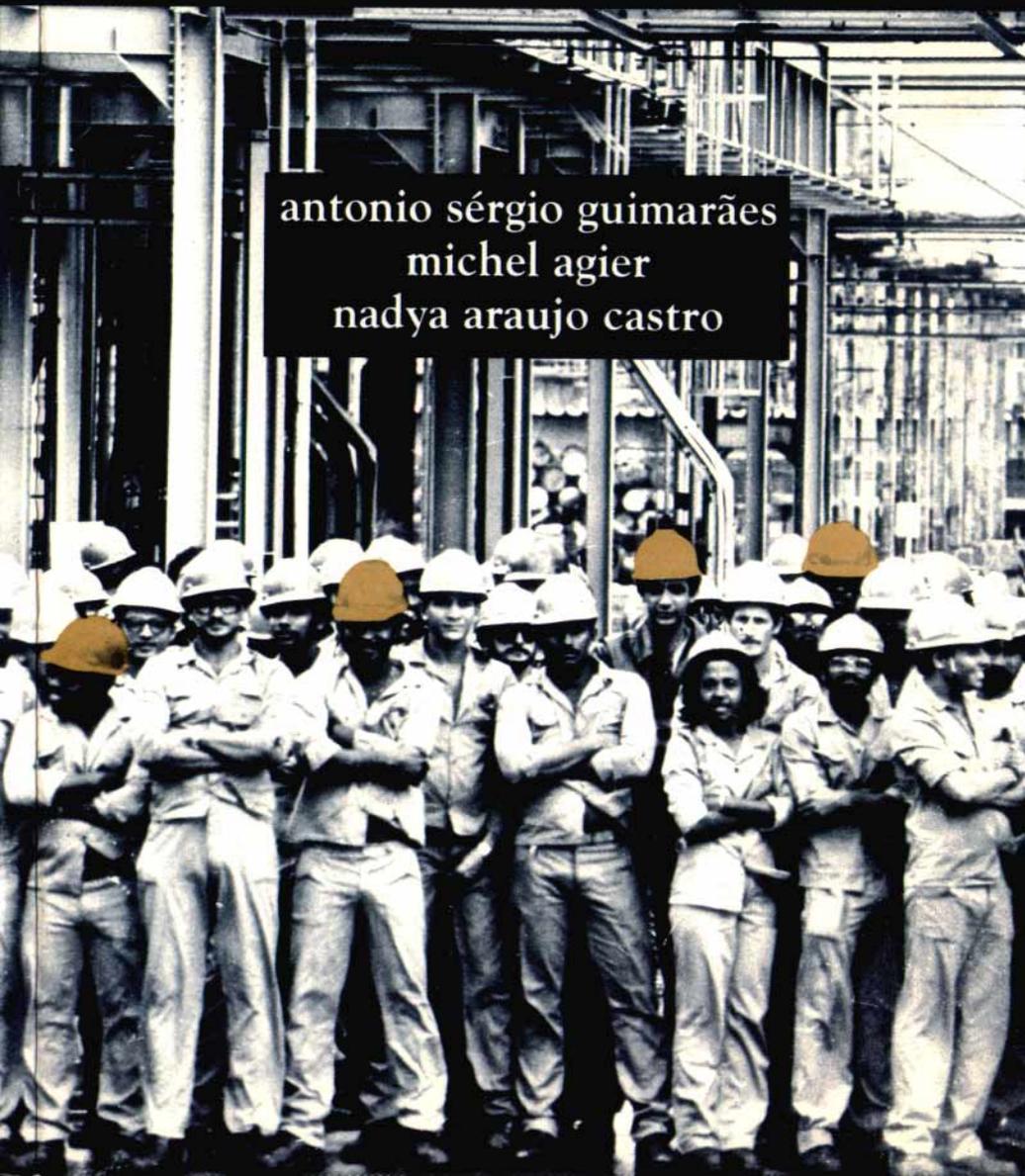


IMAGENS e IDENTIDADES DO TRABALHO

HUCITEC

CFSTM

antonio s3rgio guimar3es
michel agier
nadya araujo castro



Ciências Sociais 35
direção de
Tamás Szmrecsányi
José Vicente Tavares dos Santos

CIÊNCIAS SOCIAIS

TÍTULOS EM CATÁLOGO

- Sobre o Modo Capitalista de Pensar*, José de Souza Martins (4 ed.)
Colonos do Vinho, José Vicente Tavares dos Santos (2 ed.)
O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil, Heloísa H. Teixeira de Souza Martins
Expropriação e Violência, José de Souza Martins (3 ed.)
A Participação Social dos Excluídos, Marialice M. Foracchi
A Morte e os Mortos na Sociedade Brasileira, José de Souza Martins (org.)
Formação Industrial do Brasil e Outros Estudos, José Carlos Pereira
Mão-de-Obra e Condições de Trabalho na Indústria Automobilística Brasileira, José Sérgio R. C. Gonçalves
O Cativo da Terra, José de Souza Martins (4 ed.)
Os 45 Cavaleiros Húngaros, Oliveiros S. Ferreira
Antropologia Cultural e Análise da Cultura Subalterna, Luigi Lombardi Satriani
Educação e Fecundidade, Maria Irene Q. F. Szmrecsányi
As Lendas da Criação e Destruição do Mundo como Fundamentos da Religião dos Apapocúva-Guaraní, Curt Nimuendaju Unkel
Metamorfoses do Escravo, Octávio Ianni (2 ed.)
Com a Palavra o Senhor Presidente José Sarney (ou como Entender os Meandros da Linguagem do Poder), Celi Regina Jardim Pinto
O Antigo Regime e a Revolução, Alexis de Tocqueville
Caminhada no Chão da Noite, José de Souza Martins
A Organização Social dos Tupinambá, Florestan Fernandes
A Refeição das Almas, Renate Brigitte Veitler
Refazendo a Fábrica Fordista, Elizabeth Bortolai Silva
Os Candomblés de São Paulo, Reginaldo Prandi
O Massacre dos Inocentes, José de Souza Martins (org.)
Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais, Howard Becker
A Chegada do Estranho, José de Souza Martins
A Ilusão Fecunda: a Luta por Educação nos Movimentos Populares, Marília Pontes Sposito
O Poder do Atraso: Ensaio de Sociologia da História Lenta, José de Souza Martins

ANTONIO SERGIO GUIMARÃES
MICHEL AGIER
NADYA ARAUJO CASTRO

IMAGENS E IDENTIDADES DO TRABALHO

EDITORA HUCITEC

OPSTOM

L'Institut Français de Recherche Scientifique
pour le Développement en Coopération
São Paulo, 1995

IMAGENS
E IDENTIDADES
DO TRABALHO

© Direitos reservados pela Editora de Humanismo, Ciência e Tecnologia HUCITEC Ltda., Rua Gil Eanes, 713 - 04601-042 São Paulo, Brasil. Telefones: (011)530-9208 e 543-0653. Fac-símile: (011)535-4187.

ISBN 85.271.0282.X

Foi feito o depósito legal.

Co-edição com

ORSTOM

L'Institut Français de Recherche Scientifique
pour le Développement en Coopération
213, rue La Fayette - 75480 Paris cedex 10

Representação no Brasil

C.P. 09747

SHIS QI 11 conjunto 4, casa 19

CEP: 71625-240

Brasília - D.F.

SUMÁRIO

Introdução	9
Capítulo 1 Classe proletária, trabalhadores prósperos NADYA ARAUJO CASTRO e ANTONIO SÉRGIO ALFREDO GUIMARÃES	19
Capítulo 2 Técnicos e peões: a identidade ambígua . . . MICHEL AGIER e ANTONIO SÉRGIO ALFREDO GUIMARÃES	39
Capítulo 3 Mobilidades: algumas formas recentes de diferenciação social MICHEL AGIER	75
Capítulo 4 Projeto operário, projetos de operários . . . MICHEL AGIER e NADYA ARAUJO CASTRO	113
Capítulo 5 A ilusão do atalho: a experiência operária da pequena burguesia em descenso ANTONIO SÉRGIO ALFREDO GUIMARÃES	149
Referências bibliográficas	181

INTRODUÇÃO

O livro que ora vem a público reúne cinco capítulos, originalmente publicados em artigos entre 1990 e 1993, sobre a trajetória de vida e a mobilidade social de trabalhadores da indústria química na Bahia. São todos produtos de pesquisas realizadas no âmbito do programa de cooperação internacional intitulado “Práticas familiares e culturais dos trabalhadores urbanos na Bahia”, sediado na Universidade Federal da Bahia, entre 1986 e 1992, e financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e o Institut Français de Recherche Scientifique pour le Développement en Coopération (ORSTOM).

Essas pesquisas tiveram como cenário a cidade de Salvador, nos anos 70 e 80, anos marcados por mudanças profundas no mercado de trabalho e nas relações profissionais. Nesse tempo social e nesse espaço urbano, transformaram-se os sistemas de valores e de classificações sociais, sustentando novas representações sobre o trabalho industrial, o saber profissional e a ascensão social. Os efeitos dessas mudanças foram realçados pelo fato de elas terem ocorrido num curto lapso de tempo e se terem desenvolvido numa sociedade urbana sem tradição operária. Por contraste, o ideário da baianidade tem atendido a várias demandas míticas nacionais — as de ancestralidade, de sincretismo e de imaginação cultural, por exemplo — que pareciam dever concentrar-se neste lugar, tido como fonte de inspiração cultural. A outras regiões foram deixadas as funções econômicas e ideológicas da modernidade. Por isso mesmo, na Bahia, as velhas hierarquias sociais e raciais pareciam tão incorporadas à

estrutura e às mentalidades que se tornava difícil imaginar mudanças radicais no âmbito da vida material e das representações.

Esse confronto entre funções e tradições sociais e culturais produziu uma situação inusitada: no período de uma geração, entre 1940 e 1990, Salvador, a velha cidade da Bahia, passou de quatrocentos mil a mais de dois milhões de habitantes, tornando-se a terceira cidade do País; ao mesmo tempo, a renda do estado, que era principalmente agrícola nos anos 50, passou a depender em grande medida, a partir dos anos 70, do petróleo e da indústria química localizados na Grande Salvador.

Nossas análises documentaram como a indústria moderna, instalada nos anos 60 (no Centro Industrial de Aratu) e sobretudo nos anos 70 (no Complexo Petroquímico de Camaçari), não apenas reorganizou a economia local e o seu mercado de trabalho, mas passou a centralizar as representações profissionais socialmente construídas e partilhadas por indivíduos e coletivos. Por sua modernidade tecnológica, pelo nível de renda relativamente alto que proporcionaram, pela maior estabilidade no emprego dos seus trabalhadores, pelo fato de serem um caminho seguro para a obtenção de direitos sociais escassamente difundidos ou dificilmente acessíveis aos assalariados de setores mais tradicionais, essas empresas tornaram-se o alvo natural dos projetos pessoais — de trabalho e de vida — alimentados nos meios sociais da pequena classe média e dos antigos assalariados industriais.

Vários foram os caminhos da mobilidade social fundada na experiência profissional. Restituir e entender, em descrições e análises, a complexidade desses percursos profissionais, implica dar conta da diversidade das trajetórias sociais dos grupos familiares de pertencimento, mesmo quando os caminhos que observamos tenham sido apenas os últimos momentos dessas trajetórias. Quando se apresentaram no mercado do trabalho industrial, os trabalhadores já estavam dotados de valores (em relação ao trabalho, ao saber profissional e ao dinheiro) e de poder de barganha (formação escolar, diplomas e outras formas de “capital”), construídos no âmbito dos grupos familiares de origem. Oriundos de famílias pobres ou recém-saídas da pobre-

za, ou de famílias já estabilizadas na pequena classe média ou em processo de ascensão social, essas pessoas dispunham de capitais – escolar, social e cultural – diferentes e adequaram-se, portanto, diferencialmente aos requisitos e à vivência do novo ambiente industrial.

As experiências foram diversas, porque as disposições individuais eram desiguais; nelas incluíam-se disposições adquiridas, desejos, sonhos e projetos que incentivaram os indivíduos na busca desses rumos profissionais e sociais. Em alguns casos, a inserção no mundo profissional foi um projeto individual, sustentado numa nova identidade social, que distinguia e especificava segmentos profissionais emergentes. Em outros casos, o horizonte de mobilidade foi buscado em estratégias que, conquanto individualmente vividas, foram equacionadas na ação coletiva, mais ou menos politizada, no sentido de ter sido mais ou menos sustentada num discurso ideológico.

As mudanças nas estruturas sociais e nas representações culturais desmentem a imagem dos anos 80 de “década perdida”. No entanto, os ganhos dos 80 foram, de algum modo, revertidos pela depressão e a subsequente reestruturação industrial do início dos 90; elas acarretaram queda do nível de vida do operariado, demissões e crescentes dificuldades para manutenção dos estilos de vida alcançados na década anterior. O que resta, então, além das experiências pessoais não reprodutíveis? Terá esse processo de mudança, vivido num tempo e num espaço tão bem localizados, um significado mais geral?

Para abranger e situar a variada gama desses projetos individuais, percursos e significados, escolhemos, nesse livro, reunir textos que enfocassem o componente subjetivo da ação, qual seja, a representação da trajetória e da posição social do sujeito. Essa preocupação teórica não é apenas nossa. De fato, as ciências sociais se defrontam hoje com um grande desafio analítico: investigar e teorizar os microfundamentos dos macroprocessos de transformação social (Przeworski, 1988; Levine, Sober, Wright, 1989). Para a sociologia, este desafio é particularmente inquietante, uma vez que lhe impõe um acerto de contas com a sua

tradição disciplinar, de cunho objetivista, tendente a diluir a ação dos sujeitos no peso determinante das estruturas e na inércia da reprodução das instituições. Desse modo, a análise sociológica da conduta individual – das suas disposições e determinantes, assim como dos seus nexos com as disposições coletivas e com as tendências estruturais – parece refém de um pecado original: a busca de uma abordagem disciplinar *sui generis*, que escape às tentações da explicação de cunho psicológico, recuperando, no fundamento social das ações individuais, o caráter genérico que se esconderia em cada ato singular e, nessa medida, único (Bourdieu, 1978, 1979).

No campo de estudos da sociologia e da antropologia do trabalho, tradição a que os autores desse livro se filiam, a literatura produzida especialmente a partir da segunda metade dos anos 70 testemunha o esforço por reencontrar os sujeitos e teorizar a construção das suas ações. Esse esforço oxigenou um campo disciplinar em que o peso explicativo dos determinantes tecidos no “âmbito recôndito da produção econômica” (para retomar a metáfora tão cara a Marx) fixava os parâmetros da reflexão analítica, desde o seu nascedouro (Burawoy, 1979, 1985, 1990).

O primeiro grande movimento teórico no sentido de valorizar a construção subjetiva das ações se expressou, na sociologia do trabalho, por meio da redefinição do seu campo temático. Esse movimento deslocou o foco analítico dos estudos sócio-econômicos sobre o mercado de trabalho e das análises sócio-políticas sobre o movimento sindical, para as reflexões sobre a fábrica enquanto organização, tendo no processo de trabalho o âmbito privilegiado de observação. Os assim-chamados “estudos do processo de trabalho” substituíram o olhar sobre os grandes agregados e seus movimentos (econômicos, no mercado; políticos, na ação sindical voltada para a sociedade e o Estado) por uma atenção mais fina e cuidadosa nas estratégias de construção da aceitação e da recusa nos cotidianos de trabalho.

Este novo olhar passou a valorizar as instâncias políticas que conformam a ação dos sujeitos no trabalho, substituindo a economia da produção mercantil pela política dos agentes econô-

micos no processo de trabalho. Entretanto, estes agentes ainda continuavam enfocados enquanto personificação — em última instância — de interesses definidos à luz de expectativas teóricas e ideológicas. Eram, nesse sentido, produtores de instituições fabris que ainda podiam ser interpretadas de modo teleológico, pela sua funcionalidade enquanto reprodutoras dos antagonismos essenciais que moviam as condutas cotidianas dos atores, talhando as suas disposições subjetivas (Knights e Willmott, 1990; Castro e Guimarães, 1991).

Restava, portanto, recuperar os sujeitos, não tanto enquanto constituídos pelas relações de trabalho, mas como constituintes destas. Isto é, interpretar os macroprocessos enquanto estruturantes das disposições subjetivas e das possibilidades de práticas dos agentes; vale dizer, por sua capacidade de lhes oferecer uma estrutura de possibilidades de ação, de dotá-los dos sistemas de visão e representação das divisões e hierarquias sociais, integrando, assim, as disposições subjetivas à análise do trabalho e da vida cotidiana (Knights e Willmott, 1989; Bourdieu, 1979).

Cabia-nos, portanto, não apenas esclarecer o processo de trabalho na nova indústria nordestina e a reestruturação do mercado de trabalho regional, o que fizemos em artigos publicados em outras coletâneas (Guimarães e Castro, 1988, 1990; Castro, 1990), como enfrentar novos desafios interpretativos: Como os indivíduos representaram para si as condições sociais em que atuavam e, ao fazê-lo, estruturaram as disposições subjetivas que presidiram as suas ações? Como essas representações — conquanto produzidas por agentes que projetam o futuro (para si e para seus descendentes) — eram estruturadas pelos pontos de partida destes mesmos agentes (meios sociais, *lato sensu*, e familiares, *stricto sensu*)?

Essas indagações permitiram seguir adiante num esforço por integrar analiticamente experiências fabris e extrafabris na determinação das atitudes e dos comportamentos, individuais e coletivos, com respeito ao trabalho. Permitiram, ainda mais, problematizar as estratégias desenvolvidas pelos indivíduos com o fim de maximizar as suas posições sociais relativas. Vale dizer,

passamos a ver no campo do trabalho um espaço fértil de observação no qual é possível identificar diferentes estratégias de mobilidade social dos agentes. Estratégias que se estruturam com base em vários componentes da história e do *status* de cada pessoa focalizada: estrutura familiar de integração e posição do sujeito nas relações familiares, condições da socialização e herança sócio-cultural recebida, experiência profissional e saber (profissional e social) adquiridos, representações do sujeito relativas à sua posição (social e profissional) atual.

Esse era um dos desafios postos às análises, que devem ser ao mesmo tempo processuais e estruturais. Para cumprir o primeiro requisito, o privilégio foi dado, nesse livro, às descrições longitudinais: elas permitem abranger um tempo social amplo o suficiente para encerrar algumas causalidades, perceptíveis num período histórico de rápidas mudanças. Essa dimensão histórica permite relativizar “o trabalho de naturalização” (Bourdieu, 1984:11) por meio do qual o grupo social e/ou seus representantes dotam-se de uma “essência” e de uma identidade que independem das conjunturas. Por contraste, as histórias individuais informam, em paralelo a seu próprio decurso, sobre o trajeto da classe de identificação dos sujeitos — classe que pode ser “em ascendência” ou “em declínio” do ponto de vista de suas funções econômicas, políticas, ideológicas, e cujo “peso” na estrutura social varia no tempo (Bourdieu, 1982).

O segundo requisito — o ponto de vista estrutural — implicou o cruzamento sistemático das análises sobre vários espaços da vida social dos trabalhadores. Espaços cotidianos da casa (com a família de socialização e a família de reprodução), do bairro de residência e de sociabilidade, e, naturalmente, do trabalho (as plantas, os serviços, os refeitórios e outros ambientes fabris). É, justamente, enquanto espaços sociais que pretendemos restituir esses lugares, recuperando na análise de cada um deles os atributos de identidade que oferecem para os que neles vivem. Vale dizer, a antropologia do trabalho precisa ser também uma antropologia da cultura urbana. Por um lado, a empresa pode ser um objeto etnológico e apreendida na sua lógica interna; mas, por outro lado, a inserção

dos atores nas relações e classificações da empresa só pode ser verdadeiramente entendida quando a análise apreende os atores nas suas inserções familiares, residenciais e nos outros campos sociais (Althabe, 1987; Agier, 1987; Copans e Bernier, 1986; Leite Lopes, 1988).

Neste livro, enfocamos sobretudo os trabalhadores mais representativos dessa correlação entre mudanças estruturais globais, mobilidade social e formação de identidade. Ou seja, aqueles trabalhadores contratados pelas empresas químicas e petroquímicas — trabalhadores estáveis, principalmente os chamados “técnicos de nível médio” e os “semiquualificados”, e os trabalhadores ocupando posições de destaque e de liderança, seja nas hierarquias fabris, seja no sindicato. Por conseguinte, ficaram de fora de nosso universo de análise outros grupos operários importantes, cuja abordagem precisaria de problemáticas adequadas e, provavelmente, de outros procedimentos metodológicos: são eles os trabalhadores de ofício e, sobretudo, a massa heterogênea dos trabalhadores subcontratados.

Deixamos também de lado, nessa coletânea, a nossa reflexão mais recente sobre como evoluíram as desigualdades raciais no mercado e nos locais de trabalho, assim como as análises do processo de construção de novos modelos de identidade negra em Salvador. Esses textos, por mais expressivos e necessários que sejam para entender a formação das novas mentalidades e identidades, têm seus enfoques e seus resultados mais bem especificados em publicações próprias, ora em curso.

O livro tem a seguinte estrutura:

No primeiro capítulo, Nadya Araujo Castro e Antonio Sérgio Alfredo Guimarães discutem o processo de formação de uma identidade de classe entre os trabalhadores mais qualificados e prósperos do Nordeste brasileiro. Procurando ultrapassar abordagens objetivistas, expõem e criticam alguns argumentos clássicos sobre a impossibilidade de emergência de classes operárias em situações caracterizadas pela existência de salários e qualificações relativamente altos, emprego estável, capital estatal e ideologias desenvolvimentistas. Os autores descrevem os mecanismos

que levaram, no caso dos trabalhadores petroquímicos da Bahia, à consolidação de sindicatos de perfil anticapitalista e com grande aceitação entre os operários.

No segundo capítulo, Michel Agier e Antonio Sérgio Alfredo Guimarães procuram recuperar as marcas objetivas de distinção entre dois segmentos profissionalmente bem delimitados do novo operariado baiano: os “trabalhadores com carreira” ou “técnicos” e os “trabalhadores sem carreira” ou “semiquualificados” — ambos contratados e estabilizados na indústria de processo (principalmente petroquímica, química e químico-têxtil). Essas marcas são reconhecidas com base no estudo dos espaços concretos em que eles se movem: o trabalho e sua organização, a família e o capital cultural possível de constituir no seu ambiente, a distribuição de poder na fábrica e fora da fábrica. Para entender como neles se estruturam as práticas e as representações dos sujeitos, os autores alternam análises de posição com análises de trajetórias. Procuram evidenciar que a identidade de classe é construída em conflito consigo mesma e não apenas em conflito com o outro não-operário: ela se forma por sobre representações de si que são heterogêneas, ou mesmo contraditórias.

No terceiro capítulo, Michel Agier procura destacar as principais recorrências observadas nas trajetórias dos trabalhadores das novas indústrias baianas, com base em uma pesquisa realizada no bairro da Liberdade. Procura entender como se constrói a especificidade desse novo segmento social — especificidade ao mesmo tempo individual (no âmbito familiar e da sociabilidade urbana imediata de cada trabalhador), e coletiva (os traços que caracterizam e diferenciam o grupo em comparação com outros na estrutura social local). Depois de uma análise de vinte e cinco trajetórias profissionais de trabalhadores do bairro, duas questões são objeto de reflexão à parte. Em primeiro lugar, o autor estuda a relação entre a trajetória profissional, a mobilidade residencial e a mudança de *status*. Em segundo lugar, analisa, num estudo comparativo de dois casos, a formação de lideranças fabris (profissionais *versus* sindicais), enfocando o universo fabril

e o extrafabril. Essas reflexões evidenciam a globalidade das mudanças que organizaram as trajetórias operárias.

No quarto capítulo, Michel Agier e Nadya Araujo Castro procuram compreender como se estruturam as trajetórias individuais em um contexto de intensa mobilidade social. Para recompor os diferentes percursos individuais e evidenciar os seus variados desfechos no que se refere à construção de identidades sociais, eles analisam trajetórias de trabalhadores situados em posições diferenciadas, tanto do ponto de vista da hierarquia profissional no contexto fabril, quanto do ponto de vista do grau de engajamento político e sindical. Apresentam três trajetórias de trabalhadores comuns e, em seguida, três outras de assalariados que se tornaram líderes sindicais. Com base nelas, procuram comparar esses dois grupos, distintos pela natureza do seu engajamento político em torno de uma “identidade operária”, de modo a enfrentar duas questões mais gerais: *i*) qual o princípio da heterogeneidade das formas de participação na nova coletividade industrial? *ii*) que disposições distintas explicam que trabalhadores de uma mesma coletividade elaborem projetos individuais — projetos de operários — ou coletivos — um projeto operário?

No quinto e último capítulo, Antonio Sérgio Alfredo Guimarães examina a trajetória de vida de um operador petroquímico que gradualmente se transforma em ativista e dirigente sindical. Na análise, busca os possíveis mecanismos psicossociais que explicam a singularidade desse caso e as características mais gerais do *habitus* e da socialização que puderam sustentar um certo padrão de trajetória de classe na Bahia dos anos 70 e 80. O autor narra a história de vida desse operador para, em seguida, analisar quatro aspectos de sua trajetória: *i*) a estratégia familiar de mobilidade social; *ii*) as razões da decisão de transformar-se num trabalhador qualificado; *iii*) a estratégia de vida adotada e suas tensões internas; *iv*) as razões que explicam a sua trajetória ocupacional e a sua transformação em ativista sindical.

Como seria natural, num percurso relativamente longo de pesquisas, os autores incorreram em débito com numerosas pessoas e instituições que não podem nomear sem cometer injustiças; mesmo porque, os mais decisivos, os que nos emprestaram o relato de suas vidas, necessitam permanecer anônimos. Devemos, contudo, reconhecer a gentileza de dirigentes e ativistas do sindicato dos trabalhadores químicos e petroquímicos, Sindiquímica, com quem convivemos; assim como a presteza de muitos diretores e gerentes de empresa que nos facultaram acesso às fábricas e aos seus documentos e dados. Devemos também agradecer a ajuda que recebemos dos nossos alunos do curso de Graduação em Ciências Sociais e do Mestrado em Sociologia da UFBA, muito dos quais partilharam conosco, além de sua inquietação intelectual, muitas horas de trabalho como bolsistas de Iniciação Científica, de Aperfeiçoamento e de Apoio Técnico do CNPq. Agradecemos, finalmente, aos colegas de departamento e de mestrado em Sociologia e em Antropologia que proporcionaram o instigante clima intelectual que nutriu nossa reflexão.

Salvador, Bahia, 15 de agosto de 1993

Antonio Sérgio Alfredo Guimarães

Michel Agier

Nadya Araujo Castro

Capítulo 1

CLASSE PROLETÁRIA, TRABALHADORES PRÓSPEROS¹

Nadya Araujo CASTRO
Antonio Sérgio Alfredo GUIMARÃES

As transformações sócio-econômicas experimentadas pelo Brasil nas últimas décadas colocaram-nos muitos desafios teóricos e políticos. A centralidade das áreas urbanas, consolidada ao longo dos anos 80, difundiu estilos de vida e padrões de consumo característicos dos grandes aglomerados metropolitanos. Novos valores e símbolos de *status* passaram a dar sentido às trajetórias individuais e a sustentar aspirações coletivas por direitos encarados como socialmente legítimos, sustentando a emergência de novos atores sociais.

Assim, por exemplo, as práticas e as teorias da ação sindical de assalariados urbano-industriais, principalmente paulistas, constituíram-se, desde o final dos anos 70 e início dos 80, em elementos definidores de um chamado “novo sindicalismo”. Mais que expressão cunhada pelo linguajar acadêmico, esta foi também uma forma de auto-referência, por meio da qual esses coletivos acentuaram a descontinuidade entre as suas práticas e as do passado.

O maior desafio interpretativo colocado por esse sindicalismo relacionou-se com as possibilidades e as virtualidades históricas de um amplo movimento social de base operária no Brasil dos anos 80. Com os metalúrgicos de São Paulo, voltamos ao arquê-

¹ Esse capítulo foi originalmente publicado como “Trabalhadores afluentes, indústrias recentes: revisitando a tese da aristocracia operária”, *Dados — Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, vol. 35, n.º 2, 1992, p. 173-92.

tipo do sujeito operário, tal como classicamente pensado: aquele capaz de dar direção política a distintos segmentos sociais no processo de construção de uma sociedade mais inclusiva. Assim, os grandes movimentos coletivos que envolveram dezenas de milhares de trabalhadores fabris nos fins dos anos 70 e nos primeiros anos da década de 80, travados em aberta contraposição ao regime militar, pareciam revalidar os antigos paradigmas sobre a capacidade dirigente da classe operária, sujeito da transformação histórica no capitalismo.

Todavia, já em meados da década de 80, a recessão e os rumos tomados pela transição política desnudaram a vulnerabilidade desse novo ator. Num contexto ainda autoritário, relações industriais pouco flexíveis limitaram as possibilidades de a ação operária colocar-se positivamente perante a crise econômica. O movimento sindical passou à defensiva, premido na luta cotidiana pela reprodução das condições de existência dos trabalhadores, buscando quando menos garantir-lhes a manutenção do emprego e dos níveis salariais (Almeida, 1988). Os efeitos sociais dessa retração foram tão mais dolorosos quanto mais concentrados nos setores industriais de ponta, nos quais se constituíram geralmente práticas sindicais mais radicais.

Essa dinâmica não foi, entretanto, regionalmente uniforme. Na "fronteira industrial" nordestina, consolidada justamente no decorrer dos anos 80, por meio de incentivos fiscais e financeiros, principalmente na área de influência do Pólo Petroquímico de Camaçari (Bahia), um inusitado fôlego conjuntural permitiu que a vitalidade política dos novos atores sociais sobrevivesse durante toda a década.

No que pese a intenção, por parte das gerências da indústria petroquímica, de edificar uma política de gestão do trabalho que segmentasse econômica e socialmente os novos operários, separando-os da massa trabalhadora regional, e no que pese a intensa subcontratação e a diferenciação de *status* entre trabalhadores, que sedimentou, de fato, a heterogeneidade social no interior das plantas industriais, tal segmentação não se transpôs para campo político. Isso por dois fatores principais, que serão desenvolvidos

ao longo desse livro: por um lado, porque as aspirações de mobilidade dos “novos operários” encontravam limites estreitos na hierarquia fabril; por outro lado, porque a simetria entre as diferenças de classe e de posição na ocupação ancorava-se numa cultura gerencial autoritária, tanto dentro quanto fora das fábricas. Esses fatores acabaram por dotar trabalhadores estabilizados, mas insatisfeitos, de um inesperado poder de barganha política perante as gerências. É significativo que esse poder tenha podido exercer-se exatamente na conjuntura de consolidação desses complexos industriais, nos anos 80.

Criou-se, assim, uma situação inusitada, se pensarmos segundo os cânones marxistas clássicos: exatamente ali onde pareciam postas todas as condições objetivas para o surgimento de uma aristocracia operária —escassa estruturação do mercado de trabalho urbano, escassez de oferta de mão-de-obra qualificada, grande peso do trabalho dito “informal” e ausência de uma política de seguridade social —emergia um segmento cujo discurso repousava numa ideologia de natureza antipatronal. Esse segmento pretendia dirigir a oposição, a um só tempo, ao moderno empresariado (nutrido pela tecnocracia governamental) e ao regime militar que o gestara (Guimarães, 1988).

Por outro lado, vários fatores reduziam a compulsão ideológica e política para que esses trabalhadores reproduzissem a relação de assalariamento. Dentre eles, dois se destacavam: por um lado, a ausência de uma tradição industrial local e de uma cultura operária suficientemente internalizadas pelos trabalhadores inibia a reprodução de aspirações operárias; por outro, a sua origem social em setores da classe média em franco processo de decadência, aliada à experiência política construída no movimento estudantil das escolas técnicas, incentivavam as estratégias de mobilidade.

Por isso mesmo, a proletarização deixava de ser vivida (tal como classicamente idealizado) como a progressiva e irreversível inserção no mundo das relações de compra e venda da força de trabalho e podia ser representada como um investimento transitório, funcionando como um passaporte *para a saída* deste uni-

verso. A moderna classe operária nordestina foi, portanto, na década passada, politicamente vanguardista e fortemente mobilizada por um discurso socialista; apesar disso, esses trabalhadores só muito tenuemente internalizavam o projeto operário como horizonte necessário dos seus destinos pessoais.

Os capítulos seguintes explorarão essa problemática; nesse, buscaremos responder a três indagações preliminares: *i*) como foi possível construir uma identidade operária em regiões onde o avanço do moderno capitalismo se fez tão umbilicalmente vinculado a um “Estado-patrão”, embebido num projeto populista e enraizado numa sociedade de massas? *ii*) por que a exclusão política e social de um grande número de “proletários” não facilitou a transformação de operários financeiramente prósperos em uma “aristocracia do trabalho”? *iii*) quais as relações tecidas por esses novos trabalhadores com outros segmentos sociais importantes, como a burguesia, as classes médias e os socialmente excluídos?

Estado-patrão, regionalismo e classe operária

Um dos aspectos que mais despertam a atenção no estudo desses novos segmentos operários é o decisivo papel do Estado na sua constituição. Tal “origem” é tão inusitada que alguns autores a consideraram um obstáculo à constituição de identidades de classe.

O argumento mais sólido, construído por Francisco de Oliveira num estudo merecidamente famoso (Oliveira, 1987), é o de que o compromisso dos trabalhadores com o destino das empresas estatais que os empregavam inviabilizaria a construção da alteridade necessária para forjar uma identidade de si. E isto por várias razões: ou porque não os levaria a experimentar uma gestão de trabalho verdadeiramente conflituosa ou exploradora; ou porque não os colocaria diante de padrões propriamente capitalistas, mas simples gestores do bem público; ou, ainda, porque os discursos – nacionalista e regionalista – que justificaram

e legitimaram os grandes projetos de desenvolvimento local, mascarariam as verdadeiras relações de exploração tecidas entre classes².

Desse modo, o moderno operariado, cirurgicamente implantado nas áreas de expansão pela ação integrada do Estado e do capital privado, dificilmente chegaria a alcançar a condição paradigmática de “classe-para-si” pelo simples fato de jamais haver conseguido ser uma “classe-para-outros”. Isto é, a emergência de uma identidade operária socialmente constituída e compartilhada requeria a construção do “Outro” – o inimigo de classe no qual os trabalhadores se reconheceriam. E isto se tornava impossível em empresas estatais, nas quais o capital não tem proprietário aparente, ou em filiais de empresas (fossem elas estrangeiras ou extra-regionais), ou ainda em *joint-ventures* de capitais diversos, “cujos proprietários... são uma espécie de burguesias sem burgueses à sua frente” (Oliveira, 1987).

Ora, os anos 70 mostraram, em grande parte do mundo ocidental, que o movimento operário podia ser bastante virulento sob regimes em que o capital e o trabalho eram gerenciados por executivos e técnicos assalariados. Nesses regimes, a figura do patrão cederia lugar à “empresa” e à “companhia”, que procurava interagir com os seus empregados tratando-os como “colaboradores” ou “funcionários”. Parece claro, portanto, que tais formas de gestão não são dotados de eficiência intrínseca, nem necessariamente talhadas a integrar a classe trabalhadora.

Ademais, conjunturas de crise econômica ou de crise de credibilidade da gerência estatal podem deflagrar descontentamentos nos chãos-de-fábrica capazes de vulnerabilizar exatamente aquelas modalidades de gestão do trabalho que se pretendem

² Oliveira (1987, p. 67) escreve: “Durante toda a vigência do período populista, os trabalhadores das estatais, e principalmente os da Petrobrás, jamais farão greves contra a empresa: quando entram em greve é para defender as conquistas nacionais e, sobretudo, a Petrobrás mesma contra o imperialismo”. Por outro lado, no nível das representações sociais prevaleceria a idéia de que “as empresas novas não estão vindo para explorar a força de trabalho, mas para ajudar o Nordeste”.

“hegemônicas”, tornando-as menos aptas para impedir os avanços dos conflitos de classe (Guimarães, 1988).

O estudo das experiências políticas dessas novas frações do operariado brasileiro sugere que sua constituição enquanto classe não pode ser depreendida unicamente das condições materiais e econômicas da industrialização que lhes serviu de berço. Fazê-lo equivaleria a simplificar ilegitimamente o processo de formação das classes, abdicando do significado das diferenças culturais, políticas e ideológicas que sempre o particularizam. Significaria também negar a objetividade das práticas ideológicas e políticas, fazendo retroceder teoricamente as próprias formulações marxianas (Guimarães, 1991a).

Tal como argumentamos em outra oportunidade (Guimarães e Castro, 1990), o processo de formação da moderna estrutura de classes na Bahia não pode ser recuperado apenas pela lógica de uma expansão capitalista que amplia as bases de acumulação do Sudeste e integra ao circuito da reprodução do capital monopolista regiões ainda conviventes com outros padrões de crescimento econômico (Oliveira e Reichstul, 1973).

Esta ótica, conquanto verdadeira, não deixa de ser parcial. Isto porque, para que essa possibilidade viesse a se efetivar no “capitalismo real” brasileiro, os atores locais tiveram que se mobilizar, constituindo-se como classe hegemônica ao tempo em que produziam as condições políticas para que o crescimento industrial tivesse lugar na região.

Nesse sentido, a industrialização não foi o resultado imediato de qualquer necessidade econômica inexorável. Ao contrário, ela foi a pedra de toque de um discurso regionalista das elites, que, desse modo, transformaram os seus interesses particulares (de participar do crescimento capitalista nacional) em interesses gerais, em “interesses baianos”³.

Ora, ao lutar ardorosamente por materializar os interesses comuns, essa elite burguesa construiu a possibilidade de exercí-

³ A demonstração empírica desse argumento encontra-se em Guimarães (1982).

cio de sua hegemonia sobre os setores subalternos. As representações do real e a atuação política destes setores passaram a estar também marcadas pela defesa do desenvolvimento regional, vista por eles como condição para a realização das suas próprias aspirações imediatas. Nesse sentido, a ação da burguesia local forjou as representações e práticas operárias de consentimento, estabelecendo o espaço de possibilidades para a expressão da resistência, de uma forma tão importante e definitiva quanto os determinantes que encontram a sua materialidade na organização do processo produtivo.

Isto exige que se explicitie — o que faremos adiante — o papel das ideologias na produção do consentimento e no entendimento da constituição da hegemonia da classe dirigente no cotidiano fabril, condição elementar para a reprodução das relações sociais de trabalho na moderna produção capitalista.

Aristocracias do trabalho

Um segundo debate importante foi suscitado pelo fato de os trabalhadores da “indústria moderna” receberem salários mais altos que os demais trabalhadores regionais. Vaticinou-se, por isso, a eventual constituição de uma “aristocracia do trabalho”, carente de-consciência operária.

O conceito de “aristocracia operária”, embora pouco preciso, havia se mostrado um recurso interpretativo eficaz, freqüentemente trazido à baila por analistas das classes sociais. Usado inicialmente por Engels e por Lenin para referir-se ao “desvio” economicista e corporativista dos trabalhadores ingleses, o termo foi incorporado à moderna historiografia por Hobsbawm, Moorhouse, Gray e outros para referir-se tanto a um estrato economicamente privilegiado da classe trabalhadora, quanto para explicar o padrão de formação, conflito e consciência de classe na Inglaterra vitoriana⁴.

⁴ Ver Engels (1882, 1889), Moorhouse (1978), Hobsbawm (1973, 1987), Gray (1976).

O conceito está associado, na sua origem, a uma teoria da formação das classes que deriva o comportamento e o pensamento político dos trabalhadores das condições “objetivas” da acumulação de capital. Neste contexto, é usado para explicar um resultado teoricamente inesperado —o compromisso de classe— mediante o argumento de que os altos salários pagos na Inglaterra “corromperam” ou “arrefeceram o ânimo revolucionário” desses trabalhadores⁵.

Apesar das inúmeras qualificações posteriores, um sobretudo nitidamente determinista e maniqueísta permaneceu associado ao conceito de “aristocracia operária”. De fato, nem mesmo os refinamentos teóricos introduzidos pelos estudos sobre o processo de trabalho e suas formas de gestão, ou sobre a estruturação do mercado de trabalho, eliminaram o privilégio dado aos condicionantes tecnológicos e econômicos das atitudes e da consciência operárias, em detrimento dos seus determinantes políticos, ideológicos e culturais⁶.

Ora, enquanto sujeitos históricos, as classes têm interesses que não podem ser concebidos aprioristicamente mas, ao contrário, devem ter sua tecedura empiricamente reconstituída, como ensinou Thompson (1978, 1987). Não se pode dizer que compromissos e alianças de classe representem “desvios”, a não ser que se explicitem os interesses realmente tecidos em termos de cursos comparativos de ação. Não faz sentido, por exemplo, conceber como “classe-em-si”, i.é, sem conseqüências políticas positivas, sujeitos de práticas populares que expressam a situação de opressão e de exploração por meio de *outras* identidades sociais⁷.

⁵ Em Lenin, também, o argumento se desdobra numa conexão causal entre os altos salários e a posição imperialista da Inglaterra.

⁶ Sobre a tese da aristocracia operária na América Latina, ver Jelin e Torres (1982).

⁷ Antes, conviria pensar segundo a estratégia metodológica de Przeworski (1977) que afirma a formação de classe como o resultado de lutas sociais que forjam trajetórias históricas. Para dar eficácia a tal metodologia, é preciso, antes de mais nada, problematizar dois campos fenomenológicos fundamentais: o processo de construção de hegemonia (tanto de uma classe sobre outras, como de uma facção de classe sobre outras) e o processo de constituição dos interesses sociais de classe.

As classes são relações e, nesse sentido, são reais e objetivas (Bourdieu, 1987); mas podem ser também sujeitos históricos, dotados de interesses e de vontade, que não são dados apenas pelas relações sociais de produção. Mesmo quando referidas à produção, essas relações expressam interesses formados não somente na descoberta da contradição, mas também na experiência das diferenças que permitem compromissos.

No limite, o que reproduz as relações de produção é a institucionalização de certas regras de relacionamento entre as classes, que carecem de qualquer automatismo. Assim sendo, nem a reprodução das relações de produção está intrinsecamente assegurada no ato da compra e venda da força de trabalho, nem os trabalhadores se obrigam, necessária e exclusivamente, a desenvolver interesses dirigidos à superação dessas relações.

Metodologicamente, portanto, o que a teoria das classes permite é uma análise histórica de como os interesses se constituem, construindo identidades e subjetividades que definem formas de cooperação e de antagonismo. Só a análise de situações concretas proporciona a identificação dos valores e das práticas pelas quais se construíram interesses e se formaram sujeitos, a um só tempo pressupostos e resultados dos processos de transformação social.

No caso brasileiro, o exemplo dos trabalhadores do ABC paulista nos anos 70 e 80 parece salientar justamente a importância explicativa da conjuntura política e da percepção da situação operária pelos próprios trabalhadores, em detrimento dos privilégios econômicos e do tipo de setor da economia em que eram empregados os que vanguardaram as ações do “novo sindicalismo” (Humphrey, 1982).

No caso baiano, os altos salários pagos pela Petrobrás e pelas empresas do Pólo Petroquímico, em diferentes momentos históricos, tiveram efeitos distintos sobre as atitudes políticas e sindicais daqueles dois contingentes de trabalhadores. Enquanto o sindicalismo petroleiro dos anos 60 construiu-se num compromisso regionalista, cujas mobilizações eram marcadas por bandeiras políticas gerais (como a co-gestão, a defesa dos interesses nacionais e do desenvolvimento regional), o sindicalismo petroquímico vol-

tou-se, desde o seu início, para a defesa de reivindicações de caráter eminentemente fabril e operário. Isto porque, conquanto ambos pudessem ser considerados estratos assalariados economicamente privilegiados, eles se mobilizaram em condições políticas diversas e vivenciaram diferentes instituições fabris.

Entre os trabalhadores do petróleo dos anos 60, os altos salários e as boas condições de trabalho eram garantidos pela mobilização e organização operárias, que visavam ampliar constantemente o espaço político dos trabalhadores na direção da empresa e na definição de suas diretrizes de investimento. Tais objetivos só foram possíveis numa conjuntura em que dominavam a ideologia nacionalista e o populismo.

Já entre os trabalhadores do complexo petroquímico, os salários altos foram encarados como uma “recompensa” por condições de trabalho percebidas como precárias e “dilapidantes” da sua força de trabalho. Partidário de uma ideologia socialista e confrontado com as estratégias “privadas” de gestão das relações industriais, o sindicalismo petroquímico afirmou, sem maior hesitação, o seu caráter antipatronal e antiestatal.

No entanto, é verdade que a luta pela manutenção dos níveis salariais e dos benefícios extra-salariais, apesar de nutrida por antagonismos de classe, foi conduzida no quadro corporativista do sindicalismo brasileiro. No começo dos anos 80, isso chegou a produzir entre as lideranças sindicais petroquímicas certo mal-estar com a excessiva importância conferida pelo seu movimento aos temas “economicistas” em detrimento dos temas “políticos” e fabris.

Todavia, acreditamos que mesmo esse “economicismo” seria insuficiente para caracterizar o surgimento de uma aristocracia do trabalho. Antes de mais nada, porque a atividade sindical foi sempre feita *contra* a vontade das gerências, em franca contestação ao poder absoluto do empresariado no âmbito fabril. Em segundo lugar, porque o discurso que revestia e expressava as reivindicações econômicas nunca foi particularista (voltado somente para a audiência petroquímica) mas, pelo contrário, mostrou-se universalista, inclusivo e confrontacional, de inconfundí-

vel tom classista, articulando-se explicitamente em torno da categoria de exploração do trabalho. Em terceiro lugar, porque as diferenças de interesses entre trabalhadores submetidos a condições contratuais diversas não chegaram realmente a contrapôlos; ao contrário, sinais de solidariedade e de compromisso se evidenciaram na incorporação de demandas dos trabalhadores subempregados às pautas do Sindicato dos químicos e petroquímicos, ou na ajuda à construção de entidades sindicais autônomas, que organizavam e representavam os empregados de empreiteiras.

Ainda que o paradoxo entre atos corporativos e discurso classista pudesse ter a sua origem numa provável contradição entre o discurso socialista das lideranças e a prática “negociadora” da massa operária, parece que as conjunturas políticas brasileiras — instáveis e conflituosas — não têm permitido a cristalização de lideranças, que expressem de um modo “aristocrático” os interesses corporativos das categorias operárias que representam.

Integração fabril e exclusão social

O enorme peso do desemprego e do subemprego, em que se inclui a maior parte dos trabalhadores das áreas metropolitanas brasileiras, induziu outra linha de argumentação sobre os possíveis obstáculos ao processo de formação de uma classe operária politicamente forte e unitariamente constituída. Conquanto aparentemente plausível e, por isso mesmo, arrebanhando muitos adeptos, tal argumento peca por desconhecer as relações possíveis entre os “trabalhadores com estatuto”, os “sem estatuto”⁸ e os desempregados permanentes.

⁸ Denominamos “trabalhador com estatuto” àquele diretamente contratado pela empresa, com acesso aos direitos ordinários e ao reconhecimento gerencial como “funcionário” sendo, por isso, objeto das políticas patronais. Já o trabalhador “sem estatuto” não tem o *status* de servidor da empresa; por sua condição de subcontratado, a relação trabalho e o acesso a direitos envolvem a triangulação com o empreiteiro contratante.

Tomemos como referência dois outros espaços brasileiros, também industrialmente periféricos, as cidades de Brasília e de Recife, nos anos 60⁹. Em ambas, a organização dos trabalhadores sem estatuto e dos desempregados forjou-se em bases comunais e pôde politizar-se sob o influxo da conjuntura política, chegando mesmo a criar articulações duradouras com o movimento operário organizado. Isto sugere a dificuldade de se inferir *a priori* uma relação unívoca entre diferentes segmentos de trabalhadores, explicada unicamente pelo tamanho dessa “reserva”; ao modo, por exemplo, de hipóteses simplificadoras que sustentem que quanto maiores os contingentes de desempregados e subempregados, menores as oportunidades de formação de uma classe operária politicamente atuante.

No nosso caso concreto, sabemos que a relação entre “trabalhadores com estatuto” e “trabalhadores de empreiteira” foi uma preocupação constante do novo sindicalismo que floresceu na Bahia nos anos 80. Essa preocupação se refletiu nas suas pautas de negociação e nas teses programáticas de ação sindical; ela expressou tanto uma estratégia ofensiva de luta política, como uma tentativa de neutralizar o risco que a subcontratação representava para a estabilidade de um grande número de trabalhadores petroquímicos.

Nesse sentido, o debate sobre a complexa realidade da inclusão e da exclusão — material e simbólica — dos diferentes tipos de trabalhadores precisa ser enriquecido, incorporando outros enfoques.

É certo que nem sempre os contingentes da chamada superpopulação operária foram teorizados como um “peso morto”, um obstáculo à formação de uma identidade operária voltada para o confronto de classes. De fato, houve tempo em que a atenção dos paradigmas das Ciências Sociais, notadamente até o alvorecer dos anos 70, apontava insistentemente para um suposto potencial disruptivo dos grupos excluídos e das frações mais pauperizadas que se haviam concentrado nas cidades. Esse

⁹ Esse aumento encontra-se desenvolvido em Castro (1983).

enfoque nada mais foi que uma vã tentativa de reencontrar em outros segmentos de despossuídos a virtualidade revolucionária perdida por uma classe operária vista como afluente, aristocratizada e minoritária.

Entretanto, o passar das décadas encarregou-se de pôr em cheque os esforços interpretativos que se nutriam da crença em sujeitos transcendentais. Por um lado, nem sempre a inclusão na moderna coletividade fabril e o acesso à distinção dos novos símbolos de *status* importaram em integração e consentimento, ou produziram operários aristocratizados. Por outro lado, tampouco a privação material foi capaz de, por si só, promover a elaboração simbólica do antagonismo de classes ou de nutrir práticas francamente disruptivas.

Vimos, anteriormente, que um dos achados empíricos mais instigantes no estudo dos “novos operários” da periferia industrial brasileira é que são exatamente aqueles tidos como prováveis integrados os que expressam um agudo senso de exclusão.

A definição das carreiras operárias, por exemplo, que em outros contextos¹⁰ emprestou um sólido caminho para a integração social à fábrica e para o consentimento operário, na Bahia tem sido a fonte mais importante de insatisfação e ressentimento. Não por acaso o único e amplo *survey* realizado entre os trabalhadores do complexo petroquímico, constatou que a insatisfação em face da política de pessoal, em geral, e dos padrões de progressão funcional, em especial, estavam entre as causas principais da inconformidade no Pólo¹¹. Mais ainda, verificou-se que cerca de 56% dos trabalhadores desejavam mudar de função, muito embora 46% almejassem fazê-lo sem mudar de empresa.

Esses dados documentam que a estabilização da força de trabalho havia trazido consigo um estrangulamento de carreira, especialmente entre os operadores, que lhes retirou qualquer pers-

¹⁰ Ver Gallie (1978) e Hirata (1984).

¹¹ Note-se que essa pesquisa teve lugar num momento (1986) em que tanto as empresas petroquímicas ainda não haviam sido atingidas pela profunda crise atual, quanto a organização sindical no setor se mostrava vigorosa, notadamente na Bahia.

pectiva de promoção num futuro, mesmo que longínquo. Por que isso criava tanta insatisfação na Bahia quando em outros contextos tal não acontecia?

No caso de petroquímicas japonesas implantadas em Camaçari, Hirata observou que as diferentes formas de gestão encontradas no Brasil e no Japão resultam de diferenças societais. Como as especificidades culturais não migram com o capital, as *joint-ventures* petroquímicas que envolvem capital japonês são, comumente, geridas pelo sócio brasileiro e assumem o traço do estrangulamento de carreira tipicamente local.

Em comparação com o que ocorre na Europa, a explicação mais plausível parece estar no caráter despótico e pouco participativo dos aparatos políticos de produção no Brasil. De fato, não há nas empresas do Pólo Petroquímico de Camaçari instituições fabris que permitam a participação operária na definição das condições de trabalho ou na redefinição das relações sociais na produção. E isto é um traço geral das relações industriais no Brasil: inexistente uma “cidadania operária” que compense o bloqueio das carreiras.

Ademais, a política fabril é autoritária e despótica, e se funda numa “cultura técnica” que não se furta de exhibir, em cores fortes, o desprezo reservado ao trabalho pesado ou subordinado. É interessante notar que, apesar de sua formação, os operadores de processo não desenvolvem uma auto-imagem de “técnico”, mas sim de “peão”. As razões para isso só em parte estão dadas pelo processo de trabalho, ao definir-lhes o desempenho de atividades pesadas, cansativas, enfadonhas e arriscadas; mesmo naquelas empresas em que o processo mais se assemelha aos padrões internacionais de automação, exigindo menor intervenção individual, a gestão fabril parece igualmente incapaz de “integrar” os trabalhadores.

Generalizaram-se, assim, entre esses “novos operários” as insatisfações com respeito à carreira, às práticas de gerência e às condições de trabalho. Isso porque as relações sociais *na* produção não apenas reforçaram a hierarquia decorrente da divisão técnica do trabalho, como subordinaram o trabalhador de modo

a eliminar as suas formas de expressão política. Tais traços do regime fabril, longe de serem manifestações de uma cultura local, são antes decorrentes de uma legislação social que impede a organização operária ao interior das fábricas.

Ao peão não se colocava, portanto, a opção de ascender socialmente por meio de uma carreira, posto que esta se encontrava fortemente bloqueada pela estabilização da força de trabalho. A saída para tal dilema foi encontrada em dois planos do imaginário operário: por um lado, na redefinição da sua força coletiva, mediante a participação político-sindical; por outro, na definição do trabalho operário como “emprego transitório” e passageiro. Um e outro são evidentes antídotos para o sentimento de exclusão, nutrido pela frustração da mobilidade.

A experiência dessas novas gerações operárias parece, assim, muito distante das expectativas clássicas de “proletários livres e despossuídos”, que “nada mais tinham a perder a não ser os seus grilhões”. Para estes, a exclusão era total, abrangendo todos os planos, do material ao simbólico.

A desilusão no potencial revolucionário do proletariado fabril e a crença alternativa na capacidade disruptiva do “lumpen-proletariado” assentavam-se no entendimento de que a exclusão material extrema, embora pudesse inicialmente conviver com a possibilidade da inclusão simbólica, mais cedo ou mais tarde (chegava-se mesmo a estimar, entre os migrantes de segunda geração), daria lugar a um sentimento de privação relativa que alimentaria a sua capacidade negadora da ordem social.

As trajetórias dos “novos operários” baianos documentam que grande parte desses trabalhadores procurou na moderna indústria petroquímica um meio de ascender socialmente, antevendo a rota de mobilidade que os levaria ao seio da classe média mais estabilizada. Em verdade, isso corroborou outros estudos empíricos voltados para entender atitudes e comportamentos de modernos assalariados no Brasil. Particularmente interessantes são as similitudes com os trabalhadores paulistas dos anos 60, empregados na indústria automobilística; a motivá-los também estava a busca da ascensão social e a perspectiva da autonomização

individual futura, do “estabelecer-se por conta própria”, indicativos de uma tendência à insubordinação do trabalhador ao capital (Rodrigues, 1970).

De que modo essas expectativas de ascensão social, trazidas para a fábrica pelos “novos operários”; se coadunaram com as relações sociais que organizavam o seu trabalho? Nas condições de uma gestão autoritária, muito cedo o trabalhador percebe que ocupa uma posição subordinada e que a classe média real é formada pelos engenheiros, e não por eles. Mas isso é apenas um aspecto da vivência operária. Mais que a subordinação e a arbitrariedade a que estão submetidos, os trabalhadores, principalmente os que trabalham de turno, experimentam a total falta de controle sobre seu tempo e a exclusão do seu antigo espaço social de interação.

Há, por fim, um choque entre as aspirações de ascensão e as condições concretas de mudança no patamar de consumo. Esse choque tornou-se particularmente notório nos anos 90. Não há dúvidas de que, num primeiro momento, os salários dos trabalhadores petroquímicos abriram portas a padrões de consumo antes reservados às classes médias: eles alteraram a sua localização residencial e multiplicaram os símbolos do novo *status* adquirido, expressos especialmente no consumo de bens duráveis¹².

Mas, simultaneamente, redefiniram-se os padrões de consumo da verdadeira classe média, sob o impacto dos altos salários de engenheiros, gerentes e técnicos de nível superior. Graças à massa monetária que passava a circular localmente, praticamente todas as camadas sociais redefiniram seus hábitos de consumo e a simbologia de sua auto-identificação social. Sendo assim, dificilmente o comportamento “novo-rico” desses operários afluentes eliminaria as marcas socialmente construídas de distinção social.

O que acontece efetivamente é que os trabalhadores, mesmo quando se confundem com algumas camadas empobrecidas de profissionais de nível superior, movem-se nos limites da sua su-

¹² Ver Capítulo 3.

bordinação: presos ao tempo e ao espaço social definidos pelo trabalho na fábrica, marcados pela exclusão, seja de uma cidadania operária, seja do convívio social ordinário. Assim, enquanto não vivenciem um processo de exclusão material, convivem com um agudo sentimento de exclusão simbólica.

As classes e seus limites

Para concluir, colocaremos algumas questões que, suscitadas por esses debates, carecem de estudos empíricos mais cuidadosos. Podem compor, assim, uma nova agenda de pesquisa.

Em primeiro lugar, a profunda reconfiguração dos setores assalariados industriais reintroduziu a necessidade de conceitualizar a classe operária quanto à sua diferença específica, isto é, dos elementos que a fazem irreduzível em face de qualquer outra classe. Parecem tornar-se particularmente fluidos os limites entre a classe operária e a classe média. Seja pela crise dos paradigmas clássicos sobre o aprofundamento da separação entre concepção e execução, e a multiplicação de complexas ocupações fabris assalariadas, voltadas para as funções de controle; seja pelo enriquecimento da divisão do trabalho industrial, fruto da acelerada renovação tecnológica. Esses fatores ampliaram significativamente o peso daqueles contingentes de modernos assalariados industriais que atuam como porta-vozes da razão empresarial, agindo muitas vezes como tradutores simultâneos da razão patronal e da razão dos chãos-de-fábrica.

Parece claro que o conceito de classe operária não se estende até esses últimos, embora todos compartilhem a condição formal de assalariados fabris. Entretanto, quando o trabalho concreto de ocupações especializadas tende a se transformar em trabalho abstrato, fazendo da flexibilidade do trabalhador o contraponto necessário de uma produção igualmente flexível e internacionalizada, há que se rediscutir a pertinência de outro conceito clássico, o de "trabalhador coletivo". Nesse caso, o coletivo já não é certamente apenas operário.

Essa discussão se torna ainda mais complexa quando se incorpora a dimensão da intersubjetividade dos atores e se penetra no domínio do simbólico, na busca das identidades constitutivas dos sujeitos coletivos. Nesse caso, os limites de tangibilidade da classe operária devem ser pensados de modo a recuperar outros determinantes – que advêm da cultura – e se destinam a restabelecer os nexos entre subjetividades pessoais e grupais, individuais e coletivas, num desafio permanente para o entendimento do processo de formação de atores sociais.

Isto nos remete a uma outra consideração: em face das novas formas de sociabilidade, de representação das diferenças e de construção de práticas sociais, ainda é cabível pensar que a moderna classe operária detenha a potencialidade de vanguardar os setores subalternos? Tem-se, ao menos, que admitir que é cada vez mais nítido o papel das classes médias como tradutoras e articuladoras das demandas particulares, fazendo as vezes de vaso intercomunicante entre razão do Estado e razões privadas.

Por um lado, é certo que o aprofundamento das heterogeneidades estruturais não impediu o surgimento de vanguardas operárias (como foi o caso dos modernos assalariados petroquímicos do Nordeste, nos anos 80); entretanto, este não é o único caminho no horizonte político imediato. Ao contrário, um balanço estatístico das greves realizadas no Brasil entre 1978 e 1986 demonstrou que, conquanto tenham sido os assalariados industriais os recordistas em paralisações, foram os setores médios os que apresentaram as maiores quantidades de jornadas perdidas, a sugerir o avanço da sua organização (Almeida, 1988).

Por outro lado, a atual conjuntura de crise e as políticas de ajuste estrutural que nela se implementaram, ultimaram a falência do modelo do “Estado-patrão”. Se os governos militares e a crise econômica que os seguiu estimularam a superação da velha modalidade de gestão paternalista das relações industriais, o neoliberalismo dos anos 90 almeja completar esse processo mediante a total privatização do capital industrial. Essa nova orientação está provocando uma avassaladora onda de racionalização tecnológica e organizacional que tem posto em xeque

alguns dos mais caros nichos da organização dos “novos operários” no Brasil.

De resto, outros fatores aumentaram a vulnerabilidade política desses contingentes operários; dentre eles, se destacam: *i*) a ausência de um Estado-Providência, provocada pela secular relutância das nossas elites em implementar políticas sociais inclusivas e eficazes; *ii*) a inexistência de regulação institucional de direitos mínimos, que possibilitem o nascer de uma “cidadania operária”; *iii*) o impacto dos sucessivos choques recessivos.

O presente pesa sobre os ombros das vanguardas operárias, premidas por pressões contraditórias, conquanto todas elas igualmente impositivas e urgentes. Assim, têm que defender o emprego sem prescindir de buscar melhorias salariais num contexto de intenso conflito distributivo; têm que negociar e jogar o jogo da institucionalidade sem, entretanto, perder a autonomia contestatória; têm que defender interesses corporativos, prementes numa conjuntura de recessão sem, contudo, perder a capacidade de representar interesses gerais, condição *sine qua non* para dirigir mudanças sociais de fôlego.

Tudo isso traz consigo um complicador adicional: a sociedade brasileira poucas vezes parece haver sujeitado número tão significativo dos seus membros a níveis tão extremos de empobrecimento e exclusão material. Nessas condições, como resistir à mercantilização dos direitos da cidadania? Como não ceder aos apelos messiânicos? Como não impor à frágil estrutura institucional em construção os ônus dos experimentos de uma transição pelo alto?

Assim sendo, como pensar a direção política de classe, quando a extrema exclusão priva considerável massa dos cidadãos e cava um abismo entre o discurso operário, frequentemente eivado no corporativismo, e as demandas mínimas de sobrevivência dos que não dispõem sequer dos grilhões do trabalho assalariado para perder?

Estas são, sem dúvida, questões abertas para pensarmos o horizonte possível para a atuação daqueles operários recém-talhados na dinâmica de transformação da realidade brasileira.

Capítulo 2

TÉCNICOS E PEÕES: A IDENTIDADE AMBÍGUA¹

Michel AGIER

Antonio Sérgio Alfredo GUIMARÃES

Os trabalhadores industriais em Salvador representam uma fração muito peculiar do operariado brasileiro. Trata-se de um segmento no qual 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).

No Capítulo 1, Castro e Guimarães procuraram caracterizar as mudanças sociais na região, discutir e problematizar a formação de classe desses trabalhadores. Desafiam, assim, teses importantes como a suposta criação de um enclave sócio-econômico, a pretensa formação de uma aristocracia do trabalho e outras formas mais

¹ Esse capítulo foi anteriormente publicado com o título de "Identities em conflito (a construção social e simbólica do técnico e do peão na indústria de processo contínuo em Salvador, Bahia)" na *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n.º 13, jun. 1990, p. 51-68.

brandas de determinismo econômico e tecnológico. Ainda que de uma perspectiva estrutural, evidenciam a necessidade de se aprofundar o estudo da formação dos sujeitos, de suas representações simbólicas e de suas formas de identificação social.

É justamente nesse terreno que o presente capítulo se situa, procurando avançar algumas reflexões iniciais. Discorre principalmente sobre dois desafios teóricos bem delimitados: 1) como entender o entrelaçamento entre culturas de empresas, que refletem sobretudo requisitos tecnológicos e gerenciais, e culturas do trabalho, forjadas no cotidiano das relações sociais na produção? 2) como explicar, em face da incipiência de tradição urbano-industrial, a riqueza de recursos culturais capazes de apetrechar novas trajetórias sociais conducentes ao trabalho fabril?

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 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 contemporânea da classe operária, visto que nela se encontram os trabalhadores mais bem 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.é, do ponto de vista de um sujeito dotado de história, de projeto e de percurso. Torna-se possível assim, sem afastar-se das referências fabris, integrar as referências extrafabris (culturas, ideologias e políticas locais) que contribuem para a formação de subjetividades operárias.

Os dados utilizados 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 quarteirão 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 baseiam constituíram, a um só tempo, o principal incentivo e o maior desafio desse texto: construir a complementaridade e a organicidade teórica entre as duas tradições, sobrepondo-as, às vezes, a eventuais lacunas empíricas.

O capítulo 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, a análise percorre o caminho inverso: em vez de partir das determinações da organização fabril, nos inserimos desde o início no sistema simbólico dos sujeitos; em vez de nos defrontarmos com “técnicos” que se descobrem “peões”, encontramos-nos dian-

te de 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 são programados previamente e instruídos automaticamente aos equipamentos. No caso da indústria de propriedades², por tratar-se de processos físico-químicos, não há nenhuma 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 na qual 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 ele quem lhe determine a velocidade ou a qualidade. Para desempenhar adequadamente essa

² Isto é, aquela que transforma propriedades físico-químicas (como a química, a petroquímica, o cimento, a celulose etc.) e não apenas a forma do objeto de trabalho.

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. Daí a necessidade de se estabilizar um coletivo operário que adquira um íntimo conhecimento da planta e que desenvolva um certo código ético-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 plantas que compõem uma fábrica química.

De fato, sendo automatizada, a operação normal exigiria um número diminuto de trabalhadores se esses fossem usados de modo intensivo. 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 emergência³.

Do mesmo modo, por menos automatizada⁴ 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 o que se quer incentivar. Além do mais, o desempenho é principalmente coletivo, sendo difícil medi-lo quanto a 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

³ Esse item foi pela primeira vez observado por Blauner (1964).

⁴ Nesse caso o controle do processo é feito por meio de instrumentos de base pneumática e analógica, exigindo leituras regulares dos parâmetros do processo pelos operadores de campo.

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 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 leque 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-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, acabam por especializá-lo, a “casá-lo” com uma planta. Isso porque conhecimentos e sensibilidades extraordinários de monitoramento de opera-

ção 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 mediante o 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: em vez de bacharéis, com domínio da cultura literária, ou doutores, com domínio da cultura científica, os técnicos teriam, na medida exata, o domínio especializado da 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,

“VOCÊ TEM QUE SABER”

“Eu era um volante [operador volante, na primeira empresa do Pólo em que 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 em que 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.” (Trinta e quatro 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 isso 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 conversas, 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.)

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, mediante a 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.

À 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, por meio de uma atitude reflexiva, medida, disciplinada, que evite erro, descaso, imprecisão, 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 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 inculcado 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 pra fazer? um tanque pra 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 técnico-científicos, responsável pelo trabalho em determinada área de competência e capaz de organizar suas tarefas a partir de normas objetivas e racionais de autodisciplinamento.

Essa representação é materializada em planos de carreira em que 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 “interpelação” 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, médio, primária) é o traço mais significativo para entender as relações de hierarquia entre os diversos segmentos assalariados no interior da fábrica petroquímica.

Quanto ao 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 maior saber e de 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 consolidam-se 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 detrimento da competência técnica operacional demonstrada por indivíduos⁵.

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

⁵ Esse ponto é negativamente ilustrado pelo caso, reportado por Guimarães (1988), de uma fábrica de gestão paternalista em que a área de operação, para todos os fins práticos, era território dos trabalhadores de nível médio, os quais exerciam até mesmo 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.

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.

Institucionalmente, esses conflitos se expressam sobretudo em relação às carreiras operárias. De fato, a carreira poderia incumbir-se de minorar o caráter discriminador da cadeia de subordinação uma vez 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 mão-de-obra estabilizada e experiente, obrigando 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

“NÃO TEM JEITO, ELES 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. Aí, 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, responsáveis pela produção da empresa.” (Operador, petroquímica.)

A designação dos superiores é vaga. Ela pode concentrar-se num “eles”, que no primeiro caso citado abaixo parece identificar “a diretoria”, ou no segundo trecho agrupa “chefes,

engenheiros e gerentes” (numa situação, rara, em que 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 pra garçom, o lado de lá.” (Operador, química.)

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, na Bahia é a fonte mais importante de insatisfação e ressentimento (Guimarães, 1988; Castro, 1988).

Mediante 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. Voltaremos a seguir para o exame desse ponto.

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 (anos)	n.º abs	%
aux. operação				10,0	4	2,7
operador I	6,5	157	57,71	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 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: Trabalho de campo, 1987; Cnpq/ORSTOM/UFBa.

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 aproveitar-se, nos anos 70, 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 segundo 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 processo⁶. Jovens e escolarizados, a representação que fazem do trabalho 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 segundo grau (freqüentemente 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 por meio da universidade.

⁶ A noção de “coletividade industrial” é usada por Morel (1989) para designar a relação cidade/fábrica. Ampliamos aqui o uso dessa noção para abranger o espaço social formado pelo conjunto das categorias e instituições urbanas e industriais da Região Metropolitana de Salvador, engajadas no funcionamento das indústrias de processo.

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.

Freqüentemente, 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 determinam não somente a subjetividade do trabalhador, mas marcam 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 legitima 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 semiquualificados e sem carreira.

Não se pode delimitar, porém, essa diferença interna estritamente quanto a funções: alguns operadores, por exemplo, se afastam da simbologia dominante do "operador" (a depender, principalmente, do sub-ramo em que trabalham), ao passo que, ao contrário, alguns trabalhadores com forte capital escolar e técnico se encontram provisoriamente em funções desclassificantes, por causa da 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 com base na 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).

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, se pode observar frequentemente uma trajetória paterna de "saída da pobreza" (chegada ao final da vida profissional a 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. Pôde constituir, contudo, uma representação do trabalho e do dinheiro que permitiu a esses outros-dentro-da-mesma-coletividade-industrial conseguir, por 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 segundo grau conseguido a duras penas, depois de já se ter começado a trabalhar, completado em cursos noturnos e supletivos, com idade em torno de vinte e cinco anos, ou quando se tem um nível secundário incompleto (escolaridade interrompida no ginásio) o acesso ao Pólo ou a qualquer indústria de processo é uma “luta”.

É preciso “batalhar” muito, ou seja, se dispor a: 1) 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; 2) 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; 3) “Entrar pela janela”, isto é, contornando as provas formais de seleção graças a relações pessoais, o que na verdade somente vale para o ingresso nas funções de auxiliar e ajudante; 4) “Saber se satisfazer” inicialmente com as empresas relativamente desvalorizadas (dentro de uma gradação 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 “maior”.

Nos discursos desses trabalhadores, a valorização do trabalho no Pólo se faz primeiramente em salário. A diferenciação de *status* com base no 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 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 predeterminada 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. Aí conversando, conversei lá bastante. Depois fui entregue ao chefe da área. Me procuraram saber se eu tinha conhecimento de operação, 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 superconhecido aqui dentro de Salvador: Doutor T... Aí cheguei pra ele, conversando com ele. Isso foi lá, na clínica S.M. Ele faz: ‘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. Aí 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 defronte. 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.” (Trinta e cinco anos, casado, dois filhos, operador I numa empresa química do Pólo, salário: oito salários mínimos.)

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 qualidades 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.

A diferença entre esses trabalhadores de origem pobre e os 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*, ao passo que os últimos puderam elaborar projetos profissionais, adquirir o capital escolar e técnico adequado à indústria de processo e alcançar, “naturalmente”, o título de técnico de nível médio.

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 de honra nos meios populares e pobres 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, 1990). 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-chave 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 trabalhou [a esposa] trabalhou, trabalhou desde dezesseis anos [de balconista]. Agora ela parou porque... Não tem necessidade, o que eu ganho [oito salários mínimos] 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 numa concessionária de peças de automóveis, diz para seu marido, operador de processo no CIA:

“—Machista! Assim que ele entrou na S. [empresa em que está há dez 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 econômicas ou organizacionais, do não-trabalho imposto às outras mulheres pelos maridos “machistas”: 1) as rendas dos maridos das 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.

Essa diferença de percurso se reencontra nas representações das posições e dos projetos profissionais e nas relações sociais no ambiente fabril. À legitimidade dos técnicos de nível médio

corresponde a 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 tornar-se sem ruptura um “peão” nas relações sociais da empresa. As designações morais e a atitude submissa podem reproduzir-se 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” pelos 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 de forma mais cultural do que técnica: “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 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 subalternos 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 per-

“AGORA NEGRO, COM AQUELA ROUPA!”

“Às 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 todo 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 farda, pra andar todo limpo, né? — então o cara anda à migué, todo 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 todo à migué, todo sujo. Agora, negro, com aquela roupa! Vai ver: cheio de anel assim. O chefe chamou ele: ‘vem cá, rapaz!, 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: com todo mundo. ‘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 num empresa metalúrgica, completou o segundo grau com vinte e quatro anos, depois de ter trabalhado já quatro anos na indústria de processo em várias funções subalternas; num outro departamento, ele faz o inventário normativo das qualidades necessárias à promoção nos diferentes degraus 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”.

guntam se o Pólo é mesmo seu lugar. O mas comum é que eles delimitem sua identidade por meio 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 diferenciar-se do seu meio social e urbano sob vários aspectos: 1) pela maior autonomia de renda e de organização em relação às famílias de origem dos cônjuges; 2) pela institucionalização imediata do casamento civil; 3) 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 matrifocais e pela desvalorização da figura do pai. Os matrimônios constituem então símbolos locais de uma família “legal”, equilibrada, em que 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 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 metade do conjunto da mão-de-obra morava no momento do ingresso) em direção aos bairros abastados, modernos, novos, geralmente localizados junto à orla marítima ou, de maneira mais modesta, em direção às zonas socialmente intermediárias (bairros de pequena classe média ou conjuntos habitacionais em áreas de expansão)⁷.

Os que continuam nas zonas mais pobres da cidade travam uma luta *in loco* no sentido de uma reclassificação social. A luta consiste, 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 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 duradoura) 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” etc.

Descaracterizar, “limpar” esse espaço e, por conseqüência, alterar a sua identidade e a dos sujeitos que o habitam é um exercício imaginário de ruptura com as marcas de marginalida-

⁷ Uma análise detalhada da mobilidade residencial dos trabalhadores do Pólo pode ser encontrada no capítulo seguinte.

de que caracterizam o espaço urbano em que se vive. Se, na 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”⁸: 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 Aiyê (formado na Liberdade) etc.

Diante dessa 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 discurso do “outro” (no caso, um discurso historicamente branco) para transformar o “mesmo” (negro) num estranho.

⁸ Uma visão antropológica e filosófica que ressalta ao mesmo tempo a pluralidade dos focos e a coerência global da cultura negra é dada por Muniz 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 colocamos aqui em relação às práticas simbólicas objetivamente negras e às posturas identificatórias de “branqueamento”.

Esposar o discurso branco, hierárquico da “aparência” significa expor-se a embaraços freqüentes 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, 1989).

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 a 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) relembraada 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 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, incutida 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)⁹.

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 1989:8). 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 à uma identidade profissional 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, mediante as práticas e os discursos que evidenciam com relação à família, à residência e à identidade racial, participam decisivamente da definição dos “trabalha-

⁹ O desgaste de saúde causado pelo trabalho de turno passa a ser, então, não só um cansaço físico, mas também um desregramento dos ritmos biológicos e sociais.

dores 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 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 bipolar, com base em diferenças de nível de escolaridade (médio/superior).

Esses trabalhadores se orientaram 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. Para eles 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 na elaboração dos discursos reivindicatórios 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 1987:178). No caso da greve do Pólo de 1985, apenas dezessete por cento dos operadores de painel e vinte e dois por cento dos operadores de campo voltaram ao trabalho antes do

pronunciamento do fim da greve pelo sindicato, ao passo que entre os trabalhadores semi ou não-qualificados esse percentual atingiu 61% (Guimarães, 1991).

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 enfatizam-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.

A postura cultural e política determina o “peso funcional” (Bourdieu, 1982:12) 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 classes 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: 1) 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; 2) 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 legitimar-se pelo esforço; de outro lado, o peso quantitativamente minoritário dos forjadores reais dessa representação na composição do “novo operariado baiano”; 3) 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*, antigo, de “peões”.

Capítulo 3

MOBILIDADES: ALGUMAS FORMAS RECENTES DE DIFERENCIAÇÃO SOCIAL¹

Michel AGIER

Nesse capítulo, procuramos entender como se constrói a especificidade do novo segmento de trabalhadores industriais baianos. Essa especificidade é ao mesmo tempo individual — por se expressar no âmbito familiar e da sociabilidade urbana imediata de cada trabalhador — e coletiva — por ser relativa aos traços que caracterizam e diferenciam o grupo em comparação com outros na estrutura social local. Baseados na análise de vinte e cinco trajetórias profissionais de trabalhadores das novas indústrias baianas — pesquisados na Liberdade, seu bairro de residência —, refletiremos sobre a relação entre trajetória profissional, mobilidade residencial e mudança de *status*. Em seguida, com base em dois estudos de caso, discutiremos o processo de formação de lideranças fabris (profissionais *versus* sindicais), enfocando os universos fabril e extrafabril².

¹ Este capítulo retoma dados e análises que compuseram dois artigos anteriormente publicados: Agier, Michel. "Lógica da diferenciação social. Nota sobre as trajetórias profissionais no novo operariado baiano", *Caderno CRH*, n.º 12, 1989. Salvador: CRH/UFBa e Editora Fator, p. 97-109; e Agier, Michel. "Espaço urbano, família e status social. O novo operariado baiano nos seus bairros", *Caderno CRH*, n.º 13, 1990. Salvador: CRH/UFBa, p. 39-62.

² Três tipos de dados sustentam essas reflexões. Primeiro, um levantamento de trajetórias efetuado em 1987 e 1988 nas residências de vinte e cinco trabalhadores industriais, no bairro da Liberdade, Salvador; esse levantamento foi parte do processo de elaboração de uma ampla monografia do bairro da qual decorreram outras publicações (Agier 1990,

Essas reflexões, tanto quanto a pesquisa de campo que as fundamenta, procuram desenvolver um ponto de vista etnológico sobre as mudanças sociais ocorridas em Salvador entre os anos 70 e 80. A partir da familiarização com um meio social e urbano dado — o bairro da Liberdade, seus moradores e sua vida cotidiana — procuramos entender como se construiu, do ponto de vista desse meio, a diferença social que especifica os assalariados das novas indústrias baianas em Salvador. Nessa perspectiva, o *corpus* de vinte e cinco trajetórias de trabalhadores, moradores do mesmo sub-bairro de observação — uma pequena parte do bairro da Liberdade —, permitiu-nos abordar de forma indutiva algumas questões gerais colocadas pelo processo de mobilidade na Bahia.

Que regularidades se evidenciam nas trajetórias estudadas? Elas permitem constatar alguma simultaneidade entre mobilidade, diferenciação e construção de identidade? Em que medida as histórias desses assalariados contrastam com o destino dos outros trabalhadores urbanos com os quais, irmãos ou amigos, eles convivem no mesmo meio urbano? Como interpretar as relações tão constantes entre a trajetória profissional e as mudanças familiares, residenciais e de *status*?

Trilhos profissionais da mobilidade social (na Liberdade)

O bairro

A Liberdade, onde foram colhidas as trajetórias analisadas, é considerado um bairro operário e negro. Urbanizado no início do século, cresceu mais celeremente a partir dos anos 40, em especial com a vinda de migrantes, inicialmente do Recôncavo

1992). Segundo, estudos de caso aprofundados junto a alguns desses trabalhadores (incluindo observações e entrevistas nos seus domicílios); dois desses estudos, relativos a líderes operários, são apresentados nesse capítulo. Terceiro, dados quantitativos sobre os bairros de residência de cerca de 2.000 assalariados de duas grandes empresas do Pólo Petroquímico (colhidos em 1987).

e, depois, de diversas zonas rurais do Nordeste. Dessa época datam as maiores “invasões” do bairro, tanto quanto as suas “avenidas” – denominação local para os inúmeros becos e vielas de que se compõe (Agier, 1990). Antiga área periférica, o bairro está agora completamente integrado ao tecido urbano central, se bem que se costume chamá-lo, por vezes, de “periferia” – marca de distância social antes que espacial.

A população da Liberdade alcança atualmente cerca de 130.000 habitantes. É uma área de baixa renda, sem ser, entretanto, a mais miserável da cidade. Sua população ativa se compõe principalmente de trabalhadores subalternos de empresas tradicionais (porto, comércio, indústrias alimentícias) e da indústria moderna (petróleo, química, metalurgia). Em 1980, 18,1% da população ativa do bairro trabalhava na indústria de transformação ao passo que, no conjunto da cidade, essa taxa era de 14,7%. Aí residem, também, pequenos e médios funcionários públicos, trabalhadores do comércio, artesãos e empregadas domésticas.

Segundo os dados da nossa pesquisa (colhidos em 1987), 5,7% dos trabalhadores contratados pelo Pólo Petroquímico moravam nesse bairro no momento do seu ingresso na empresa. Esse fato colocava a Liberdade entre os principais bairros de origem residencial da mão-de-obra recrutada, sendo o primeiro deles entre os trabalhadores de estratos inferiores. Pesquisa realizada em 1981 sobre o sistema metropolitano de transporte, encontrou que moravam na Liberdade 8% dos assalariados do Complexo de Camaçari e do Centro Industrial de Aratu (CIA), o que representava a maior concentração urbana dessa mão-de-obra (CONDER, 1982).

No sub-bairro em que desenvolvemos o nosso estudo, as rendas das famílias situavam-se, em 1988, entre os limites de um a dez salários mínimos, raramente mais. Apenas os pequenos patrões artesãos, os comerciantes e transportadores e alguns poucos assalariados do Pólo Petroquímico, do Centro Industrial de Aratu e da Petrobrás apresentavam rendas superiores a esse limite.

As ocupações no sub-bairro incluíam desde a prestação de serviço individual (empregada doméstica, lavadeira, costureira)

ao trabalho regular (na produção ou na administração) no Pólo Petroquímico, na Petrobrás, no Centro Industrial de Aratu, no Porto de Salvador e na construção civil. Pequenos empregados do comércio (vendedores de lojas, bancários), comerciantes e artesãos autônomos também foram encontrados.

Por meio dos canais de interconhecimento dentro do bairro, selecionamos e entrevistamos os trabalhadores industriais. Procuramos, então, observar as recorrências formais nas trajetórias individuais, mesmo sem qualquer pretensão de generalidade. Essas recorrências apontavam para a existência de uma lógica específica ao grupo privilegiado na análise. Lógica que acaba por tornar "operárias" trajetórias que eram simplesmente profissionais; ou seja, a posição atual do sujeito dá um significado *a posteriori* às suas práticas passadas e constrói um sentido para sua história.

As gerações

Entre as vinte e cinco trajetórias profissionais estudadas, distinguem-se duas gerações de trabalhadores. A primeira, é composta por aqueles que entraram no mercado de trabalho nos anos 40-50, isto é, antes da criação e do desenvolvimento das indústrias dinâmicas ligadas ao petróleo. Essas trajetórias são encontradas na Petrobrás, matriz e referência fundadora do ciclo de crescimento econômico, ou nas empresas modernizadas a ela correlatas (como as de plástico). A segunda geração, mais jovem, ingressa no mercado ao tempo em que as novas indústrias começavam a se implantar (vale dizer, nos casos estudados, entre fins dos anos 60 e a segunda metade dos anos 80; 1986, para o mais novo); essas novas indústrias criaram uma forte concorrência em relação às antigas, simplificando, de certa forma, as escolhas profissionais (ver Quadro 1).

Esse primeiro corte, por geração, ilumina uma série de diferenças, no que refere à duração das fases da vida profissional, às estratégias desenvolvidas, e aos valores em relação ao trabalho.

A formação, o emprego e a identidade profissional

Comparando as duas gerações, depreende-se uma primeira diferença, relativa à idade em que as pessoas começaram a trabalhar: doze anos, em média, para a primeira geração; dezessete a dezoito anos, para a segunda. A diferença reaparece quando se observa o período de escolarização, mais longo no segundo grupo; isto remete à exigência recente de nível escolar mais elevado para admissão nas empresas, o que indica tanto a maior escolarização da mão-de-obra, quanto a automatização dos processos produtivos.

Essa diferença nas políticas de recrutamento se expressa nas trajetórias individuais dado que, nas empresas mais recentes, incluindo a Petrobrás na atualidade (e diferentemente da Petrobrás dos anos 50), ter uma escolaridade secundária completa representa uma vantagem evidente: treze dos 21 trabalhadores da segunda geração tinham esse nível escolar no momento de sua admissão, fosse ao Pólo, ao CIA ou à Petrobrás. Não obstante, eles obtiveram essa formação gradualmente. Trabalhavam em outros setores enquanto completavam sua formação escolar (sete dentre treze casos) em cursos noturnos ou durante os períodos de desemprego ou de subemprego.

O ingresso na vida ativa deu-se por meio de empregos muito pouco ou mesmo não remunerados. As vias de acesso remetem aos meios familiares ou de residência: algumas vezes, na “empresa” da própria família nuclear ou de um parente (sete casos)³; outras vezes, em emprego arranjado, por um parente (sete casos) ou por um amigo do bairro (dois casos). A frequência com que operam essas vias de acesso é significativa e independe do nível escolar atingido antes do primeiro emprego.

Retrospectivamente, essa fase aparece como um período preparatório, no qual *i*) formam-se as disposições para o trabalho, seus horários, suas sujeições disciplinares; *ii*) produz-se a fami-

³ Motorista de táxi, barraqueiro, escriturário, datilógrafo, contador, ajudante nas oficinas familiares (molduras, decoração, eletricidade, eletromecânica, restaurante).

Quadro 1
TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS (COPEC, CIA, PETROBRÁS)
LIBERDADE, 1987

Caso	Idade	Idade no início do trabalho	Primeiro trabalho	Ano de início do primeiro trabalho	Emprego atual	Ano de início do emprego atual	Formação na admissão no emprego atual
I Geração							
1	54	16	carpinteiro (convento)	1949	operador de caldeira — Petrobrás (aposentado 1984)	1959	2.º grau incompleto
2	51	12	ajudante de oficina (convento)	1948	chefe operador de máquina — COPEC (plástico)	1987	1.º grau incompleto
3	49	10	ajudante (marcenaria)	1948	eletricista — Petrobrás	1973	2.º grau completo
4	48	9	ajudante (oficina mecânica)	1948	operador de produção — Petrobrás	1961	1.º grau incompleto
II Geração							
1	35	?	motorista de táxi (família)	?	operador de processo I-COPEC	1977	2.º grau completo (Laboratório)
2	36	18	ajustador de máquina CIA	1969	técnico de laboratório-COPEC	1974	2.º grau completo
3	30	17	vendedor de loja	1974	auxiliar de segurança industrial — Petrobrás	1986	2.º grau completo (contabilidade) + formação profissional (digitador)
4	30	22	biscateiro	1979	auxiliar de serviço pessoal COPEC	1986	2.º grau completo
5	28	11	escriturário (família)	1970	aux. segurança industrial COPEC	1985	2.º grau completo
6	34	19	"office-boy" (Construtora)	1972	operador de processo I-COPEC	1982	2.º grau incompleto
7(F)	22	21	instrumentista-Petrobrás	1986	instrumentista-Petrobrás	1986	2.º grau completo (instrumentação)
8(F)	23	20	auxiliar de compras-COPEC	1984	auxiliar de compras-COPEC	1984	2.º grau completo (téc.comercial)
9	24	14	servente const.civil (fam.)	1977	eletricista II-CIA.	1987	2.º grau completo (eletrotécnica)

Caso	Idade	Idade no início do trabalho	Primeiro trabalho	Ano de início do primeiro trabalho	Emprego atual	Ano de início do emprego atual	Formação na admissão no emprego atual
10	36	18	Vendedor de rua (família)	1969	operador de processo II-CIA	1987	2.º grau completo (admin.empresa)
11	19	15	contínuo — CIA	1983	desempregado (ex-auxiliar segurança — COPEC)	83-84	1.º grau completo
12	24	20	auxiliar de produção — CIA	1983	auxiliar de segurança — empreiteira — COPEC	1987	Início 2.º grau
13	34	16	Guia turístico — Hotel	1973	operador de processo I-COPEC	1987	2.º grau completo
14	33	15	escriturário (família)	1969	instrumentista-Empreit.-CIA	1987	2.º grau completo + formação profissional (instrumentação)
15	30	19	apontador — construção	1976	operador de processo I-COPEC	1987	2.º grau completo
16	30	9	ajudante restaurante (fam.)	1966	montador de célula-COPEC	1983	1.º grau completo
17	28	18	Escriturário (família)	1977	operador de processo II-CIA	1981	2.º grau incompleto (eletricidade)
18	29	21	Topógrafo (Estado)	1979	auxiliar técnico de construção — Petrobrás	1984	2.º grau completo (Estradas)
19	32	18	funcionário do correio	1973	operador de processo II-COPEC	1986	2.º grau completo
20	30	15	ajudante-oficina mecânica	1972	operador alimentador-CIA	1980	1.º grau incompleto + formação profissional (Soldador)
21	23	21	encarregado campo-const. civ.	1985	aux. técnico mecânico-COPEC	1987	2.º grau completo (const.civil)

Fonte: Trabalho de campo, 1987; Pesquisa CNPq/ORSTOM/UFBa.

liarização com o trabalho manual ou industrial, e *iii*) adquire-se uma formação profissional que servirá mais tarde. Nesse período, o trabalhador ainda não formou sua própria família e seu salário representa um complemento, da renda familiar. Neste momento decide-se, com maior ou menor rapidez, a entrada no ciclo profissional, que dará à pessoa o seu estatuto profissional, podendo colocá-la numa trajetória relativamente linear.

Em geral, essa fase de iniciação constitui-se num período de grande variedade e intermitência de serviços, biscates, aprendizagens, ajudas e empregos precários. Na geração mais velha, as pessoas começaram a trabalhar como aprendizes, depois ajudantes, em oficinas (marcenaria, oficina mecânica, manutenção de imóvel). Trabalharam, em seguida, em indústrias tradicionais (fábricas de calçados, de sacos, gráfica, reparação de automóvel). Só entraram num ramo das indústrias dinâmicas após muito tempo (entre dez a 25 anos depois de terem começado a trabalhar; em média, quinze anos depois). Foram, portanto, socializadas pelo trabalho; a formação escolar profissionalizante, ocorrida num dos casos (I-3), teve um caráter tardio (completou o segundo grau com 35 anos, apenas a alguns meses de ingressar na Petrobrás).

Entre os membros da geração mais nova, a fase de iniciação — mais curta e tardia — apresenta passagens eventuais, de duração variada, por empresas do Pólo Petroquímico, do Centro Industrial de Aratu ou da Petrobrás, principalmente através de empreiteiras.

Ao final dessa fase, opera-se uma ruptura; ela é marcada pela entrada e/ou estabilização no setor industrial de ponta e por uma tendência da trajetória em direção a uma linearidade ascensional. De fato, tudo se passa como se fosse buscada a “boa entrada”, predefinida no horizonte social, em especial da geração mais recente, muito mais numerosa que a anterior.

Raros são os que logo encontram essa “boa entrada”. Eles perfazem apenas quatro casos (entre os 21 da segunda geração) para os quais a especialização recebida durante o segundo grau faculta, imediatamente ou quase, a obtenção de um emprego igualmente especializado. Dois deles são mulheres jovens: uma

delas, uma vez titulada instrumentista, ingressa na Petrobrás (II-7); a outra, tendo alcançado uma formação secundária técnico-comercial, passa a trabalhar no setor de compras de uma empresa do Pólo (II-8). Nos dois outros casos estão homens: um instrumentista, graduado como formação complementar após concluir o segundo grau (depois de ter trabalhado durante oito anos como escriturário em outros setores; caso II-14); o outro (II-18), formado em Estradas na Escola Técnica Federal, trabalha como auxiliar técnico nesse setor da Petrobrás (preparando áreas de extração do petróleo) após quatro anos em outros empregos, já correspondentes à sua formação.

À diferença desses poucos casos, o ordinário é encontrarmos situações em que existe uma relação apenas indireta entre o trabalho e a especialização eventualmente recebida. Senão, vejamos:

- um operador de processo I tendo o segundo grau completo e especialização em laboratório (II-1);
- um auxiliar de segurança industrial formado em contabilidade (segundo grau) e em informática (formação de digitador) (II-3);
- um operador de processo II com o segundo grau completo – opção administração de empresas (II-10);
- um operador de processo I tendo concluído o segundo grau científico (II-13);
- um operador de processo II tendo o segundo grau incompleto – especialização em eletricidade (II-17);
- um auxiliar técnico mecânico tendo o segundo grau completo em construção civil (II-21).

Qual o significado dessa relação indireta entre formação e emprego?

Do ponto de vista das empresas, as especializações recebidas durante a formação escolar valem antes de mais nada como uma garantia mínima de disposição para a racionalidade, característica da futura atividade industrial. Em seguida, quando necessário, as empresas se encarregam de dar as especializações técnicas

verdadeiramente requeridas. Ademais, a exigência dessa formação escolar secundária representa, ainda do ponto de vista das empresas, a procura de uma garantia que é antes social que técnica: os trabalhadores assim selecionados são os que provêm de meios sociais nos quais as famílias — suficientemente estáveis e “equilibradas” — puderam assegurar um tempo de escolarização relativamente longo, afastando seus filhos dos perigos da “rua”. Tal socialização, principalmente escolar e secundariamente profissional, apenas pode ser obtida no seio de famílias suficientemente integradas a um sistema de emprego estável, legal, para afastar os seus descendentes de uma marginalidade urbana perigosa, profissional e socialmente.

Para os trabalhadores, a trajetória padrão se altera um pouco. O recurso a uma escolarização profissionalizante ou a uma formação profissional pós-escolar faz parte de caminhos diversos que os levam a uma mesma trajetória linear, antecipadamente representada. Os dois casos apresentados abaixo mostram a multiplicidade de recursos mobilizados:

— Paulo (II-12), não saiu da fase de iniciação profissional. Tendo completado o primeiro grau, ele interrompe seus estudos de segundo grau para ir trabalhar em uma empresa do Centro Industrial de Aratu, onde é auxiliar de produção durante pouco mais de um ano. Demitido, ele passa a ser auxiliar de segurança de um hotel, de onde é novamente demitido, dirigindo-se, então, para uma empreiteira do Pólo na qual trabalha durante pouco mais de um ano como auxiliar de segurança, segundo um esquema que se repete durante todo o período: contrato de três meses, demissão, readmissão na mesma atividade. Pede demissão porque nenhuma promoção é possível. Na falta de algo melhor, o encontramos quando acabara de ser readmitido em uma empreiteira para trabalhar novamente como auxiliar de segurança no Pólo.

— Mílton (II-15) é admitido, aos dezenove anos, como apontador, numa empresa de construção civil, antes de terminar sua escolaridade primária. Fica ali por pouco mais de um ano. O

emprego não é fixo e ele alterna períodos de trabalho com períodos de estudo mais assíduos. Aos vinte anos, encontra uma vaga de ajudante em uma loja de móveis. Lá, por falta de tempo, interrompe seus estudos. Aos 22 anos, um vizinho que trabalha há oito anos em uma empresa do Pólo leva-o para lá. Milton não é submetido a teste, mas apenas a um exame médico. É admitido como ajudante de serviço de manutenção (“nesse momento, eu estava começando o segundo grau; depois, eu parei”). Depois de dois anos, é demitido por causa da contenção de pessoal. Ele encontra, entretanto, por meio do mesmo vizinho, um emprego de ajudante de produção; nele ficará durante cinco anos e meio. Durante esse período casa-se e tem o primeiro filho. Posteriormente, é demitido por ter participado ativamente de um movimento reivindicatório para a reclassificação dos ajudantes de produção. Fica seis meses sem trabalhar, e aos trinta anos ele é admitido em uma terceira empresa do Pólo, dessa vez como operador de processo I. O primo de sua esposa trabalha nessa empresa: “ele deu uma força”, disse. Além disso, apresentou uma carta de referência do sindicato ao superintendente de produção, ele próprio ligado ao sindicato; “Foi quase um pistolão”, reconhece ele. “Tem uma vaga, mas tem tanta gente!”.

Outros casos, muito semelhantes, poderiam ser aqui apresentados, ilustrando o esquema mais simples e que nos parece o mais freqüente (onze casos entre os 21 estudados): as pessoas procuram — seja mediante o acúmulo de experiências, seja completando sua formação escolar, seja por diversos “pistolões” — chegar a uma trajetória profissional percebida como a que lhes possibilita o rumo linear na ascensão.

Uma situação extrema se expressa no caso dos trabalhadores que se dirigiram inicialmente para uma outra profissionalização, interrompendo-a para aproveitar a oportunidade de emprego nesses setores novos (seis casos entre os 21 estudados). Essas situações nos ajudam a entender a prevalência do modelo de trajetória que acabamos de apresentar: isso porque, para esses trabalhadores, a questão prioritária parece ser encontrar “a boa

entrada” nessa nova indústria. Esses casos documentam a centralidade desse setor da economia baiana para as representações profissionais; ele funciona como um símbolo de ascensão social e de participação numa nova racionalidade econômica:

—Um trabalhador formado em contabilidade (segundo grau) e tendo uma formação profissional e uma experiência em informática, deixa o setor contábil e de informática onde trabalhou durante nove anos para ser auxiliar de segurança industrial na Petrobrás; seus argumentos decisivos foram: melhoria salarial imediata, importância do salário indireto, além do fato de entrar numa grande empresa “do futuro”, onde há promessas de estabilidade e de promoções internas (II-3).

—Um operador de processo I abandonou, com 22 anos, uma carreira iniciada seis anos antes na hotelaria e que se anunciava promissora pois ele já era subgerente de um hotel da orla (II-13). No momento de sua admissão na primeira das três empresas onde passaria a trabalhar, sua renda reduz-se em quase 75% (se comparada à da hotelaria); ele é, então, operador estagiário. Entretanto, rapidamente a renda se torna equivalente e, logo, ultrapassa o rendimento antes auferido. Isso ratifica a sua certeza antecipada de encontrar no Pólo as possibilidades de ascensão e de elevação de seu modo de vida. O mesmo trabalhador, agora com 34 anos, e doze no Pólo, exemplifica a dominação que esse setor exerce sobre as representações profissionais, em suas reflexões futuristas sobre o seu trabalho:

“O processo químico, ele é muito interessante. Inclusive meus filhos eu faço tudo, eu vou fazer tudo pra que eles se interessem pela química, porque realmente a química, a química é... é, foi e será o eixo, né? a engrenagem do mundo, não é? Você vê hoje em dia, tudo é química; isso aqui, isso aqui, tudo é química. Então existe um mercado, ele é muito bom; quando você se interessa realmente pela química, o mercado é muito bom. Pela parte profissional como pela parte financeira. Se a gente formar

os filhos pra ser contador, pra ser até engenheiro civil, o mercado tá até se fechando, não é? Os meus filhos, eu quero (tanto as meninas quanto o menino) eu quero que se interessem pela química, que cheguem ao ponto que eu não cheguei, que foi fazer engenharia; que eles façam engenharia”.

O conjunto dessas trajetórias nos permite evidenciar as três fases que uma análise retrospectiva pode reconstituir e que formam a trama profissional de uma lógica local da diferenciação social, quais sejam: iniciação, ruptura e linearidade.

Certos casos estudados estão, provavelmente, ainda na fase inicial e profissionalizante desse percurso (trabalhadores de empreiteiras, empregos subalternos tais como auxiliar de segurança, de manutenção etc.). Outros já estão engajados de forma mais clara num ciclo profissional, relativamente linear e ascendente (mesmo se este apresenta mudanças entre empresas no setor); esses últimos já alcançaram empregos nos quais existe uma especialização valorizada (operador de processo, auxiliar de laboratório, eletricitista, mecânico, instrumentista etc.) e marcaram, dessa forma, um ponto de ruptura nas suas trajetórias.

Conquanto sejam apenas um elemento no conjunto mais amplo dos empregados nas novas indústrias, esse segmento de trabalhadores concentra a maior parte das marcas de diferenciação social e simbólica, presentes na identificação profissional do novo operariado baiano como um todo.

Caminhos urbanos da diferenciação social (dentro e fora da Liberdade)

Percurso profissional e mobilidade residencial

A relação entre a moradia e o emprego evidencia-se, de imediato, na existência de uma forte mobilidade residencial dos trabalhadores depois de ingressarem no Pólo Petroquímico. Essa mobilidade envolve dois terços dos indivíduos pesquisados. To-

davia, ela não se realiza imediatamente: é praticamente nula no primeiro ano de trabalho na empresa e muito pequena antes que o trabalhador alcance o segundo (ver Tabela 1). Essa barreira de dois anos coincide com o tempo de adaptação imposto por várias empresas; elas o consideram um período probatório durante o qual não se fazem promoções. Para o trabalhador, é também o prazo necessário para acumular algum dinheiro e alcançar a confiança da empresa. A estabilidade que se adquire depois de dois anos é condição para afiançar os empréstimos bancários que permitirão comprar um apartamento ou construir uma casa. A maioria dos trabalhadores parece incorporar esse prazo de espera, durante o qual devem provar sua competência e boa-vontade profissionais.

A partir do terceiro ano, as mudanças passam a ser estatisticamente mais significativas (33% dos que têm de dois a três anos na empresa já mudaram de residência). Pouco a pouco elas aumentam a sua frequência, até alcançar o ápice entre os assalariados mais antigos: dos que têm mais de quinze anos de empresa, somente 2,9% ainda moram na mesma casa que ocupavam quando do ingresso nela.

A mobilidade residencial faz-se, principalmente, pela mudança *para outro bairro* que não o de origem (ela atinge cerca de vinte por cento dos trabalhadores mais novos e oitenta por cento dos mais antigos); já a mudança de residência *no mesmo bairro* é sempre menos significativa (entre doze e vinte por cento). Isso sugere que a mobilidade residencial não é apenas mera modificação do quadro material da organização familiar, mas que é também uma expressão (nos termos weberianos) das necessidades objetivas de modificação dos *estilos de vida*, articulando-se com o processo geral de urbanização da cidade e da Região Metropolitana. A escolha do novo bairro, questão que a grande maioria das famílias trabalhadoras se colocou (ou vai colocar-se), contém um aspecto simbólico e coletivo que ultrapassa as intenções e decisões tomadas individualmente, e acaba por configurar uma parte do *status* do segmento sócio-profissional aqui analisado.

Tabela 1
 MOBILIDADE RESIDENCIAL E TEMPO DE EMPRESA
 EM DUAS FÁBRICAS PETROQUÍMICAS

Tempo de empresa	Nenhuma mobilidade		Mobilidade no mesmo bairro		Mobilidade para um outro bairro		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
0 a 1 ano	201	95,3	4	1,9	6	2,8	211	100
Mais de 1 a 2 anos	94	74	16	12,6	17	13,4	127	100
Mais de 2 a 3 anos	63	67	11	11,7	20	21,3	94	100
Mais de 3 a 5 anos	64	46,4	28	20,3	46	33,3	138	100
Mais de 5 a 10 anos	235	24,1	160	16,4	581	59,5	976	100
Mais de 10 a 15 anos	36	14,2	30	11,9	187	73,9	253	100
Mais de 15 anos	2	2,9	11	16,2	55	80,9	68	100
Subtotal	695	37,2	260	13,9	912	48,9	1.867	100
Sem especificação							79	
Total							1.946	

Fonte: Trabalho de campo, 1987; Pesquisa CNPq/ORSTOM/UFBa.

O lado da baía

Em seu processo de urbanização, Salvador tem tendido dar as costas à baía que foi o seu antigo cenário. Esse lado da cidade — o lado da baía — está simbólica e economicamente mais e mais desvalorizado, ao passo que o lado leste, oposto, espreado ao longo da orla marítima — o lado da orla — valoriza-se mais e mais.

No lado da baía, há uma população mais pobre e de cor mais preta; há habitações precárias; serviços coletivos insuficientes; há sujeira nas ruas, mal asfaltadas e com sistema de esgoto saturado ou ausente; montes de lixo acumulados nas entradas dos becos; há a invasão dos Alagados na enseada; desmoronamento de casas nas encostas das colinas em tempo de chuva; usam-se os termos de “periferia” e “marginal” para designar os seus moradores. Há também traços do antigo e do velho: o Centro Histórico, as velhas indústrias baianas na península de Itapajipe; e as lembranças das fontes da riqueza antiga da cidade: o porto e os bancos.

Essas imagens e realidades, passadas e presentes, acumuladas, compõem um quadro imaginário que funciona como um pólo negativo. Em comparação com o resto da cidade, a esse lado é conferido um valor negativo, em termos sociais, raciais, arquitetônicos, de equipamentos urbanos, de saúde pública etc.

Entre os trabalhadores do Pólo, é expressiva a tendência a abandonar os bairros desse lado da cidade (entre eles, o bairro da Liberdade): 44,6% da mão-de-obra morava aí quando ingressou na empresa; apenas 27,3% dela permanece aí agora⁴. Esses números expressam a maior queda encontrada na pesquisa.

O lado da orla

Paralelamente, a cidade reorienta-se para o lado do novo, mais aberto para o oceano e o sol levante. O lado da orla é um espaço urbano de serviços coletivos mais abundantes e de melhor qualidade, de maior lazer praiano, e de moradias mais confortáveis e seguras. Nesse lado, encontram-se e se desenvolvem os mais luxuosos *shopping-centers* e centros empresariais; experimenta-se uma nova arquitetura com intenções pós-modernas. A referência habitacional é feita de prédios e condomínios protegidos. Um mundo de porteiros, zeladores, *office-boys* e empregadas domésticas — todos de cor — compõe o duplo necessário desse espaço das classes visíveis; necessidade essa que remete tanto ao funcionamento das casas quanto à configuração objetiva de um estilo de vida distinguido.

As vantagens materiais de morar nesse lado da cidade são óbvias. Os ganhos simbólicos também, já que se partilha o espaço com uma população de pele mais clara e de condição econômica nitidamente superior. Morar nesse lado significa o direito de conviver com a riqueza e de apropriar individualmente o *status* social associado a esse espaço urbano.

Na mobilidade residencial dos assalariados do Pólo, os bairros desse lado têm um saldo positivo global de 23,3% (passando de 27,5% no momento do ingresso para 33,9% no momento presente).

⁴ Esse tempo presente (“agora”) se refere ao ano de 1987, momento do levantamento dos dados; nessa época, considerando o total dos trabalhadores das duas empresas pesquisadas, o tempo médio de empresa era de sete anos.

Espaços intermediários

Destacam-se, ainda, espaços intermediários, tal como o bairro de Brotas e seus arredores (de baixa classe média), e sobretudo a periferia urbana do “Miolo”, espaço de urbanização recente ao norte da cidade e o mais próximo do Pólo (bairros e conjuntos habitacionais de Cabula, Beru, Pau da Lima, Muçurunga etc.). A rápida urbanização desta zona do Miolo se fez, principalmente, pela construção de vastos conjuntos (verticais mais que horizontais), que permitiu às camadas de rendas baixas e médias tornarem-se proprietárias. Esses espaços intermediários realizam, de maneira geral, o compromisso entre uma lógica de mobilidade social, que se procura desfazer das marcas simbólicas da pobreza urbana, e as possibilidades objetivas dadas pelo nível de renda e a oferta de moradia na cidade.

Comparando a residência no momento do ingresso nas empresas com a residência atual, a zona periférica do Miolo teve o maior saldo positivo entre todas as zonas da cidade (97,1%). Vistos em seu conjunto, os espaços intermediários (Brotas e arredores, e Miolo) também ganham moradores; eles concentravam 17,7% das residências no momento do ingresso, para 26,2% no momento de nossa pesquisa.

Saindo da Liberdade

Localizado social e espacialmente no lado da baía, o bairro da Liberdade é, sem dúvida, um espaço de moradia que reduz o *status* das famílias desse novo segmento operário ao nível dos outros trabalhadores assalariados do bairro. Ademais, ele os aprisiona a um sistema de relações sociais de forte cunho holista, que tem perdido funcionalidade na organização doméstica das novas famílias⁵.

Mas a reorganização urbana, concomitante com o desenvolvi-

⁵ Sobre a posição das famílias operárias no bairro, ver o Capítulo 2. Um estudo das famílias do bairro em geral e do “familialismo” local é desenvolvido em Agier (1992).

mento industrial e econômico da região, abriu novos espaços também para esses trabalhadores. Isto se deu principalmente em alguns bairros do lado da orla (Pituba, Amaralina, STIEP) e nos conjuntos habitacionais da periferia do Miolo.

Tabela 2
MOBILIDADE RESIDENCIAL DOS ASSALARIADOS DE DUAS
EMPRESAS DO PÓLO ORIUNDOS DO BAIRRO DA LIBERDADE

<i>Mobilidade residencial</i>	<i>N.º abs.</i>	<i>%</i>
Ficaram na Liberdade	57	52,8
Saíram da Liberdade	51	47,2
Total	108	100,0
<i>Orientação da mobilidade residencial</i>		
Outros bairros do lado da baía	6	11,8
Bairros do lado da orla	17	33,3
Espaços intermediários	23	45,1
(inclusive Brotas e arredores)	6	11,8
(inclusive Miolo)	17	33,3
Região Metropolitana (fora Salvador)	5	9,8
Total	51	100,0

Fonte: Trabalho de campo, 1987; Pesquisa CNPq/ORSTOM/UFBa.

As decisões individuais de reorientação urbana das famílias operárias da Liberdade parecem estar predefinidas dentro de poucas possibilidades. Duas questões estratégicas orientam essas decisões. Uma confronta os pesos relativos, por um lado, da inserção social em sistemas de relações locais — com seus códigos quase-étnicos e quase-familiares — e, por outro lado, da inserção nos referenciais profissionais, ideológicos e estatutários da vida fabril.

Uma segunda questão estratégica se coloca no momento da escolha do bairro de destino. Para os trabalhadores provenientes de bairros populares e pertencentes aos estratos inferiores da mão-de-obra das indústrias dinâmicas, os bairros de classes média e alta continuam de acesso difícil. A decisão tende a ser,

então, a de ir morar num apartamento de um conjunto habitacional na periferia do Miolo; mudar, por conseguinte, o quadro de vida familiar, realizando um *distanciamento* geográfico e social das redes familiares e extrafamiliares de socialização; mas encontrar-se lá, no ponto de destino, junto a outras famílias trabalhadoras, semelhantes por sua condição de classe (inserção no mercado de trabalho, nível de renda, nível de escolarização, estilo de vida, tipo de organização familiar). Essa é a tendência dominante no que se refere à mobilidade residencial do novo operariado saído da Liberdade.

Os fracassos de tais tentativas de mobilidade resultam na volta de algumas famílias para seu bairro de partida — normalmente por causa do afastamento e o isolamento desses conjuntos. Essas voltas contribuem para o equilíbrio que encontramos entre as taxas dos que saíram do bairro e a dos que ficaram no bairro. Mas a primeira explicação para tal equilíbrio encontra-se no apego urbano e familiar ao bairro de socialização, ante uma inserção profissional nem sempre totalmente valorizante ou segura.

Histórias (fabris e extrafabris) de lideranças e formação de *status* no trabalho

Depois dos campos profissionais e residenciais (a fábrica e o bairro), um terceiro passo na construção de identidades voltadas para o universo do trabalho é o passo político, isto é, a construção de posições de força nas relações de poder na fábrica, seja por meio da liderança sindical, seja por meio da chefia profissional.

Nas trajetórias de trabalhadores mais antigos, apesar de raras e em vários aspectos diferentes das da geração mais jovem, encontramos percursos mais acabados. Por isso mesmo, essas trajetórias permitem que se observe melhor — de maneira mais completa — os processos de formação de identidade e de representações unidas à posição profissional, e particularmente que se identifique a formação de posições de liderança no trabalho.

A liderança na fábrica se apresenta de duas maneiras aparentemente opostas: mediante a tomada de responsabilidades na organização do trabalho, por delegação patronal, implicando relações de poder com os demais trabalhadores (chefes, encarregados, supervisores); ou por meio da representação dos trabalhadores, em cargos eleitos no sindicato, tendo em vista a defesa de seus interesses. Na comparação entre duas trajetórias, uma de um supervisor no ramo plástico (Antônio, 51 anos, I-2), outra de um sindicalista na Petrobrás (Manuel, 49 anos, I-3), constatamos as numerosas semelhanças e podemos tentar entender a diferença de postura atual.

ANTÔNIO, QUE “SE DESENVOLVEU NO PLÁSTICO”

1. Nascido em 1936 numa pequena cidade do Recôncavo, próxima de Salvador, Antônio perdeu o pai (“que trabalhava com gado”) quando tinha um ano, e a mãe na idade de dez anos. Suas duas irmãs ficaram então no interior com parentes e Antônio veio para Salvador, aos cuidados de seu irmão, o filho mais velho da família, que trabalhava na polícia.

2. Quando tem em volta de quinze anos, no início dos anos 1950, Antônio interrompe o curso primário depois da quinta série e começa a trabalhar num convento da cidade para onde foi levado por um tio (marido de uma irmã de sua mãe). Ele ficará aí aproximadamente dois anos, trabalhando “de tudo” na manutenção do convento.

3. 1954: com dezoito anos, entra, por influência do mesmo tio, na L. N., fábrica de sacos de papel, onde trabalhará onze anos. Ingressa como ajudante e sairá como “subchefe”, pedindo as contas porque pensa que não tem mais condição de subir (o chefe “é um amigo” e “uma pessoa de confiança da firma”). Fica alguns meses desempregado.

4. 1966: com trinta anos, entra na P., empresa de produção de sacos de plástico (“a primeira fábrica de plástico que teve em Salvador”) como ajudante de operador de máquina. Depois, trabalha com mais três máquinas. Quando sai, três anos depois,

é operador de máquina (impressora), considerado por ele como uma "profissão".

5. 1969: casa-se quando tem trinta e três anos, com uma vizinha (Liberdade), que é professora de colégio, e vai morar numa casa construída no quintal da casa do seu sogro (enfermeiro do estado).

6. 1969: Sai da P. uma semana depois do casamento, por causa do salário ("não dava para eu manter família"), e entra logo na I., fábrica de embalagens plásticas, como operador de impressora. De fato, diz ele, ele "ajudava o encarregado", mas era registrado "na profissão mesmo como impressor". Processa a empresa na Justiça porque não aceita uma suspensão por ter faltado um dia de trabalho, obtém ganho de causa na Justiça ("minha ficha era limpa") e é dispensado.

7. 1973: Trabalha de garçom durante um ano em diversos clubes da cidade, junto com seu sogro que trabalha há vários anos nessa profissão como segundo emprego.

8. 1974: ingressa na B.P. para trabalhar como impressor. Aos poucos, chega a ser o "segundo" do encarregado da produção. Continua garçom algum tempo nos fins de semana. Depois de um ano e meio, a empresa é vendida e transferida para Juazeiro. Antônio é encarregado de montar a fábrica em Juazeiro; fica aí seis meses, mas sua mulher não quer morar nesta cidade: como ele tem uma proposta de trabalho de uma outra empresa, aceita-a finalmente, voltando para Salvador.

9. 1976: quando tem quarenta anos de idade, entra na Ip. (plástico) como "encarregado de produção", supervisionando os diferentes operadores-chefes de máquina ("a partir daí, ele já me deu o cargo de encarregado"). A empresa tem cerca de cem funcionários. Depois de três anos nessa empresa, pede demissão porque foi admoestado pelo gerente na frente dos operários.

10. 1979: entra na Pol. (plástico) como chefe operador de máquina, e passa logo para "encarregado de produção". Depois de um ano, a empresa é transferida no Pólo. O número de funcionários passa de noventa para cento e quarenta, e Antônio passa então a ser "supervisor de produção". Pede demissão no final de 1986, porque o salário não corresponde

a sua responsabilidade, e por causa de interferências da direção no seu trabalho. Fica três meses “descansando”.

11. 1987: A Ip., onde ele já trabalhou de 1976 a 1979, lhe propõe um emprego de chefe operador de máquina. Ele tem menos responsabilidade, mas recebe um salário melhor do que na empresa anterior (dez salários mínimos em 1987).

MANUEL, LÍDER SINDICAL DE FÁBRICA

1. Nascido em 1938 em Salvador, Manuel morou com seus pais e numerosos irmãos (nasceram dezesseis) até se casar. Ele era o mais velho dos irmãos. Seu pai, nascido em 1900 no Recôncavo, foi criado por uma “família de condições” que o levou para Salvador. Trabalhou por trinta e cinco anos na Companhia Circular que funcionava ao mesmo tempo como serviço de transporte (bonde) e de distribuição de energia. Trabalhou na parte elétrica, e depois no bonde. Fazia, por conta própria, instalações elétricas em residências.

2. Em 1948, com dez anos, Manuel é tirado da escola e trabalha numa marcenaria (“minha mãe me colocou”) cujo dono é filho de um colega do seu pai. Fica aí dois anos, depois tenta estudar novamente; não continua e passa a trabalhar em casas comerciais de parentes.

3. 1951-1959: Com treze anos, é colocado pelos pais numa pequena fábrica de sapatos. Trabalha depois em duas outras pequenas empresas de sapatos. Quando tem vinte e um anos, a empresa onde ele trabalha fale.

4. 1959: Entra numa quarta empresa de sapatos e se casa. Manuel sai da casa paterna e o casal vai morar na casa da mãe da esposa. Com o apoio do seu novo patrão, volta a estudar enquanto trabalha (“Casei, trabalhando em sapato, mas ganhando pouco. Aí, eu ganhando pouco, né? Puxa, esse dinheiro não vai dar pra sustentar a família, e filho vai chegando. Eu tenho que procurar uma maneira”. Aí, resolvi a estudar à noite. Fui fazer o curso primário”).

5. 1959-1970: Conclui o primário e, depois, cursa simultaneamente o ginásio num colégio público (à noite) e o segundo grau (incluindo um ano de especialização em eletricidade) na Escola

Técnica Federal (de manhã), enquanto continua trabalhando na mesma empresa, à tarde, como operário de confecção. Por não agüentar esse ritmo, ele abandona a Escola Técnica.

6. 1970: A fábrica de sapatos fecha. Manuel fica dois anos trabalhando “um mês aqui, um mês ali”.

7. 1972: Inscreve-se num concurso para ser capataz na Marinha (“Aí passei, em primeiro lugar. Aí, pronto, foi bom. Porque daí em diante começou a melhorar”).

8. 1973: aos trinta e cinco anos, conclui o segundo grau num curso supletivo.

9. 1974: Depois de dois anos nesse emprego de capataz na Marinha, sai o anúncio de um concurso para ser eletricitista na Refinaria da Petrobrás, com exigência do segundo grau completo. É aprovado e, com trinta e seis anos, ingressa na Petrobrás. Toma logo um curso de seis meses na empresa, e começa uma carreira de eletricitista.

10. 1982: Quando tem quarenta e quatro anos, Manuel é eleito para a diretoria do Sindicato dos Trabalhadores da Refinaria da Petrobrás numa chapa com maioria do P.T., embora ele não tivesse afiliação partidária (“Eu não tenho tendência política... A minha política é trabalhista, é política social, independente de partido. Minha tendência em sindicato é simplesmente sindical mesmo. Agora, eu sei que eu não posso fazer sozinho”). No ano seguinte, é demitido da Petrobrás, com cento e noventa e dois outros trabalhadores, por ter participado da greve da refinaria como diretor sindical.

11. 1985: Depois da anistia, Manuel retorna à Petrobrás, na mesma função e no mesmo nível salarial do momento da sua demissão.

12. 1987: Tenta um concurso interno para contramestre, mas não passa (“Isso eu não vou deixar não, eu sou insistente”). Candidata-se de novo para a diretoria do Sindicato, mas a sua chapa perde a eleição.

As trajetórias de Antônio e Manuel começam de uma maneira semelhante: trabalho informal e primeiro emprego conseguidos por parentes; uma primeira fase da trajetória profissional de lon-

ga duração, vivida em empresas de pequeno porte. Eles passam onze anos (Antônio) e dezenove anos (Manuel) no mesmo ramo industrial (sacos de papel, calçados).

Ao final dessa primeira fase, no início dos anos 60, as trajetórias tornam-se divergentes para, em seguida, continuarem paralelas, com várias semelhanças. Antônio se profissionaliza num ramo que se integra, sem ruptura, nas mudanças em curso na economia baiana (sua trajetória de produtos vai passar de sacos de papel a sacos de plástico, e desses à produção de plástico no Pólo). No mesmo período, Manuel prepara a sua saída de um ramo em decadência, que não se coaduna com a economia em transformação; escolhe, então, a opção dominante no período: diplomar-se numa escola⁶. A “luta” de Manuel para cursar o segundo grau e a especialização em eletricidade (ao tempo em que continua trabalhando no mesmo ramo decadente) se desenvolve em paralelo à de Antônio para adquirir, *in loco*, a profissão de operador de máquina (primeiro de uma máquina específica, e depois como polivalente). Essa fase de formação, um pelo trabalho, outro pela escola, dura oito anos no caso de Antônio, e treze no de Manuel — que chega, finalmente, cumprindo todos os requisitos, a ingressar na Petrobrás.

Nessa fase, novas semelhanças aparecem: nos dois casos, a constituição da própria família marca uma virada na trajetória, demandando maior necessidade da profissionalização e do salário (mudança de empresa e volta aos estudos); ambos se casam com professoras (de primeiro grau no caso da esposa de Manuel, de colégio no da esposa de Antônio) que sempre trabalharam; embora não se freqüentem, ambos moram na Liberdade (a uns três becos de distância), em casas herdadas pelas esposas, o que revela o *status* residencial precário, embora freqüente num regi-

⁶ Cada um dos dois ramos industriais tem um trajeto próprio, que vai determinar os detalhes diferentes de duas trajetórias individuais assemelhadas em suas linhas gerais. Diferentemente de Antônio, que ingressa em empresas em implantação, num ramo ascendente, Manuel sai das empresas de calçados quando elas falem; ou seja, experimenta um ramo em decadência, num movimento centrífugo, portanto.

me de filiação patrilinear. Morar no “fundo do quintal” do sogro, como é o caso de Antônio, pode propiciar um investimento compensatório no âmbito profissional, visando a formação do *status* familiar. Ao mesmo tempo, ambos transformaram profundamente essas casas, cedidas por aliança, dando-lhes o marco da ascensão social que eles próprios vivenciavam.

Um segundo momento na divergência dessas duas trajetórias acontece no final dos anos 70/início dos 80. Depois de dez anos no ramo plástico, um passa a ser “encarregado” (e depois “supervisor de produção”, quando chega ao Pólo). Depois de oito anos na Petrobrás, o outro é eleito para a diretoria do Sindicato dos Trabalhadores, numa chapa de oposição.

Como dois caminhos tão parecidos tomaram direções finalmente opostas? São essas direções verdadeiramente opostas? Por detrás dessa diferença é possível reconhecer algumas semelhanças ou, dito de outro modo: os dois têm problemáticas similares, que vivem e resolvem de maneiras distintas. A saber:

1. Ambos estão engajados numa carreira operária, baseada na profissão. Ambos brigam, cada um à sua maneira, pelo reconhecimento do seu valor profissional, isto é, o reconhecimento da trajetória que os levou à profissão. Várias vezes, Antônio pede demissão das empresas onde trabalha, por causa do desrespeito que sofre da parte dos seus superiores. Esse desrespeito é sentido diretamente por meio de afrontas verbais, ou indiretamente no baixo nível do salário. Manuel, na Petrobrás, “não aceita” “eu ser desvalorizado assim, por qualquer uma outra pessoa [com] o nível até inferior em conhecimento do que o meu”; ele se sente “revoltado” de ser “maltratado, perseguido por pessoas incompetentes”. E “aí, a única maneira que eu encontrei, eu digo, é partindo pro lado do sindicato”.

O mesmo motivo que leva o primeiro a brigar pessoalmente com seus superiores, dirige o segundo para a militância sindical. É o respeito a seu valor profissional, o reconhecimento de uma trajetória.

2. Ambos acrescentaram, à sua competência profissional, uma

competência social: ambos são populares no seu ambiente de trabalho, ainda que de maneiras diferentes.

A popularidade de Antônio se construiu na base de sua competência profissional, ao longo de sua trajetória no mesmo ramo. O ramo do plástico, para ele, é como uma família na qual, como ele mesmo diz, ele é “conhecido”, freqüentemente “chamado”.

“A essas alturas [em 1974] eu já era conhecido em Salvador. Eu sempre tive bons amigos que tinham bons contatos comigo [...]. Eu tenho muito conhecimento, eu tenho muito tempo que eu trabalho no ramo de plástico, então passa muito comigo, passa muita gente, entrusor, impressor, lemista. Então eu estou por dentro desse pessoal todo, quem trabalha bem e quem não trabalha, quem trabalha certo e quem é enrolado. Então essas pessoas [gerentes, outros chefes] que eu tenho conhecimento com esses anos de fábrica todo, então eles me conhecem, então às vezes telefonam para mim procurando um impressor e tal. Eu aí informo, eu atendo, tenho localizado excelentes, eu aí informo as pessoas”.

Houve, ao longo da sua trajetória, intenção de transformar o seu ambiente profissional num ambiente familiar; por isso mesmo, o seu *status* foi conseguido com práticas paternalistas de amizade, lealdade, fidelidade, em relações estabelecidas tanto com os seus patrões quanto com seus pares e subalternos⁷. Terá isso a ver com o seu *status*, primeiro de órfão e, em seguida, de genro morando na dependência do sogro? Esta pode ser uma explicação possível. Cabe considerar, também, que essas práticas são usuais num contexto de pequenas empresas, não inteiramente automatizadas.

Antônio preocupa-se com as empresas onde trabalha do mes-

⁷ Cedo Antônio aprendeu a ser uma pessoa “de confiança” das empresas; logo quando procurou subir na primeira empresa em que trabalhou, encontrou diante dele um chefe “amigo” e “pessoa de confiança da firma”.

mo modo que alguém se preocupa com a casa onde vive. Ele usa o “nós” para falar da empresa. Ele lidera no processo de trabalho com a preocupação constante com os interesses da fábrica, percebidos como interesses coletivos da casa/empresa:

“A máquina trabalhava oito dias, parava três meses. Então eu disse para ele [o dono da fábrica]: ‘Rapaz, você tem que devolver essas máquinas... Não está dando mais, está dando um prejuízo desgraçado, um ano com essa máquina dentro de casa parada é o maior prejuízo’”.

Essa estratégia procura no ambiente profissional os componentes da revalorização de um *status* de que não dispõe na identidade social familiar; o universo do trabalho é reinterpretado em termos familiares, relacionais e paternalistas. Nessas condições, não sobra espaço para uma postura de conflito mediatizável pelo sindicato:

“Tem o Sindicato de plástico, agora eu nunca me meti nisso; eu nunca vou. Primeiro, quando eu poderia me meter em sindicato foi logo no início, quando eu comecei a trabalhar, naquele tempo não existia. Depois que aumentou [que se desenvolveu o Sindicato], foi justamente quando eu passei a ser encarregado. Então, quando a gente passa a ser encarregado, a gente não pode se meter nesses negócios, porque aí vai ficar malvisto com o patrão [risos]. O camarada quando é encarregado, o supervisor, ele tem que ficar mais do lado do patrão, embora sem maltratar os empregados menores do que ele, porque é deles que ele precisa. Mas nessa parte aí, ele não pode ser do lado dos empregados”.

Negro “cabo-verde”, Antônio silencia com insistência qualquer forma de identificação negra — seja de cunho político-racial, seja em referência às heranças africanas⁸. A esposa de Antônio é

⁸ Diferente é a atitude de Manuel: negro, casado com uma mulher também negra, ele conhece os movimentos negros embora sem envolvimento

morena clara, ambos freqüentam os “encontros de casal” da Igreja Católica e ele atua há vários anos numa associação desportiva do bairro.

Diferentemente de Antônio, a popularidade de Manuel se baseia na sua convivência com colegas que, na fábrica, partilham o mesmo bloqueio da carreira e o mesmo desrespeito nas relações de trabalho. É nesse engajamento que se baseia a sua carreira sindical:

“Lá dentro da empresa eu tenho facilidades assim de conversar com o pessoal, me dou muito com o pessoal. Então, normalmente, quando vão formar uma chapa, eles me convidam para participar da chapa, simplesmente porque sabem que eu levo muito voto”.

3. Enfim, a diferença que os leva para caminhos distintos, pode ser resumida da seguinte maneira: para Manuel, o esforço não é reconhecido na sua carreira e nas relações de trabalho. No caso de Antônio, o esforço é um pouco recompensado, e o discurso reflete um certo “encantamento” da trajetória.

Manuel não tentou apenas o concurso para contramestre, sem êxito. Ele tentou também duas vezes, igualmente sem êxito, o vestibular para engenharia elétrica. Depois de trabalhar trinta e seis anos em várias fábricas, e depois de se diplomar, num esforço obstinado de vários anos, ele já não tem oportunidades de ascensão profissional, bloqueado, de fato, na carreira de eletricitista. A insatisfação daí conseqüente o conduz à “única maneira” de solução que lhe parece possível: “partindo pro lado do Sindicato”. Por que essa escolha lhe parece tão evidente? Podemos destacar duas explicações: *i*) na Petrobrás, a forte presença do sindicato contingenciaria os trabalhadores, de modo

pessoal e ressalta a importância dos movimentos culturais afros para a valorização e o respeito da população de origem africana. Sendo assim, é no espaço fabril e na identidade profissional que Manuel, como Antônio, concentra os seus investimentos de *status*.

quase natural, à filiação; *ii*) o peso da herança familiar de Manuel; de fato, ele conviveu com a experiência do pai que sempre foi um profissional assalariado; ao tempo em que Manuel desenvolvia sua própria trajetória, seus irmãos ingressaram também no mercado de trabalho, muitos deles indo para São Paulo; entre eles, um torna-se mestre-torneiro, um outro mecânico industrial. Em suma, o seu ambiente familiar preparou-o para uma identificação com o coletivo operário, fato ausente da trajetória de Antônio.

Antônio conseguiu um posto de “encarregado”, depois de vinte e dois anos de trabalho assalariado e de dez anos no ramo plástico. Antes disso, ele tenta, em cada empresa, aproximar-se dessa função: toma o lugar do encarregado quando este está de folga, “ajuda o encarregado” numa outra empresa, é “praticamente o encarregado” numa outra etc. Quando é finalmente recrutado para o cargo de “encarregado”, o seu esforço não acaba; na empresa seguinte, a admissão ao posto de “encarregado” e a progressão para “supervisor de produção” ainda são barganhas difíceis.

Um amigo, operador de máquina, que já trabalhou com Antônio, o recomenda ao dono de uma nova empresa que procura um operador de máquina [impressor]; o dono chama Antônio para trabalhar: “Eu disse: ‘Ah, mas eu não sou mais impressor, eu estou agora é tomando conta de firma, não vou não’”. Porém, ele é de início recrutado como operador de máquina, mas demonstra logo uma competência (polivalência e conhecimento do “ordenado da produção”) melhor do que a pessoa recrutada como “encarregado”. Depois de alguns dias, consegue então o recrutamento como “encarregado” e toma o lugar do seu concorrente.

Além de ver os seus esforços (precariamente) recompensados, Antônio resolve o seu problema de carreira por meio do encantamento da trajetória expresso na sua fala. Ele torna opacas suas posições profissionais sucessivas, jogando com as palavras relativas aos cargos de poder: “chefe geral”, “encarregado”, “supervisor”, e ainda: “praticamente chefe”, “segundo do encarregado”,

“tomando conta da firma” etc. Com ênfase, ele se constrói a imagem de alguém muito procurado pelas empresas:

“Então, o dono da firma me chamou, me conversou..., e se eu podia ‘fazer esse favor para mim’. Eu aí fui [nessa empresa]”.

Antônio acha, nesse encantamento, a resposta à impossibilidade de sair da condição operária. De fato, *o seu salário é um pouco inferior ao de Manuel*. Essa limitação torna-se perceptível quando se coloca a questão, lógica, de formar a sua própria empresa, plano de futuro para o qual não encontra ninguém que possa aportar o capital necessário, dado que ele mesmo não o possui.

Mobilidades e identidades

A especificidade —ao mesmo tempo individual e coletiva— do novo segmento social dos trabalhadores industriais baianos construiu-se de forma *global*. Essa globalidade é sintomática da importância das mudanças ocorridas na Bahia. Entendemos nisso que a abrangência das transformações sociais fez com que a mobilidade social se traduzisse de maneira durável, tanto no plano existencial (o individual) quanto no campo das identidades (o coletivo).

No plano individual, *iniciações* (no trabalho industrial, nos ritmos do trabalho assalariado, nos saberes e na disciplina das empresas), *rupturas convergentes* (especialização profissional, casamento, primeiro filho, instalação residencial da nova família, sindicalização), e *linearidade* (quando o conjunto dos projetos sociais da família passam a ser função da carreira assalariada), compõem, no nosso grupo de vinte e cinco trabalhadores pesquisados, três fases recorrentes e sucessivas. No final, são elas que parecem diferenciar esses trabalhadores do seu ambiente social urbano; diferenciação *a posteriori*, mas nítida.

No plano coletivo, é como se essas etapas fossem necessárias (cada uma na sua recorrência e as três na sua sucessão) à constituição de uma identidade social local (um reconhecimento en-

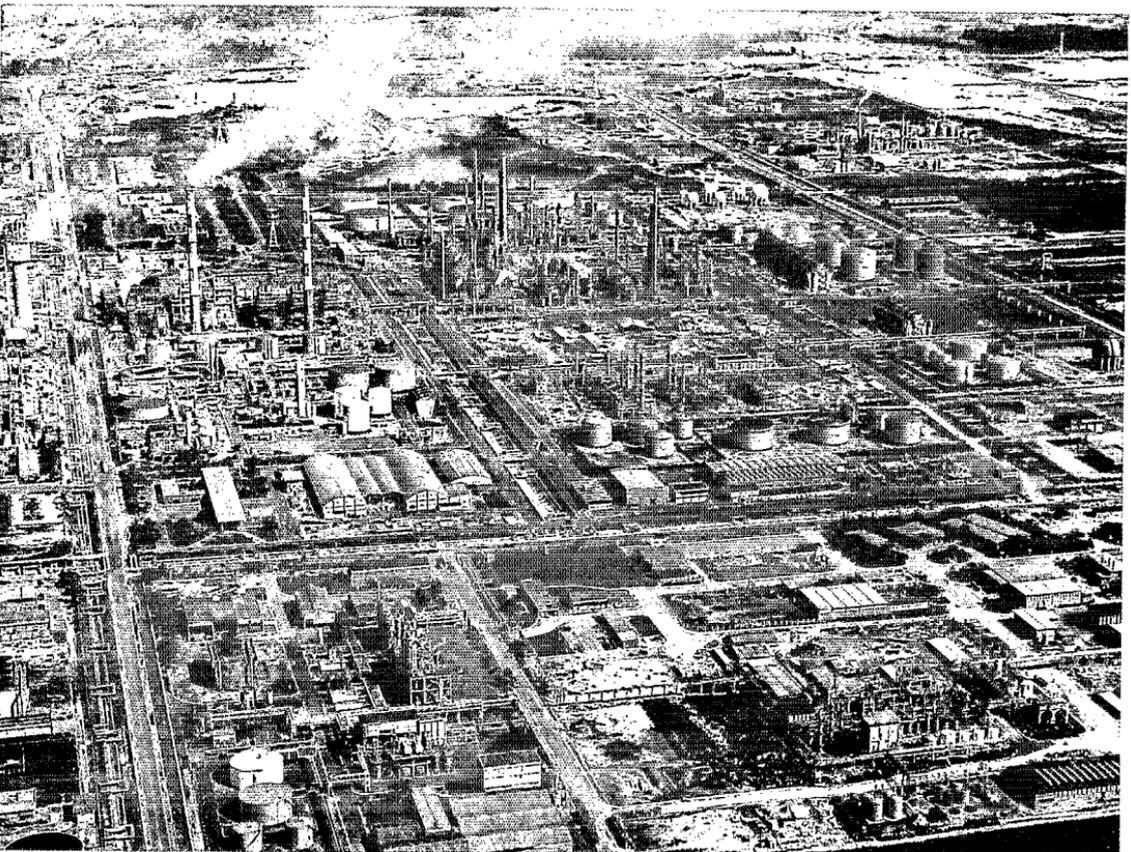
tre si e pelos outros) centrada na identidade profissional e no trabalho industrial.

Observando os diversos espaços da vida cotidiana dos trabalhadores, apontamos, nesse capítulo, como as mudanças pessoais de posição social e, simultaneamente, a criação de uma identidade coletiva, ocorreram em três dimensões do cotidiano estreitamente articuladas: as dimensões profissional, urbana e política.

Vimos, com base no estudo das trajetórias profissionais, que existe uma configuração, bastante próxima no tempo, de eventos significativos e pertencentes a essas diferentes dimensões da existência. Há uma relação regular entre a formação de uma família, sua instalação residencial e a passagem para uma trajetória profissional linear e estável (ficando na mesma empresa para se qualificar quando faltam os diplomas e títulos; ou mudando de empresa no mesmo setor para melhor barganhar a valorização da profissão quando ela já existe). Essa relação se dá em durações geralmente curtas (entre um e cinco anos nos casos pesquisados). Estrutura-se, nesse período, uma posição social nas relações urbanas, que tem o emprego como referência principal. Quando não se materializa pela mudança de bairro (caso mais freqüente), o estilo de vida ainda se modifica pela transformação, mais ou menos radical, da casa, da vida doméstica e da sociabilidade da família no bairro de origem. A identidade profissional tende, então, a ocupar o maior espaço na formação da identidade social de cada pessoa, também na sua busca de *status* e poder. O espaço fabril é, nesse caso, objeto de investimentos e usos simbólicos.

Essa globalidade das mudanças permite perceber a amplitude das desilusões mais recentes, herdadas dos dois períodos recessivos de meados de 1980 e início de 1990, com redução do nível de emprego e de salário. Os efeitos da perda do emprego, da queda de nível de renda familiar, ou da impossibilidade de reproduzir na descendência o *status* alcançado, devem ser medidos à luz da identificação social construída em poucos anos para envolver (com fortes incentivos econômicos e ideológicos) um grupo operário quase inteiramente de primeira geração.

As trajetórias de Manuel e Antônio falam-nos de existências e identidades pessoais construídas em torno da fábrica. Ambas encenaram o nascimento de uma tradição de cultura operária, ao mesmo tempo muito moderna (distinta, no trabalho e na sociabilidade, dos antigos portuários, por exemplo) e já frustrada pela precariedade e improbabilidade de sua reprodução na geração seguinte.



Polo Petroquímico. Vista parcial.
Foto: jornal *A Tarde*; fotógrafo: Tadeu Miranda.



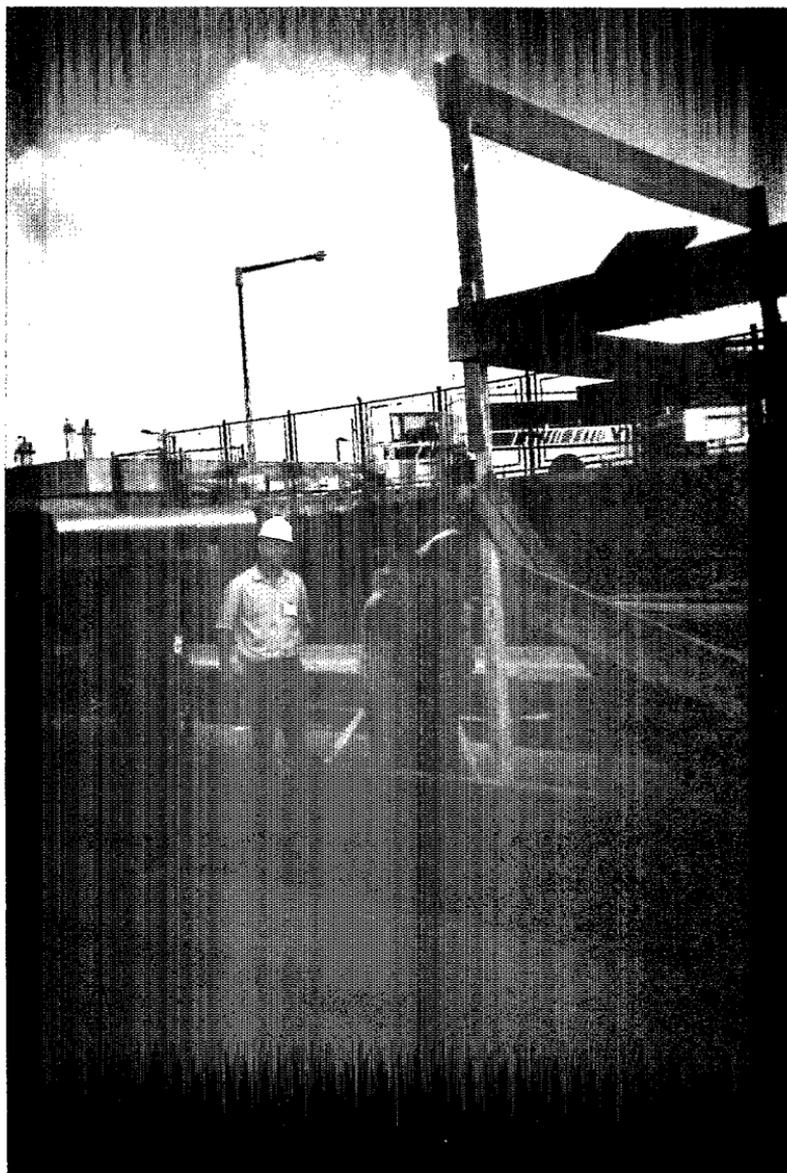
Pólo Petroquímico. Sala de Controle, 1985.
Foto: jornal *A Tarde*; fotógrafo: Tadeu Miranda.



Missa no Pólo Petroquímico. Foto: Jornal A Tarde.



Bairro da Liberdade, rua principal.
Foto: jornal *A Tarde*; fotógrafo: *Fernando Amoruso*.



Trabalho de manutenção, Pólo Petroquímico. Foto: Michel Agier.



Laço do Ouro, Bairro da Liberdade. Foto: Michel Agier.

Capítulo 4

PROJETO OPERÁRIO, PROJETOS DE OPERÁRIOS¹

Michel AGIER
Nadya Araujo CASTRO

Neste capítulo procuramos compreender, de modo mais aprofundado, como se estruturaram trajetórias individuais no contexto de intensa mobilidade social que caracterizou a Bahia em décadas recentes. Qual o princípio da heterogeneidade das formas de ingresso numa nova coletividade industrial? Que disposições distintas explicam que, num mesmo grupo social, trabalhadores elaborem projetos individuais – projetos de operários – ou coletivos – um projeto operário?

De fato, a partir de um intenso desenvolvimento industrial induzido, ocorrido entre os anos 50 e 80, importantes mudanças alteraram o perfil do mercado de trabalho e das relações profissionais e, de modo mais amplo, as estruturas e representações sociais na Bahia (Castro, 1990). Nesse movimento, o sistema de valores relativos ao trabalho industrial, ao saber profissional e à mobilidade social foram igualmente transformados. O horizonte de possibilidades abertas a cada percurso individual se redefiniu. O universo dos projetos idealizados passou a incorporar novos elementos produzidos pelas ideologias do “futuro”, do “novo”,

¹ Este capítulo é uma versão revista de: Agier, Michel e Castro, Nadya Araujo, “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 Brésil”, *Biographie et société/pratiques sociales et travail en milieu urbain*. Paris: ORSTOM, 1989, n.º 13/11; p. 3-32. Publicado no Brasil na *Revista de Antropologia*, São Paulo: USP, 1993.

da tecnicidade, que se tornaram prevaletentes (Guimarães e Castro, 1988 e 1990; Oliveira, 1987).

A importância e rapidez dessas mudanças nos convidam a refletir sobre a relação entre tempo social e tempo individual na formação de uma identidade operária entre os jovens dessa nova geração de trabalhadores².

Nascidos entre meados dos anos 40 e meados dos anos 60, os novos assalariados da indústria baiana cresceram e elaboraram os seus projetos pessoais num tempo social de rápidas e profundas mudanças. Nele, à proporção que se tornava dominante na economia local e no mercado de trabalho, o novo sistema industrial (petróleo, petroquímica, química, químico-têxtil, metalúrgica) passou a estar no centro das representações profissionais, individuais e coletivas. Por sua modernidade tecnológica, pelo nível de renda relativamente alto que permitia alcançar, pela maior estabilidade no emprego dos seus trabalhadores, pelo fato de ser um caminho seguro para a obtenção de direitos sociais dificilmente acessíveis aos assalariados de setores mais tradicionais, o novo setor industrial se impôs como o alvo natural dos projetos pessoais — de trabalho e de vida — construídos nos meios sociais situados entre a pobreza e a pequena classe média.

Se o tempo social provê os condicionantes elementares que alimentarão os projetos pessoais, ele provê também as condições de possibilidade para transformar projetos em realidade (Jelin, 1974 e 1976). Vários elementos fazem a mediação entre os projetos pessoais e as trajetórias reais. O mais visível dentre eles é o sistema de regras de recrutamento de um setor que não apenas necessita ser fortemente seletivo (em virtude do perfil do trabalhador requerido por seu processo produtivo), mas que pode sê-lo, dada a ampla oferta de força de trabalho disponível no mercado local. O nível escolar geralmente exigido para os em-

² De fato, a curta experiência de trabalho e de convivência fabril é uma das principais características desses trabalhadores. Isso se espelha nas trajetórias, igualmente curtas, que figuram como inacabadas. São trajetórias “em processo”, projetadas para o futuro. Sobre as diferenças generacionais e a importância dessa nova geração de assalariados ver o Capítulo 3.

pregos de operários especializados (segundo grau), torna difícil o acesso dos indivíduos situados nos estratos sociais inferiores a uma condição social e profissional por eles valorizada (Barros, 1984; Almeida, 1988).

Por outro lado, os caminhos que levam à nova coletividade industrial das indústrias de processo são, por isso mesmo, os mais variados. Há caminhos rápidos e diretos, para quem cumpre os requisitos. Mas, há também caminhos paralelos e indiretos, que permitem chegar nessas indústrias, ou mesmo conseguir um posto de trabalho valorizado, sem os requisitos formais necessários. Em que medida esses percursos levam não somente ao emprego nas empresas dinâmicas, mas também à formação de uma nova identidade operária?

Para recompor os diferentes percursos individuais e evidenciar os seus variados desfechos no que se refere à construção de identidades sociais, procuramos analisar trajetórias de trabalhadores situados em posições distintas e significativas. Diferenciadas, tanto do ponto de vista da hierarquia profissional no contexto fabril, quanto do ponto de vista do grau de engajamento político e sindical.

Inicialmente, apresentamos e analisamos três trajetórias de trabalhadores comuns e, em seguida, três outras de assalariados que se tornaram líderes sindicais. Com base nelas, procuramos comparar estes dois grupos, distintos pela natureza do seu engajamento político em torno de uma "identidade operária".

A ordem de apresentação desses seis estudos de caso pretende evidenciar uma sucessão significativa de situações-tipo. Esta progressão se refere à amplitude das *disposições* adquiridas e mobilizadas pelos indivíduos na construção das suas atitudes e projetos atuais, estejam eles centrados sobre o universo pessoal (ego e seu mundo familiar), sobre a identidade coletiva (a classe operária e sua intervenção política), ou ainda sobre a relação prática entre esses dois sistemas de referência.

Para melhor diferenciar os casos apresentados, pode-se decompor o conjunto dessas disposições em duas grandes categorias: as relativas à elaboração mental de *horizontes* sociais e pro-

fissionais possíveis, e as relativas aos *meios* de toda ordem e à sua distância ante os horizontes que eles pretendem forjar e transformar (meios financeiros; formação escolar e técnica, experiências política e outras formas de capital cultural; inserção social e vida relacional etc.).

O salário e a profissão: dilema de identidade

Os trabalhadores que chegaram às indústrias de ponta por meio de trajetórias mais ou menos complexas e rápidas ingressaram numa coletividade industrial que desenvolve, *para todos*, uma cultura de valorização (simbólica e financeira) do saber especializado, do diploma, e da “profissão”³. Entretanto, a lógica dos percursos familiares e individuais nem sempre se define por uma identificação com a profissão.

Quando se apresentam no novo mercado do trabalho industrial, os indivíduos são dotados de valores (em relação ao trabalho, ao saber profissional e ao dinheiro) e de meios de barganha (formação escolar, diplomas, capital cultural etc.), construídos no âmbito e pela atuação dos grupos familiares de origem. Pessoas oriundas de famílias pobres ou em processo de saída da pobreza, e outras oriundas de famílias já estabilizadas na pequena classe média ou em processo de ascensão social, conformam-se diferencialmente aos requisitos e à vivência do novo trabalho industrial, visto disporem de capitais – escolar, social e cultural – também diferentes.

A diversidade e complexidade desses percursos profissionais remete à diversidade das trajetórias sociais dos grupos familiares, das quais os caminhos individuais atuais são apenas os últimos momentos.

A socialização dos trabalhadores que estudamos aqui⁴ se fez,

³ Para maior desenvolvimento desse aspecto, ver Capítulo 2.

⁴ Isto é, dos vinte e cinco trabalhadores pesquisados no bairro da Liberdade, entre os quais se encontram os três apresentados a seguir.

em geral, em famílias que apresentavam relativa estabilidade. Geralmente compostas por um casal e seus filhos, completaram sem ruptura um ciclo familiar, apesar de vários casos de pessoas criadas na família de um irmão ou de uma irmã, após morte ou separação dos pais. Por outro lado, os empregos dos pais e responsáveis eram geralmente estáveis: freqüentemente assalariados, eram funcionários de nível médio ou inferior dos serviços públicos (prefeitura, correios, serviço de água, polícia), ou operários, às vezes qualificados, das indústrias tradicionais (construção civil, têxtil, alimentícia, mecânica e eletricidade).

Trata-se, então, de trabalhadores que nem são provenientes da mais profunda miséria urbana, nem tampouco se socializaram “na rua” e entre seus “perigos”. Contudo, o nível pouco elevado da renda dos pais e o grande tamanho das famílias de origem cultivaram a consciência de pertencer ao “povo”, à base da pirâmide social.

Apesar da relativa homogeneidade das condições sociais das famílias de origem, que oscilam entre a pobreza e a pequena classe média, há nuances importantes. A possibilidade, ou não, de uma escolarização completa (segundo grau), preliminar à entrada no mercado de trabalho, depende da regularidade da renda dos pais e do valor por eles atribuído à escola. A inculcação, pelos meios familiares, de valores referidos ao trabalho varia em função da trajetória profissional do pai (ou responsável) e de outros membros da família (irmãos mais velhos, por exemplo) e suas eventuais profissionalizações. Dessa maneira, o horizonte dos projetos profissionais ambicionados pelos indivíduos se forma a partir de outros projetos já pensados e/ou experimentados, tanto no ambiente de socialização (sair da pobreza, manter-se na pequena classe média, ascender etc.), quanto a partir de representações nascidas nas relações sociais verticais, vividas pelos membros da família, no trabalho ou fora dele.

Nos três casos apresentados em seguida, buscamos compreender a forma *global* sob a qual se expressam as problemáticas individuais relativas ao trabalho. As histórias de vida que servem de base à análise abordam os vários componentes da

história e do *status* de cada pessoa focalizada: estrutura familiar de integração e posição do sujeito nas relações familiares, condições da socialização e herança sócio-cultural recebida, experiência profissional e saber (profissional e social) adquiridos, representações do sujeito relativas à sua posição social e profissional atual.

Além da diversidade das histórias familiares, os três casos se referem a pessoas com níveis diferentes de inserção na coletividade industrial. Por inserção entendemos tanto as maneiras mais ou menos conformes de entrada no ramo, a estabilidade e o nível de qualificação (atual e admissional), quanto o modo pelo qual o próprio sujeito elabora a relação entre seu *status* social e sua posição profissional.

Enfim, pode-se interpretar essas trajetórias em função de dois eixos que as diferenciam de modo mais evidente. Um primeiro as organiza em torno do salário; um segundo as estrutura (ou reestrutura) em torno da profissão.

Edilson: as ambições limitadas de um percurso trabalhoso

Edilson nasceu em 1954. Seu pai começou a vida de trabalho como saveirista, fazendo o transporte de pequenas cargas entre Salvador e a vizinha ilha de Itaparica, onde nasceu. Instalou-se na cidade depois de conhecer a sua mulher. O casal teve oito filhos. Depois de saveirista, o pai veio a trabalhar numa fábrica de beneficiamento de cacau, na antiga área industrial da cidade. Esse período é lembrado por Edilson:

“Na época, ele dizia, ele tinha mania de dizer muito assim: ‘Ah! Vocês têm mania de escolher comida, mas vocês não vêem o que eu passo por lá. Eu carrego é saco de seis quilos na cabeça, o cara aí vai, joga lá no caminhão’; me lembro bem que ele dizia muito isso. Ele trabalhava muito de turno. Era dois turnos. Era um de manhã e um de tarde. Eu me lembro que ele dizia muito: ‘Ah! chega cansado, querendo descansar, vocês não deixam, ficam fazendo zoada’, era coisa de menino. Na

época, oito filhos dentro de uma casa, tinha dois quartos, cozinha, banheiro, sala e corredor. Não é graça um negócio desse, você criar oito filhos aí dentro?”

Ao aposentar-se, o pai de Edílson era despachante na mesma fábrica. Sua mãe nunca teve emprego fora de casa.

Edílson começou a trabalhar aos dezenove anos, tão logo acabou o ginásio.

Um vizinho, com quem ele já trabalhara de “biscate” enquanto estudava, lhe “arranjou” um emprego de *office-boy* no escritório de uma empresa de construção civil. Pouco a pouco, ele se qualifica; no fim de três anos, torna-se auxiliar do serviço financeiro. Terminado o contrato, volta a estar sem emprego. Trabalha, então, algumas semanas como ajudante de almoxarifado na empresa em que seu pai estava empregado.

Sai de lá aos 23 anos quando um outro conhecido (o marido de uma assistente social do bairro), chefe de divisão de uma empresa do Pólo, o leva para fazer vários testes para admissão. Não tendo o nível secundário completo, ele é admitido como auxiliar de serviço geral. Após nove meses, ele vai para o serviço de manutenção. Após quatro anos, pede demissão dessa empresa.

Dois motivos o levam a se demitir: 1) por várias vezes se aborrecera com seu superior hierárquico imediato; 2) recebera uma proposta de um amigo do bairro (um “engenheiro”) para ser seu sócio num pequeno negócio de construção civil (prestação de serviços para a empresa pública de telefone). O dinheiro de indenização da sua demissão lhe permitiria entrar no negócio.

Ele trabalha quase dois anos nessa empresa. Mas não recebe os lucros que esperava e se desentende com o sócio. Recorre, então, à sua experiência de trabalho no Pólo e “espalha” seu *curriculum-vitae* por várias empresas de Camaçari. Tem então 28 anos de idade.

Recebe resposta de uma dessas empresas (químico-têxtil), passa nos testes de admissão e consegue o apoio de um conhecido que o ajuda a ser selecionado. É, então, recrutado como operador de processo auxiliar. Um ano mais tarde, tenta um concurso

interno e, apesar de não ter o nível secundário completo, ascende para operador de processo I. Há seis anos neste cargo, ganha atualmente oito salários mínimos. Casou-se três anos depois de admitido nesta última empresa e tem agora dois filhos.

A visão que Edílson tem hoje de sua trajetória e de suas possibilidades futuras não valoriza a sua posição social de trabalhador do Pólo, mas antes o padrão de consumo e o estilo de vida que essa condição profissional veio a lhe possibilitar. No seu horizonte está a preocupação em maximizar o capital (social e cultural) acumulado pela família, investindo na melhoria da vida dos filhos:

“Para eu ter uma promoção, precisa sair alguém... Até hoje, não pintou uma oportunidade ainda... Mas na função que você está, você passa a ganhar mais... [ele se refere aos aumentos devidos à ‘equiparação salarial’ obtida pelos trabalhadores do Pólo, tanto quanto aos ‘aumentos do governo’, aos ‘aumentos do sindicato’ e aos adicionais de turno e periculosidade.] Minha ambição não pára aí não. Eu tenho vontade de trabalhar numa empresa maior. Porque numa empresa maior, você tem mais. O padrão de vida seu sobe mais, melhora... Porque se você não pensar em ganhar mais, não é ambicioso, não vai dar educação boa a seus filhos. Você não vai dar também uma alimentação adequada, não posso dar o conforto, não vai dar nada”.

No bairro onde reside, Edílson está cercado por amigos e familiares (pais, sogros, irmãs e cunhados). Essa rede de relações interferiu em todos os seus engajamentos profissionais, como se se repetisse sempre o mesmo procedimento básico: do bairro à empresa. Por outro lado, ele demonstra pouco apego ao seu universo de trabalho, à atividade profissional, ao ambiente social da fábrica, à empresa ou ao sindicato. Por isso mesmo, Edílson pensa insistentemente em deixar a sua condição de operário e planeja:

“daqui mais uns cinco anos, estourando dez anos, dar o meu grito de liberdade. Viver independente, talvez nem voltar a tra-

balhar mais para ninguém, porque lá [no Pólo] não é coisa boa, a gente ganha bem, mas não é boa coisa”.

Pouco importa que já tenha tentado (em vão) dar esse “grito de liberdade” sete anos antes. Naquela oportunidade, saíra do Pólo para arriscar-se num negócio para o qual não tinha a capacidade de barganha necessária para enfrentar um sócio mais competente. Esta experiência da independência “não deu certo” e ele se viu forçado a novamente procurar um emprego no Pólo.

O salário que Edílson recebe hoje é maior e mais regular que o de seus irmãos e irmãs. Ele é o único a trabalhar na indústria: um irmão é escriturário numa agência imobiliária; outro é bancário desempregado; dois, mais novos, estudam; uma irmã é recepcionista numa clínica e outra, casada, não trabalha fora de casa. Nessas condições, é seu o *status* do mais bem-sucedido da família.

Edílson mora a alguns metros da casa paterna, que reformou quando saiu daí para casar.

A imagem do pai — “cansado de carregar sacos na cabeça”, ou saindo do trabalho braçal para um cargo comercial, sem requisito de formação, na mesma empresa — circunscreve a própria ambição de Edílson. A sua referência ao trabalho baseia-se, por isso mesmo, no esforço físico e no desgaste a ele associados. Essa referência legítima *a posteriori* o seu nível escolar insuficiente. Pode também explicar a falta de estímulo do ambiente familiar para que fosse mais longe na sua escolarização.

A sua representação do trabalho não coincide com a que se valoriza no Pólo, fundada no conhecimento técnico sancionado por um diploma; a sua experiência (pessoal e familiar) o levou a relevar o esforço e a aprendizagem no trabalho. Por isso mesmo, a sua trajetória e sua posição atual têm no salário a fonte de legitimação. Daí porque a sua ambição se resume a transferir-se de empresa, em busca de alguma outra que lhe pague melhor pelo mesmo tipo de trabalho. Além, é claro, de sonhar o seu futuro como a fuga da condição de assalariado.

Percursos laboriosos, projetos limitados, centrados no universo familiar e residencial, a trajetória de Edílson tem como eixo

a questão da “sobrevivência”, carecendo de referentes positivos no seu universo de trabalho. É por relação ao seu *status* familiar e às suas relações comunitárias que ele elabora para si a identidade de assalariado.

Paulo: ganhos e perdas de um filho de criação

O caso de Paulo permite observar como a mudança de eixo norteador da trajetória (do salário à profissão) pode apresentar-se no contexto de uma mesma história de vida. No seu caso, é necessário ter em conta as desigualdades internas ao universo familiar, de modo a compreender uma certa inadequação expressa entre o horizonte e os meios que definem a trajetória profissional de Paulo.

Depois da separação dos pais, Paulo (nascido em 1959) passou a viver na casa da irmã, nascida de uma união anterior de seu pai; tinha, então, apenas três anos. Sua irmã era casada com um funcionário do exército, a quem Paulo ainda hoje chama ora de “pai” ora de “cunhado”. Foi ele quem o iniciou na vida profissional, aos dezoito anos, logo depois que Paulo completara o primeiro grau; começou trabalhando como auxiliar de escritório na Cooperativa Habitacional do Exército.

Paulo começa então um percurso profissional na função não especializada de auxiliar de escritório, passando por quatro empresas ao longo de quatro anos. Tendo iniciado na cooperativa do Exército, deixa este emprego quando um colega o convida para trabalhar numa corretora de imóveis. Aí passa a perceber quase o dobro do salário anterior; entretanto, é transferido para outra empresa do grupo, uma revendedora de carros, da qual pede demissão por não receber o salário correspondente ao trabalho mais diversificado que passa a desempenhar.

Nesse ínterim, freqüentara os dois primeiros anos do segundo grau, com especialização em eletricidade, curso que abandona quando, após o pedido de demissão, se vê sem trabalho.

Permanece, então, um ano desempregado, sustentado por sua irmã e cunhado (sua “família de adoção”). Eles exercem forte

pressão para que procure um novo emprego (“quando chegava em casa, era aquela zoadá: ‘Não quer nada, não sei o quê, vai procurar emprego!’”). Entretanto, só encontra trabalho como auxiliar de escritório, desta vez numa empresa de transporte, e ainda assim sujeitando-se a um salário menor que o precedente.

Paulo permanece apenas quatro meses nesse escritório, saindo ao receber chamado de uma empresa do Centro Industrial de Aratu (movimentação de produtos químicos), onde tinha feito um teste usando os conhecimentos que adquirira no curso inacabado de electricista de segundo grau.

Os quatro anos subseqüentes serão decisivos: acontecem simultaneamente várias mudanças na sua trajetória, dando-lhe um “sentido”. Ao ingressar como ajudante de operação nessa empresa, com vinte e dois anos incompletos, ele já era noivo; um ano depois se casa; três meses depois, ascende a Operador I (após curso de especialização na empresa); logo em seguida sai da casa de sua família de criação; nascem dois filhos. Com vinte e seis anos ele passa para Operador II, função na qual está agora com vinte e nove anos.

Na descrição da sua rápida trajetória profissional na indústria, Paulo lança mão de formas discursivas que ordenam as suas lembranças numa escala de representações das funções por ele desempenhadas que o leva da referência à condição social para a referência à posição social, indo do trabalho mais braçal (ajudante de operação) ao mais próximo da polivalência dos qualificados (Operador II). Assim, enquanto o ajudante de operação “só trabalha nas carretas, carrega, descarrega e carrega”, o Operador I faz um pouco de tudo (“transferências de tanque”, “cálculos”, “limpeza de linha”, “leituras de compressores”, “e uma outra série de coisinhas”); já o Operador II está situado mais perto da coordenação polivalente e qualificada, entre a execução e o controle:

“Operador II é mais para coordenar o serviço... organizar, mandar o pessoal fazer; sempre coordenando o Operador I. Mas, de vez em quando, quando o negócio tá mesmo pegando, o Operador II também mete a mão. O Operador II já fica com

dois cargos de igual responsabilidade: da área, e também na sala, para ajudar o Operador-Chefe.”

Paulo vê no horizonte poucas possibilidades de ascensão; só lhe resta agora o cargo de Operador-Chefe. Por isso mesmo, dá importância à reorganização da carreira que seria possibilitada pela inclusão da empresa em que trabalha no ramo das indústrias químicas, o que, ademais, levaria a que seus trabalhadores fossem representados pelo forte Sindicato dos Químicos e Petroquímicos (atualmente, são filiados ao Sindicato dos Arrumadores). Paulo participou de várias ações sindicais com esse objetivo.

Vista a sua posição social atual e seus investimentos profissionais na carreira de operador, pode-se dizer que Paulo “perdeu” quatro anos nos seus sucessivos empregos como auxiliar de escritório; de fato, esses anos de trabalho deixaram inalterados o volume e a composição do capital (social, cultural e simbólico) de que dispunha no momento do seu ingresso no mercado de trabalho. Diante deles, os primeiros meses no Pólo foram de uma eficácia incomparável, maximizando os investimentos da sua trajetória.

Mas eles foram igualmente proveitosos para que Paulo constituísse meios suplementares (como formação escolar e profissional), malgrado os horizontes do seu universo familiar, que o queria tornar um trabalhador assalariado, o mais rápido possível. Esses meios, pessoalmente adquiridos, seriam maximizados no curso da sua trajetória industrial. Mas é na consideração da sua peculiar posição no grupo familiar que podemos encontrar a chave para decifrar essa relação particular entre o horizonte familiarmente almejado para sua trajetória e o desvio produzido por Paulo ao criar novos meios.

A posição de “filho-de-criação” propiciou a Paulo o meio familiar estável, que ele não encontraria entre seus genitores; seu pai biológico formou três uniões, nas quais teve onze filhos, sem jamais haver assumido o papel de chefe-de-família permanente em nenhuma delas; ao contrário, chegou mesmo a viver alguns anos como dependente da mesma casa que Paulo.

Entretanto, essa posição de simples filho-de-criação (e não filho adotivo) conferiu a Paulo um *status* que o diferenciou de um filho legal, biológico ou não, mantendo-o numa posição familiar sempre frágil. Isto porque a criação de filhos nascidos fora da família nuclear é considerada, nos meios populares, como uma “ajuda”, um “socorro” ou uma “caridade”, seja ela dirigida a parentes, afilhados ou vizinhos; trata-se de dar um teto e um ambiente familiar a quem não os tem; não se trata de investir num descendente — que carrega o nome e o *status* da família.

Por este caminho, Paulo seguramente escapou de uma possível marginalização; todavia, não chegou a vivenciar todas as vantagens da socialização numa família de pequena classe média. Isto explica por que o empenho da família de adoção lhe permitiu alguma escolarização, conquanto não a impedisse de retirá-lo da escola (logo ao fim do primeiro grau) para introduzi-lo no mercado de trabalho. Note-se, ademais, o significativo retardo escolar de Paulo: ele conclui o primeiro grau com quatro anos de atraso, quando já completara dezoito anos.

Por outro lado, se é certo que a família de adoção o introduziu na vida profissional, é igualmente verdadeiro que todo o percurso subsequente resultou dos seus próprios esforços e contatos, dos investimentos que ele próprio fez na constituição de uma rede de relações que, ao modo de escasso mas eficiente capital social, o realocizava no mundo do trabalho, na busca de melhor posição.

E foi igualmente sua a iniciativa de voltar a estudar, ao tempo em que trabalhava, elegendo a profissionalização em eletricidade; esta, conquanto inconclusa, foi o seu passaporte para o acesso ao Pólo Petroquímico.

No momento em que, noivo, projeta formar sua própria família, Paulo se vê diante da oportunidade de alcançar um dos empregos valorizados na cidade; faltavam-lhe, porém, alguns dos requisitos necessários ao emprego qualificado. Sua estratégia de profissionalização orienta-se, então, por três objetivos principais: 1) manter-se na mesma empresa; 2) minimizar o risco, sempre presente, de perder seu emprego (ele alude a isso várias vezes

nas suas falas); 3) buscar a progressão funcional individual, empenhando-se na luta pela classificação da empresa como pertencente ao ramo químico, o que lhe permitiria dar andamento à sua carreira, já agora como trabalhador do Pólo, mesmo partindo de uma qualificação apenas parcialmente alcançada.

Toda a estratégia de Paulo parece consistir, assim, em tentar reduzir o hiato existente entre um horizonte social, concebido numa família de pequena classe média, e os meios para atingi-lo, limitados por seu *status* inferior no grupo familiar. Isto se traduz na luta individual, limitada conquanto direcionada, que é um elemento imprescindível ao entendimento do curso da trajetória e da problemática pessoal de Paulo.

A sua participação nas lutas sindicais da empresa constitui, desse ponto de vista, um meio adicional através do qual procura aproximar-se do horizonte social correspondente às representações modernas da mobilidade social na Bahia. Participação instrumental, diretamente ligada aos projetos e dificuldades de sua trajetória pessoal, esse seu engajamento não se traduz numa militância exacerbada e nem, tampouco, numa adesão ao discurso político-ideológico do sindicato. Tudo é virtual, em latência, e na expectativa de uma presença sindical mais importante, como ele próprio formula ao se lastimar da fragilidade do sindicato da sua empresa. Esse caráter se torna ainda mais visível por contraste com uma outra trajetória que veremos adiante, a de Francisco (líder sindical de empresa), em muitos pontos comparável à problemática de horizonte e meios vivida por Paulo.

Enquanto no caso precedente, Edílson circunscrevia as suas ambições às de seu progenitor, limitando-se a garantir as condições materiais de suas realizações futuras, Paulo reorienta o curso da sua trajetória. Centrada no salário, pela intervenção da sua família de origem, ele a reorienta em direção à profissionalização, sem que isso se torne em nenhum momento inconsistente com os valores que lhe haviam sido inculcados por esta mesma família de origem.

Carlos: do pai operário-padrão ao filho operário-padrão

Carlos tem a mesma idade que Edílson (nasceu em 1954). A análise da sua trajetória nos permite abordar uma terceira situação-tipo: a de um “técnico”, completamente “formado” e consciente do valor dessa característica. Nas suas primeiras palavras, logo ao primeiro contato, falando do seu emprego atual, enfatizou: “sou um técnico”, “tenho oito anos de formado”, “meu forte atualmente está sendo instrumentação”.

Aos trinta e três anos, já tinha uma carreira, iniciada oito anos antes: primeiro, como instrumentista numa empresa química (um ano e meio); logo, como desenhista de instrumentação numa petroquímica (seis anos, dois por meio de empreiteiras e quatro contratado); e, por fim, como projetista de instrumentação numa empresa de engenharia, prestando serviço a uma importante indústria química (sete meses).

Nascido e criado numa família de nove filhos, matrimonial e residencialmente estável, Carlos cresceu num contexto familiar em que a mobilidade ascendente estava ligada aos ganhos da qualificação operária.

O pai de Carlos trabalhou como eletromecânico em várias empresas de manutenção de elevadores, mantendo ainda laços estreitos com seu último patrão (vive, agora, numa casa alugada a esse ex-patrão, em que pese seja proprietário de uma casa numa outra parte do bairro, atualmente alugada). Com base na experiência pessoal como trabalhador especializado, o pai de Carlos montou a própria empresa de manutenção de elevadores; empresa pequena, na qual Carlos (enquanto estudava o segundo grau) “deu uma força”, aprendendo dessa forma datilografia. Dois irmãos de Carlos são “sócios” do pai: um é eletromecânico e o outro (que tem também um emprego de segurança industrial) trabalha na parte administrativa.

Quando completa o segundo grau (com vinte e um anos), Carlos tenta o vestibular, mas não passa. Emprega-se, então, (porque “eu não tava a fim de ficar em casa parado”) durante pouco menos de dois anos como auxiliar de escritório numa empresa

de transporte de cargas: arquivo, estatística, datilografia, “essa coisa toda, serviço burocrático, que abusa o juízo da gente”.

Nesse ínterim, passa no exame de ingresso à Escola Técnica Federal; deixa, então, o seu primeiro emprego e volta a estudar, morando na casa paterna. Segue o curso de Instrumentação Industrial, “porque eu achei que era um troço novo”.

Enquanto faz esse curso (dois anos), tem um filho com sua namorada (“a gente morava praticamente defronte um do outro”). Isso faz com que Carlos procure logo um emprego, ainda sem acabar o curso, o que consegue, antes mesmo de fazer o estágio da Escola Técnica.

Passa a trabalhar, então, como Instrumentista I numa indústria química. Durante os oito anos seguintes, ele ficaria desempregado só por três meses. Isto não significa, entretanto, que não tenha mudado de emprego várias vezes. Carlos trabalhou em três empresas; em duas delas, ingressou por intermédio de prestadoras de serviços. Na penúltima, depois de um período de trabalho como subcontratado, foi efetivado como desenhista. Após quatro anos, desligou-se da empresa para ingressar numa firma de prestação de serviços no Pólo que lhe dava o título de “Projetista de Instrumentação”. Agora, nessa função, ele examina outras perspectivas profissionais:

“Eu ainda não tomei a minha decisão, porque eu não contatei com o chefão lá. Sei lá, depois de bater um papo com ele, talvez ele me leve a alguém que tenha um cargo além do dele. É [uma proposta] para trabalhar no Pólo Petroquímico, quem sabe até de autônomo, mas é uma proposta que vale a pena se pensar”.

Entre os sete irmãos que trabalham, há dois operadores de processo no Pólo, um outro que trabalha na área de Segurança Industrial (que também ajuda na empresa familiar), um eletromecânico, como o pai (e que também trabalha com este), além de dois professores (um homem e uma mulher) e um enfermeiro. Somente uma oitava irmã, casada, não tem emprego.

Esse caso nos parece característico de um percurso familiar

adequado às mudanças da economia local. A trajetória da família de Carlos deu-lhe ao mesmo tempo as referências da qualificação e da ascensão social — o horizonte e os meios. Passando de assalariado a pequeno patrão, a partir de uma valorização da qualificação, a trajetória do seu pai ensejou um processo familiar de mobilidade social que Carlos, de certa forma, prolonga, partindo de um nível de formação e de estatuto profissional um pouco mais alto.

Essa mobilidade profissional se desenvolve sem rupturas no contexto de vida pessoal, familiar e urbana. Sendo assim, trabalhar como qualificado na indústria passa, então, a ser como um traço da família, que para Carlos apenas assume várias formas de acordo com as circunstâncias do mercado de trabalho.

Entretanto, por ter recebido (da família e da escola) a consciência da relação moderna entre o saber, a profissão e a carreira, sua estratégia profissional se concentra na conquista dos “bons” títulos (passando de “instrumentista” a “desenhista de instrumentação” e, depois, a “projetista de instrumentação”). Desse modo, ampliou significativamente o seu capital simbólico, em comparação com o seu meio social de origem.

Essa mobilidade profissional se dá numa situação de pouca mudança no seu quadro de vida extrafabril. Ele reside no mesmo bairro da sua infância e a alguns metros da casa dos seus pais, onde morou (da adolescência até os vinte e quatro anos) e conheceu sua esposa. Enfim, seu sonho de autonomia profissional (discretamente expresso em meio a uma reflexão sobre uma nova proposta de trabalho) se sustenta ainda na sua história familiar.

Comparada aos dois casos precedentes, a trajetória de Carlos se sobressai por ter na profissão, e não no salário, o seu eixo ordenador. Essa distinção entre o salário e a profissão permite caracterizar a articulação entre os percursos individuais e a história social das famílias de origem.

Com efeito, os três casos analisados até aqui parecem sugerir que, quanto mais pobre e frágil o meio de socialização — seja do ponto de vista da posição da família no mercado de trabalho, seja

do ponto de vista da preparação subjetiva para o trabalho industrial moderno — mais as escolhas individuais parecem privilegiar a busca do salário, sem que, na organização da trajetória, o sujeito possa exercer maior controle sobre a natureza das oportunidades ocupacionais assumidas (é o caso evidenciado por Edílson).

Vemos, ao contrário, que os indivíduos chegam logo (caso de Carlos) ou mais rapidamente (caso de Paulo) a centrar sua trajetória na busca ou na valorização de uma profissão quando (por sua própria experiência ou pela história da família de origem): 1) a produção da sobrevivência imediata parece razoavelmente assegurada, e 2) adquiriram uma familiarização pessoal com o trabalho qualificado. Essa familiarização, somada aos valores do saber como necessidade e da ascensão social como possibilidade (tal como aparecem no caso de Carlos), conformam o indivíduo à principal característica da divisão do trabalho e da identificação dos trabalhadores nas novas indústrias de processo: a necessidade do saber teórico no trabalho operacional. É com base nessa relação forte, que faz do saber (socialmente reconhecido) um elemento constitutivo do próprio trabalho, que se define a identidade profissional desses trabalhadores.

Duas questões se colocam a partir daí. Em primeiro lugar, a identidade profissional, construída no curso dessas trajetórias individuais, é condição necessária para que se possa legitimamente “falar em nome de” um coletivo de trabalhadores? Em segundo lugar, que relação existirá entre o sonho individual de autonomia, de saída da condição operária — de realização pouco provável (conquanto freqüente nas falas de numerosos trabalhadores, como Edílson e Carlos) — e o discurso político-sindical que formula um projeto coletivo de saída da condição operária?

Líderes sindicais: o coletivo e o individual na organização dos destinos pessoais

Analisando trajetórias de vida de trabalhadores não-engajados politicamente, vimos como a construção de uma identidade ope-

rária parece supor pelo menos duas condições: a ultrapassagem de níveis mínimos de sobrevivência e a exigência de uma estratégia profissional, que se desenvolve com facilidade uma vez alcançada alguma estabilidade. Na ausência desses fundamentos, parece mais difícil consolidar uma identidade operária, que se expresse na militância sindical e na passagem a uma lógica de percurso que privilegia a ação coletiva.

As trajetórias de militantes e dirigentes sindicais remetem aos mesmos determinantes. Mas, aqui, a determinação assume conotação diversa. Três trajetórias de líderes apontam em mais detalhe para essas especificidades.

Essas trajetórias serão analisadas segundo dois pontos de vista. Inicialmente, procuramos identificar os seus fundamentos e refletir sobre a diferença entre um percurso que valoriza a profissão, a carreira e o êxito, por um lado, e outro em que a precedência cabe à ação, à luta pelo que se entende como direito coletivo, por outro. Serão eles alternativos? Que fatores, passados e presentes, fundamentam as disposições para escolhas conducentes ao segundo tipo de disposições? Como o componente individual penetra trajetórias que se auto-representam como coletivamente orientadas?

Isso posto, discutiremos os horizontes que transparecem nas representações do presente e do futuro formuladas por esses trabalhadores. Elas apontam para a consecução de um projeto operário? Qual o conteúdo deste? Em que se diferencia do projeto de futuro dos trabalhadores não-militantes? Quais as tensões internas eventualmente existentes entre as aspirações políticas e os efeitos resultantes das expectativas de comportamento, associadas às diferentes posições e papéis pessoais imiscuidos no curso da vida dos que formulam estes projetos?

As trajetórias selecionadas buscam, tanto quanto nos casos anteriores, caracterizar situações-tipo. Reunimos casos que nos permitam acompanhar percursos de lideranças que guardam entre si similitudes e diferenças. Em comum, têm principalmente o fato de se tratar de jovens operários, num momento significativo da sua experiência de trabalho fabril, no mais moderno

complexo industrial local. Mas a juventude não os diferencia da média; ao contrário, os aproxima dos demais trabalhadores da petroquímica.

Vários traços, entretanto, especificam os seus percursos, diferenciando-os. Buscamos representar situações em que variasse a abrangência da liderança: desde o dirigente que está profissionalizado na atividade sindical (e que exerce sua atividade política tendo a categoria como referente), até as lideranças de fábrica cuja atividade política se exercita em escala bem mais modesta. Buscamos, também, recolher situações onde diferentes vivências ocupacionais pudessem ter sido experimentadas: operador de processo, analista de laboratório, trabalhador na manutenção. Finalmente, procuramos representar, entre os casos selecionados, os efeitos da diferença de gênero. A análise da trajetória e das representações de uma mulher militante pode evidenciar com maior nitidez as tensões entre representações e expectativas associadas a papéis e relações sociais de gênero. Essas expectativas são tão importantes quanto as representações políticas para formar a base sobre a qual se constroem as trajetórias.

Assim concebido, o estudo comparativo das lideranças permite reconstruir trajetórias que não apenas levaram a uma nova e valorizada condição ocupacional (o emprego na indústria dinâmica), mas que forjaram o discurso de uma nova identidade social (a identidade operária).

Com efeito, o discurso dos líderes torna mais visível a construção de um projeto operário. Mas nosso interesse está também em revelar o líder como sujeito de um percurso e de um discurso *pessoais*, fazendo dele uma fonte de informações sobre si-mesmo, e não tanto sobre os outros. Mesmo quando ele próprio se coloca como sujeito que fala “em nome de” ou “sobre” os trabalhadores que “representa” e “dirige”, a singularidade do seu percurso, desviante do ordinário, nos permitirá concentrar a análise sobre as diferentes modalidades de elaboração de um projeto operário.

MARIA: UMA ESTRATÉGIA PROFISSIONAL GESTADA DESDE O BERÇO?

Maria nasceu em 1955 e é analista de laboratório no Pólo Petroquímico de Camaçari. Tem curso técnico completo e chegou a iniciar um curso superior de Química, que abandonou em virtude da dificuldade de conciliá-lo com o horário de trabalho, aliada ao fato de que nesse mesmo ano nasceu a sua única filha. Seu pai aposentou-se como coronel do corpo de bombeiros; ele chegou a iniciar um curso universitário de Jornalismo, que abandonou. A mãe, doméstica, tem primeiro grau incompleto. Maria tem cinco irmãos dos quais quatro ingressaram na universidade, tendo três deles logrado diplomar-se; o mais moço cursa Medicina.

Durante seus vinte primeiros anos, a família de origem residiu num antigo bairro de classe média, em companhia de tios-avós maternos, em casa herdada do avô, ferroviário. O padrão de vida era bom até o início dos anos 70, quando as coisas se tornaram difíceis e a família experimentou uma mobilidade residencial descendente, passando a morar em área de invasores pauperizados.

Entre 1962 e 1974, Maria cursa diferentes escolas públicas, muitas das quais, entretanto, socialmente reconhecidas, especialmente aquela em que obteve a sua formação técnica.

Seus onze anos de experiência profissional se desenvolveram em empresas petroquímicas, nove dos quais numa mesma fábrica. Casou-se, por primeira vez, ao concluir o curso técnico e iniciar o estágio no Pólo. Com o primeiro casamento e a contratação, após o estágio, ocorreu importante mobilidade residencial ascensional.

Entre 1977 e 1979 dois fatos foram marcantes: ingressou na empresa em que trabalharia por nove anos e na qual se destacaria como ativista, e terminou o seu primeiro casamento. Em 1983 voltou a casar-se, desta vez com um operador petroquímico, também ativista, casado anteriormente e pai de um filho; nessa época, experimentou outra importante mobilidade residencial, que deslocou a nova família para um bairro de classe média ascendente.

Maria parece figurar um caso típico de proveniência de uma família estabilizada, que lhe garantiu uma escolarização regular. O trabalho somente aparece como uma necessidade quando a formação escolar básica (segundo grau) já se completou. Dois elementos balizam as possibilidades do seu percurso. Em primeiro lugar, um patamar de renda que permite isentar membros da família do ingresso precoce no mercado de trabalho. De fato, para segmentos da antiga classe média local, como é o caso do meio social de origem de Maria, o resquício de estabilidade financeira ainda existente, se não coloca a escola privada ou o estudo universitário como alternativas plausíveis, ainda permite complementar a escolarização em instituições valorizadas pelo mercado dos técnicos da moderna indústria.

O segundo elemento a embasar a trajetória de Maria advém dos valores vigentes no seu meio social. O valor conferido à educação, como um passaporte necessário à ascensão, leva a que as famílias almejem garantir a máxima permanência na escola, possibilitando o ingresso num mercado competitivo em melhores condições por já estar tecnicamente formada. Isto requer uma certa estabilidade financeira do grupo doméstico, que lhe permita postergar a obtenção dos rendimentos complementares do trabalho precoce dos filhos.

Por outro lado, a condição de mulher permitiu a Maria manter-se na escola por um tempo maior que os seus irmãos. De modo geral, na Bahia e no Brasil, os níveis de escolarização são mais elevados entre mulheres que entre homens. O papel destas na divisão sexual do trabalho lhes permite desde cedo contribuir para a organização da vida e da reprodução familiar; sua contribuição consiste no trabalho doméstico, o que as dispensa de uma inserção precoce no mercado, obstáculo usual à escolarização mais prolongada.

Maria apresentava, desde cedo, uma atitude participativa: como estudante, no grêmio da escola; como adolescente num grande centro urbano, na associação de bairro da qual participavam ativamente os seus tios-avós. Dos pais, aprendeu o discurso "antiamericanista". No trabalho, a sua veia rebelde se re-

vela já desde o primeiro emprego: ainda estudante e sequiosa de terminar a faculdade, lança um movimento na empresa pelo direito das mulheres ao trabalho em regime de turno, o que não era formalmente admitido. Começava, assim, a construir a imagem de uma mulher que, como ela mesmo o diz, “reclamava de tudo”. Pouco depois, assume a liderança de um movimento de pressão junto à gerência contra certos aspectos do fardamento de trabalho:

“Ora, as mulheres não tinham necessidade de usar umas botas tão pesadas. Fomos, então, falar com o médico da empresa, fizemos com que pesasse as botas, lhe falamos dos nossos problemas de varizes, e coisas assim.”

Anos mais tarde, os analistas de laboratório obtiveram o direito de utilizar um outro tipo de calçado, contanto que eles próprios os comprassem. Mas a gerência já havia sido vencida pois as botas pouco a pouco haviam cedido lugar a sapatos mais leves e adequados ao ideal de feminilidade das analistas.

Logo este seu perfil de rebeldia atrairia a atenção dos dirigentes do sindicato. Desde 1979, contactada por um ativista sindical, ela decidiu, sem hesitar, aderir à militância. Entretanto, sua participação se limitava à freqüência às reuniões e atividades do sindicato. Nessas reuniões forma seu grupo de amigos; aí conhece o seu segundo companheiro.

Para Maria, a militância sindical a fez amadurecer, mudando a sua forma de perceber as relações familiares e de se engajar na vida comunitária.

A trajetória de Maria revela duas fortes determinações para sua posição atual. Por um lado, as atitudes políticas da família — a propensão dos tios-avós a participar, e a dos próprios pais a um discurso de oposição — e sua experiência do ativismo estudantil estruturaram um comportamento determinado e rebelde. Por outro lado, sua condição feminina lhe abriu possibilidades (um percurso escolar mais estável) mas estabeleceu limites à trajetória de militante. Casamento, filho e vida doméstica le-

vam-na a se restringir a uma atitude de militante, permeável ao discurso e práticas sindicais e dos partidos de esquerda, mas impossibilitada de profissionalizar-se como dirigente sindical.

FRANCISCO: UMA FAMÍLIA SÓLIDA NUM MERCADO DE TRABALHO INSTÁVEL

Francisco nasceu no interior da Bahia, em 1956, mas desde os sete anos migrou para Salvador. Sua família era formada pelo pai (motorista profissional), mãe (dona-de-casa) e cinco irmãos (dentre oito tidos). A família, humilde, morava em casa de taipa num bairro popular. Pai e mãe não lograram sequer completar estudos primários.

Desde cedo, Francisco precisou trabalhar. Sua família sempre desempenhou papel decisivo em sua inserção no trabalho por meio de contatos do pai (diretos ou de seus chefes), ou de outros parentes. Até ingressar no Pólo, em 1977, experimentou dez anos de trabalho instável onde conviveu com diferentes situações ocupacionais (ajudante de mecânico, jornalista, porteiro, auxiliar de escritório). Nesse período conseguiu cursar até o segundo grau, que concluiu em 1976, num percurso escolar que, embora continuado, foi bastante irregular e por escolas deficientes. Em 1977, ingressou por concurso numa empresa petroquímica como operador, após treinamento específico na Petrobrás. Passou então a experimentar sensível mobilidade residencial, deslocando-se de bairros caracteristicamente populares para áreas de classe média.

Entre 1977 e 1984, avançou na carreira de operador, passando de estagiário até operador II. Em 1981 iniciou sua militância política na fábrica, o que deixava apreensiva sua família de origem (para cuja manutenção ele era fundamental), tanto quanto sua primeira esposa. Demitido em 1984 por participar em uma greve de fábrica, teve sua recontração negociada pelo movimento sindical e viabilizada em *outra* empresa petroquímica. Em 1985, foi demitido do novo emprego, na esteira da repressão à greve geral do Pólo.

Casou-se duas vezes, a última das quais em 1983, com uma trabalhadora na petroquímica que conheceu na militância sin-

dical. Tem um filho do primeiro casamento. Contribui para a manutenção da família atual, da família constituída quando da primeira união conjugal e da família paterna.

Após duas demissões, encontrava-se trabalhando como autônomo (taxista) no momento da entrevista.

Francisco provém de um meio social menos estável do que o de Maria. A maior facilidade para a sua inserção no mercado de trabalho não advém de uma longa ou bem cuidada formação educacional. Ao contrário, sua vida escolar é bastante instável; são freqüentes as transferências, quase sempre entre estabelecimentos de duvidosa qualidade; há, também, breves períodos de ausência da escola.

Isto significa que a família deixa de ter papel decisivo na mediação de sua entrada e permanência no mundo do trabalho? De modo nenhum. Na busca de condições mínimas de sobrevivência, Francisco não tem que começar pelos patamares mais baixos. A família de origem, impossibilitada de legar-lhe um capital cultural que legitimasse sua posição de ingresso no mercado, intervém através de uma rede de contatos e relações previamente construído por outros da mesma geração, ou por gerações anteriores. Particularmente, a atividade profissional paterna e sua credibilidade num mercado restrito de relações viabilizam a inserção de Francisco no trabalho.

Seu primeiro emprego mais importante (como auxiliar de mecânico) é obtido por recomendação do chefe do seu pai; trabalhara antes numa banca de revistas, também por intermediação paterna; a sua contratação como funcionário administrativo num hospital de porte deveu-se aos contatos de um tio. Todas essas funções foram desempenhadas na adolescência, complementando o orçamento familiar, ao tempo em que cumpria sua formação escolar. Ao ingressar no segundo grau num curso de técnico de contabilidade tinha emprego mais regular de auxiliar de escritório num hospital. Diplomado como contabilista, inicia o curso de formação de operadores que reorienta definitivamente sua trajetória.

Desse modo, a rede de relações familiares tornaria mais fácil

o percurso até alcançar o equilíbrio salarial requerido por uma trajetória profissionalmente orientada. Conquanto pouco estável financeiramente, a família persegue o valor da educação como eixo na socialização dos seus descendentes. Francisco, apesar de todas as intempéries, busca, na maior parte do tempo, combinar a instabilidade dos vínculos de trabalho com a formação educacional continuada, malgrado o percurso escolar tortuoso.

Essas características aproximam a trajetória de Francisco das de Edílson e Paulo, apresentadas na primeira parte do texto. Contudo, que experiências o fazem um militante, uma liderança de fábrica?

Francisco refere que, em sua família de origem, socializou-se num clima difusamente oposicionista; nos tempos duros da ditadura era comum que seus parentes votassem em candidatos contrários ao regime. Contudo, sua própria experiência organizativa não foi além da participação em grupos de jovens, criados pela paróquia, de natureza progressista.

Foi a vivência do cotidiano fabril que o despertou para o ativismo. Um indicativo disso é a forma como, em seu discurso, representa as razões para a participação num primeiro movimento, ocorrido na fábrica em 1981. Ainda como operador de campo, no início da sua carreira profissional, sensibilizou-se com a política de substituição de pessoal fundada em critérios de apadrinhamento das chefias. Essa política, em nome da crise recessiva, privava do emprego profissionais reconhecidos e sub-repticiamente protegia afilhados, graciosamente contratados. Sua participação no movimento o destaca entre os trabalhadores, atraindo para si a atenção do pessoal do sindicato. Participa, então, da campanha eleitoral de 1982 e, já freqüentando o sindicato, conhece sua segunda mulher. Esta, mais vivida — na petroquímica e no movimento — lhe dá ainda maior estímulo para o exercício da liderança no contexto fabril.

Esse percurso ilustra como múltiplos determinantes contextualizam as escolhas de Francisco: estabilidade salarial, credibilidade profissional numa carreira em processo, mas também experiência de socialização política e contribuição do contexto da

família ou dos grupos de convivência. Não podemos, entretanto, perder a perspectiva de que escolhas subjetivas têm lugar nesse espaço estruturado; assim sendo, esses determinantes foram, a um só tempo, meios que ele seletivamente mobiliza para, pouco a pouco, configurar o curso da sua trajetória, reorientando-a. Ao fazê-lo, desloca-se o eixo do percurso: o horizonte individual de mobilidade social cede lugar a um projeto coletivo de luta por direitos operários. No caso específico de Francisco, este deslocamento tem um efeito perverso, uma vez que tem por resultado a interrupção do processo individual de mobilidade ascensional e a perda, pela demissão, de uma posição ocupacional socialmente valorizada. O mesmo não se verá no caso seguinte.

JÚLIO: A SOCIALIZAÇÃO NA CONVIVÊNCIA COM O RISCO

Júlio não é baiano; provém de um estado vizinho, onde nasceu em 1954. Mais velho dentre dezesseis irmãos, seu pai era filho de um rico fazendeiro, mas perde no jogo toda a herança recebida. Como comerciante, motorista de caminhão ou trabalhador metalúrgico seu pai procurara enfrentar a incerteza que provocava na vida doméstica a cada vez que voltava a perder no jogo as economias familiares.

Sucessivas mudanças de residência, nessa vida instável, levaram Júlio a freqüentar nove diferentes escolas até a idade de treze anos. A partir dos catorze anos, inicia um percurso regular de formação técnica. Até os dezoito anos sua experiência de trabalho restringe-se a ajudar a sobrevivência familiar nos momentos críticos, vendendo doces e bolos preparados pela mãe.

Aos dezoito anos, ingressa no mercado de trabalho como estagiário na mesma indústria metalúrgica onde trabalhara seu pai; a partir de então, emprega-se como trabalhador qualificado em diferentes indústrias: metalúrgica, celulose, petroquímica e química. Em todas elas, mantém intensa atividade político-sindical.

Em sua trajetória, destaca, ainda, a militância em grupo

cultural de jovens, que valoriza como decisiva para a sua formação político-intelectual e aspirações pessoais.

No momento da entrevista era dirigente do sindicato e cursava a universidade. Tinha dois filhos e estava recém-divorciado de uma profissional liberal.

A trajetória de Júlio ilustra uma outra forma pela qual o meio familiar pode mediatizar a inserção no mundo do trabalho. Aqui não se trata, como no caso de Maria, do esforço por garantir os padrões de escolarização prévios que tornam competitiva a entrada no mercado. Nem, como no caso de Francisco, de minimizar as dificuldades desse ingresso, pondo-lhe à disposição a rede de contatos tecida pela família ao longo das várias gerações.

O caso de Júlio sugere que o elemento decisivo a partir do qual se constrói a sua trajetória são as relações de autoridade, reciprocidade e comando que dão sentido particular ao seu cotidiano familiar. Isso nos permite entender a sua trajetória não apenas como resultante de uma estabilização financeira do grupo doméstico, ou da prevalência de valores familiares que enfatizem a preparação técnico-profissional para a competição; uma e outros são certamente necessários. Havia, entretanto, no cotidiano de Júlio, uma ambiência paradoxalmente estimulante em sua instabilidade. Esta ambiência é repensada por Júlio no seu esforço por conferir *a posteriori* um sentido à sua própria trajetória.

“Então ele [referindo-se ao pai] vivia quase como cigano, de galho em galho. Era realmente um exímio vendedor. Coisa assim que em parte a gente aprendeu muito com ele. Mas tinha um viciozinho que era jogar, jogar baralho [...]. Dos irmãos todos, ele foi o que mais ganhou dinheiro e o que menos teve [...] porque enquanto ele trabalhava, ele não jogava; agora, quando ele começava a jogar, ele jogava até perder o último centavo. E aí ele sumia; ficava três, quatro meses fora de casa trabalhando. Só quando ele juntasse o outro dinheiro, que desse condição dele comprar um carro, um estabelecimento para trabalhar, aí ele partia daí para frente. E nesse espaço, era a gente que segurava a barra, né?”

Júlio teve uma escolarização que, conquanto instável, foi regular. Ademais, sua militância estudantil e sindical deu-lhe acesso ao cotidiano da vida cultural de classe média. Esses são, sem dúvida, fatores decisivos na constituição do percurso de um dirigente, que requer a posse de recursos ideológicos, capazes de construir um discurso político plausível e de longo alcance. Excepcionalmente, estes atributos se manifestam num trabalhador sem elevada escolaridade e vivência política e cultural diversificada. Todavia, a credibilidade do discurso da liderança demanda requisitos especiais, notadamente quando se trata de dirigir uma categoria jovem, com padrões de escolarização, de ganhos e de consumo muito superiores à média dos operários locais.

A recriação feita por Júlio acerca de sua própria trajetória destaca como ele desenvolveu, nesse ambiente doméstico, a capacidade de conviver com a insegurança familiar decorrente da atração que o jogo exercia sobre o seu pai.

“Por ser o mais velho, eu era o mais responsável: tinha que trabalhar para cuidar dos irmãos.[...] Então isso foi ruim para minha formação escolar. Mas, por outro lado, contribuiu a nível de vivência com pessoas diferentes.”

“Papai, ainda dentro daquela mentalidade de filho de fazendeiro muito rico [...], era aquele rico tradicional, né? que filho tinha que trabalhar.”

À convivência reiterada com a perda da estabilidade financeira do grupo doméstico, aliava-se a vivência da reconstrução e soerguimento da família, da qual participava, na condição de filho mais velho. Enfrentar o risco passou a ser, assim, um dado “da vida normal”, minimizando a sua dramaticidade.

Esta convivência é hoje interpretada por Júlio como fundamental para a sua trajetória, entremeada por freqüentes desafios: o desafio da mobilidade espacial e dos projetos culturais e profissionais sempre referidos a locais mais e mais longínquos (Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul...); o desafio de enfrentar as novas situações de vida impostas pela própria mobilidade, nas quais se

modificavam e combinavam papéis diversos (animação cultural, estudo, trabalho fabril). Dando sentido a todos esses desafios, estava a militância política: no mundo da cultura, no universo estudantil ou no cotidiano da fábrica.

O contexto familiar construía as bases para a trajetória futura. Primeiramente, dando-lhe o substrato material do acesso regular à escola. Mas, certamente, predispondo-o ao gosto pelo risco, graças à experiência de uma socialização instável que Júlio hoje reinterpreta de modo positivo, apresentando-a como uma capacidade pessoal de enfrentar a insegurança.

Trabalhadores e líderes: os mecanismos da passagem e da diferença

Vivência escolar e cultura da militância

As situações vividas por Maria, Francisco e Júlio, tanto quanto as trajetórias de Edílson, Paulo e Carlos, mostram como a experiência e as disposições adquiridas na família de origem mediatizam a construção dos destinos pessoais. Esta base familiar dos percursos individuais supõe bem mais que a mera estabilidade financeira do grupo doméstico. Ela inclui o mundo cultural em que se movem esses trabalhadores, isto é, as crenças e valores partilhados e transmitidos às novas gerações, além das formas particulares pelas quais eles são vivenciados nos ambientes familiares.

No caso dos líderes, as suas trajetórias ressaltam, ainda, o papel importante desempenhado pelo meio escolar. Para Maria e Júlio, a escola importa não apenas por seus efeitos na transmissão de conhecimentos técnicos e de atitudes ou comportamentos requeridos pela disciplina fabril. Ela importa, especialmente, pela convivência que possibilita entre indivíduos e tendências partidárias; por seu papel de caixa de ressonância dos conflitos e insatisfações sociais, notadamente numa conjuntura de forte repressão, como a vivida pelos entrevistados durante sua formação escolar.

Entre 1964 e 1975, o movimento estudantil representou um

dos principais condutos de expressão de insatisfações sociais. O discurso estudantil parecia, então, falar por, e para, toda a sociedade. O ativismo direto ou a convivência num ambiente em que o militante era fortemente valorizado por uma aura de representatividade e de heroísmo expunham os indivíduos a outra ordem de valores, distinta dos que haviam levado a família de origem a mantê-los na escola. Essas novas atitudes nutriram as disposições para a ação coletiva dos futuros trabalhadores, numa forma de socialização antecipada para o ativismo político.

Essa vivência torna-se particularmente importante para os que, como Maria ou Júlio, puderam ter acesso a escolas nas quais a força do movimento estudantil punha na ordem do dia a contestação ao autoritarismo do regime militar.

A mediação da experiência escolar aparece de maneira ainda mais clara no percurso dos que se tornariam lideranças sindicais profissionais. Para Júlio, por exemplo, vimos que a opção por um projeto operário tem raízes não apenas no contexto familiar mas, igualmente, na militância estudantil e nas representações aí formadas. Se para a sociedade o militante estudantil era um “herói”, para o militante estudantil o verdadeiro herói era o operário. E não por acaso muitos estudantes decidiram vivenciar esse mito.

Já no caso dos três operários não-militantes, pelo contrário, a experiência da escola secundária técnica ou é nula (caso de Edilson), ou inacabada e vivida em paralelo à carreira profissional (caso de Paulo), ou instrumentalmente concebida tendo a profissionalização como alvo (Carlos). Em qualquer caso, pouco espaço é deixado ao meio escolar como caldo de cultura dos valores da militância.

Novas famílias, novos universos

Um traço inerente à organização do mundo das lideranças é o efeito sobredeterminante da lógica da ação política, organizadora dos percursos. Ela condiciona tanto a vida no trabalho quanto a vida extrafabril e extra-sindical, particularmente a vida familiar e os contextos *presentes* de convivência.

Os casos estudados parecem sugerir que ativistas e dirigentes sindicais redefinem o seu mercado matrimonial, em virtude da redefinição dos seus grupos de referência, tornando-o muito mais amplo que o do trabalhador comum. Enquanto Carlos, Edilson e Paulo conheceram suas esposas no bairro em que residiam, Maria e Francisco, militantes, casados, conheceram-se no sindicato. Nesta último caso, se expressa o alargamento do raio de recrutamento dos parceiros. Já não é mais o bairro, e nem mesmo a fábrica; é no ativismo sindical que se constituiu o novo mercado matrimonial, abrindo outros espaços.

“Normalmente a gente vem de uma família de gente com menos recursos. Então, *para você conhecer alguém que tenha mais ou menos o mesmo nível só em sindicato, ou numa atividade assim* [...]. Quando eu morava na Fazenda Grande [bairro popular], no lugar que eu morava a rua era asfaltada e tudo o mais; mas a maioria das pessoas em volta tinha uma renda que eu calculo abaixo de três salários mínimos. Então, no meu caso, eu era um privilegiado: tinha carro, trabalhava no Pólo. Então, normalmente, se você arranjar uma garota num bairro desses, [...] *então você corre o risco de casar não só com a mulher, mas com a família também*. Eu tenho assim o exemplo de uma namorada que eu namorei por muito tempo.” (Francisco; grifos nossos.)

No caso de Júlio, um militante cuja ação política o levou a se profissionalizar como dirigente, o mercado matrimonial é ainda mais amplo que o dos militantes sindicais de fábrica, como Francisco e Maria. Ele formou novos grupos de referência — companheiros de outros sindicatos, colegas da universidade, dirigentes de partidos políticos, membros de grupos culturais etc. — o que ampliou ainda mais o seu mercado matrimonial. Sua primeira esposa não era nem operária, nem sequer sindicalista. Estudante, pós-graduanda, freqüentava a mesma universidade e circulava nos ambientes culturais comuns à esquerda intelectualizada. Sua segunda companheira é professora universitária.

Isto remete a uma outra característica do universo doméstico

dos líderes. Suas companheiras são, em maior ou menor medida (por serem operárias e ativistas do sindicato, ou militantes em círculos mais amplos), mulheres com formação escolar elevada e, por vezes, bastante intelectualizadas. Os papéis femininos, nesses casos, passam a ser vistos, tanto pela mulher quanto por seu companheiro, de forma bastante diferente da que ambos experimentaram anteriormente. Isso se traduz na idealização do cotidiano familiar, fundada na equânime divisão das tarefas domésticas.

É especialmente elucidativo o contraponto com o modelo de relações domésticas cultivado entre os assalariados sem acesso às representações e aos discursos militantes. Eles se debatem, e se diferenciam, entre duas atitudes. Por um lado, uma lógica da honra (pela qual a esposa não deve trabalhar “na rua” quando não se faz necessário); nesta se reproduz o receio (comum nos meios populares) do estigma da pobreza, associada a insucesso masculino. Por outro lado, um discurso da solidariedade intrafamiliar (pelo qual à mulher cabe complementar a formação da renda familiar); este encontra a sua razão de ser em projetos familiares centrados no êxito profissional do homem (Agier, 1992).

Por tudo isso, parece claro que entre os militantes sindicais, sejam eles meros ativistas de fábrica ou dirigentes, desenvolvem-se novos modelos de família. Estes se tornam mais evidentes quando comparados com os que haviam caracterizado as famílias de socialização: contrariamente aos seus pais, entre os militantes as proles são menos numerosas, cresce a inserção feminina no mercado de trabalho, além de serem nítidos os ganhos de escolaridade (especialmente entre as mulheres, mas também muito evidentes entre os descendentes), seja em anos de estudo, seja, especialmente, em qualidade da educação recebida. Mas, esses tipos de família mostram-se igualmente diferentes quando comparados com as famílias dos trabalhadores não-engajados: a qualidade da formação escolar oferecida aos filhos e a natureza da ocupação das esposas são indicadores do novo universo cultural em que se desenvolve o cotidiano familiar dos líderes.

Disso resultam expectativas de vida que diferenciam bastante

os seus padrões de consumo e gostos dos demais trabalhadores industriais, tendendo a aproximá-los dos padrões da classe média urbana.

Nesse contexto de modificação de sua identidade social, os líderes vivem tensões familiares e pessoais. Elas se apresentam sob a forma da competição entre uma pluralidade de papéis a desempenhar (papel de dirigente sindical, de estudante, de pai, de companheiro...). Eles transparecem na fala seguinte, em que também se verbaliza uma vivência cotidiana que evidencia, no fundo e na forma, uma problemática existencial que dista bastante da de um simples operário petroquímico:

“Você trabalhando três turnos, militando em sindicato e, no meu caso particular, ainda fazendo Faculdade, você, por mais que se esforce, a parte mais sacrificada é a parte da família nuclear. Que às vezes você não vai abrir mão de fazer uma prova para levar um filho que está doente no médico; e aí acaba sobrecarregando a mulher [...]. E isso gerou sérios descontentamentos em casa. Eu tinha consciência do que isso tava cansando [...]. Mas, por outro lado, ficava difícil abdicar de uma parte do processo sindical. Até mesmo a racionalização disso era muito difícil; que para racionalizar isso eu tinha que abdicar: ou abdicar do trabalho sindical, né? Porque já no turno a questão da sobrevivência era impossível.”

“Quando eu fui refletir todo esse projeto que eu tanto tinha idealizado e que estava dançando, eu simplesmente, mais uma vez, racionalizei [...]. Eu simplesmente somatizei e fiquei quatorze dias com uma febre de 39 a 40,5°. Febre e dor de cabeça intermitente” (Júlio).

Subordinada à lógica e às necessidades de uma trajetória politicamente orientada, a organização familiar e, nela, a divisão das tarefas e os papéis femininos, estabelecem pontos de tensão e conflito que acabam por contrapor a vida doméstica — com sua rotina e demandas peculiares — à vida do ativismo político. A ordem familiar parece enfrentar o risco da desestabilização

e da reprodução de padrões convencionais de divisão sexual das tarefas e de subordinação feminina.

Sonhos, projetos e práticas

Imersos nessas mudanças e conflitos de papéis, os dirigentes sindicais, paradoxalmente, parecem realizar — no plano individual e de um modo particular — o sonho de saída da condição operária, que perpassa todas as trajetórias que apresentamos.

No caso dos trabalhadores em geral, este sonho se apresenta de duas maneiras. Por um lado, a progressão na carreira, o êxito profissional são as vias para alcançar a autonomia. Trata-se, então, de aprofundar a identificação profissional para ter a possibilidade de se liberar da sujeição típica da condição operária, encerrada no jogo de oposição entre a imagem do técnico e a do “peão” (trabalhador manual e dominado).

Por outro lado, o sonho é construído em torno do trabalho autônomo, que resultaria de uma possível acumulação salarial. Depois de mais alguns anos “dar o grito de liberdade”, sonho tanto mais presente nos discursos quanto menor a sua oportunidade de realização. De fato, os trabalhadores assalariados das novas indústrias de processo alcançaram um estilo de vida que dificilmente conseguiriam reproduzir enquanto trabalhadores independentes (seja como *free-lancers* da indústria, seja como autônomos em ocupações urbanas), mergulhados nas dificuldades e incertezas das relações não-assalariadas em mercados locais instáveis.

No caso dos líderes sindicais, a reorganização política da sua trajetória torna, paradoxalmente, essa utopia de saída da condição operária um pouco mais verdadeira. Seus novos círculos sociais, familiares e culturais, tanto quanto as suas modalidades de trabalho, consumo, lazer e vida intelectual afastam-nos progressivamente da vida operária. A militância profissional acaba por reorganizar o seu espaço social e suas ambições pessoais de vida.

Ao fazê-lo, os líderes do sindicalismo operário se encontram numa posição ambígua: são eles, no momento presente da sua

trajetória, os operários que almejam representar? O que prevalece entre eles: uma identidade social ou uma identidade política?⁵

Para alguns desses líderes, a identidade política fundada num projeto socialista parece ser prioritária. Sendo a militância política o princípio definidor da sua identidade, ela pode materializar-se nas mais diferentes posições de classe ou situações ocupacionais: como operários, estudantes etc. A condição operária e a identificação com esta condição tornam-se o meio pelo qual é exercida uma identidade mais forte, que se projeta para o futuro — a identidade política.

Todavia, se todos alimentam a utopia de superar a condição operária — seja como trabalhador autônomo, como profissional exitoso na hierarquia fabril ou mesmo como dirigente da transformação das estruturas sociais — esta utopia é tornada real entre os militantes pelo alargamento do seu universo sócio-cultural e pela referência a um discurso político que explica o mundo presente e acena para um projeto de futuro.

Nesse caso, a diferença e o poder dos líderes, em face do conjunto dos trabalhadores, não resultará antes do seu exemplo que do seu discurso? O seu modelo de trajetória, aqui reconstruído, é o da formação (pelas mediações familiares, escolares e políticas) de sujeitos que intervêm no seu destino pessoal, tanto quanto no de outros. É a partir de trajetórias valorizadas na nova coletividade industrial que nascem esses líderes. Para compreender a capacidade desse conjunto de trabalhadores de existir como uma nova classe social — com um papel político e ideológico localmente reconhecido — cabe, então, restabelecer o significado explicativo dos saberes, histórias e mutações pessoais dos que falam em seu nome e os orientam.

⁵ Em uma outra trajetória, não incluída entre as aqui apresentadas, um dirigente revela que foram responsabilidades políticas, expressas em compromissos organizacionais, que o orientaram para o trabalho industrial. Em outro estudo (Castro, 1991), recolhemos a expressão “esquentar a carteira”, para documentar a realidade de militantes estudantis que eram alocados na atividade fabril visando apenas tarefas de mobilização. Para tanto necessitavam vínculos funcionais, ainda que fictícios.

Capítulo 5

A ILUSÃO DO ATALHO: A EXPERIÊNCIA OPERÁRIA DA PEQUENA BURGUESIA EM DESCENSO¹

Antonio Sérgio Alfredo GUIMARÃES

*E*m sucessivas pesquisas no Pólo Petroquímico de Camaçari, abordando diversos assuntos, deparamo-nos frequentemente com trabalhadores qualificados oriundos do que se pode chamar frouxamente de uma “pequena classe média” (filhos de funcionários públicos, de pequenos comerciantes etc.)². A trajetória desses trabalhadores apresentava, comumente, o seguinte curso: a uma certa idade, geralmente entre dezoito e vinte e cinco anos, sentiram que não poderiam continuar os estudos e, sem abdicar de seus projetos de ascensão social, acreditaram que uma carreira técnica na indústria os levaria mais rapidamente à posição almejada: uma classe média assalariada, estabilizada e que ganhasse bem para os seus padrões de referência.

Esses achados suscitaram questões particularmente importantes. A primeira delas referia-se à representatividade dessas trajetórias e, conseqüentemente, ao seu significado estrutural. Poderíamos interpretá-las como constituintes de um espaço social novo, em que um “operariado industrial moderno” se formava a partir de importantes segmentos de classes médias? ou seriam

¹ Esse capítulo foi originalmente publicado como “Operários e mobilidade social na Bahia (análise de uma trajetória individual)” em *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, ANPOCS, n.º 22, 1993, ano 8, junho de 1993, p. 81-97.

² Observações e referências a esse fato foram feitas principalmente no Capítulo 2. Ver, também, Guimarães (1988), Guimarães e Castro (1988, 1990) e Castro (1988).

essas pessoas simples desgarrados da trajetória de sua classe de origem, vítimas de uma percepção pouco acurada das suas reais possibilidades de ascensão?

Uma segunda indagação referia-se às conseqüências dessas percepções subjetivas, fossem elas acuradas ou não, para a conformação da atitude política do novo operariado industrial. Pois se o "atalho" construído por esses segmentos da classe média parece ter dado certo financeiramente, o mesmo não pode ser dito das gratificações emocionais e simbólicas que propiciou. Assim, embora os salários dos técnicos petroquímicos sejam, ainda nos dias atuais, equivalentes aos salários de muitos profissionais de nível superior, a experiência de subordinação e disciplina fabris, tanto quanto o regime de trabalho em turnos e a falta de reconhecimento social foram freqüentemente apontados como causas de insatisfações e tensões entre esses trabalhadores³ e relacionados ao seu ativismo político-sindical.

Nesse capítulo, retomamos essas questões com o único intuito de dotá-las de um significado sociológico e cultural mais denso. Focalizaremos a trajetória de vida de um desses operários, que nos parece particularmente rica em termos analíticos, para explicitar tanto as possíveis disposições subjetivas (valores, gostos, percepções), quanto as circunstâncias históricas que podem emprestar generalidade a casos como esse, ajudando-nos a desvendar o que Bourdieu (1979) chamou de *habitus* de classe.

Não é, portanto, nosso intuito mensurar e comprovar a generalidade de certo tipo ou padrão de trajetória social, mesmo porque nos faltam dados agregados estatisticamente significati-

³ Ver a respeito alguns estudos realizados sobre o processo de trabalho e a forma de gestão do trabalho no Pólo de Camaçari, como, por exemplo, Pecchia (1985), Guimarães (1988), Silva (1991) e Rocha (1991). Tal padrão de formação de classe não é inusitado entre trabalhadores qualificados e está registrado na literatura internacional. Um antigo estudo realizado por Kahl (1960) nos anos 50, na Cidade do México, por exemplo, aponta para um fato semelhante: de certo modo, a insatisfação com o trabalho e com a carreira significava também lá, por parte dos quadros de nível médio, a transposição de uma frustração mais profunda com suas expectativas de trajetória social.

vos a respeito da origem familiar dos operários da indústria moderna. Mas temos uma razão mais forte: construir teoricamente uma hipótese sobre a formação de uma parcela do operariado industrial e compreender a teia de significado cultural e sociológico que a sustenta é algo que deve preceder e guiar a mensuração estatística.

A hipótese

Começemos pela teoria, tomando de empréstimo a Bourdieu⁴ quatro noções: *espaço social*, *capital*, *habitus* e *trajetória*. Por *espaço social* entendemos um sistema de relações entre classes de indivíduos, estruturado com base na posse de diferentes formas de *capital*, isto é, de dotações ou ativos⁵ (culturais, econômicos, sociais, simbólicos) eficientes para garantir vantagens na luta pela apropriação de bens e serviços escassos. Segundo Bourdieu, o volume total de capital e a sua composição marcam a posição relativa das classes no espaço social, ao passo que a sua evolução temporal, também em termos de volume e composição, constitui a *trajetória* de cada classe. Desse modo, os indivíduos transitam pelo espaço social seja no interior de classes em ascensão ou em declínio, seja entre classes (mobilidade individual ascensional ou descensional). O *habitus* de classe seria o sistema de disposições individuais (psíquicas, emocionais, comportamentais) que induziriam a reprodução dessa estrutura de relações, ela mesma mutante.

⁴ O emprego dessas noções encontra-se muito bem documentado em Bourdieu (1979). A exposição mais sucinta e mais clara dessas idéias encontra-se em Bourdieu (1987). Quanto ao uso pouco ortodoxo que fazemos da noção de *habitus*, inspiramo-nos fartamente nos escritos dos marxistas analíticos, alguns citados no texto, sobre os microfundamentos da análise de classe. Para uma crítica a Bourdieu, que endossamos, ver Joppke (1986).

⁵ As palavras *dotações* e *ativos* são tomadas no sentido que Roemer (1982) emprestou a *endowments* e *assets* em sua teoria da exploração.

Para evitar um raciocínio demasiadamente funcional, é necessário acrescentar que, do ponto de vista de um indivíduo particular, sua ação não é determinada pelo *habitus*, mas apenas informada por ele. Suas decisões são escolhas num sistema estruturado de alternativas (Przeworski, 1988), algumas delas subsumidas numa trajetória de classe, outras conduzindo-o para fora da classe. Nenhum sistema de disposições individuais, portanto, esgota o *habitus* de classe. Primeiro porque, para usar uma expressão empregada por Levine, Sober e Wright (1989), as disposições individuais são *supervenientes* ao *habitus*, isto é, várias disposições podem efetivar o mesmo *habitus*. Segundo, porque as qualidades e propriedades individuais podem não ser as mais funcionalmente condizentes com os requisitos da reprodução de classe numa quadra específica de seu trânsito.

Ora, esses esclarecimentos indicam que a hipótese deve ser formulada da seguinte maneira: 1) durante um período de tempo preciso (anos 70 e 80) os indivíduos que compõem as classes sociais baianas passam a redefinir suas ocupações preferenciais, induzidos pela criação de novas oportunidades de emprego e renda abertas pela industrialização em curso; 2) algumas dessas escolhas individuais, informadas a) por variadas personalidades b) por um mesmo *habitus* de classe e c) por uma mesma situação de mercado, levam um grupo de pessoas da pequena classe média a constituir o operariado industrial moderno, emprestando a essa nova classe algumas de suas disposições originais.

A plausibilidade de tal hipótese depende justamente da demonstração de sua real densidade sociológica, isto é, de sua capacidade de prover microfundaentos a processos históricos. Para isso, faz-se necessário reconstruir ao menos uma história exemplar, a partir da qual possamos detectar claramente tanto a rede estrutural de relações sociais que provê possíveis caminhos alternativos aos indivíduos como, principalmente, o nexos que unifica as mais diversas atitudes e disposições interiores numa única biografia.

Nossa opção foi, portanto, a de reconstruir, junto com um

dos vários trabalhadores que entrevistamos nos últimos anos, uma narrativa biográfica em torno de eixos teoricamente centrais para essa problemática como: escolarização, valores familiares e mitos fundadores, religião, atitudes políticas e história ocupacional. Trata-se de um operador de processos petroquímicos, moreno, de trinta e oito anos, admitido no ano de 1976 por uma empresa privada e ativista sindical há nove anos. Damos a esse trabalhador o nome de Alberto. Sua biografia será narrada em quadros de encarte à proporção que a discutamos criticamente para que se esclareçam as implicações e limitações da nossa hipótese.

Utilizamo-nos de dois tipos diferentes de dados⁶. Primeiro, para construir a narrativa biográfica, empregamos entrevistas abertas ou com roteiro, realizadas em diferentes momentos, nem sempre com o mesmo propósito, com um mesmo indivíduo (uma hora e meia em 1985, onze horas em 1986 e duas horas em 1992); pronta a primeira versão do relato, discutimo-la com o entrevistado, dando-lhe a forma biográfica que tem agora. Segundo, para criticar a narrativa em alguns pontos objetivos, utilizamos dados estatísticos recolhidos em 1986 e em 1987, respectivamente do arquivo do sindicato e do arquivo da empresa em que tal operador trabalhava.

O capítulo tem a seguinte estrutura: começamos por avaliar o seu desempenho ocupacional comparado a outros operadores, para depois analisarmos: 1) a estratégia de mobilidade social de sua família de origem; 2) as razões de fracasso da sua estratégia de "atalho"; 3) as opções possíveis para pessoas que utilizaram essa mesma estratégia; 4) a sua transformação em liderança operária. Concluímos o texto resumindo o significado sociológico mais amplo de nossa hipótese e discutindo as dificuldades de sua verificação estatística.

⁶ Esses dados foram recolhidos em três diferentes projetos, financiados pela Rockefeller Foundation, pela Ford/ANPOCS, e pelo CNPq/ORSTOM, executados a partir de 1985.

A carreira de Alberto em perspectiva comparativa

Em 1976, ano em que Alberto ingressou na Petroquímica, os operadores eram recrutados por meio de concurso público, submetendo-se depois a um curso preparatório de seis meses de duração e seis meses de estágio em plantas. A exceção ficava por conta dos operadores mais experientes, trazidos geralmente de refinarias de petróleo — principalmente Mataripe, Duque de Caxias e Cubatão — para assumir postos de coordenação.

A seleção dos candidatos a operador e o curso preparatório eram centralizados pela Copene, empresa do grupo Petroquisa. Entre os critérios de seleção mais importantes sobressaíam a escolaridade de segundo grau e a juventude dos candidatos. O concurso público beneficiava, pois, os jovens de maior escolaridade formal, muitos dos quais buscavam o seu primeiro emprego.

Essa forma de seleção modificou-se com o tempo, relaxando-se o requisito de escolaridade e passando-se a recrutar também com base em redes informais de relações⁷, em parte porque os assim recrutados demonstravam alguma dificuldade em adaptar-se ao trabalho e à forma de gerenciamento, em parte porque a Copene deixou de centralizar a formação de operadores. O ponto decisivo de ruptura dessa forma de gestão parece ter sido o ano de 1985, depois de uma greve geral no Pólo.

A turma de Alberto foi, contudo, uma das primeiras do Pólo e a segunda a ser admitida pela Petroquímica, ainda na fase de pré-operação; eram trinta e dois operadores, dos quais muitos se afastaram voluntariamente no decorrer dos anos. Segundo ele, a maioria dos que permaneceram está no mesmo ponto da carreira: são operadores especializados (II). Apenas três chegaram a operador pleno (III) e um a supervisor⁸. Como em 1979 essa empresa

⁷ Para uma análise mais pormenorizada das políticas de gestão no Pólo de Camaçari, ver Guimarães (1988).

⁸ O horizonte de carreira dos operadores limitava-se a cinco níveis: Operador I, Operador II, Operador III, Técnico de Operação e Supervisor. Com a reorganização efetuada a partir de 1991, os níveis foram reduzidos a quatro — Operador, Operador Especializado, Operador Pleno e Super-

fundiu-se com outra, conservando a antiga razão social, os dados disponíveis não podem checar tal informação. Mas, coincidentemente, segundo esses dados, válidos para a empresa ampliada, em 1987, dos 185 operadores em atividade, restavam 32 que tinham ingressado em 1976.

Que características sociais apresentam os operadores de melhor desempenho na carreira? Procuraremos responder a essa questão examinando quatro variáveis: a escolaridade, a cor, a naturalidade e a idade.

Usando os dados disponíveis, podemos afirmar que a turma de 1976 era bastante homogênea do ponto de vista da escolaridade: todos, à exceção de um, tinham o segundo grau completo⁹. Na competição pelos postos mais elevados, portanto, todos estavam nivelados com Alberto. Como turma pioneira, seria normal esperar-se que a mobilidade ascensional de seus membros fosse maior que as outras, como de fato parece ter sido (Quadro 1).

Ora, em 1987, dos que entraram com Alberto como Operador I, apenas dois continuavam nesse cargo. Doze ocupavam o mesmo posto que ele (Operador II), nove já tinham atingido o posto de Operador III, quatro já eram Técnicos de Operação, e um respondia pela supervisão de turno (Sutur)¹⁰. Isto é, Alberto estava entre os 41% de pior desempenho ascensional em sua turma.

Examinando mais de perto esses últimos (Quadro 2), a cor parecia ser um discriminador importante: a progressão dos bran-

visor. Note-se que a nova maneira de nomear os cargos reforça o caráter "operário" da profissão em detrimento do seu caráter técnico. Do mesmo modo, a política de recrutamento tem procurado selecionar pessoas com menor educação formal.

⁹ Isto é, todos os sindicalizados que permaneciam na fábrica em 1986 e que declararam escolaridade. Tal dado é coerente com as informações que temos sobre a política de recrutamento vigente nos anos 70. Ver Guimarães (1988).

¹⁰ Esse cálculo foi feito cruzando-se o ano de ingresso com a idade ao ingresso, supondo que os que ingressaram em postos de coordenação tinham vinte e sete anos ou mais.

Quadro 1
 PESSOAL DE OPERAÇÃO POR POSTOS E ANO DE ADMISSÃO
 NA PETROQUÍMICA EM 1987

Ano de admissão	Aux	Op I	Op II	Op III	T.O.	Sutur	Total
75		4	7	1	2		14
76		2	12	12	5	1	32
77	4	13	7	4	8		36
78		9	2				11
79		14	9	1			24
80		9	2				11
81		2					2
82		3					3
83		12	1			1	14
84		11					11
85		13				2	15
86		3					3
87		1					1
Total	4	92	43	26	14	6	185

Fonte: Trabalho de campo, 1987; CNPq/ORSTOM/UFBa.

Quadro 2
 OPERADORES ADMITIDOS EM 1976 NA PETROQUÍMICA

	Op I	Op II	Op III	T.O.	Total
<i>Cor</i>					
Branços	6,67%	33,33%	40,00%	20,00%	100,00%
Negros	0,00%	80,00%	20,00%	0,00%	100,00%
Mulatos	9,09%	27,27%	45,45%	18,18%	100,00%
<i>Naturalidade</i>					
Baianos	9,09%	72,73%	18,18%	0,00%	100,00%
Nordestinos	7,14%	28,57%	50,00%	14,29%	100,00%
Sulistas	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	100,00%

Fonte: Trabalho de campo, 1987; CNPq/ORSTOM/UFBa.

cos e dos mulatos era maior que a dos negros. Vale observar, contudo, que entre os de pior desempenho¹¹ (os que continuavam como Operador I) não havia nenhum negro.

A variável que melhor se relaciona com a progressão diferenciada é, entretanto, o lugar de nascimento das pessoas: os naturais da Bahia tiveram desempenho ascensional aberrantemente pior do que os migrantes de outros estados do Nordeste ou do Sul (Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul). É por meio dessa variável que a cor e a posição inicial no mercado de trabalho operam mais eficazmente como discriminadores. Assim, por exemplo, todos os negros que ingressaram em 76 eram baianos.

Entre os sulistas, quatro, em seis, tinham vinte e oito anos ou mais ao serem admitidos, o que indica que se tratava de operadores mais qualificados, provavelmente oriundos de outras empresas petroquímicas e que, portanto, não ingressaram no piso da carreira. Entre os nordestinos, pode-se encontrar alguns poucos casos desses; mas entre os baianos, nenhum: todos eram jovens cujo primeiro emprego industrial era a petroquímica.

É possível que a prática de buscar supervisores, técnicos de operação e operadores-chefes no mercado, em vez de utilizar-se de promoções internas (como costumam fazer as estatais e centrais petroquímicas), tenha dificultado a ascensão de Alberto. Assim, observando o conjunto dos operadores e não apenas os da geração de 1976 e examinando a idade admissional (indicador de experiência no mercado de trabalho do Pólo)¹² e a residência no momento de ingresso (indicador de presença ou não nesse mercado) verificamos que: 1) dos seis supervisores, apenas um fez carreira na empresa. Os demais tinham mais de

¹¹ Deve-se estar atento para a possibilidade de que tais pessoas tenham ingressado na empresa por intermédio de outra ocupação. Tal fenômeno não é incomum, mas as informações disponíveis não permitiram verificar tal possibilidade.

¹² No caso os operadores de campo, esse indicador funciona mal, posto que a empresa a partir de certa época passou a admitir pessoal mais idoso e com menos qualificação.

vinte e sete anos quando ingressaram, provavelmente em funções mais qualificadas. Mas, com exceção de um, todos residiam em Salvador quando contratados; 2) oito, dos catorze técnicos de operação, tinham também mais de vinte e sete anos ao serem admitidos e apenas dois vieram diretamente de fora do Pólo; 3) seis, dos vinte e seis operadores-chefes, ingressaram na Empresa com vinte e sete anos ou mais.

Interessante notar que os naturais de outros estados eram sobretudo nordestinos (onze em quinze), que já estavam no mercado regional quando admitidos na Empresa; em sua maioria, no degrau inicial da carreira.

Em resumo, os operadores de processo recrutados na mesma época de Alberto tinham majoritariamente o segundo grau completo, e se encontravam há algum tempo no mercado de trabalho baiano. Os mais bem-sucedidos eram em sua maior parte socialmente brancos¹³ e originários de outros estados, muitos deles tendo sido admitidos em postos de supervisão.

Portanto, esses dados nos ensinam que: *a)* a carreira de Alberto tinha-se desenvolvido dentro da média esperada; *b)* grande parte de seus colegas tinha, aparentemente, a mesma origem social; *c)* os de melhor desempenho eram os de maior experiência no mercado de trabalho urbano de Salvador.

O fato de os originários de outros estados apresentarem em geral melhor desempenho será desenvolvido mais adiante. Exploremos, primeiro, alguns elementos da biografia de Alberto.

Estratégia familiar e desvios individuais

A trajetória de Alberto revela o que parece ter sido uma estratégia comum às famílias da classe média do interior baiano, naqueles anos. Vivendo dos rendimentos de pequenas ou médias fazendas, do comércio ou de um emprego público, essas famílias

¹³ Isto é, pessoas geralmente de cor clara pertencentes ao grupo de prestígio *branco*. Ver, entre outros, Azevedo (1956).

orientavam os filhos para os estudos, usualmente feitos no interior até o ginásio. Nesse ponto, eles eram enviados para a capital, onde moravam em repúblicas, ou em pensões ou na casa de parentes, para cursar o colegial e a universidade.

ORIGEM FAMILIAR

Alberto é natural de São Félix, uma pequena cidade do Recôncavo baiano. Quando nasceu, em 1954, seu pai, Justino, de educação primária incompleta, era comerciante de secos e molhados, e sua mãe, Nair, de educação primária, era funcionária municipal e fazia bordados e pequenas costuras nas horas vagas para ajudar no orçamento doméstico.

O pai nasceu no sertão da Bahia e saiu de lá ainda menino com as seis irmãs rumo a Salvador, trazido pela avó de Alberto, quando esta desfez o segundo casamento, infeliz e empobrecida pelas muitas desventuras do segundo marido, tendo perdido roça, casa e parte das economias. Alberto conta com orgulho a aventura dos pequenos retirantes, guiados pela fibra da avó Josefa, de cidade em cidade, do sertão até o Recôncavo, onde finalmente se fixaram, empregados por uma fábrica de charutos.

Seu pai chegou a tentar estabelecer um pequeno comércio em Salvador, mas acabou voltando para São Félix, onde se casou com Nair, filha de um comerciante local decadente. Nair, na adolescência, usufruíra da prosperidade paterna, dono de sobrados e roças, senhor de relativo poder e prestígio. Alberto não tem, é claro, memória dessa prosperidade. Conheceu os avós já pobres, morando com os seus pais, junto com uma tia materna. Mas se lembra bem dessa história, recontada ritualmente pela mãe, inconformada com a decadência familiar e sempre inquieta e batalhadora, a espionar nos filhos a oportunidade de tirar uma forra ao destino. O comércio do interior, segundo ele, é feito dessas pequenas ilusões de fortunas que se amontoam com o vigor e se retraem com a velhice dos donos, deixando em alguns o gosto da riqueza.

A família de Alberto ocupava os estratos mais baixos dessa classe média, pois tinha origem muito humilde e pouco capital cultural. Para famílias como essa, era como se os bens materiais possuídos, seja em comércio, seja em terras, não fossem ativos acumuláveis e transmissíveis por herança, mas simples meios de subsistência de uma única geração, que procurava otimizá-los na busca de outros capitais, o primeiro dos quais a educação formal. Registre-se que os destinos de mulheres e homens se diferenciavam, geralmente, pela intensidade do investimento: maior para os homens, que deviam procurar as profissões mais prósperas, e menor para as mulheres, que, por estarem destinadas a uma posição subordinada no casamento, podiam contentar-se com profissões menos concorridas.

O APOIO DA REDE FAMILIAR

Quando Alberto chegou a Salvador, em 1972, os irmãos mais velhos já se encontravam aí há algum tempo. O irmão, vinte anos, fizera o ginásio em São Félix, como Alberto, e cursara o colegial em uma escola pública de Salvador, morando seguidamente com três outros tios, o primeiro na Liberdade, o segundo na Barra e o terceiro no subúrbio ferroviário. A Liberdade, hoje o território negro mais tradicional da cidade, expandira-se nos anos 40 e 50, com a vinda de muitas famílias brancas empobrecidas ou migrantes do Recôncavo que não conseguiam comprar ou alugar uma casa em bairros mais tradicionais, como Santo Antônio, Barbalho, Saúde ou Nazaré. Quanto à Barra, era naquela época um dos bairros mais *chics* de Salvador.

A irmã, dezenove anos, viera mais cedo para Salvador, com doze anos, onde fizera o ginásio e a Escola Normal do Barbalho, a mais importante e famosa escola de magistério de Salvador, morando a princípio com outros parentes no bairro da Saúde, e depois na Residência Universitária. Sua saída precoce da casa paterna deveu-se, oficialmente, a desentendimentos domésticos com a tia, mas, na verdade, esse episódio não

passou de um bom pretexto para que a mãe implementasse a sua estratégia de dar também à filha mulher uma boa educação em Salvador.

Tanto Alberto quanto seus irmãos precisaram dos favores de mais de um parente para abrigá-los em Salvador, num período de menos de quatro anos. Isso denota, ao mesmo tempo, uma rede de parentela ampla e uma estabilidade precária dos grupos domésticos, em que as crises conjugais ou financeiras dos anfitriões ameaçavam constantemente a permanência dos agregados.

Em 1976, as suas irmãs mais novas, dezoito e dezessete anos, respectivamente, preparavam-se para vir para Salvador. Com elas, viriam os pais, cujos negócios estavam então em franca decadência. Eles vendem a casa no Recôncavo e compram outra em Cosme de Farias, um bairro pobre de Salvador, para logo depois trocá-la por um apartamento no Cabula, bairro que, nos anos 70, se expande com a chegada de pessoas dos mesmos estratos sociais que povoaram a Liberdade, três décadas atrás. A família se reagrupava de novo, com todos os irmãos voltando a morar junto com os pais.

No caso específico que estamos examinando, o entrelaçamento de duas lógicas diferenciou o destino de Alberto e de seus irmãos. Uma, social, tinha a ver com as mudanças que se operavam no sistema escolar e que se relacionavam diretamente à lógica de reprodução das classes na Bahia. A partir de 1968, deteriorou-se a passos largos a rede escolar pública, o que ameaçou as trajetórias ascensionais dos filhos da pequena classe média, que buscavam no diploma universitário uma alavanca de mobilidade social. Tal deterioração expressava-se na perda de salários e de prestígio dos professores de segundo grau, o que a um só tempo desvalorizava os cursos universitários que formavam professores (Letras, Filosofia, História, Matemática, Biologia etc.) e empobrecia os cursos colegiais nas escolas públicas. Concomitantemente, consolidava-se o ensino técnico de segundo grau, que formava operários qualificados para a indústria, e apa-

reciam os cursos rápidos de especialização em processo petroquímico, recrutando jovens com o segundo grau completo. Esse segundo movimento foi acompanhado por intensa veiculação na mídia de idéias sobre a industrialização e o surgimento de novas profissões de nível médio. Idéias que legitimaram as escolhas de muitos jovens de pequena classe média como Alberto.

Sob esse primeiro prisma, é revelador que apenas os dois irmãos mais velhos de Alberto tenham conseguido ingressar em profissões liberais, ainda que como assalariados. As irmãs mais moças, ao contrário, tiveram que se conformar em ser ou tentar ser professoras secundaristas. Ademais, numa situação de rápida mudança social e deterioração crescente do valor dos títulos universitários, o pequeno capital material da família não parece ter sido suficiente para dotar todos os rebentos de bons ativos educacionais.

TRAJETÓRIA EDUCACIONAL

Era por meio da educação dos filhos que D. Nair pensava em recuperar a antiga posição familiar. Cuidou com dedicação da formação escolar e religiosa dos filhos e reservou a todos o destino de doutores. Mas não era severa na implementação de seus planos: conversava, influenciava, seduzia. Os filhos aprenderam as primeiras letras, a cartilha, numa pequena escola particular e, alfabetizados, ingressaram em escolas públicas (e gratuitas), onde fizeram o primário e o ginásio. Daí em diante foram mandados para casa dos parentes em Salvador, para cursar o colégio e a universidade, também públicos.

Diferentemente dos irmãos mais velhos, entretanto, Alberto alfabetizou-se apenas aos sete anos, e só em 1962 começou o primeiro grau. Aos treze, tendo concluído o primário, prestou exame de admissão para o ginásio local mas perdeu. Só no ano seguinte ingressou no ginásio da cidade.

Ao completar o curso secundário, aos dezoito anos, mudou-se para Salvador onde foi morar com uns tios paternos num bairro da Cidade Baixa. Quando chegou, Alberto estava

pelo menos três anos atrasado nos estudos em comparação com os irmãos, que cursavam as faculdades de Medicina, o rapaz, e a de Direito, a moça. Eram ambas as faculdades prestigiosas e gratuitas, e, por isso mesmo, muito concorridas e de difícil acesso. Alberto matriculou-se no curso matutino de uma escola no bairro de Nazaré, como haviam feito seus irmãos mais velhos. Os pais, de longe, estendiam seu zelo protetor mediante envio regular de dinheiro, de roupas e de deliciosos doces caseiros, conservando assim a forte ambiência familiar.

Mas ficava cada vez mais difícil sustentar os três filhos estudando em Salvador. Alberto resolve, por isso, trabalhar no escritório de uma rede de supermercados, transferindo-se para o curso noturno da mesma escola, no qual completa o colegial em 1974, com vinte anos. Esses cursos já tinham então um estatuto inferior em termos de qualidade de ensino e destinavam-se aos que, por dificuldades financeiras, decidiam abandonar parcialmente o circuito escolar.

Alberto presta em 1975, sem êxito, exame vestibular para a Escola Federal de Agronomia de Cruz das Almas, ao passo que as duas irmãs mais novas prestarão mais tarde exames vestibulares para Ciências (licenciatura curta) e Biologia, a caçula, e História, a outra. A primeira passa sem problemas nos dois vestibulares e termina os dois cursos; a última passa apenas depois de algumas tentativas e não termina o curso.

Mas uma segunda lógica se entrelaçava a esta primeira (de cunho social): ela derivava do desempenho pessoal de Alberto. Menino sensível mas com dificuldades nos estudos, Alberto demorou em completar sua educação e o fez de modo medíocre, o que dificultou em muito a estratégia familiar. Ao contrário dos irmãos mais velhos, que completaram o secundário aos dezoito anos, num desempenho típico de classe média tradicional, Alberto tem uma trajetória escolar que o aproxima de algumas famílias menos estáveis e mais pobres estudadas no capítulo anterior. Esse fraco desempenho pessoal só poderia ser reintegrado

à mesma estratégia familiar ascensional, se seus pais tivessem maiores posses.

Contudo, embora nesse caso particular o desempenho de Alberto tenha sido determinante, em termos mais gerais, podemos dizer que a estratégia de ascensão social dessas famílias de pequena classe média, voltada para a obtenção de títulos universitários, foi reelaborada pelos seus filhos mais moços ante a precarização do sistema educacional e de seus próprios recursos financeiros.

Portanto, para pessoas que se distinguiam por não precisar entrar no mercado de trabalho antes da maioridade civil (dezoito anos), a alternativa de empregar-se no Pólo como trabalhador parece surgir naturalmente como uma opção entre formas de ganhar a vida igualmente subalternas e assalariadas.

A estratégia de “atalho” e as razões de seu fracasso

Os elementos capazes de explicar as razões que levaram Alberto a transformar-se num trabalhador qualificado já foram de certo modo alinhavados acima. Repito, apenas, os dois que considero mais importantes: *a)* o hiato entre a aspiração educacional de sua família e a precariedade dos meios materiais para realizá-la; *b)* as rápidas mudanças na estrutura social e econômica baiana na década de '70, que mascarava a percepção das possibilidades efetivas das diversas classes.

A DECISÃO DE EMPREGAR-SE NA PETROQUÍMICA

Em 1976, com vinte e dois anos, Alberto tomou a decisão que mudou o curso de sua vida: ao invés de prestar um novo exame vestibular, decidiu inscrever-se na seleção para um curso de operação de processos petroquímicos, patrocinado pela Petrobrás/Copene. Tal decisão, conquanto justificada em termos puramente financeiros, não foi tomada sem hesitações

nem teve um caráter definitivo e irreversível. Bem o demonstra o fato de que no ano seguinte, em 1977, já empregado, Alberto tenha voltado a prestar exame vestibular para o curso de Economia, de novo sem êxito. Do mesmo modo, quando sua situação na fábrica se deteriorou, em 1985, voltou a pensar de novo numa carreira universitária, chegando mesmo a frequentar um cursinho durante alguns meses.

Mas as vantagens financeiras da decisão eram gritantes. Se tomasse o rumo das irmãs ou da namorada, fazendo, por exemplo, um curso universitário menos concorrido, que o transformaria num professor secundarista, Alberto investiria mais quatro anos, arriscaria novos fracassos escolares e, ao fim e ao cabo, ganharia um salário bem menor que o de operador de processo. Se investisse numa profissão clássica, teria contra si uma escolarização deficiente e a falta de recursos para sustentar cinco ou seis anos de estudos. De fato, dez anos depois, em 1986, como operador II, segundo degrau de sua profissão, Alberto ganhava o equivalente ao irmão médico, um pouco mais que a irmã advogada e três vezes mais que as irmãs mais novas ou que a sua mulher, todas professoras. Essa situação só veio a inverter-se nos anos 90, quando os irmãos doutores atingiram a plenitude de suas carreiras e Alberto, ao contrário, passou a enfrentar dificuldades crescentes no emprego. À época da nossa última entrevista, a irmã caçula era casada com um sargento reformado e professora municipal; a irmã do meio vivia em grandes dificuldades financeiras, sem profissão e casada com um motorista de táxi; a irmã mais velha era juíza de direito e o irmão mais velho um radiologista renomado.

Outros sentimentos e disposições estiveram também em jogo nessa opção, além da racionalidade estratégica. A decisão de tentar novos caminhos foi em grande parte ancorada num dos mitos fundadores da família — a saga dos retirantes corajosos, dispostos a ousar novos lugares, a desafiar novas ocupações, inconformados com o destino e com as regras muito rígidas; o lado “desajustado” e rebelde da lenda familiar inspirou também alguns primos à política e outros a desenvolverem estilos de vida alternativos.

Foram também esses os elementos que fizeram Alberto adotar uma estratégia de “atalho”, ou seja, em vez de continuar tentando a obtenção de um diploma universitário, optou por uma carreira menos valorizada de trabalhador qualificado que ele acreditava poder levar-lhe, venturosamente, ao mesmo ponto almejado do espaço social. Tal crença assentava-se num sistema de expectativas aparentemente amplo, a saber: a crença de que a indústria manteria um padrão de remuneração superior ao mercado regional, em que os diplomas universitários estavam inflacionados; a expectativa de consolidação das novas profissões técnicas de nível médio, que ganhassem para si um prestígio social superior aos dos trabalhadores industriais; a esperança de que tal opção pudesse ser eventualmente reconvertida por um rápido retorno à formação universitária; enfim, a aposta em que, uma vez na indústria, outras oportunidades de ascensão pudessem surgir.

MODO DE VIDA

Alberto e Marta casaram-se em 1979, indo morar de aluguel no bairro de Cidade Nova. No ano seguinte, atraídos pela proximidade do Pólo, compram um apartamento num conjunto residencial em Camaçari, onde Marta assina com a Secretaria Municipal de Educação o seu primeiro e único contrato de trabalho. Começando a vida, tinham então uma expectativa juvenil nas potencialidades de a nova indústria vir a lastrear um estilo de vida novo: uma carreira técnica numa cidade interiorana dinâmica e uma casa própria pouco onerosa.

Mas a precariedade dos serviços e das condições de infraestrutura acaba por convencê-los, dois anos depois, a sair de Camaçari. Compram um quarto e sala no Candeal, zona residencial contígua a um tradicional bairro de classe média, porém fechada, longe das favelas que normalmente margeiam tais bairros. Marta continua lecionando no ginásio de Camaçari. Dois anos mais tarde, no final de 1983, adquirem uma

casa de praia em Arembepe, no litoral norte de Salvador e, finalmente, em 1986, com um filho de um ano, o apartamento onde estão hoje, num conjunto habitacional do afluyente bairro da Pituba. Todos os apartamentos foram financiados pelo Banco Nacional de Habitação.

Em 1986, o padrão de vida de Alberto não o diferenciava substancialmente dos jovens profissionais em Salvador. Tinha um carro Chevrolet de cinco anos de uso, vídeo-cassete, televisão em cores, freqüentava bares, cinemas, praias e ocasionalmente restaurantes, embora preferisse os jantares em família. Viajava nas férias para as capitais do Nordeste ou para o Sertão. Do Sul, só conhecera o Rio de Janeiro, que o atemorizara pela frieza de seus habitantes.

Alberto tinha um grande círculo de amigos que se confundia com sua família extensa: irmãos, cunhados, primos, concunhados e parentes dos cunhados. Com eles se encontrava semanalmente, seja na casa de praia, seja em almoços, jantares ou aniversários. Não tinha amigos fora da grande família, apenas "conhecidos". Gente com quem ocasionalmente tomava uma cervejinha ou jogava um baba na praia. Todos colegas de trabalho.

Esse sistema de expectativas foi, para muitos, completamente frustrado, demonstrando, primeiro, que as possibilidades reais de ascensão na indústria para portadores de educação média eram terrivelmente restritas; segundo, que as oportunidades de reconversão ao mercado de diplomas, por meio de cursos universitários realizados concomitantemente ao trabalho, eram poucas; terceiro, que tais carreiras de nível médio jamais desfrutariam do prestígio que laureiam as profissões universitárias ou seriam estruturadas do mesmo modo.

As insatisfações no trabalho são a expressão dramática de suas frustrações. A começar pelas reclamações contra o "autoritarismo", tão constantes entre os operadores. Observando as referências de Alberto ao dia-a-dia fabril, chegamos à conclusão de que, em grande parte, tal "autoritarismo" reflete a inoperância

para os operários das regras burocráticas, que, ao contrário, estão presentes na relação de emprego dos profissionais universitários. Isto é, há uma enorme distância entre as normas escritas (rotinas de trabalho, interdições, procedimentos de segurança) e o desempenho operacional efetivo das equipes de operação. Ora, o afastamento entre normas e práticas permite aos supervisores exercer arbítrio e discricão sobre um número relativamente grande de comportamentos operários. Assim, por exemplo, reunir-se em grupos e fumar nas áreas, ler revistas ou escutar rádio durante o turno, deixar de realizar leituras de instrumentos a intervalos regulares etc. são comportamentos proibidos, embora tolerados, em maior ou menor grau, a depender da fábrica e do supervisor de turno. Todos esses “desvios” são considerados mais ou menos “inevitáveis” ou inofensivos tanto pelas gerências quanto pelas equipes. Mas as regras permanecem, não para serem cumpridas mas para serem eventualmente cobradas.

Saber movimentar-se nessa zona cinzenta sem se deixar curvar aos caprichos dos supervisores e, ao mesmo tempo, sem ser arrogante é o primeiro aprendizado do operador. Aqui soçobram muitas carreiras de gente como Alberto, cuja expectativa ocupacional está referida a formas burocráticas (formais e universais) de controle de desempenho.

Do mesmo modo, o trabalho, às vezes pesado, realizado sob condições adversas (chuva, relento e vazamentos) encerra precocemente as pretensões de muitas pessoas de “boa educação” e “pescoço grosso”, i.é, os que têm segundo grau completo. Mas, mesmo vencidas essas barreiras, o trabalho de turno, mais que um desconforto físico ou emocional, impõe aos que têm hábitos familiares e círculos de convivência de classe média um outro tipo de obstáculo. É interessante notar que o modo como Alberto caracteriza o trabalho de turno (“anti-social”) remete imediatamente à frustração de uma aspiração de vida social. Tudo se passa realmente como se a estratégia de “atalho” fosse apenas parcialmente vitoriosa. Gente como Alberto parece sentir-se como quem ganha mas não leva, ou, ao menos, não desfruta

integralmente o que tem. Atinge um certo patamar de rendimento, mas tem a vida familiar e social balizada de modo diferente do seu grupo de referência. Não queremos sugerir com isso que elementos "materiais", como a fadiga, não influenciem a opinião negativa dos operadores com relação ao trabalho de turno. Mas há, e não são poucos, os que se acomodam facilmente a essa situação. Por quê? Arriscamos dizer que isso se deve a diferenças de estilos familiares no que contém de práticas e representações acerca das formas de sociabilidade.

INSATISFAÇÕES COM A VIDA FABRIL

Em 1992, Alberto já não demonstrava nenhum desejo de sair da Petroquímica ou abandonar a carreira de operador. Não achava possível manter o mesmo padrão de vida fora do Pólo. Tampouco achava realista o sonho, alimentado por jovens operadores, de se transformar num pequeno comerciante, depois de amealhar algum dinheiro como trabalhador. Para ele, um negócio poderia ser, quando muito, uma fonte adicional de renda. Tampouco alimentava mais o sonho de obter um diploma universitário. Gostaria de continuar estudando, sim. Não para mudar sua posição social ou para ganhar dinheiro, como dizia. Mas para compreender melhor o mundo em que vivia: o sistema, o capitalismo.

Nutria, entretanto, algumas insatisfações profundas, que disfarçava mal. Entre elas, o fato, sempre repisado nas entrevistas, de que seu trabalho era "anti-social", isto é, não lhe permitia uma convivência maior com seu grupo familiar. Por trabalhar em turnos, não podia acompanhar a vida social do seu principal grupo de referência, em que muitos eram médicos, advogados, professores. Alberto continuava um "industrial", como se automeioou no curso das entrevistas de 1986, fugindo da classificação de operário e buscando demarcar sua ruptura com a posição anterior de comerciante.

De fato, no início, Alberto sentira-se confortado com o salário que ganhava na Petroquímica, com as perspectivas de

carreira e relevava os inconvenientes. Principalmente, porque tivera a experiência de trabalhar durante quatro anos num escritório de contabilidade de um supermercado, vigiado de perto por um chefe. O trabalho realizado em equipes de turno, o trabalho na indústria — como preferia chamar — era uma ocupação na qual se sentia mais livre, mais responsável, mais importante.

Com o tempo, entretanto, desiludiu-se, percebendo que seu futuro (tão limitado) dependia dos outros. Incomodava a Alberto a extrema competição entre os colegas, o poder indiscriminado dos supervisores, a disciplina rígida e o bitolamento mental que seu trabalho, com o correr do tempo, provocava. Sua sensibilidade se revoltava contra a competição, o arbítrio e com o que considerava a “desumanidade” das gerências, i.é., o fato de que os operadores nem sempre eram tratados como pessoas particulares. Alberto se sentia humilhado em sua autoimagem. Ao se referir aos engenheiros, sua voz diminuía, a fala ficava mais pausada, o constrangimento mal se disfarçava.

Mais generalizado é o descontentamento com a falta de perspectiva profissional, o chamado “estrangulamento de carreira”. Aqui também o caso de Alberto parece emblemático. De fato, as suas oportunidades de progressão, na conjuntura dos anos 80, mostram-se reduzidas apenas quando avaliadas com base na realidade das verdadeiras profissões de classe média. O problema, de fato, parece residir no limitado horizonte de progressão dos operadores, restrito a uma mesma empresa ou a empresas com um mesmo tipo de processo produtivo, agravado pela relativa estabilidade dos operadores que galgavam postos de coordenação.

Alternativas para os que seguiram o “atalho”

As práticas e estratégias dos diferentes atores, grupos e classes sociais baseiam-se numa representação do espaço social formada

com base nas informações, mais ou menos precisas, que tais agentes detêm sobre esse mesmo espaço. Ora, quais as premissas e as imagens que sustentaram a estratégia de “atalho” e até que ponto essas imagens eram objetivamente corretas, i.é, quais as possibilidades de êxito de tal estratégia?

Para responder a essa questão, é preciso traçar as imagens do passado e do futuro desse espaço tal como as representavam esses agentes¹⁴. Começo pelo passado.

Tal imagem retratava basicamente uma sociedade oligarquizada na qual as classes dominantes eram os grandes proprietários (de terra, de casas comerciais e industriais), os detentores dos cargos públicos de maior importância (nos três poderes republicanos) e os grandes intelectuais e artistas. Essas classes eram compostas quase que exclusivamente pelas mesmas famílias, demonstrando um alto grau de endogamia. Abaixo delas, três camadas médias importantes: a dos profissionais liberais (médicos, advogados, engenheiros), cujos títulos eram também possuídos pelas classe dominantes; a dos pequenos proprietários cuja lógica era mais de sobrevivência que de acumulação; e a dos funcionários e empregados em cargos intermediários, seja no comércio, seja na indústria, seja ou no Estado (gerentes, chefes de escritório, bancários etc.). As classes subalternas eram compostas por empregados no comércio, artesãos, operários etc. e por gente de biscate e sem ofício.

Como vimos, essa imagem do passado (da perspectiva da pequena classe média), foi alterada por dois fatos novos na Bahia dos anos 60. Primeiro, a rápida disseminação de novas profissões universitárias que acompanhou o crescimento e fortalecimento da máquina estatal e do tecido industrial e comercial (economistas, administradores, contadores, sociólogos, psicólogos etc.), assim como o *boom* de oferta de profissionais de direito, de medicina e de engenharia. Esses profissionais, longe de serem originários das classes dominantes, representavam de um lado a “reprodução

¹⁴ Os próximos parágrafos retomam certas idéias mais bem desenvolvidas em Guimarães (1987).

social” e a mobilidade entre as próprias camadas médias, e, de outro lado, a ascensão social das camadas subalternas. Segundo, o surgimento de novas ocupações industriais, tanto de escritório como de produção, com rendimentos equivalentes às camadas médias, proporcionado pela implantação da indústria de petróleo, a siderurgia e o segmento metalmeccânico.

A perspectiva de ascensão para a pequena classe média estava tradicionalmente associada a dois tipos clássicos (experiência do passado) de ascensão. Primeiro, o comércio que, como vimos, não fazia parte das disposições herdadas por Alberto. Segundo, a profissionalização mediante a obtenção de títulos universitários; esta, como já apontamos, estava, por um lado, inflacionada e proletarizada e, por outro, se desenrolava num terreno fortemente competitivo, exigindo grandes investimentos materiais e intelectuais. No final dos anos 70, formou-se, portanto, uma nova imagem de futuro, associada às novas oportunidades de emprego de nível médio na grande indústria, justamente a que nutriu as estratégias de “atalho”.

Obviamente, a trajetória de Alberto não pode ser generalizada para todos os trabalhadores qualificados, nem mesmo para todos os que partilham sua origem social¹⁵. Mas, como demonstra a análise da sua trajetória, a possibilidade de que tal estratégia de “atalho” fosse bem-sucedida (em seus aspectos materiais e simbólicos) não eram muitas. Julgando *a posteriori*, beneficiaram-se apenas os operadores, principalmente das primeiras gerações, que conseguiram chegar aos postos de supervisão ou de chefia intermediária (chefes de setor, coordenadores etc.) e, até certo ponto, os que se tornaram dirigentes sindicais e políticos¹⁶.

¹⁵ Do ponto de vista metodológico, nossa análise demonstra a dificuldade de medir alguns tipos de mobilidade social com base em dados agregados. Seja porque ocorrem entre dois interstícios censitários, seja porque tais mobilidades apresentam cursos alternativos de trajetória que têm temporalidades diversas, alguns de longo, outros de curto prazo.

¹⁶ Do mesmo modo, nem todos os sindicalistas e ativistas sindicais petroquímicos baianos apresentam trajetória semelhante e a mesma origem social de Alberto. Talvez seja útil distinguir aqui aqueles para quem o sindicalismo representou apenas um estágio num curso de mobilidade

Para os demais, excluindo os que reconverteram a sua trajetória abandonando a petroquímica, o êxito foi relativo: se, por um lado, estão hoje em posição social superior aos que, tomando a via tradicional, “formaram-se” e se empregaram no setor público, não apenas estão inferiorizados em relação aos que empregaram seu “capital escolar” de maneira mais diversificada e empreendedora (ingressando em novos campos e novas ocupações, por exemplo) como amargam irremediavelmente uma posição social subalterna.

Podemos, portanto, figurar quatro caminhos alternativos na trajetória dos filhos da pequena classe média na petroquímica baiana, nos anos 80¹⁷: *i*) uma tentativa frustrada de adaptação (que durava geralmente alguns meses); *ii*) uma passagem de alguns anos pela indústria que servia de trampolim para outras posições; *iii*) uma carreira bem-sucedida nos postos de chefia intermediária; *iv*) o desenvolvimento de um ativismo sindical.

Desvendemos, para concluir, os microfundamentos desse último curso de trajetória.

Microfundamentos das formas de liderança operária

O que fez de Alberto um ativista sindical? Em primeiro lugar, a sua história reforça a tese de que, pelo menos nas primeiras gerações de operadores recrutados pelo Pólo de Camaçari, havia uma tensão entre carreiras bloqueadas pela hierarquia fabril e aspirações de mobilidade fundadas numa hierarquia social em franca mutação. Mas, ainda que correta, essa tese explicaria

social, tendo portanto um caráter passageiro, daqueles para quem ele corporificou uma ideologia usurpatória (no sentido de Parkin), i.é, de construção de uma condição social politicamente contrária, mas que apropria alguns dos símbolos distintivos da classe média. Para esses a política sindical se transformou numa nova “profissão”.

¹⁷ Para todos eles, as tensões oriundas de sua nova posição social eram grandes, mesmo porque a competição entre os operadores por uma promoção foi sempre muito acirrada, exigindo, para ser vitoriosa, o desenvolvimento de estratégias ascensionais específicas.

apenas a presença de grandes insatisfações e não o desenvolvimento de formas específicas de atitude política. Nesse sentido, acredito que as formas de resistência e demonstrações de insatisfação variam de acordo com a origem social dos indivíduos, i.é., de acordo com seus valores e suas formas de orientação da ação.

UM EMPREGADO EXEMPLAR?

Na empresa, Alberto fora sempre aplicado, trabalhador, calmo e educado. Era uma pessoa de coragem, com um desenvolvido senso de justiça e um grande sentimento de dignidade pessoal. Não era grosseiro mas reagia com firmeza às arbitrariedades e não tinha receio de representar anseios coletivos, desde que justos. Não se considerava um ativista sindical, muito menos um militante político. Frequentava reuniões de partidos de esquerda, e mesmo as reuniões de sindicato, como antigamente frequentara diversas igrejas em busca de verdades e de melhor entendimento das injustiças do mundo. Alberto era um homem correto e livre, que gostava de formar juízos próprios. Por isso era arredo a patrulhamentos ideológicos ou alinhamentos partidários.

Certa vez, num gesto espetacular, tão raro em sua vida, protestou sozinho contra condições insalubres de trabalho e conseguiu corrigir essas condições: foi quando desenhou e expôs no refeitório da empresa, sem permissão, obviamente, um rato/trabalhador pendurado pela luva/cauda a um tanque que continha produto tóxico. Expressa, assim, sua inconformidade com uma situação que perdurava há anos numa determinada área operacional e contra a qual acionara sem êxito todos os supervisores. Descoberto, Alberto não só assumiu a responsabilidade como justificou a necessidade de seu ato. Com igual destemor e tranqüilidade participou de todas as mobilizações coletivas ocorridas em sua planta: em 1977, recém-ingresso, lutou para conseguir a isonomia salarial dos operadores de sua fábrica com uma empresa vizinha; em 1979, pela trimestrali-

dade dos reajustes salariais de sua categoria; em 1981, na primeira paralisação, pela estabilidade no emprego dos colegas da manutenção; e em sucessivas greves (1983, 1984, 1985) por melhores salários.

Assim é que algumas formas de resistência encontradas no relato das experiências de Alberto, e explicitamente reprovadas por ele, não se coadunam com os valores de sua classe de origem; um exemplo gritante é o absentismo, a falta de interesse, o "corpo mole". Esses comportamentos parecem mais facilmente assimilados por pessoas de outra origem social, os que geralmente desenvolvem a estratégia do trabalho industrial como forma de acumulação para o trabalho autônomo em microempresas (ver Capítulo 4 e Lautier, 1991).

Uma forma de resistência mais comum entre as pessoas da mesma origem social de Alberto é a formação de grupos fechados de solidariedade. Esses grupos de lealdade envolvem tanto Operadores I e II, chegando mesmo às vezes a incluir Operadores III. Eles se formam a partir de equipes de turno e requerem o desenvolvimento de relações pessoais e de amizade muito fortes, que extrapolam o mundo propriamente fabril. Podem funcionar, simultaneamente, como um escudo de proteção e uma estratégia de progressão profissional. No caso de Alberto, um empecilho importante para que ele desenvolvesse tal forma de resistência foi a orientação marcadamente familiar de seu círculo de amizade.

Essa pode ser uma estratégia mais comum aos migrantes que, por não terem família em Salvador, seriam de certo modo forçados a se integrar nesses grupos. Ainda mais que os baianos eram originários, em grande maioria, de Salvador ou migravam em família, como exemplifica o caso de Alberto.¹⁸

Mais condizente tanto com a formação familiar e religiosa de

¹⁸ Essa pode ser uma explicação possível para o melhor desempenho dos originários de outros estados, tal como observado com base nos dados da fábrica analisados acima.

Alberto quanto com seus valores foi o exercício de atitudes abertas de resistência e o desenvolvimento de preocupações coletivistas. Foram esses valores que certamente levaram Alberto ao ativismo sindical, apesar de sua timidez e de seu estilo reservado. Que valores são esses? Acredito que, seguindo o discurso de Alberto, possa apontar pelo menos alguns: o repúdio ao egoísmo e à competição; uma tendência à construção de utopias; uma valorização da pessoa em sua integridade. Sobre esse último ponto é interessante notar que a ênfase posta por Alberto na necessidade de os supervisores desenvolverem atitudes personalizadas *vis-à-vis* os operadores não se confunde, nesse caso, com idéias paternalistas de gestão. Ao contrário, parece mais associada à reivindicação clássica de estatuto profissional; isto é, à idéia de que o grupo de operadores deve controlar todas as suas condições de trabalho, autodisciplinando-se.

Essa argumentação, todavia, pressupõe a definição "objetiva" do que seja um ativista. Ora, a fala de Alberto, especialmente durante as entrevistas realizadas em 1986, esteve permeada por ressalvas e por protestos de que eram os outros que o consideravam um ativista e não ele. Descontada a natural prudência política que tais protestos continham (vimos acima que ele vivenciava então uma perseguição política especialmente dura no trabalho), se pode aceitar o fato de que não foi ele quem escolheu essa denominação nem traçou sozinho esse destino. De início, essa foi a forma pela qual os outros passaram a referir-se pejorativa ou elogiosamente ao seu comportamento fabril. Ao ser perguntado a respeito das qualidades de um líder, por exemplo, Alberto foi muito simples ao afirmar que todos os que se impõem diante das arbitrariedades cotidianas, todos os que fazem o que os outros gostariam de fazer (mas, por medo, ou oportunismo, não fazem) etc., todos esses são candidatos naturais a ativista¹⁹. O certo é que,

¹⁹ Podemos pensar tal situação segundo o modelo durkheimiano de que a sociedade cria o sujeito, mas isso só é verdadeiro *a posteriori*. Na prática social, são os interesses e os valores dos Outros que acabam por definir um espaço simbólico (um nome, uma expectativa, uma orientação) de relação com os interesses e os valores do Sujeito.

num dado momento de sua trajetória ocupacional, o comportamento de Alberto não pôde mais ser absorvido na organização empresarial (postos e carreira) e que, desse momento em diante, começando a patinar na progressão e sentindo seu emprego ameaçado, fez uma opção pelo ativismo sindical.

Obviamente, o ativismo de Alberto não se teria talvez manifestado se a fábrica em que trabalhava não abrigasse uma das mais importantes células de organização sindical da Bahia, no período. Ademais, e esse é um segundo traço sobredeterminante, o tipo de gestão prevalecente na fábrica, aparentemente favorecia o desenvolvimento dessas formas coletivas de resistência.

A MILITÂNCIA

Na carreira, Alberto conseguiu progredir relativamente bem mas sem destaque, recebendo anualmente as “letras”, até atingir em 1984 o antepenúltimo nível de Operador II. Sua carreira, contudo, se esgotaria nesse mesmo ano, depois de ter participado ativamente numa greve. O posto de operador-chefe (Operador III) estava reservado para os “cem-por-cento confiáveis”, para os que haviam desenvolvido uma identificação especial com a empresa. Apesar de suas qualidades — moderação, competência e profissionalismo — as alternativas de futuro para Alberto estavam traçadas: ou aprofundava suas reflexões e convicções políticas e mantinha-se no Pólo como um líder sindical, ou mudava radicalmente de comportamento, caso contrário, mais cedo ou mais tarde, seria despedido.

Começou a ter consciência desse destino em 1985, depois de ter sido punido com uma suspensão de um mês; naquele momento, ainda relutou em admiti-lo claramente. Quando retornou ao trabalho, foi posto sob a coordenação de um supervisor “durão”, com fama de disciplinador de homens. Foram dois anos muito difíceis. Observado de perto, vigiado em suas atividades na fábrica, contestado em suas opiniões, Alberto foi sentindo o cerco estreitar-se. Em 1987, convencido de que o único meio de continuar no Pólo seria ganhar a esta-

bilidade legal conferida aos membros da Comissão Industrial de Prevenção de Acidentes (CIPA), assume publicamente seu alinhamento com o sindicato. Três meses depois, começam as represálias patronais. Primeiramente, é afastado da área industrial, em consequência de um choque de opinião com seu supervisor. Fica oito meses trabalhando nas dependências administrativas, cuidando de arquivos, proibido de ir às áreas industriais. Ainda na área administrativa, é depois designado, coordenador do setor que cuida do lixo industrial, no qual se destaca pela dedicação, organização e pelas idéias que implementa. Finalmente, em 1989, quando da partida de uma nova planta, é readmitido na Operação. Um ano depois, em seguida a uma onda de demissões, volta enfim à sua unidade de origem. Reelege-se membro da CIPA em 1988, continua em 1989 com a estabilidade garantida pela nova Constituição, volta a eleger-se em 1990 e 1991. Em todas essas eleições tem contra si o trabalho das gerências. Em 1992, quando o entrevistamos pela última vez, Alberto havia decidido aceitar o convite do grupo político com o qual trabalhava mais assiduamente para concorrer às próximas eleições sindicais. A sua continuidade no Pólo dependeria da vitória de sua chapa.

Todavia, não há como relegar a adequação entre a nova posição social de Alberto (sindicalista) e o sistema de disposições e expectativas sociais de sua socialização. De fato, diferentemente do trabalhador qualificado, o sindicalista goza na nossa sociedade atual de certo prestígio que advém de sua capacidade de liderança sobre uma massa importante de homens e mulheres, do seu domínio da análise política e de sua possível influência partidária. Perguntado, em 1986, o que faria se saísse da Petroquímica, Alberto respondeu que o que o entusiasmava era “o trabalho com gente, com os problemas das pessoas, os seus direitos, esse trabalho de pesquisa que vocês estão fazendo, por exemplo”. Visto sob esse prisma, a sua atividade sindical nada mais é que uma sociologia prática, uma política especial, que restitui, a um só tempo, a

natureza pública e a dimensão profissional de sua vida, gasta até aqui no confronto com normas de domínio privado.

Conclusões

Partimos da hipótese de que uma nova via de mobilidade social abriu-se para os rebentos da pequena classe média baiana, nos anos 70 e 80: o emprego técnico no parque petroquímico de Camaçari. Essa via somava-se a pelo menos duas outras, mais tradicionais: a obtenção de um título universitário, estratégia vulgarizada sobretudo pela expansão dos serviços públicos na Segunda República, e o comércio varejista, estratégia muito mais competitiva e difícil de ser implementada por famílias numerosas.

Chamamos de “atalho” a essa nova opção pelo fato de que, da perspectiva dos sujeitos, tratava-se de alcançar um mesmo ponto no espaço social — a classe média assalariada — de modo mais rápido e sem grandes investimentos em educação. A viabilidade dessa opção esteve balizada por um tipo de política de pessoal e de gestão do trabalho que vigorou no Pólo Petroquímico de Camaçari pelo menos até 1985.

Três elementos da gestão sustentaram positivamente essa estratégia: *a)* uma política de recrutamento que privilegiava os de maior educação formal e mais jovens; *b)* o pagamento de salários superiores à média regional; *c)* a oferta de inúmeros benefícios não-monetários. Três aspectos da gestão, ao contrário, influíram para que tal estratégia se transformasse num fracasso: *a)* a hierarquia e as formas de dominação vigentes no processo de trabalho; *b)* o hiato entre a vida social aspirada pelos trabalhadores e o regime de trabalho; *c)* a falta de perspectivas de progressão.

Que novidades nos ensina a análise dessa trajetória individual? Em primeiro lugar, fomos capazes de demonstrar as condições em que, no seio de uma família de pequena classe média, no curso de uma estratégia de mobilidade tradicional, essa nova opção passa a ser preferida por um de seus membros. Para sermos contundentes, diríamos que a preferência por tal opção

ancorava-se no fato de ser, no curto prazo, a melhor possível para o sujeito. Em segundo lugar, fomos capazes de traçar pelo menos quatro cursos diferentes de trajetória a partir do momento em que essa opção se materializava e discutir as características disposicionais que as nutriam. Em terceiro lugar, destacamos como diferentes formas de sociabilidade, seja a convivência familiar extensiva, seja a formação de grupos de lealdade no trabalho, eram capazes de influir nesses diferentes cursos. Ao fim dessa análise adquirimos, do mesmo modo, certeza da influência que indivíduos com essa trajetória tiveram para a padrão de formação da classe operária baiana daquele período, seja como lideranças “técnicas”, seja como ativistas sindicais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGIER, Michel (1987) "Formes de travail et identités: recherche d'une perspective anthropologique", *Cahiers des Sciences Humaines (Travail et identités dans les villes du tiers-monde)*, XXIII, 1, ORSTOM, Paris, p. 3-12.
- AGIER, Michel (1989) "A construção do 'Mundo Negro'. Apontamentos para uma antropologia da identidade negra na Bahia", IV Encontro das Ciências Sociais no Nordeste, Salvador.
- AGIER, Michel (1990) "O sexo da pobreza. Homens, mulheres e famílias numa 'avenida' em Salvador da Bahia", *Tempo Social*, vol 2, n.º 2, São Paulo, p. 35-60.
- AGIER, Michel (1992) "L'emprise urbaine – famille, familialisme et modernité à Bahia (Brésil)", *Cahiers de Sciences Humaines*, vol. 28, n.º 3, Paris, ORSTOM, p. 413-37.
- ALMEIDA, Jessy (1988) *Industrialização e educação – o caso de Camaçari*. Dissertação de mestrado de Educação da UFBA. Salvador: UFBA.
- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de (1978) "Desarrollo capitalista y acción sindical", *Revista Mexicana de Sociología*, abril/junho, vol. XL, n.º 2, p. 467-92.
- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de (1988) "Difícil caminho: sindicatos e política na construção da democracia", in: F.W. REIS e G. O'DONNELL (eds.) *A democracia no Brasil: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértice, p. 327-67.
- ALTHABE, Gerard (1987) "L'ethnologue, l'entreprise, la société industrielle. Entretien avec Gérard Althabe, réalisé par Monique Sélim", *Bulletin de l'Association Française des Anthropologues*, n.º 26-27, p. 31-45.
- AZEVEDO, José Sérgio Gabrielli (1975) *Industrialização e incentivos fiscais na Bahia: uma tentativa de interpretação histórica*. Dissertação de mestrado em Economia, UFBA.
- AZEVEDO, Thales (1956) "Classes e e grupos sociais de prestígio", *Cultura e situação racial no Brasil*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- BAHIA, Secretaria do Trabalho e Bem Estar Social (1969) *Mão-de-obra industrial na Bahia*. Salvador, vol. 1.
- BAHIA, SIC –Secretaria de Indústria e Comércio; DIC –Departamento

- de Indústria e Comércio (1983) *A indústria no Estado da Bahia*. Salvador, 336 p.
- BARROS, Maria Leda (1984) *Escolaridade e emprego na Bahia*. Dissertação de mestrado de Educação da UFBA. Salvador: UFBA.
- BERTAUX, Daniel, BERTAUX-WIAME, Isabelle (1988) "Le patrimoine et sa lignée: transmissions et mobilité sociale sur cinq générations", *Life Stories/Récits de vie*, n.º 4, p. 8-26.
- BLAUNER, Robert (1964) *Alienation and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- BOURDIEU, Pierre (1978). *Les sens pratique*. Paris: Ed. Minuit.
- BOURDIEU, Pierre (1979) *La distinction*. Paris: Ed. Minuit.
- BOURDIEU, Pierre (1982) "Condição de classe e posição de classe", in: Pierre BOURDIEU. *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo: Perspectiva.
- BOURDIEU, Pierre (1984) "Espace social et genèse des classes", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n.º 52-3, p. 3-12.
- BOURDIEU, Pierre (1987) "What Makes a Social Class? On the Theoretical and Practical Existence of Groups", *Berkeley Journal of Sociology*, vol. XXXII, p. 1-17.
- BURAWOY, Michael (1979) *Manufacturing Consent*. Chicago: The University of Chicago Press.
- BURAWOY, Michael (1985) *Politics of Production*. London: Verso.
- BURAWOY, Michael (1990) "A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n.º 13, ano 5, p. 29-50.
- CABANES, Robert (1987) "Filières et stratégies socio-professionnelles (étude de cas de douze ouvriers à São Paulo, Brésil)", *Cahiers des Sciences Humaines*, vol 23, n.º 2, p. 163-81.
- CAMARANO, Ana Amélia (1986) "Migração e estrutura produtiva: o caso das regiões metropolitanas nordestinas", *Revista Brasileira de Estudos de População*, vol. 3, n.º 2, jul-dez, p. 23-46.
- CARVALHO, Inaiá Maria Moreira de (1971) *Operários e sociedade industrial na Bahia*. Salvador: Universidade Federal da Bahia. Coleção Estudos Baianos, n.º 4, 103 p.
- CASTRO, Nadya Araujo (1983) *Ejército de reserva: su especificidad y comportamiento político en el desarrollo del capitalismo en Brasil*. Tese de doutorado, Universidad Nacional Autónoma de México.
- CASTRO, Nadya Araujo (1988) "Novo operariado, novas condições de trabalho e novos modos de vida nas fronteiras do moderno capitalismo industrial", *Anais do VI Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. Olinda: ABEP, vol. 2, p. 437-80.
- CASTRO, Nadya Araujo (1990) "Operários em construção: a formação

- da classe operária na fronteira do moderno capitalismo industrial brasileiro”, in: Sonia LARANGEIRA (org.). *Classes e Movimentos Sociais na América Latina*. São Paulo: Hucitec, p. 128-57.
- CASTRO, Nadya Araujo (1991) “Sindicalismo metalúrgico: mesmas cenas em outros cenários”, *Caderno CRH*, 14, Salvador: CRH/UFBa e Editora Fator, p. 73-95.
- CASTRO, Nadya Araujo e GUIMARÃES, Antonio Sergio Alfredo (1991) “Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n.º 17, ano 6, p. 44-52.
- CONDER (1982) “Estudos de transporte especial da RMS”, *Estudos de transporte metropolitano*, vol.8. Salvador: GETRAN/CONDER.
- COPANS, Jean; BERNIER, B. (orgs.) (1986) “Travail, industries et classes ouvrières”. *Anthropologie et Sociétés*, vol. 10, n.º I, Québec: Université Laval.
- 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, p. 69-92.
- ENGELS, F. (1882) Letter to Kautsky, September, 12, 1882, in: *Marx and Engels Selected Correspondence*. Moscou: Progress.
- ENGELS, F. (1889) Letter to Sorge, December, 7, 1889, in: *Marx and Engels Selected Correspondence*. Moscou: Progress.
- ERICKSON, Kenneth Paul (1977) *The Brazilian Corporative State and Working-Class Politics*. Berkeley: University of California Press.
- EVANS, Peter (1982) “Reinventing the Bourgeoisie: State Entrepreneurship and Class Formation in Dependent Capitalist Development”, *American Journal of Sociology*, vol. 88, Supplement.
- FARIA, Vilmar Evangelista de (1980) “Divisão inter-regional do trabalho e pobreza urbana: o caso de Salvador”, in: Guaraci A. A. de SOUZA e Vilmar FARIA (orgs.) *Bahia de todos os pobres*. Petrópolis: Vozes/CEBRAP.
- FONSECA, Claudia (1985) “Valeur marchande, amour maternel et survie: aspects de la circulation des enfants dans un bidonville brésilien”, *Annales E.S.C.*, p. 991-1022.
- GALLIE, Duncan (1978) *In Search of the New Working Class*. London: Cambridge University Press.
- GODARD, Francis, BOUFFARTIGUE, Paul (1988). *D'une génération ouvrière à l'autre*. Paris: Syros/Alternatives.
- GRAY, R. Q. (1976) *The Labour Aristocracy in Victorian Edinburg*. Oxford.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio (1982) *A formação e a crise da hegemonia burguesa na Bahia*. Dissertação de mestrado, Mestrado em Ciências Sociais, UFBa.

- GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. (1987) "Estrutura e formação das classes sociais na Bahia", *Novos Estudos Cebrap*, n.º 18, setembro.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. (1988) *Factory Regime and Class Formation: the Petrochemical Workers in Brazil*. Madison: University of Wisconsin. PhD dissertation.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. (1991) "Desobediência e cidadania operária nas fábricas: o conflito industrial em Camaçari no ano de 1985", *Caderno CRH*, n.º 14, jan-jul., p. 47-72.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. (1991a) "Classes, interesses e exploração: comentários sobre um debate anglo-americano", *Boletim Informativo Bibliográfico de Ciências Sociais - BIB*, n.º 31, 1991, p. 49-66.
- GUIMARÃES, Antonio Sergio A. e CASTRO, Nadya Araujo (1988) "Espaços regionais de construção da identidade: a classe trabalhadora no Brasil pós-77", *Ciências Sociais Hoje: 1988*. São Paulo: ANPOCS/Vértice, p. 13-49.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio; CASTRO, Nadya Araujo (1990) "Classes, regimes fabris e mudança social no Nordeste", in: Lícia VALADARES e Edmond PRETECEILLE (orgs.) *Reestruturação urbana: tendências e desafios*. Rio de Janeiro: IUPERJ/Ed. Nobel.
- GUIMARÃES, Iracema e CASTRO, Nadya (1987) "O que é que a baiana faz? *Caderno CRH*, n.º 5. Salvador: CRH/UFBA, 27 p.
- HIRATA, Helena (1984) "Les effets sociaux des grands projets industriels: le Pole Petrochimique de Camaçari, Bahia", *Colloque Endettement, Grands Projets Industriels et Agricoles*. Paris: Ministère de la Recherche, mimeo.
- HOBSBAWM, Eric J. (1970) "Lenin and the Aristocracy of Labour", *Marxism Today*, July.
- HOBSBAWM, Eric J. (1973) *Revolutionaries*. Londres, p. 121-9.
- HOBSBAWM, Eric J. (1987) *Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 447 p.
- HUMPHREY, John (1979) "Operários na indústria automobilística do Brasil", *Estudos CEBRAP*, n.º 23, p. 81-164.
- HUMPHREY, John (1982) *Fazendo o "milagre": controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. São Paulo: CEBRAP/Vozes, 251 p.
- JELIN, Elisabeth (1974) "Secuencias ocupacionales y cambio estructural: historias de trabajadores por cuenta propia", in: Jorge BALAN (org.) *Las historias de vida en ciencias sociales*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- JELIN, Elisabeth (1976) "El tiempo biográfico y el cambio histórico: reflexiones sobre el uso de historias de vida a partir de la experiencia de Monterrey", *Estudios Sociales*, n.º 1. Buenos Aires: CEDES.
- JELIN, Elisabeth e TORRES, Juan (1982) Os novos trabalhadores na

- América Latina: uma reflexão sobre a tese da aristocracia operária, *Dados*, vol. 25, n.º 2, p. 189-208.
- JOPPKE, Christian (1986) "The Cultural Dimensions of Class Formation and Class Struggle: on the Social Theory of Pierre Bourdieu", *Berkeley Journal of Sociology: A Critical Review*, vol. XXXI, p. 53-78.
- KAHL, Joseph (1960) "Three Types of Mexican Industrial Workers", *Economic Development and Cultural Change*, n.º 8, p. 164-9.
- KNIGHTS, David and WILLMOTT, Hugh (1989) "Power and Subjectivity at Work: from Degradation to Subjugation in Social Relations", *Sociology*, vol. 23, n.º 4, November, p. 535-58.
- KNIGHTS, David and WILLMOTT, Hugh (eds.) (1990) *Labour Process Theory*. London: The Macmillan Press.
- LAUTIER, Bruno (1991) "Cycles de vie, trajectoires professionnelles et stratégies familiales. Quelques réflexions méthodologiques à partir de travaux latino-américains", *Les Cahiers*, n.º 14, série Pratiques et Travail en Milieu Urbain, Bondy, ORSTOM, p. 119-42.
- LEITE LOPES, José Sergio (coord.) (1988) *Cultura e identidade operária. Aspectos da cultura da classe trabalhadora*. São Paulo: Marco Zero.
- LEVINE, Andrew, SOBER, Elliott e WRIGHT, Eric (1989) "Marxismo e individualismo metodológico", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n.º 11, vol. 4, p. 57-70.
- LOPES, João (1987) "As campanhas salariais e a mobilização dos trabalhadores químicos e petroquímicos da Bahia". Relatório preliminar de pesquisa. Salvador: CRH/UFBA.
- MARX, Karl (1975) *El capital, libro I, capítulo VI (inédito)*. México: Siglo XXI, 5.ª edição, 176 p.
- MOORHOUSE, H. F. (1978) The Marxist Theory of the Labour Aristocracy, *Social History*, vol. 3, n.º 1, p. 61-82.
- MOREL, Alain (org.) (1989) *Cultures du travail. Identités et savoirs industriels dans la France contemporaine*. Paris: Ed. de la Maison des Sciences de l'Homme, p. 1-15.
- OLIVEIRA, Francisco (1977) *Elegia para uma re(li)gião*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- OLIVEIRA, Francisco de (1987) *O elo perdido - classe e identidade de classe*. São Paulo: Brasiliense.
- OLIVEIRA, Francisco de e REICHSTUL, Henri (1973) "Mudanças na divisão inter-regional do trabalho no Brasil, *Estudos Cebrap*, n.º 4, p. 131-68.
- PARKIN, Frank (1979) *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. London: Tavistock.
- PECCHIA, Giuseppe Antonio (1985) *Controle e resistência da força de trabalho numa indústria petroquímica: a COPENE*. Dissertação de mestrado, Departamento de Ciência Política, UFMG.

- PRZEWORSKI, Adam (1977) "Proletariat into a Class: the Process of Class Formation from Karl Kautsky's The Class Struggle to Recent Controversies", in: *Politics and Society*, n.º 4.
- PRZEWORSKI, Adam (1988) "Marxismo e escolha racional", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n.º 6, vol. 3, p. 5-25.
- ROCHA, Elisa A. (1991) *Processo de trabalho e desgaste operário: um estudo de caso*. Dissertação, Mestrado em Ciências Sociais. Salvador: UFBA.
- RODRIGUES, José Albertino (1974) "Movimento sindical e situação da classe operária", *Debate e Crítica*, n.º 2, jan/jun, p. 98-111. São Paulo: Hucitec.
- RODRIGUES, Leôncio M. (1970) *Industrialização e atitudes operárias*. São Paulo: Brasiliense, 195 p.
- ROEMER, John (1982) "New Directions in the Marxian Theory of Exploitation and Class", *Politics & Society*, 11, n.º 3.
- SILVA, Alvaro L. V. (1991) *A vendedora de ilusões: montagem e desmontagem de um regime de gestão do trabalho*. Dissertação, Mestrado em Ciências Sociais. Salvador: UFBA.
- SOARES, José Arlindo (1985) "Os limites do novo sindicalismo no Nordeste". Trabalho apresentado no IX Encontro Anual da ANPOCS – GT Classe Operária e Sindicalismo, São Paulo, 32 p.
- SODRE, Muniz (1988) *O terreiro e a cidade. A forma social negro-brasileira*. Petrópolis: Vozes.
- SUAREZ, Marcos Alban (1986) *Petroquímica e tecnoburocracia*. São Paulo: Hucitec.
- THOMPSON, Edward P. (1978). "Eighteenth-Century English Society: Class Struggle without Class?", *Social History*, III, n.º 2.
- THOMPSON, Edward P. (1987) *A formação da classe operária inglesa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- THERBORN, Goran (1980) *The Power of Ideology and the Ideology of Power*. London: New Left Books.
- VIANNA, Luis Werneck (1978) "Questões atuais sobre o sindicalismo", *Ensaio*, ano II, n.º 4.
- WEFFORT, Francisco (1972) "Participação em conflito industrial, *Cadernos*, n.º 6, São Paulo: CEBRAP.
- WEFFORT, Francisco (1978) "Os sindicatos na política (Brasil 1955-1964)", *Ensaio Opinião*, n.º 2/5.
- WEFFORT, Francisco (1979) "Democracia e movimento operário: algumas questões para a história do período 1945-1964", Partes 1 e 2, *Revista de Cultura Contemporânea*, n.º 1/2; Parte 3, *Revista da Cultura e Política*, n.º 1.
- WOORTMANN, Klaas (1987) *A família das mulheres.*, Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.



IMPRESSÃO E ACABAMENTO: ☺

CENTRAIS IMPRESSORAS BRASILEIRAS LTDA

AV. VILA VERDE, 722 - VILA PRUDENTE - FONE: 366-9877 - CEP: 03134 - S. PAULO

PRODUZIDO EM PARCELAS MENSUAIS DE R\$ 1.000,00

Este livro retrata de forma inovadora o processo de construção identitária de um grupo social — os chamados “trabalhadores do Pólo”, assalariados da moderna indústria petroquímica que se instalou na Bahia no final do anos 70.



ISBN 85-271-0282-X



9 788527 102827