajetória social do seu grupo familiar, no percurso da sua linhagem, que se pode entender a sua posição profissional

e a representação que se fazem desta (Godard e Bouffartigue, 1988; Bourdieu, 1982; Berteaux e Berteaux-Wiame, 1988; Agier e Castro, 1989).

O universo de referência simbólica desses trabalhadores, esquematicamente definido no quadro de sua socialização e no destino de sua família, é constituído pela pobreza. Apesar de serem oriundos de famílias não "carentes", já "equilibradas", com rendas relativamente estáveis embora baixas, pode-se observar frequentemente uma trajetória paterna de "saída da pobreza" (chegada ao final da vida profissional em um emprego subalterno na indústria tradicional, por exemplo), do mesmo modo que se encontra amiúde a presença, entre irmãos e colaterais, de desempregados, "biscateiros", trabalhadores instáveis ou de baixa renda.

O percurso social das famílias desses trabalhadores não permitiu que a geração atual tivesse uma formação escolar, científica ou técnica, compatível com os requisitos do trabalho na indústria de processo. Pode constituir, contudo, uma representação do trabalho e do dinheiro que permitiu a esses outros-dentro-da-mesma-coletividade-industrial conseguir, através de seus próprios meios sociais e simbólicos, um lugar no Pólo. Lugar esse marcado pela "ilegitimidade" e pela precariedade do seu *status* profissional, assim como pela inferioridade de sua posição nas relações sociais de trabalho.

Ilegitimidade da posição profissional e inferioridade de status

Quando se tem um nível de 2.º grau conseguido a duras penas, completado em cursos noturnos e "supletivos", com idade em torno de 25 anos, depois de já se ter começado a trabalhar, ou quando se tem um nível secundário incompleto (escolaridade interrompida ao nível do ginásio), o acesso ao Pólo ou a qualquer indústria de processo é uma "luta".

É preciso "batalhar" muito, ou seja, se dispor a: (a) "entrar pela porta dos fundos" (um posto de auxiliar de segurança ou de serviços gerais, ajudante de manutenção ou de operação) para depois, uma vez estabilizado na empresa, tentar a passagem para operador ou para outra função mais valorizada; (b) "entrar na empresa por intermédio de subcontratação" para só depois ser contratado graças a um "padrinho" conseguido no lugar de trabalho, ou à demonstração de seus valores técnicos e sociais; (c) "entrar pela janela", isto é, contornando as provas nor-

mais de seleção graças a relações pessoais, o que na verdade somente vale para o ingresso nas funções de auxiliar e ajudante; (d) "saber se satisfazer" inicialmente com as empresas relativamente desvalorizadas (dentro de uma graduação local das indústrias de processo segundo as matérias trabalhadas e os salários pagos: a química é inferior à petroquímica, a químico-têxtil inferior à química etc.) para depois ter acesso a uma empresa dita "maior".

Nos discursos desses trabalhadores, a valorização do trabalho no Pólo se faz primeiramente em termos de salário. A diferenciação de *status* a partir do salário se constrói por referência a um lugar de pertinência, um "aqui" (no caso, a Liberdade, bairro antigo, popular e de baixa renda) rejeitado, e um outro lugar "lá" (o Pólo ou as indústrias de processo em geral) alcançado e valorizado pelo sujeito: "Se você trabalhar aqui mesmo você vai morrer de fome (...) lá a gente ganha bem". Este "aqui" rejeitado é assimilado aos setores de emprego dominantes no mercado de trabalho acessível às camadas sociais mais pobres da cidade: o comércio e a função pública.

A própria representação do trabalho é também construída mais em referência ao "aqui" desvalorizado do que ao próprio local de trabalho, globalmente valorizado não por suas quali-

dades intrínsecas mas por contraste ao "aqui". Conseqüentemente, os discursos sobre o trabalho não focalizam a competência, mas o esforço. A auto-identificação consiste na rejeição das formas, caricaturadas, do não-trabalho enquanto não-esforço, que os sujeitos encontram no seu ambiente conhecido.

Essa apologia do esforço fundamenta uma identidade profissional que, justamente por não ser a afirmação de um saber técnico, se afirma no "fazer", através da experiência dos objetos, produtos e procedimentos do trabalho, experiência vivida no corpo, adquirida quase magicamente, por fora da formação técnica clássica. Ela chega até a produzir um certo embaraço face a reivindicações que tendem a reduzir a fadiga dos trabalhadores, como por exemplo a quinta turma de trabalho.

A diferença entre esses trabalhadores de origem pobre e aqueles oriundos da pequena classe média evidencia-se de imediato nos percursos sociais das suas famílias, nos canais de ingresso nas empresas, e nas concepções do trabalho. Os primeiros recorrem a formas de ingresso socialmente depreciadas e acentuam o *esforço* em detrimento do *saber*, enquanto os últimos puderam elaborar projetos profissionais, adquirir o capital escolar e técnico adequado à indústria de

O sentido do esforço

"Ficar pensando só ser assalariado, ganhar duzentos mil [2 s.m.], tá bom, trabalhar no governo porque eu não faço nada. No governo, eu vou de manhã, ganhando duzentos mil, só volto de tarde, vou dormir, vou amanhã pra praia. Não. Eu acho que as pessoas que pensam assim é só vazio (...) Nunca pensa em ter nada na vida. É enchendo a casa de filhos, não fazer nada, só dormir, acordar. A hora que quiser, ir lá, não ir, tanto faz, alguém vai assinar o livro de ponto, qualquer pessoa. Eu não penso assim. Eu penso diferente".

De fato, esse depoimento agressivo adquire sentido na afirmação identificatória final: "Eu penso diferente". A diferença é voluntária, afirmada, ou seja, o contrário de uma evidência. A necessidade dessa "postura" identificatória se faz ainda mais forte quando o "não-es-

forço", salientado e rejeitado, se encontra na própria família, tendo o risco de caracterizar a identidade familiar do sujeito:

"Todos os empregos dele [o irmão caçula de quem fala], ele enfiava o braço, a perna. É! Ele se acidentava porque ele queria. Pra ficar encostado, ele tava querendo se encostar. Trabalhou na T., ele se jogou lá de cima. Ele diz que não foi, que aconteceu, mas eu tenho pra mim que ele se jogou. Ele se jogou lá, quebrou a perna. Ele tava aí querendo ver se encostava. Mas ele se lenhou. Todo trabalho, todo emprego, ele é acidentado. Agora não sei esse daí, daqui a pouco ele cai. É assim. Não quer nada".

O que constitui a diferença é dito com ênfase: é a "luta", a "ambição", o "esforço". Esse esforço fundamenta uma identidade pro-

fissional que, justamente por não ser a afirmação de um saber técnico, se afirma no "fazer", através da experiência dos objetos, produtos e procedimentos do trabalho, experiência vivida no corpo, adquirida quase magicamente, por fora da formação técnica clássica: "Com dois meses [na empresa], eu já sabia fazer, não tinha o macete mas já sabia fazer de tudo"; "Eu manjo tudo, sei tudo que tá acontecendo ali [na área]".

"Eles já tão botando a quinta turma. Que antes lá a gente trabalhava sete dias e só folgava um. Agora a gente trabalha seis dias, folga quatro. Melhorou bastante. Então praticamente agora eu estou mais em casa do que trabalhando. Virou o oposto. Antes eu ficaria mais na empresa do que em casa. Agora eu fico mais em casa do que na empresa".

A representação da inferioridade

A mobilização das relações pessoais para assegurar a inserção profissional, assim como a posição de inferioridade que os sujeitos evidenciam nos relatos das situações de comunicação com as pessoas influentes em episódios decisivos da sua trajetória profissional, reproduzem socialmente os princípios das relações pós-escravagistas entre os humildes (a "pobreza" enquanto estado: ao mesmo tempo condição e posição sociais) e os senhores da classe alta. No relacionamento (dentro ou fora da fábrica), usa-se uma gama predefinida de termos e comportamentos de polidez e humildade ("Doutor", "o Senhor", "a Senhora" etc.).

"Era em 1983. Eu tinha vinte e sete anos. Fiquei quase seis meses desempregado. Foi quando a empresa, empresa essa que eu estou agora, mandou me chamar pra entrevista. Eles usam muito entrevista pra poder derrubar a pessoa. Ai conversando, conversei lá bastante. Depois fui entregue ao chefe da área. Me procuraram saber se eu tinha conhecimento de opera-

ção, eu não menti, eu disse que não tinha, eu disse que tinha trabalhado no Pólo mas através da manutenção. De operação eu desconhecia. Mandaram eu aguardar: 'Vocês vão embora e aguarde o telefonema'. Mas eu, como estava preocupado, eu tenho um amigo que ele é super conhecido aqui dentro de Salvador: Doutor T... Ai chequei pra ele, conversando com ele. Isso foi lá, na clínica S.M. Ele fez: 'Não se preocupe não que a gente vai ver o que consegue fazer'. Passou uns dias. Um dia, ele veio aqui (Liberdade). Ele mora no Caminho das Árvores [bairro residencial de alta classe média], né, mas ele tá sempre aqui. Trouxe uma carta. O pessoal daqui não acreditava, que era pra eu comparecer no dia vinte e levar essa carta na portaria e dizer que quer falar com F. Ela é psicóloga lá dentro.

Quer dizer, é uma força. O cara médico, famoso aqui e tal. A empresa trabalha com a clínica S.M. Ai, renasceu as novas esperanças. [O relato conta depois como, encontrando essa psicóloga e depois

um "chefe de área", ele conseguiu uma vaga de operador auxiliar].

O Doutor T. morava aqui. Nascido e criado aqui. Ele jogava bola com a gente. Ele é da família C.T. A família dele aqui era muito importante. Mas ele é uma pessoa muito simples. Na família dele existe quatro médicos. A família morava aqui, nessa avenida defrente. Agora é que a frente da casa dele dava lá pra rua. Uma casona que tem ali. É a casa lá da frente. Então a avenida era toda deles. As casas eram deles. Depois o pai morreu, deu pros filhos, não sei o que, alguns venderam, e continuam com algumas casas aí.

Eu sempre fui uma pessoa que cultivou boas amizades. Ele é uma das pessoas que até hoje conservo essa amizade. Tanto sim que ele mora no Caminho das Árvores, lá na Pituba, mas: hoje não tem jogo? Ele vem me buscar aqui pra eu ir pra Fonte Nova com ele. Vai pra Fonte Nova com a gente, depois ele traz a gente e vai embora". (35 anos, casado, dois filhos, operador I numa empresa química do Pólo, salário: 8 s.m.)

processo e alcançar, "naturalmente", o título de técnico de nível médio.

Essa diferença de percurso se reencontra nas representações das posições e dos projetos profissionais e nas relações sociais no ambiente fabril. A legitimidade dos técnicos de nível médio corresponde à ilegitimidade dos "esforçados"; à carreira dos primeiros corresponde o sentimento de fragilidade do estatuto profissional dos segundos.

A ilegitimidade se fundamenta nas condições de ingresso na indústria de processo, à margem dos caminhos e dos postos formais valorizados pelas empresas e pela sociedade local. O corolário desta "ilegitimidade" profissional é a manutenção de uma posição de inferioridade e a predominância de qualificações morais para se autodefinir e definir os outros.

A inferioridade se encontra já nos relatos que os sujeitos fazem *hoje* dos procedimentos *passados* do seu difícil acesso às empresas. Importância, reputação, influência (o "dar uma força") são qualidades de *status* em relação às quais

os sujeitos se situam, de imediato, numa posição de subordinação. Amizade, familiaridade, apadrinhamento ou compadrio (de fato ou de "de consideração"), designam a competência relacional dos humildes para beneficiar-se do poder dos patronos.

O humilde na sociedade poderá então se tornar, sem ruptura, um "peão" nas relações sociais da empresa. As designações morais e a atitude submissa podem se reproduzir no ambiente do trabalho e compor o código de interpretação da empresa ou do sindicato, oferecendo, portanto, um terreno propício, seja ao paternalismo patronal, seja ao clientelismo sindical.

A empresa é qualificada moralmente: "Foi uma mãe pra mim" ou "Lá não é coisa boa". Os benefícios são percebidos como uma bondade da empresa: "Tudo de graça, a empresa dá tudo". O sindicato é visto, ao mesmo tempo, como instituição dominante e próxima: "Tem o sindicato, o pessoal do sindicato, essa nova diretoria é muito boa. A gente sempre deve agradecer ao sindicato que luta muito".

Os trabalhadores subalternos são tratados no espaço de trabalho como "outros" por aqueles que ocupam os postos centrais; a representação que se tem deles é feita em torno de temas como a falta de "raciocínio" e a inadequação de comportamento social.

Assim, alguns chefes se queixam da falta de disciplina dos Auxiliares de Serviços Gerais. Esse tipo de queixa torna óbvia a ilegitimidade atribuída aos trabalhadores subalternos e permite ver que a inferioridade desses últimos é descrita em termos mais culturais do que técnicos:

"Nosso maior problema aqui é exatamente com o pessoal de serviços gerais, um pessoal que não pensa muito bem no que tá fazendo, não raciocina, não conta que o que tá ganhando aqui não vai ganhar lá fora... Com o pessoal de operação, problema de responder, de não cumprir ordens, não acontece".

Essa relação se reproduz, de um certo modo, num quadro maior, quando, por exemplo, o operador de uma empresa química ou químico-têxtil recebe a metade do salário pago na petroquímica pelo mesmo posto que, nesta última, corresponde, no entanto, a uma função mais qualificada e, por isso mesmo, de mais difícil acesso.

A lógica dessa representação da posição profissional é determinada tanto por uma origem familiar socialmente perto da pobreza, quanto pela inadequação entre o capital escolar e técnico e os requisitos valorizados na indústria de processo. Essa lógica leva os trabalhadores sem diploma a uma situação de "ilegitimidade" (para eles e para os outros), a um pertencimento precário à coletividade industrial do Pólo e a um sentimento de fragilidade na posição profissional, expressos geralmente na ausência de perspectiva de carreira.

A inferioridade já dada pela posição social se reproduz nas relações e representações no espaço de trabalho. Reproduz-se igualmente na posição secundária, sem iniciativa, que eles ocupam na formação da identidade do grupo. Ou seja, o saber é mais importante que o *esforço* para "produzir" a identidade profissional.

Isso não quer dizer que não se encontre entre esses trabalhadores "ilegítimos" uma construção identificatória. Esta, todavia, se define mais em relação ao cotidiano urbano e à parte rejeitada de si do que em relação a uma série de qualidades extraídas do ambiente fabril. Porque esses trabalhadores não se sentem seguros de seu estatuto profissional, eles sempre se pergun-

tam se o Pólo é mesmo seu lugar. O mais comum é que eles delimitem sua identidade através de uma série de distinções, rejeições e violências simbólicas que os diferenciem, a todo custo, do seu meio social de origem. Pode-se mapear três domínios principais dessa construção: a família, a residência e a representação da cor.

Família, residência e cor: a identidade social enquanto vontade

A consequência imediatamente mais visível do acesso ao Pólo é o consumo de bens até então inacessíveis. Representa também a possibilidade de realização de projetos pessoais, notadamente matrimoniais. Há uma correspondência regular nas trajetórias dos trabalhadores entre o ingresso numa empresa que oferece estabilidade ou o acesso a um estatuto profissional reconhecido (operador) e a formação de família.

A família que então se forma vai se diferenciar do seu meio social e urbano sob vários aspectos: (a) pela maior autonomia de renda e de organização em relação às famílias de origem dos cônjuges; (b) pela institucionalização imediata do casamento civil; (c) pela elaboração de "projetos familiares": projetos de consumo, de mobilidade residencial, projetos educacionais ou mesmo profissionais para as crianças, limitação do número de filhos em função das possibilidades econômicas.

Esses matrimônios ocorrem num ambiente social dominado pela instabilidade conjugal e raridade das uniões oficiais, pela necessidade de apoio das famílias de origem (principalmente do lado materno), pelo número relativamente grande de famílias matri-focais e pela desvalorização da figura do pai. Os matrimônios constituem, então, símbolos locais de uma família "legal", equilibrada, onde a figura do homem contém todos os componentes do *status* de chefe de família, ou seja, traços familiares de uma cidadania oposta à pobreza.

Entre todos os projetos da nova família, o mais significativo e o de mais difícil realização é o acesso à propriedade residencial, que geralmente vem associado a uma mudança de bairro.

Os fluxos globais de mobilidade residencial dos trabalhadores do Pólo (que começam a mudar de residência de uma maneira estatisticamente significativa a partir de dois anos de empresa) evidenciam uma tendência geral de saída dos bairros mais pobres e desvalorizados da cidade (onde quase a metade do conjunto da mão-

O que está em jogo no trabalho da esposa

As esposas dos trabalhadores cuja identidade social se constrói em referência à rejeição ao ambiente de pobreza geralmente não trabalham fora, mesmo se, quando mais jovens, elas trabalharam ou se elas têm uma formação escolar ou técnica que lhes daria acesso a um emprego assalariado. Esse "não trabalho" das esposas é uma necessidade simbólica central. Com efeito, o código da honra dos meios populares e pobres, de socialização desses homens informa que, quando uma mulher trabalha, é porque o homem não é capaz de prover ele mesmo as necessidades da família. No limite, ele é designado/excluído como "doente", "anormal", "marginal"; ele poderia sumir da cena familiar sem afetar a sobrevivência da casa (Woortmann, 1987, p. 292; Agier, 1989a). Ora, o essencial da identidade dos trabalhadores que se ressentem de uma base profissional "legítima" consiste em compensar a ilegitimidade por qualidades socialmente valorizadas. Nessa construção, o *status* de chefe de família é um dos elementos-chaves da "cidadania" do trabalhador. Coerentemente, o trabalho da esposa desvalorizaria localmente a figura do pai, seria uma vergonha e colocaria em xeque o *status* do homem. Essa "postura" não se assegura sem várias justificativas e conflitos:

"Ela [a esposa] trabalhou, trabalhou desde dezesseis anos [de balconista]. Agora ela parou porque... Não tem necessidade, o que eu ganho [8 s.m.] relativo dá pra gente viver, não precisa ela trabalhar.

Ela tem vontade [de trabalhar], agora eu que converso com ela para ela ver que não tem necessidade dela trabalhar agora. Eu tenho duas filhas pra ser educadas. Se eu trabalho, ela trabalha, minhas filhas não vão ter educação que merece. Também ela é uma pessoa muito sensata, não é de confusão, ela concorda. Uma vez ou outra assim que ela não concorda, depois ela volta atrás".

Uma mulher que trabalhou de recepcionista num concessionário de peças de automóveis, diz para seu marido, operador de processo no CIA:

— Machista! Assim que ele entrou na S. [empresa onde está há 10 anos], ele me tirou do trabalho. — Não era mais útil.

Ao contrário, no caso dos trabalhadores cuja identidade social é essencialmente profissional e referida legitimamente à "coletividade" das indústrias de processo, as esposas trabalham: elas são professoras de primeiro grau, bancárias, ou escriturárias.

Essa prática permite, por contraste, entender as verdadeiras necessidades, de prestígio e não eco-

nômicas ou organizacionais, do não-trabalho imposto às outras mulheres pelos maridos "machistas": (1) as rendas dos maridos daquelas que trabalham são iguais ou superiores às rendas dos homens cujas esposas não trabalham; (2) nos dois casos, há uma presença igual de parentes na vizinhança que podem ajudar, por exemplo, no cuidado das crianças. Além disso, nas casas onde as mulheres trabalham há "meninas", mais ou menos remuneradas, que tomam conta das tarefas domésticas e do cuidado das crianças de pouca idade. A despesa com essas "meninas" é pequena se comparada à renda proporcionada pela existência de um segundo salário.

Isso não quer dizer que o sentido da honra e o "machismo" desapareceram entre os homens cujas esposas trabalham. Mas, enquanto os primeiros concentram essa honra e esse "machismo" na representação do universo familiar, os últimos o "deslocam", transformado, para a representação da esfera do trabalho; a competência profissional permite "ser o melhor" num teste, a não "se sujeitar a baixar o salário", a não "mendigar" uma promoção. Ademais, a ênfase dada aos perigos enfrentados no trabalho e, correlativamente, à coragem inerente ao *status* profissional, satisfaz a vaidade machista do operador, do técnico de nível médio.

de-obra morava no momento do ingresso) em direção aos bairros abastados, modernos, novos, geralmente localizados junto à orla marítima ou, de uma maneira mais modesta, em direção às zonas socialmente intermediárias (bairros de pequena classe média ou conjuntos habitacionais em áreas de expansão) (5).

Aqueles que continuam nas zonas mais pobres da cidade travam uma luta *in loco* no sentido de uma reclassificação social. A luta consis-

te, geralmente, em reformar profundamente a casa, comprada a preço relativamente baixo, obtida por herança ou casamento: ampliação (às vezes demolição e reconstrução completa), abertura de garagem, gradeamento, construção de um outro andar, decoração do interior, investimento no mobiliário etc. Trata-se, em outras palavras, de marcar a separação entre a casa em ascensão social e o ambiente urbano desvalorizado.

O que está em jogo nessas estratégias residenciais é a realização de uma difícil ruptura com a pobreza e a marginalidade que estigmatizam, na simbologia urbana global, o meio de origem. A permanência (provisória ou duradou-

5 — Uma análise detalhada da mobilidade residencial dos trabalhadores do Pólo (a partir de um levantamento em duas empresas) é apresentada em Agier (1988).

"Agora negro, com aquela roupa!"

"As vezes, acontece, tem alguns problemas e você nem tá sabendo. Já presenciei o camarada chegar assim: 'Não rapaz, tem que botar Fulano [nesse cargo melhor], não vai botar Fulano que é escuro, anda tudo desarrumado, brincando direto'... Na empresa tem isso. É assim mesmo: o cara que é mais escuro, anda brincando, anda sujo — porque a empresa dá a roupa, eu tenho oito anos lá, tenho nove jarda, pra andar tudo limpo, né? — então o cara anda à migué, tudo lascado, sem botão... Tem um lá que tem Universidade, formado num negócio ali, nem me lembro, é operador de campo ele. Mas a calça dele não é costurada não, é toda lascada em baixo, anda sem cueca lá em baixo da calça, a camisa não tem botão nenhum, o cara sempre usa o capacete dele, ele tira a carneira, aquele negócio

feio, ele anda tudo à migué, tudo sujo. Agora, negro, com aquela roupa! Vai ver: cheio de anel assim. O chefe chamou ele: 'vem cá, rapaz!', com todo mundo. 'Você tá maluco, rapaz? parecendo um maluco, rapaz? Olhe pra o seu capacete, olhe a sua camisa, não tem botão, olhe pra sua calça, é gigante, grande, folgadona, parece um maluco rapaz! Olhe pra aí, seus colegas aí, todo mundo com a camisa pra dentro e tal, todo apertadinho, passadinho, tal...' E o pessoal disse: 'Tava brincando'. Ele, quando tá falando, tá dando risada, que eu não gosto. Tá falando como quem brinca. Quer dizer, o cara não se trata, não liga. Eu me toco muito com isso, me toco muito" (operador, CIA).

Os vagos fatos relatados aqui importam menos do que a ênfase

dada às descrições da aparência e aos julgamentos dos quais, de fato, o sujeito se apropria. Este, de cor preta, se coloca no evento que ele encena no discurso do lado dos colegas mostrados como bom exemplo, o "todo mundo" da empresa. Ele é operador numa empresa metalúrgica, completou o 2.º grau com 24 anos, depois de ter trabalhado já quatro anos na indústria de processo em várias funções subalternas; num outro depoimento, ele faz o inventário normativo das qualidades necessárias à promoção nos diferentes graus da carreira: (1) "ter o segundo grau"; (2) "não faltar serviço"; (3) "não andar doente"; (4) "não andar de brincadeira na empresa com os colegas"; (5) "andar limpo, camisa puxada, sempre com crachá e capacete"; (6) "ser educado".

ra) em tais bairros é então compensada por um discurso negativo sobre o bairro, ou algumas partes do bairro, como acontece no caso desses trabalhadores que moram no bairro da Liberdade: "Existe muitos lugares bons na Liberdade, mas também existe muitos lugares ruins. Existe muitos pontos na Liberdade que é marginalizado. A polícia sabe, não acaba porque não quer".

Descaracterizar, "limpar" esse espaço e, por consequência, alterar a sua identidade e a dos sujeitos que o habitam é um exercício imaginário de ruptura com as marcas de marginalidade que caracterizam o espaço urbano em que se vive. Se, à escala da cidade, esse esforço é vão, isso significa, no universo do sujeito, a transformação simbólica do "mesmo" num "outro": romper com as propriedades de *status* dadas por sua biografia social e residencial.

O mesmo exercício é reproduzido em relação à representação da cor. Mulatos ou pretos, esses trabalhadores são os sujeitos (o "nós") do discurso local de revalorização da negritude; nas suas histórias familiares ou pessoais encontram-se espalhadas as manifestações de um "sistema cultural negro" (6): para um, é o conhecimento

prático da eficácia dos "trabalhos" feitos nas encruzilhadas; para outro, é a residência numa casa onde se cultua o Preto Velho; para um terceiro, é ser o filho biológico de uma mãe de santo umbandista; para um quarto sujeito, é o seu envolvimento, o da esposa e o da filha, numa longa cadeia de consultas e trabalhos em casas de Candomblé e Umbanda para tratar as doenças da família; para um quinto, trata-se da ex-participação no primeiro bloco "afro" de Salvador, o Ilê Ayê (formado na Liberdade), etc.

Face a essa imersão objetiva dos sujeitos na "cultura negra", os julgamentos excludentes que eles produzem sobre o negro só podem ser entendidos como uma violência simbólica dirigida a si próprios. Como não se pode negar a própria cor, tenta-se reiterar a significação que a sociedade global lhe dá, associando a cor preta ou "escura" a atributos alheios ao sujeito: a pobreza, a preguiça e a marginalidade. Aqui, de novo, o exercício consiste em se apropriar do

cia global da cultura negra é dada por Sodré (1988). Essa visão permite superar a questão da "consciência" negra para alcançar uma simbologia objetiva da negritude, a qual relativiza os depoimentos identificatórios. É nesse sentido que nos posicionamos aqui em relação às práticas simbólicas objetivamente negras e às posturas identificatórias de "branqueamento".

6 — Uma visão antropológica e filosófica que ressalta ao mesmo tempo a pluralidade dos focos e a coerên-

discurso do "outro" (no caso, um discurso historicamente branco) para transformar o "mesmo" (negro) num estranho.

Esposar o discurso branco, hierárquico da "aparência", significa expor-se a embaraços frequentes quando se trata de questões sobre a discriminação racial, como ficou patente nas nossas entrevistas com trabalhadores negros. Coerentemente, observa-se uma rejeição do discurso dos movimentos políticos negros, que se expressa às vezes pela mudez obstinada, às vezes pela crítica violenta (Agier, 1989a).

A violência das falas endereçadas aos vizinhos pobres, aos bairros periféricos, aos parentes preguiçosos, aos "irmãos negros" é uma violência simbólica que esses trabalhadores dirigem à sua própria biografia. Sem beneficiar-se da legitimidade profissional — a do "técnico de nível médio" —, a identidade desses outros trabalhadores da mesma "categoria" é antes de tudo produzida através de uma *luta simbólica de diferenciação social*, como se se tratasse de apagar uma culpa "natural" (a cor da pele, a origem social próxima à pobreza, a fraqueza da bagagem escolar e cultural) lembrada cotidianamente pelo ambiente familiar, social e urbano.

Conclusão

Retomemos, para finalizar, alguns pontos centrais da análise de modo a precisar teoricamente algumas perspectivas que se oferecem ao estudo.

Ao longo do texto, verificamos o desdobramento da cultura da empresa (efetivada pelas gerências nas suas falas, nos regulamentos, e na organização do trabalho) numa cultura do trabalho construída pelos próprios trabalhadores. Nesta, a representação de si se fundamenta na mitificação, reinterpretção e sedimentação de alguns construtos da cultura da empresa. Assim, a responsabilidade individual e coletiva em relação à segurança industrial e ao controle da qualidade, inculcada pela gerência, se redefine nas práticas e nos discursos dos trabalhadores, enquanto "casamento" do trabalhador com a planta e enquanto fusão da pessoa com o processo, ou seja, na sua implicação não só física mas também mental (racional e emocional) (7).

Ponto importante da cultura da empresa é a construção da carreira em torno do diploma do segundo grau e a relevância da figura do técnico: ao mesmo tempo imagem gerencial e posição profissional supostamente alcançável. Esse produto mental é redefinido pelo percurso social dos trabalhadores e valorizado enquanto marca da legitimidade da inclusão numa nova "coletividade" industrial, a do Pólo, que empresta aos saberes técnicos o "valor de um capital cultural de caráter emblemático fixado como imagem valorizante" (Morel, 1989, p. 8). A posse do diploma de segundo grau é imprescindível, não para entrar nas indústrias de processo ou mesmo para conseguir um posto de operador, mas sobretudo para conferir legitimidade à função qualificada e às insatisfações e reivindicações associadas a uma identidade profissional que se constrói em torno de um projeto de trajetória cuja meta é um posto designado pelo nome "técnico".

Outra conclusão importante da nossa análise é a existência de dois caminhos sociais e simbólicos para se chegar a uma identificação como "peão". Um primeiro caminho pode ser resumido, esquematicamente, da seguinte maneira: o humilde na sociedade se reencontra em posição de inferioridade nos procedimentos de entrada no Pólo, inserindo-se coerentemente como "peão" nas relações *interpessoais* no espaço de trabalho. Julgamentos morais e sentimento de inferioridade social compõem seu código de interpretação da empresa, do sindicato, das suas relações com os colegas. Sendo assim, esses trabalhadores não detêm a iniciativa de caracterização da *essência* (Bourdieu, 1984) da classe em formação, nem de elaboração e defesa de suas reivindicações. No entanto, através das práticas e dos discursos que evidenciam com relação à família, à residência e à identidade racial, participam decisivamente da definição dos "trabalhadores do Pólo" enquanto grupo de *status*, emprestando, assim, um significado local e particular às diferenças de classe.

Um segundo caminho para se identificar como "peão", mais complexo, ocorre entre os trabalhadores com título, legitimidade e carreira. A realidade da imagem de "técnico de nível médio" é dada para eles tanto pelas práticas e discursos da empresa sobre o controle da qualidade

7 — O desgaste de saúde causado pelo trabalho passa a ser, então, não só um cansaço físico, mas também

um desregramento dos ritmos biológicos (no caso do trabalho de turno) e um estresse provocado pelas responsabilidades e pelo medo no trabalho.

e a segurança industrial, como pela existência da função de técnico, último degrau da carreira. Essa imagem se choca constantemente com a prática das relações hierárquicas de trabalho que materializam uma classificação por titulação, a partir de diferenças de nível de escolaridade (médio/superior).

O projeto de mobilidade ascensional desses trabalhadores se orientou para a indústria, abrindo mão de carreiras cultural e socialmente mais valorizadas na sociedade baiana tradicional, apostando na eficácia da ideologia do progresso e ampliando (transformando em vez de contradizer) a cultura da empresa numa cultura do trabalho, ambas voltadas para a tecnicidade e o futuro. Nesse caso, a profissão ocupa o espaço dominante na formação da identidade social. A pessoa como um todo (nas posições profissionais, sociais e familiares) se envolveu em projetos legítimos de carreira, de ascensão social e de valorização cultural dados pela inclusão na coletividade industrial do Pólo, espaço de modernidade. A partir daí, o autoritarismo e o despotismo das relações hierárquicas e as limitações objetivas da carreira levam-na, ao mesmo tempo, a uma insubordinada representação de si como proletário ("peão") e a uma insatisfação definitiva com essa posição sem reconhecimento nem poder social.

A legitimidade, a tecnicidade e a insatisfação explicam a dominância desse modo de identificação tanto na definição cultural quanto na elaboração dos discursos e das práticas reivindicatórias do novo operariado baiano. Esses trabalhadores têm uma relação com o sindicato definível como de "interioridade distanciada que permite designar ao sindicato as tarefas da hora", posição ora "instrumental", ora "militante" (Cabanes, 1987, p. 178). No caso da greve do Pólo de 1985, apenas 17% dos operadores de painel e 22% dos operadores de campo voltaram ao trabalho antes do pronunciamento do fim da greve pelo sindicato, enquanto entre os trabalhadores semi ou não-qualificados esse percentual atingiu 61% (Guimarães, 1989, p. 39).

A distinção entre esses dois caminhos de identificação como *peão* não se faz diretamente pela presença ou ausência de uma carreira. Encontra-se na articulação, vivenciada individualmente, entre trajetórias familiares, posições profissionais e representações de si e dos outros. Dessas articulações provêm maneiras diferentes de identificar-se (e de definir um grupo social de pertencimento), quer como "trabalhador do

Pólo", quer como "classe operária". No primeiro modo de identificação, enfatiza-se a diferenciação com o meio social e cultural de origem; no segundo enfatiza-se a identificação profissional e as insatisfações com as condições de trabalho. O que parece estar em jogo são sistemas de representação que apenas tendencialmente se sobrepõem às categorias definidas pelo processo de trabalho.

A identidade de classe assim definida é, portanto, a construção de uma essência e de uma diferença. As propriedades de *status* dessa identidade não têm valor por si mesmas, mas apenas por referência aos princípios de valorização (Duarte, 1986), dados pelos campos ideológicos locais e atuais. Assim, por exemplo, a tecnicidade dos "trabalhadores do Pólo" não adquire o valor dominante e central que tem na identificação "essencial" da classe senão na medida em que existe na sociedade baiana uma luta de valores entre o velho e o novo. É esta luta que valoriza e hierarquiza aquela qualidade.

O posicionamento cultural e político determina o "peso funcional" (Bourdieu, 1982, p. 12) do novo operariado baiano na estrutura social. Com efeito, encontram-se nessa fração trabalhadores dotados de um capital cultural que permite à classe engajar-se nos debates da sociedade. A partir daí, a correspondência entre as formas de identificação aqui analisadas e o projeto global "modernizador" dá à fração emergente dos trabalhadores do Pólo um papel específico na luta de valores na Bahia. Oriundo de uma camada social situada entre os "pobres" (excluídos e politicamente mudos) e a classe média (que monopolizou até agora os signos de distinção social e a fala política), o novo operariado baiano ocupa o espaço social onde se elabora um outro discurso político-ideológico.

Esse discurso enfatiza a lógica profissional, social e simbólica por onde se desenvolve um projeto alternativo do futuro em torno do "poder" operário (técnico) e das ideologias políticas que enfatizam a democratização dos locais de trabalho. Nisso reside o significado ideológico da formação de classe desse novo segmento.

Salienta-se, nesse contexto, o caráter conflitual da identidade operária. Apontamos para três formas de conflito: (a) um conflito interno ao segmento líder do novo operariado, que oscila entre uma imagem valorizada de "técnico" (dando um valor de novidade e modernidade à trajetória social) e uma imagem de "peão", construída em relações hierárquicas depreciativas, e

confirmada no bloqueamento da carreira; (b) um conflito entre a força simbólica e a força numérica da classe: de um lado, um sistema de representação cuja "essência" está na tecnicidade, na legitimidade profissional e na insatisfação com trajetórias sociais forjadas na pequena classe média, relegando ao "limbo" as representações e trajetórias que procuram se legitimar pelo esforço; de outro lado, o peso quantitativamente minoritário dos forjadores reais dessa representação na composição do "novo operariado baiano"; (c) um conflito entre a classe culturalmente definida e o conteúdo das mudanças ideológicas, sociais e econômicas que ocorrem na Bahia: do lado da "modernidade" mas em conflito com a mesma modernidade que a relega ao *status*, anti-go, de "peões".

(Recebido para publicação em janeiro de 1990)

Bibliografia

- AGIER, Michel. (1987), *Industrialização e Mudanças nas Relações Sociais e Raciais na Bahia*. Trabalho apresentado ao XI Encontro Nacional da ANPOCS, Aguas de São Pedro, outubro.
- . (1988), *Espaço Urbano, Família e Status Social: Um Percurso nos Espaços de Referência das Famílias do Novo Operariado Baiano, na Cidade do Salvador*. Trabalho apresentado ao seminário Nordeste: O que Há de Novo?, UFRGN/ANPOCS, Natal.
- . (1989a), "Le Sexe de la Pauvreté. Hommes, Femmes et Families dans une Avenida à Salvador de Bahia". *Cahiers du Brésil Contemporain*, n.º 8.
- . (1989b), *A Construção do Mundo Negro*. Apontamentos para uma Antropologia da Identidade Negra na Bahia. Trabalho apresentado ao IV Encontro das Ciências Sociais no Nordeste, Salvador.
- AGIER, M. e CASTRO, N. (1989), "Et d'Ici Cinq Ans, Crier; Liberté (Projet Ouvrier et Destins Personnels parmi les Travailleurs et les Leaders Syndicaux de la Nouvelle Industrie de Process à Bahia)". *Biographie et Sociétés/Cahiers Pratiques Sociales et Travail*, n.º 13-11, pp. 3-32, Paris, AIS/ORSTOM.
- BERTEAUX, Daniel e BERTEAUX-WIAME, Isabelle. (1988), "Le Patrimoine et sa Lignée: Transmissions et Mobilité Sociale sur Cinq Générations". *Life Stories/Récits de Vie*, n.º 4, pp. 8-26.
- BLAUNER, Robert. (1964), *Alienation and Freedom*. Chicago, University of Chicago Press.
- BOURDIEU, Pierre. (1982), "Condição de Classe e Posição de Classe". *A Economia das Trocas Simbólicas*, São Paulo, Perspectiva.
- . (1984), "Espace Social et Génèse des Classes". *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n.º 52-53, pp. 3-12.
- CABANES, Robert. (1987), "Fillières et Stratégies Socio-Professionnelles (Étude de Cas de Douze Ouvriers à São Paulo, Brésil)". *Cahiers des Sciences Humaines*, vol. 23, n.º 2, pp. 163-181.
- CASTRO, Nadya Araújo. (1988), "Novo Operariado, Novas Condições de Trabalho e Novos Modos de Vida nas Fronteiras do Moderno Capitalismo Industrial", ABEP, *Anais do VI Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, Olinda, vol. 3, pp. 437-480.
- DUARTE, Luis Fernando Dias. (1986), "Classificação e Valor na Reflexão sobre Identidade Social", in Ruth C. L. Cardoso (org.), *A Aventura Antropológica. Teoria e Pesquisa*, Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- GALLIE, Duncan. (1978), *In Search of the New Working Class*. Londres, Cambridge University Press.
- GODARD, Francis e BOUFFARTIGUE, Paul. (1988), *D'une Generation Ouvrière à l'Autre*. Paris, Syros/Alternatives.
- GUIMARAES, Antonio Sérgio A. (1987a), *Organização e Gestão do Trabalho na Petroquímica*. Relatório de pesquisa, Centro de Recursos Humanos da Universidade Federal da Bahia.

Esse artigo foi preparado para o XII Congresso Mundial de Sociologia, em Madri. Uma versão preliminar do mesmo foi discutida no seminário internacional "Políticas de gestão, relações de trabalho e produção simbólica", São Paulo, 1989. Agradecemos a Alain Morice, Bruno Lautier, Helena Hirata, João José Reis e Nadya Araújo Castro as sugestões e os comentários recebidos.

- . (1987b), "Estrutura e Formação das Classes Sociais na Bahia". *Novos Estudos Cebrap*, n.º 18, setembro.
- . (1988), *Factory Regime and Class Formation: The Petrochemical Workers in Brazil*. PhD Dissertation, University of Wisconsin.
- . (1989), "Desobediência e Cidadania Operária nas Fábricas: O Conflito Industrial em Camaçari no Ano de 1985", *Diversidade e Dinâmica Regional do Sindicalismo*. CEDEC/CRH.
- GUIMARÃES, A. S. A. e CASTRO, N. A. (1988), "Espaços Regionais de Construção da Identidade: A Classe Trabalhadora no Brasil Pós-77", *Ciências Sociais Hoje: 1988*, ANPOCS/Vértice, São Paulo, pp. 13-49.
- . (1989), "Classes, Regimes Fabris e Mudança Social no Nordeste". *Cadernos CRH*, n.º 12, Salvador.
- HIRATA, Helena. (1984), *Les Effets Sociaux des Grands Projets Industriels: Le Pole Petrochimique de Camaçari, Bahia, Colloque Endettement — Grands Projets Industriels et Agricoles*. Ministère de la Recherche, Paris, mimeo.
- MOREL, Alain (org.) (1989). *Culture du Travail. Identités et Savoirs Industriels dans la France Contemporaine*. Paris, Ed. de la Maison des Sciences de L'Homme, pp. 1-15.
- OLIVEIRA, Francisco de. (1987), *O Elo Perdido — Classe e Identidade de Classe*. São Paulo, Brasiliense.
- PECCHIA, Giuseppe Antonio. (1985), *Controle e Resistência da Força de Trabalho numa Indústria Petroquímica: a COPENE*. Tese de mestrado em Ciência Política da Universidade Federal de Minas Gerais.
- SODRÊ, Muniz. (1988), *O Terreiro e a Cidade. A Forma Social Negro-Brasileira*. Petrópolis, Vozes.
- THERBORN, Goran. (1980), *The Power of Ideology and the Ideology of Power*. Londres, New Left Books.
- WOORTMANN, Klaas. (1987), *A Família das Mulheres*. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro.