

PALAVRAS E IMAGENS

Representações dos trabalhadores petroquímicos paulistas(*)

Cibele Saliba Rizek

Quando você está dentro de um grupo, dentro da Petroquímica, você cria uma linguagem própria, até com sinais do corpo. Por exemplo, você pode estar conversando com uma pessoa sobre um assunto e chega outra. Você continua falando do assunto como se estivesse conversando com a outra. Você simplesmente dá uns toques e a pessoa logo pega, porque existe uma interação muito grande. (...) Como a fábrica foi muito repressiva, durante muito tempo, não existe um determinado local de conversa. Existem “n” locais. Por exemplo, você cruza com um determinado elemento em um local muito barulhento e você faz um ou dois sinais para ele e parece que você teve uma conversa. Essa coisa foi sendo criada. Como a pressão era muito grande, não podia ter um local, tinha que ter diversos locais: o fumador, a hora das refeições, do departamento médico, na ida até o ônibus, da entrada até o ponto. Uma coisa que é muito interessante é que, como lá é muito barulhento, há um código de gestos.(...) Eu diria mais ou menos que é uma questão meio bíblica porque se utiliza de metáforas para se colocar algumas coisas, quando você está em momentos de risco. Ou seja, quando você está no refeitório, onde tem chefias, então a gente se utiliza de códigos, de sinais; se alguém está falando demais, alguém dá um sinal (...) Só quem está dentro dali há algum tempo é que consegue perceber que outro alguém mudou de assunto de A para B.

A partir de uma série de depoimentos como este procuro abordar a maneira pela qual diferentes grupos de trabalhadores de uma empresa petroquímica relatam suas trajetórias e experiências. Seleccionei as entrevistas e levantei questões de acordo com alguns elementos que pretendia destacar, caso a caso. É preciso observar que as questões selecionadas não são as únicas que mereceriam discussão, nem as únicas que contêm indicadores importantes para a compreensão da trajetória e do universo simbólico que foram sendo construídos por esses trabalhadores na trama de suas relações. Articuladas, tais relações configuraram experiências de trabalho e de vida cujo palco foi o pólo petroquímico paulista, a primeira central desse tipo no país.

A seleção dos depoimentos contidos neste texto, orientada por inquietações e preocupações teóricas que se foram transformando ao longo da pesquisa de campo, à medida que a observação alterava minhas hipóteses iniciais, foi marcada de um lado por questões relativas à transformação da base técnica; e, de outro, pela inexistência de conflitos visíveis entre trabalhadores e gerências, tornando peculiar a experiência da central paulista de matérias-primas, em comparação com outras centrais (da Bahia e do Rio Grande do Sul). A escolha de alguns entre os muitos relatos significativos nasceu de minhas visitas à empresa, a partir das quais pude observar diretamente a atribuição de tarefas, o relacionamento dos grupos e a diferenciação dos postos de trabalho. Entretanto, devo admitir que só compreendi seu significado ouvindo longas explicações acerca da ocupação dos diferentes grupos de trabalhadores.

Um dos eixos desta reflexão está no vínculo entre partes de tais discursos, com as imagens que eles explicitam, e a definição da esfera de peculiaridades da elaboração de produtos petroquímicos básicos em um contexto muito particular de experiências. Alguns dos ângulos inusitados,(1) a partir dos quais se desenvolveu a reflexão, problematizaram também o acesso que tive às experiências e trajetórias dos trabalhadores. Esse acesso e a possibilidade de compreensão e interpretação desse mundo vivido foram criados por seus depoimentos, às vezes tão

surpreendentes quanto heterogêneos.

Uma das mais importantes dificuldades de apreensão e elaboração dos depoimentos coletados foi a diversidade de representações e imagens da empresa. A inexistência de um discurso e de uma memória comuns impossibilitava a percepção de uma temporalidade, de uma narrativa a partir da qual se tornaria possível localizar e encadear os acontecimentos, ou mesmo dotar de significações comuns um conjunto de experiências, definindo-as como dimensões compartilhadas.(2) Essa ausência, por sua vez, abria um conjunto de possibilidades. Trata-se, sobretudo, de diferenciar os discursos de portavozes - que podem ganhar legitimidade e organicidade suficientes para unificar significações e temporalidades - das vozes que trazem um conjunto díspar de significados e tempos, de experiências e de imagens, às vezes mais coletivas, outras bastante particularizadas.

A organização das entrevistas resultou em uma divisão em itens que correspondem a grupos de entrevistados por intermédio dos quais tomam corpo as experiências dos instrumentistas e os depoimentos dos operadores.(3) Além disso, talvez valha a pena enfatizar que os relatos analisados e justapostos possibilitaram a percepção e a reflexão sobre um campo de conflitos que, em um primeiro momento, parecia ausente dos horizontes dos trabalhadores. A tessitura dos depoimentos e as possibilidades de contraponto têm como propósito tornar visíveis e problematizar as maneiras pelas quais tensões e conflitos submersos configuram relações de força. Procuram delimitar a forma pela qual um campo de conflitos se faz presente na experiência e nas representações simbólicas dos trabalhadores, constituindo identidades não-unívocas que se forjam por uma negociação entre adesão e recusa, entre a sobrevivência na empresa e a assimilação de seu discurso, por um lado e, por outro lado, a elaboração de um discurso próprio. Procurei, assim, trazer à luz algo que parecia estar encoberto por um consentimento sem reservas, marcado pelo êxito, por parte de uma parcela de trabalhadores submetida e domesticada por uma gestão empresarial bem-sucedida.(4) Talvez toda a operação de selecionar e analisar essas experiências e esses depoimentos tenha nascido da desconfiança desse êxito.

Da chave de fenda à pulseira eletrônica

Antes de entrar no mundo de representações presente nos depoimentos dos trabalhadores, é importante destacar algumas questões que se colocaram como eixos da problematização. Uma delas é a multiplicidade de imagens e significados atribuídos às experiências vividas na empresa, ou à própria empresa (ver Bourdieu, 1989). De fato, é possível identificar nos depoimentos dos trabalhadores núcleos bem díspares, que se contrapõem ao discurso oficial da empresa, manifesto nos depoimentos de técnicos e gerentes. É preciso reconhecer e salientar que, ao longo dos anos 80 e início dos 90, a relação entre os trabalhadores e o sindicato foi marcada por um conjunto de importantes tensões. Aliadas às inúmeras dificuldades de organização e mobilização, essas tensões permitiram, ou até mesmo modelaram, o registro de diferentes maneiras de atribuir sentidos e padrões simbólicos, compatíveis, aliás, com a impossibilidade de os trabalhadores construírem uma ação coletiva que pudesse adquirir visibilidade.

A inexistência de um registro e uma matriz comum coloca algumas dificuldades. A primeira diz respeito à diversidade simbólica e de representação, freqüentemente deslocada pelo discurso e pela memória comuns, quando estes existem - se é que existem. Quase sempre, essas manifestações em comum são elaboradas e reelaboradas por porta-vozes, em cujo discurso se pode encontrar uma matriz que atribui a mesma significação a um conjunto de experiências, imagens, sentidos e temporalidades que podem ser em comum, mas não é necessariamente um conjunto homogêneo. No caso desta investigação, um conjunto de experiências tecido em um trabalho necessariamente coletivo e em um terreno necessariamente compartilhado, é vislumbrado de formas distintas, por intermédio de depoimentos também distintos, permitindo apreender temporalidades bastante díspares.

Assim, para apreender o sentido das representações multifacetadas dos trabalhadores da empresa investigada, foi necessário levar em conta a forma pela qual percebiam, relatavam e temporalizavam suas experiências de trabalho ao longo de uma década (dos anos 80 aos 90) na qual ocorreram muitas e importantes mudanças: na base técnica, nos padrões de recrutamento, nas formas de gestão e, lenta mas irreversivelmente, nos padrões e no formato que definiram os contornos do setor petroquímico no Brasil.

Rumores de privatização, mudanças na base técnica e introdução de mecanismos de subcontratação para a manutenção geraram um clima de medo e incerteza que várias vezes tornou instáveis, de diversas formas, as expectativas em relação ao futuro. Assim que uma transformação parecia assimilada, era anunciada uma outra, quase

sempre sem a menor possibilidade de negociação, ou seja, como catástrofe anunciada diante da qual os trabalhadores se avaliavam e se definiam pela negação, pela falta de interlocução, pela falta até mesmo do direito à informação. Vários depoimentos tematizaram a dimensão de um medo difuso em relação ao futuro, sem objeto específico, quase sempre centrado na dimensão da perda do emprego, que obscurecia ou deslocava para um plano menos visível outras formas de apreensão.

Ainda desse ponto de vista, é necessário perceber algumas importantes diferenças nas duas grandes camadas de trabalhadores contratados, imprescindíveis para a continuidade da produção petroquímica: instrumentistas e operadores. Toda a realidade de trabalho de um instrumentista se pauta por critérios, parâmetros e atividades muito diversos daqueles dos operadores. (5)

A primeira diferença importante é o caráter do trabalho de instrumentação em relação ao de operação: no primeiro, não há um posto fixo em cada unidade, dentro de grandes áreas (olefinas, aromáticos e utilidades). O trabalho dos instrumentistas é transversal às áreas e equipamentos; eles percorrem todo o espaço, todo o território da empresa. Também é importante registrar que os relatos coletados dão o tom das mudanças na base técnica, em curso desde 1983. Talvez por isso sobressaíam pelo menos dois aspectos fundamentais: a questão da requalificação e a da percepção dos conteúdos e modos de operação do trabalho. Os depoimentos dos instrumentistas, especialmente dos mais antigos na empresa, deixavam entrever um desencanto que pontuava suas observações a respeito da empresa e do próprio futuro:

Na pneumática você trabalha mais. Você podia desmontar um instrumento. No SDCD, você não vai desmontar. Tem uma pulseira que você aterra para poder pegar, senão você queima o aparelho. Então você não tem acesso. No pneumático você vê a entrada de um arzinho aqui, vê o que está saindo ali, nos foles. Você sente o que está acontecendo. [Com a nova base técnica] a gente fica um trocador de cartão.

Outro instrumentista comentou esse novo conteúdo do trabalho atribuindo a si mesmo a “qualidade” de ter se tornado “um trocador de placas”. É curioso notar, entretanto, ao contrário do que se poderia intuir em um primeiro momento a partir desses depoimentos - o fato de um trocador de cartão ou de placas estar se desqualificando, que as mudanças na base técnica exigiram um importante esforço de aprendizagem e de reciclagem até mesmo dos trabalhadores mais qualificados. Corresponder às novas exigências da empresa aparecia como questão central de sobrevivência. O mesmo trabalhador salienta em seu depoimento que há um novo conjunto de operações que devem ser seguidas com o maior cuidado.

Você pega uma máquina de calcular THP, complicada. Você faz todas aquelas operações, você segue o roteiro ali. Se o sujeito fizer uma operação errada (porque tem que ser como está configurando o cartão, tem que estar configurado e falar o que eu tenho que fazer), se você fizer errado, você derruba a fábrica. Então tem que ter esse cuidado.

Começa a se configurar um tema recorrente nos relatos dos trabalhadores: o perigo vivido todos os dias pelo risco de uma explosão. Embora nos relatos desse trabalhador em particular esse temor não se articule com formas peculiares de produção, de consentimento ou maior envolvimento com a empresa, o tema da responsabilidade comum, a questão do perigo e da morte, ora se enuncia, sobretudo metaforicamente, ora se esconde sob um discurso de resistência física, ou da idéia de que “não vai acontecer comigo”. Também cabe notar o peso da atribuição de responsabilidade aos trabalhadores, diante de uma postura que tira da empresa o ônus da periculosidade, o que ficou especialmente claro na explosão de 1992. (6)

Cabe ainda perceber nas manifestações dos instrumentistas, como se observa em alguns relatos, a temporalidade de que se reveste a questão da modernização técnica, vivida e percebida como dimensão vinculada à idéia de crise da empresa e das relações dos trabalhadores com a empresa. Essa dimensão de uma temporalidade vivida e expressa como diferença entre um “antes” e um “depois”, um “antigamente” e um “agora”, elabora principalmente duas questões: o fato de que os saberes e as habilidades mobilizados a partir da nova base técnica são de natureza diversa daquela requerida anteriormente pela instrumentação pneumática, além da diversidade das práticas que determinam os tempos e o conteúdo do trabalho.

Para a nova instrumentação, você precisa de uma base, um bom conhecimento. Você não adquire do dia para a noite. A pneumática é mais palpável, é mais visível. É o tal negócio: você tem um instrumento lá. E com ar comprimido. Então você injeta um sinalzinho de ar lá, põe a mão em cima. Você está vendo, o ar está passando, está chegando. Agora [com a nova base técnica] não! Você tem que ter técnica para sentir aquilo ali. Você tem que usar algum instrumento de medição. Não é palpável, não é visível. É bem abstrato. Se você não estudar, não se interessar, você estaciona mesmo.

As formas de percepção tátil e visual foram desmobilizadas e, ao mesmo tempo, deviam ser mobilizadas e adquiridas novas formas cognitivas que envolvem um conhecimento qualificado como “técnico” pelos trabalhadores. Assim, eles passaram a usar cada vez menos os olhos e as mãos, instrumentos sensoriais corporais que só podem ser adquiridos em longos períodos de experiência concreta de trabalho. Subitamente, esse saber que se inscrevia em seu corpo havia se tornado inútil e precisou ser substituído por conhecimentos de outra natureza.

Apesar do perigo - ao mesmo tempo próximo e distante - de um acidente ou de uma explosão, o centro dos temores dos instrumentistas no início das mudanças na área de instrumentação era sua manutenção no emprego. A sensação de que parte do contingente de instrumentistas passaria a ser dispensável, de que “iria sobrar gente”, era secundada pelo temor de passar a trabalhar em turnos, à semelhança dos operadores.

Seis meses após a transformação da base pneumática, o medo de perder imediatamente o emprego se desvanecera. Dele restou apenas a ansiedade por acompanhar as mudanças no conteúdo do trabalho, embora permanecesse a ameaça da dispensa, sempre renovada por insinuações ou discursos expressos das chefias.

Já foi dito para o pessoal: a pessoa que não acompanhar a tecnologia pode perder o emprego. É chato. Você tem que correr atrás de uma apostila, um calhamaço de apostila. *Você não vai acompanhar o serviço se ficar no tempo da chave de fenda. Hoje tinha pulserinha no lugar da chave de fenda.*

Construiu-se, assim, uma cronologia da mudança detectada nos instrumentos mais usuais de trabalho. A chave de fenda era, desta vez metonimicamente, a marca de um tempo que passara. Foi substituída por outros instrumentos, signos de um novo tempo em que, como se nota nos depoimentos, se buscou uma aproximação entre trabalho prescrito e trabalho real.

Além disso, uma outra dimensão de mudança estava também vinculada ao tempo, ou, mais precisamente, ao “tempo real” da informação. Pela contraposição de enunciados presentes em depoimentos de um mesmo trabalhador, às vezes em momentos diferentes de seu relato, entretanto, se pode perceber uma importante defasagem entre formas distintas de percepção do controle do tempo. É bem verdade que, do ponto de vista de conteúdos e postos de trabalho, nunca se configuraram os princípios básicos de controle taylorista. Porém, a partir das transformações das formas de controle do processo, se anunciavam mudanças que incidiam de maneira heterogênea sobre o tempo de realização de determinadas tarefas. Os trechos que se seguem podem exemplificar melhor as diversas percepções do controle do tempo.

Na petroquímica, às vezes você pega um serviço que é rápido e tudo bem. Você fica tranquilo, a não ser se der uma emergência, aí você vai acionar novamente. Mas você não é cobrado. Em outras áreas não é igual. A gente tem informação que se o cara deixa o serviço para trás, o engenheiro passa o serviço e o cara faz de noite, uma, duas horas da manhã.

Em outro momento, porém, foi possível entrar em contato com outro tipo de caracterização:

Agora, você tem que consertar a máquina mais rápido, para enviar o sinal correto para o painel do computador.

Hoje tem que fazer rápido, tem que achar o defeito mais rápido. Se o cara (o operador) apaga o painel, ele não tem onde ver. No pneumático era mais fácil de controlar. Agora eu tenho que fazer aparecer o sinal para o operador.

Ou, ainda, sobre a questão do tempo de informação e de retorno entre operação e instrumentação:

Quem passa o serviço para você é o líder. Mas ele é programado através do computador que não é o SDCD (Sistema Digital de Controle Distribuído). Então, se o operador pede para mim verificar algum equipamento que não está funcionando, aí você faz uma CPA (ordem de serviço), manda pro computador e sai amanhã. Se for um caso urgente, ele se comunica com o líder e o líder passa para mim.

O operador chama o intermediário (ATM) que vai acionar o líder. Antigamente o operador mandava direto para você. Então era mais rápido.

O controle do tempo, entendido de um lado como jornada e intensidade do trabalho, é avaliado pela inexistência de uma forma taylorizada de enxugamento dos poros da jornada. Havia, entretanto, formas diversas de percepção dos tempos de cada tarefa, necessariamente mais curtos. Esses tempos, por sua vez, se distinguem dos tempos nas relações com os líderes ou os operadores, experimentados agora a partir da mediação do computador, que se interpôs a toda a rede que anteriormente definia ordens e comandos.

Ao reexaminar os depoimentos dos instrumentistas, muitas vezes me perguntei, na busca de um registro único do tempo: afinal, o que acontecia? O que era mais rápido “antigamente”, que é a maneira pela qual se referem à base técnica pneumática? Como podiam se perceber como trabalhadores transformados em “trocadores de cartão” ou de placas se, efetivamente, havia sido necessário que despendessem um esforço considerável para acompanhar as transformações técnicas?

Em contraposição aos tempos de execução das tarefas, a demarcação do tempo da jornada e da intensidade do trabalho era (e ainda é) circunscrita pela dimensão do perigo. A possibilidade de burla nos cartões que cada instrumentista recebe e precisa preencher ao longo de um dia de trabalho se contrapõe à consciência do risco implícito no cumprimento metucioso e completo daquilo que se tem a fazer:

Você tem consciência do perigo. Chegou cinco horas, você não terminou o serviço, você sabe que vai ter que ficar.

No contraponto direto a todas essas dimensões do tempo, mais uma se anunciava, talvez como pano de fundo para muitas dimensões entrecruzadas: o tempo para obter promoções ao longo da vida profissional, estendido por uma mudança de critérios, ao longo dos anos 80; além de representar uma forma de redução nos salários, isso passou a obstaculizar a passagem de um nível de carreira para outro. Esse tempo passou a ser percebido por meio de categorias que assinalavam a lentidão ou o horizonte do improvável em relação ao momento anterior, pois em muitos depoimentos a possibilidade de ascensão estava referida a formas explícitas de consentimento, que extrapolavam o terreno das tarefas, da experiência ou das habilidades requeridas.

Um instrumentista que entra hoje tem dezoito anos para chegar no fim das faixas de instrumentista. Agora, se abrir vaga para instrumentista de sistema e ele conseguir passar, leva mais dezoito anos pra chegar onde eu estou. O cara vai aposentar e *nunca* vai chegar. Que estímulo tem o instrumentista para estudar, pegar uma apostila, aprender SDCD [operar os Sistemas Digitais de Controle Distribuído]? Não tem incentivo nenhum.

Chance de subir na empresa eu tenho. Só que eu tenho que mudar meu comportamento. Tenho que virar puxa-saco. Até fiz um curso de líder. Quando terminei o curso (...) eu fui defender o sindicato e não convém para a firma promover um cara deste jeito que eu sou. (7)

O que parecia evidente era um grau efetivamente maior de controle dos conteúdos do trabalho, que se tornava mais centralizado pela informatização das ordens de serviço. Era também bem evidente a busca da exatidão na detecção da tarefa. Por outro lado, a sensação de desqualificação pode ser pensada a partir dessas margens de decisão do trabalhador sobre o conteúdo do trabalho, que pareciam realmente ter diminuído a partir de uma codificação crescente das prescrições e das ordens de comando. Acima de tudo, a questão de se sentir potencialmente substituível passava a fazer parte integrante desse terreno instável no qual a empresa se transformava dos anos 80 aos 90. Entretanto, lado a lado com a sensação de desqualificação e de transformação em “trocadores de placas e cartões”, alguns instrumentistas percebiam que aprender a lidar com os novos equipamentos os tornava mais aptos a enfrentar o

mercado de trabalho, se perdessem o emprego. No entanto, no quadro da competição entre os trabalhadores, as diferenças de sentimentos diante das mudanças foram marcadas por manifestações que consideravam suas predisposições como naturais, demarcando os que “são chegados à eletrônica” e os que viam o aprendizado como esforço suplementar e intensificação do trabalho, realizado gratuitamente.

Tais colocações passaram a fazer sentido especialmente no final do período em que o domínio técnico da nova instrumentação se homogeneizava entre os trabalhadores, isto é, quando terminou o período de aprendizagem, durante o qual apenas alguns trabalhadores faziam o treinamento inicial e assim se distinguiam dos demais.

Tem instrumento que ele mesmo diz o defeito. Acendeu a luz, é tal defeito. Lá no SDCD tem um código: EF e isso quer dizer tal e tal. Antes você precisava pesquisar, pegar um esquema, tentar entender.

Controle, tempo e intensidade de trabalho - habilidades adquiridas, porém inúteis - e a aquisição de novos saberes inerentes aos novos modos operatórios foram elementos elaborados a partir de eixos de tensão que se agravaram por meio de um arbítrio atualizado e reatualizado, por meio de uma incapacidade cotidiana de previsibilidade. A ausência de plausibilidade e previsibilidade criava um terreno a partir do qual o controle e a coação se faziam presentes na forma de sociabilidade entre chefias e trabalhadores, cada vez mais mediada pela informatização. Anunciava-se ainda, sobretudo entre os instrumentistas, uma dificuldade de compreensão da lógica que presidia os investimentos em novas tecnologias de controle de processo. Mudar o que estava incorporado depois de alguns anos de trabalho, sem vislumbrar nem discutir as razões da mudança, fazia com que essas transformações fossem vistas como mera imposição, mais uma dimensão arbitrária. Para os trabalhadores, não foi fácil compreender o que justificava grandes investimentos na modernização técnica da empresa, no contexto de uma crise econômica constantemente mencionada nos fóruns de negociação para reajustar os salários abaixo das reivindicações. Por que mudar a instrumentação e a manutenção diante de um quadro em que, como afirmou um dos instrumentistas, “não adianta querer produzir mais, porque a máquina não puxa mais. Você podia pôr uma instrumentação analógica e não precisava gastar tanto dinheiro naquilo”.

As dimensões de uma interlocução ausente, de uma negociação que não se realiza, de uma informação quase sempre velada, podem ser o sentido de formas agudas de medo e angústia, sempre envolvendo a possibilidade da dispensa, da necessidade de romper uma trajetória que vincula tão estreitamente vida e trabalho. É curioso que, após assinalar as muitas diferenças entre dois momentos distintos marcados pela mudança da base técnica, os trabalhadores comentassem que, afinal, “não vai dar diferença, porque a empresa não está com idéia de dispensar a gente e essa era a preocupação do pessoal”.

Era essa a “diferença” que realmente contava. Diante dela, todas as outras “diferenças” eram menos valorizadas. Mais alguns depoimentos deixam ainda entrever as formas pelas quais a empresa constituía uma “grande família”, bem como o lugar e o papel ocupados por cada trabalhador em uma cena de suposta “harmonia familiar”, tal como aparecia recorrentemente nas falas dos gerentes.

Ser importante? O negócio é o seguinte: quando é um serviço que você domina, na tua área, você tem o monopólio daquilo lá, então não é qualquer pessoa que tem acesso, aí você pode exigir mais coisa. Mas, à medida que você põe uns quarenta, cinquenta, o setor fica sabendo, então não dá para você pressionar

Tem cara que está com dor aqui e ali, que não respira. Também é muita angústia. Eu já vi cara dizer que vai no fim do ano participar do jantar para fazer média com o chefe, por medo de perder o emprego.

O pessoal hoje está preferindo o turno, inclusive por causa dos conflitos com as chefias. Você fica à noite sozinho. Ninguém te enche. Você não tem chefe, no turno o chefe é você. E, inclusive, o pessoal ganha mais. E, hoje, com o quinto turno, o pessoal está folgando mais.

Outro elemento formador de um clima de instabilidade e imprevisibilidade entre os trabalhadores da instrumentação era o crescimento acentuado da subcontratação de trabalhadores da área de manutenção. Os trabalhadores subcontratados, em geral pouco ou nada qualificados, vinham de empresas prestadoras de serviços e mantinham vínculos sindicais com o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. Embora trabalhassem todos os dias na

empresa, sua presença ressaltava especialmente nas grandes suspensões do trabalho para manutenção e limpeza geral dos equipamentos. Além de ser menos qualificados, os subcontratados possuíam experiências diversificadas e temporárias em trabalhos de curta duração em empresas petroquímicas; por isso, representavam as principais vítimas potenciais de acidentes, o que se agravava diante do fato de que, justamente por ser subcontratados, não tinham (e não têm) acesso aos benefícios oferecidos pela empresa para “seus” trabalhadores.

Quando nós entramos na Petroquímica, entramos para substituir o pessoal da empreiteira. Naquela época [meados dos anos 70] eles ganhavam bem mais que a gente. Hoje, o pessoal que está entrando via empreiteira ganha menos que a gente. Inverteu.

A gente tem que acompanhar o trabalho deles, tem que ensinar. Ele está lá e qualquer coisa, é o meu emprego que ele pega.

Algumas constatações podem ser evidenciadas a partir dessas transformações na forma de gestão que, combinadas com as transformações técnicas e com os anseios e rumores de privatização, instabilizaram os horizontes de confiabilidade na própria permanência da empresa que muitos deles ajudaram a construir. Os marcos de sua especificidade e sua distinção caíam por terra, sem que se anunciassem alternativas. Trata-se de observar mais uma vez que o pólo petroquímico e, em particular, a central de matérias-primas ofereciam empregos mais estáveis em relação ao mercado de trabalho, em uma das regiões que se configurara, na década anterior, como ponta-de-lança dos investimentos, ao concentrar o conjunto que anunciava, finalmente, uma produção de massa no Brasil. Sua marca, sua forma específica de concretização, entretanto, se revestia do caráter de um “fordismo rotinizado”, para utilizar a expressão de Fleury (1983).

A instabilidade e a imprevisibilidade, tão correntes em outros setores produtivos marcados pela intensa rotatividade de trabalhadores, se instalavam afinal em um dos poucos nichos do mercado de trabalho em que a estabilidade no emprego parecia uma exigência técnica, quase como uma dimensão intrínseca e “natural” da produção petroquímica. Assim, perder as marcas de sua própria distinção, perder longos anos de permanência em uma empresa, romper com uma trajetória cujos percalços passavam ao largo do desemprego, se convertem em condições que denunciam um tempo de crises, que chega ao ápice nas transformações da “Era Collor”, no início dos anos 90.

Cabe ainda apontar algun-las características que definiam um território comum entre operadores e instrumentistas, e dimensões que se configuravam a partir das transformações na base técnica, instabilizando muitas das fronteiras anteriores de trabalho. A primeira diz respeito à maneira pela qual os conhecimentos anteriores se volatilizaram na experiência concreta de trabalho. O mesmo parecia acontecer, ainda que em menores proporções, em algumas das relações entre supervisores e instrumentistas, bem como entre estes e os operadores. Algumas dimensões de tempo de execução das tarefas também foram substituídas pela importância crescente do “tempo real” da informação. Interessa ressaltar que pareciam se desvanecer, concomitantemente, várias dimensões do mundo da experiência. Essa destituição da experiência anterior pela mediação crescente de novos instrumentos de controle e da informatização, que substituiu parte das formas anteriores de sociabilidade, parecia se configurar como a destituição da concretude, e da espessura da própria materialidade do trabalho. Nesse terreno instável, que tornava imprevisível o futuro, ainda que com ênfases diversas entre instrumentistas e operadores, O mundo concreto da experiência parecia se referir a outras esferas da vida. Compartilhando, mesmo que em menores proporções, algumas imagens dos operadores, também os instrumentistas-lançaram mão das dimensões privadas da vida, em especial dos laços familiares, para perceber sua inserção e sua interação concreta no mundo.

Os operadores e a metaforização do trabalho

“Este aqui, olha, é o meu *dedo-duro*.” (Frase de um operador que apontava para o terminal de computador com o qual estava trabalhando.)

O pessoal do SDCD tinha que receber um *adicional de confinamento*, porque o pessoal fica lá, sozinho, fica isolado (...) Porque precisa estar lá. Se acontecer alguma coisa, você tem que estar atento e tem poucas pessoas. Quando tem mais gente, no pneumático, a gente está conversando. O tempo passa mais rápido.

A gente faz parte de todos os pólos que tem no Brasil. É parte da gente. Quando eu entrei na Petroquímica estava sendo treinado o pessoal da Bahia. O sul foi treinado pela gente. Todos! *É mãe mesmo! A mãe de todos.*

Antes a turma falava que tudo o que a gente pedia a empresa dava. Era a *mãe Petroquímica*. Agora, não, agora mudou. Agora é *madrasta*.

Havia duas imagens fortes e muito comuns nos depoimentos coletados: a idéia de confinamento que aumenta com a introdução da nova base técnica, associada à imagem de *dedo-duro*, e a imagem de *empresa-mãe*. Havia ainda a idéia de que os operadores estão (ou estavam antes da introdução da base técnica micro-eletrônica e durante ela) *casados* com as plantas, *casados* com a empresa, *casados* com os turnos.

No entanto, essas duas imagens se referiam a experiências diversas, mas entrecruzadas, podendo ser utilizadas analiticamente como matrizes geradoras de significações bastante diferentes. Especialmente no caso da imagem da empresa –mãe há uma transformação localizada no tempo que associa e diferencia um “antes”, e um “depois”. A “mãe” se transformou em “madrasta” de muitas maneiras, sintetizadas nessa metáfora. Concomitantemente, seus “filhos” se transformaram em suas vítimas, como se verá, constatemente infantilizadas. A percepção de uma crise em diversos níveis se anunciava nas falas dos trabalhadores por meio da transformação do lugar e do papel da empresa em sua experiência de vida e de trabalho. É importante detectar, assim, as múltiplas dimensões a partir das quais essa crise foi percebida e elaborada. Por outro lado, para que não se busque apenas seus referenciais objetivos e sua tradução na linguagem metafórica, é importante que se procure ainda perguntar por que utilizam essa matriz, cujas conotações simbólicas estão investidas de conteúdos afetivos e imaginários que ao mesmo tempo são claros e nebulosos, especialmente quando associados aos outros.

Embora houvessem, já nas últimas entrevistas, sinais de transformação dessa realidade, com uma flexibilização dos conteúdos de trabalho dos operadores, é necessário compreender que os setores de uma central petroquímica de matérias-primas – especialmente olefinas e utilidades – estão subdivididos em áreas. Uma característica frequentemente apontada pelos trabalhadores em relação a seus postos de trabalho era a impossibilidade de passar de um setor para outro (olefinas para aromáticos, por exemplo) sem um período mais ou menos longo de adaptação, o que parece ter mudado apenas em pequena escala, com a introdução das formas informatizadas de controle do processo. (9)

Dessa maneira, ao contrário dos instrumentistas, os operadores se especializavam em áreas e unidades. Assim, sua carreira se fazia em três graus que se sucediam intra-setorialmente; mas nas entrevistas de 1992 já haviam indícios de flexibilização dessa realidade, com o trânsito maior dos operadores por diferentes setores da mesma área. A idéia de *casamento* com sua unidade é, assim, compreensível a partir dessas dimensões. Portanto, a questão do tempo e da experiência de trabalho, entendida como permanência em um setor e em uma unidade, é fundamental para entender a idéia de “casamento”, que está referida à idéia de vínculo duradouro e permanente entre trabalhador e seu aprendizado, sua experiência de trabalho, sua validade ou pertinência a um setor ou unidade, sem possibilidade de transferência imediata do aprendizado. A mesma suposição parecia presente na forma pela qual os trabalhadores viam sua trajetória. Perder o emprego significava, para eles, romper sua trajetória de vida, deixar de ser petroquímico, pelo menos no âmbito do que acreditavam ser o mercado local de trabalho. (10)

E se eu perder o emprego? Eu não tenho outra profissão. Tem que mudar de ramo, trabalhar por conta própria, ou ir para a Bahia ou para o Sul. Você dificilmente consegue emprego em qualquer indústria do Pólo.

Quando nós entramos na Petroquímica, a gente queria um aumento e o cara não queria dar, então a gente pedia: manda todo mundo embora. Era todo mundo solteiro, começo de faixa. Naquela época a Petroquímica tinha que pagar uma multa para mandar embora e ela deu um curso de dois meses e vinte dias. Então, se você ia sair ela alegava: “Não! Você tem um curso que eu dei para você”. Hoje, a gente não fala mais “manda todo mundo embora que a gente dá um jeito.”

É como se houvesse uma fusão em espiral entre a história de vida e trajetória profissional. Com colonização da primeira pela segunda, no registro simbólico. O último depoimento é especialmente significativo, já que, ao que parece pelas informações gerenciais coletadas, as contratações que teriam sido efetuadas nos anos 80, teriam sofrido uma

alteração de critérios. Se, por ocasião da partida (1972) e ao longo dos anos 70, a empresa havia dado preferência à contratação de trabalhadores jovens e “orimissores”, que se estabilizariam em um quadro de empregados, ao longo dos anos 80 parece ter optado por trabalhadores de uma faixa etária superior, casados e com filhos. Segundo as gerências, esse segundo grupo de trabalhadores “precisava mais do emprego”, “tinha mais a arriscar”. Considere-se ainda que muitos trabalhadores jovens contratados nos anos 70 tinham projetos de ascensão que incluíam ambições como um curso universitário, por exemplo, não necessariamente vinculado à sua função; aos olhos das gerências, isso poderia não corresponder aos interesses da empresa. Esse tipo de projeto de vida é menos provável em relação a um trabalhador com menor grau de comprometimento familiar e conjugal, e isso ajuda a compreender por que se delineou na última década uma progressiva e pouco divulgada mudança nos critérios de recrutamento e contratação. (11)

O depoimento a seguir explicita uma forma comum de representação dos vínculos entre os trabalhadores e a empresa. Algumas das dimensões das idéias de união e prisão são metáforas cujas significações podem ser avaliadas a partir dessa auto-representação de situações que definem os limites entre “ser alguém” e “ser ninguém”, que parecem permear ou mesmo construir toda a ambigüidade que marca a representação do lugar da empresa em suas vidas e o papel representado por ela.

Você pega um operador que às vezes só tem colégio, não tem responsabilidade nenhuma e ele fala: “se eu perder minha vaga aqui, onde eu vou trabalhar?” Uma que a Petroquímica é pouca [há poucas empresas] e ele diz “e eu vou para onde? Eu não tenho para onde ir”. Às vezes faltam quatro, cinco anos para se aposentar. Se o cara é operador de utilidades fica mais fácil [já que este tipo de operação pode ser encontrado em outras empresas do pólo]. Mas o operador de olefinas, de aromáticos, ele só conhece aquilo ali. *Ele sai e não é mais ninguém. Ele é importante ali na Petroquímica* [a central paulista de matérias-primas] a média que a gente tem [de tempo de serviço] é de quinze, dezesseis, talvez doze anos, por aí.

Além do progressivo rebaixamento salarial que, ao longo dos anos 80, atingiu os trabalhadores de todas as empresas petroquímicas, especialmente as estatais, os sintomas de que as mudanças seriam maiores e mais profundas se fazem presentes na modernização da base técnica, na extensão do tempo necessário para a promoção, na perda das aposentadorias especiais. Como é característico da empresa, essas mudanças aconteceram sem nenhum tipo de negociação entre gerências e trabalhadores. Pouca ou nenhuma informação prévia foi de fato fornecida para o conjunto dos trabalhadores durante o processo de mudança, desde as formas de treinamento até as transformações nos conteúdos de trabalho. Mais uma vez, o grande temor era perder o emprego e as marcas de sua distinção em um mercado de trabalho oscilante, que atravessou crises agudas nos anos que os economistas chamaram de “década perdida”.

Eles viveram essas transformações em meio a temores que passavam por muitas esferas. Mais uma vez, as dimensões da aproximação do tempo de informação e de operação foram fundamentais. Informação em tempo real, registros automáticos de todos OS movimentos de operação, mudança das formas incorporadas de operar as plantas, novos temores e novos perigos estão presentes em seus depoimentos a respeito desse momento. A duração dessa fase envolvia ainda, como pano de fundo e fio condutor, as incertezas que perpassavam as dimensões de uma privatização que demorou a acontecer.

Uma única coisa diferente é a agilidade de informação que você tem com o Sistema SDCD, as ações que você faz de correção são muito mais rápidas. Por exemplo: eu mando um sinal para o campo e o sinal eletrônico é muito mais rápido que o pneumático. Eu preciso fazer uma correção de temperatura, então eu mando a informação para a válvula de controle. Então, no pneumático o tempo é maior, tanto para ir como para voltar a informação corrigida.

Na sala de controle pneumático as temperaturas não são controladas como as temperaturas do digital, porque tem que ter a temperatura para computador. As luminosidades são diferentes: na sala do SDCD a luminosidade não pode ser muito intensa, porque reflete nos vídeos.

A transição foi lenta e provocou transformações freqüentemente minimizadas pelos trabalhadores, ao verem incorporados os novos modos operatórios e novas rotinas de trabalho. “É unta questão de se acostumar”, “não dá muita diferença” são geralmente as frases de conclusão dos longos relatos durante os quais descreveram e explicaram as transformações da base técnica.

Alguns aspectos das “diferenças” que se produziram ao longo dos anos 80, entretanto, foram bem marcantes, não só por aparecerem freqüentemente nos depoimentos, mas porque permitem detectar relações simbólicas que se configuram no interior daquela experiência fabril, tal como é representada pelos trabalhadores. Destacam-se especialmente as seguintes dimensões: a relação entre operação e programação, que se vincula ao tempo de trabalho e à concretude indispensável da mobilização de conhecimentos e sensibilidades dos trabalhadores; o tempo e a forma das relações de sociabilidade entre os trabalhadores das turmas; o controle das operações e o controle da supervisão sobre os modos operatórios, que se vinculam, de um lado, às novas relações com a máquina e, de outro, ao controle do que permite caracterizar a empresa e suas plantas como “uma bomba prestes a explodir”; finalmente, os relatos que enunciam essas transformações permitem detectar a dimensão de um orgulho profissional que persiste e atravessa crises ao longo da transformação das formas de gestão, após a introdução da nova base técnica e encontra um canal de expressão nas comissões de implantação final da informatização da empresa, bem como na implantação do Controle Estatístico de Processo.

Dimensões do perigo e da cautela

Assim como os instrumentistas, também os operadores tiveram que adquirir familiaridade com os novos modos de operação, desmobilizando sensibilidades especialmente visuais para adquirir um saber mais “abstrato”.

No SDCD, como é um vídeo só, você não tem visão geral da área. No analógico não: você tem um painel grande na sua frente, você tem uma visão de tudo. Na parte de olefinas, por exemplo, você tem bastante telas para chamar, você tem que ficar chamando tela por tela pra você ter uma visão geral da área. Mas isso é uma questão de se acostumar.

Esse tempo de “se acostumar”, porém, não era o tempo de uma aprendizagem que partisse do nada. Na verdade, os antigos modos operatórios utilizados por cerca de dez anos ou mais pelos operadores mais velhos deixavam suas marcas, que os trabalhadores chamavam de “vícios”. Se, por um lado, alguns dos operadores se sentiam mais qualificados por poder dominar tecnologias de base microeletrônica, até porque esse domínio lhes permitiria obter emprego em outras empresas, caso perdessem seu posto, por outro lado:

Você pega um monte de vícios no sistema analógico e no microeletrônico não. Além de você estar operando um computador, que está atrás de você pra qualquer tipo de emergência, caso aconteça alguma coisa que esteja fora da programação ele mesmo vai se acionar.

Os “macetes”, as “manhas”, as formas anteriores de sensibilidade e mesmo de sociabilidade e de solidariedade entre os trabalhadores de uma turma se alteravam a partir da transformação da base técnica. A supervisão se tornava cada vez mais dispensável, aumentavam o isolamento e a monotonia nas formas de perceber os novos conteúdos de trabalho, embora nem todos os trabalhadores compartilhassem essa opinião. Ao que tudo indica, o ritmo de trabalho não se intensificava. Os conteúdos e as formas de sociabilidade é que se transformavam a ponto de tornar dificilmente comparáveis os ritmos anteriores e os posteriores à informatização. “Agora até sobra tempo, porque a própria máquina faz o relatório.”

Entretanto, a afirmação que se segue configura uma outra dimensão desse registro automático dos novos procedimentos:

No começo o pessoal ficava ressabiado. Tudo o que eu vou fazer aqui a máquina vai registrando. Se eu fizer, como diz a turma, uma besteira, a máquina vai registrar. No analógico não, porque a turma pode dar um jeito e cobrir. No SDCD tudo é registrado. E a turma ficava meio assim... Mas, sem maiores problemas...

É possível, assim, perceber que os controles exercidos diretamente pelas chefias e pelos supervisores dos operadores dmmmlam, a partir da introdução da nova base técnica, já que os novos controles passaram a ser automáticos. É curioso constatar que os operadores acostumados com a base técnica anterior, ao relatar a situação de isolamento resultante da microinformatização, acabavam reclamando da ausência de chefes e supervisores, pois isso reforçava seu isolamento, bem colho da monotonia que marcava sua percepção dos novos conteúdos de trabalho. Se

algumas correções ainda eram possíveis rios mecanismos de registro da base analógica, isso não significava que a burla fosse constante ou aceitável. Perigo e confiabilidade recíproca são elementos inextricáveis, já que perpassam as relações dos trabalhadores entre si e com a empresa.

A turma não burla. A gente acaba acostumando com o perigo. Quando acontece alguma coisa, daí dá um susto, e a turma fala: “Estou trabalhando num lugar perigoso, vamos tomar mais cuidado”. Você convive com o perigo diariamente, a toda hora. Você acha que aquilo lá não é perigoso. Tem que acontecer alguma coisa para você sentir, pra te chamar a atenção. Então, de vez em quando, acontece alguma coisa e aí o pessoal se assusta. (...) Há um tempo atrás aconteceu de um rapaz burlar os registros (dos controles pneumáticos). Aí o rapaz foi mandado embora. É falta grave! É uma tremenda falta de confiança! Se acontece alguma coisa, logo vira uma cadeia, vão acontecendo coisas em seguida. Aconteceu a primeira coisa, você não fez a correção, daí desencadeia uma série de coisas. E ele, sei lá, ele se apavorou, foi lá, rasgou a carta de registro e não fez outra. Daí teve uma sindicância: foram verificar e não tinha registro. Não sei por que isso aconteceu. Em treze anos de Petroquímica, essa foi a única vez que aconteceu isso.

A sensação de estar se qualificando para os novos modos operatórios a partir do aprendizado necessário era essencialmente comparativa. A suposta superioridade técnica, ou a sensação a ela correspondente, foi desaparecendo conforme os operadores de painel que haviam sido treinados foram passando para os outros operadores os conhecimentos adquiridos.

No fim acabou todo mundo aprendendo. No começo, como era novidade, então o pessoal dizia: “Eu opero SDCD” com aquele orgulho todo! Mais orgulhoso que o pessoal que operava pneumático. Mas, depois, o negócio se tornou uma rotina.

Ainda é importante que se note o caráter desse primeiro treinamento. Em nenhum momento as gerências discutiram com os trabalhadores as indicações feitas para os primeiros cursos. Como a quase totalidade de suas decisões, essas também apareceram da forma descrita por um dos operadores escolhidos:

Eles escolheram: vai você, vai você... Depois fomos passando para os demais, já direto no equipamento. A gente tinha que passar essas informações pra treinar os outros, porque você não ia ficar toda a vida operando só SDCD. Todo mundo tinha que operar aquilo lá.

É curioso notar que esse aprendizado não foi visto pelos operadores - ao contrário do que parece pelos depoimentos de alguns instrumentistas - como trabalho adicional. Tanto a transmissão de conhecimentos como sua aquisição parecem ter funcionado de forma tranqüila. Porém houve diferença entre os setores, pelo menos enquanto durou a concomitância da base pneumática com a microeletrônica, especialmente em relação ao trabalho dos operadores de campo, já que no setor de aromáticos foram os operadores I que, em revezamento, lidaram com os controles microeletrônicos, ao passo que no setor de olefinas apenas os operadores II se utilizavam dos SDCD.

A mesma disponibilidade que as gerências encontraram para o treinamento nas próprias plantas pôde ser verificada com relação ao destino dos velhos macetes e truques que os trabalhadores desenvolveram na sua longa experiência de trabalho anterior à microinformatização. Que foi feito desse saber? Se, de um lado, ele passou a ser desqualificado pelos próprios trabalhadores como “vício”, por outro esse saber anterior foi, em boa medida, incorporado espontaneamente à programação dos controles microeletrônicos.

Isso aí no começo foi duro, porque você tinha uma programação via manual. Por exemplo, a gente tem um manual de operação [que diz] tal válvula tem que fechar a tal hora. Depois, com o tempo, a operação começou a colocar os macetes na programação do computador também. E até hoje a gente faz isso, porque a gente não mexe. A programação é outra parte. Então, com a vivência que a gente tem do processo, nós colocamos os macetes dentro do computador. **(12)**

Aqui também se faz sentir uma forma muito particular de consentimento, que parece especialmente presente nas empresas petroquímicas. Essa peculiaridade consiste em aliar o esquecimento e a lembrança do perigo e dos riscos enfrentados todos os dias com a produção de um consentimento que se entranha nos trabalhadores pelo fardo da

responsabilidade. Entretanto, se as dimensões do perigo são utilizadas como forma de obtenção de consentimento, os riscos são vividos e rememorados de maneiras bastante diferentes quando se referem a acidentes e explosões, ou então à possibilidade de contaminação por benzeno. Os primeiros são esquecidos e lembrados “quando acontece alguma coisa” que faça retomar o horizonte da possibilidade imediata de morte. No entanto, permanece oculto aquilo que uma publicação do sindicato denomina “morte lenta no trabalho” - e, pela intenção das gerências, permaneceria esquecido por tempo indeterminado.

Em uma reunião do sindicato, no final de 1991, ouvi um relato bem sugestivo desse esquecimento. Ao comentar a morte de um operador que já estava afastado da produção por leucopenia, dois dirigentes sindicais lamentavam que os trabalhadores não tivessem se mobilizado, nem tampouco se sensibilizassem com o fato. Um deles perguntou: “lulas nem a falta do cara eles sentiram?”. Esse risco comum é vivido, portanto, como esquecimento compartilhado da possibilidade de contaminação. Essa presença denegada levou a um intenso trabalho do sindicato junto à área de saúde e aos órgãos da CUT que se dedicam especialmente a esses assuntos. Alguns produtos interessantes desse trabalho foram veiculados, entre os quais a idéia da fábrica como local de vampirização pelo benzeno. O vídeo, produzido e patrocinado por vários sindicatos de químicos e petroquímicos ligados à CUT, tem um título sugestivo “Operação caça benzeno”. Foi utilizado o símbolo dos “Caçafantasmas”, caracterizando o benzeno com outra imagem: a do vampiro, que se alimenta de sangue humano. A semelhança é evidente e, a partir dela, as formas de contaminação vão sendo discutidas durante todo o filme.

Entretanto, apesar das campanhas sindicais, ainda era o risco de morte imediata que sensibilizava mais e era mais constantemente rememorado pelos trabalhadores - e, ao que tudo parece indicar, utilizado pelas gerências. Se, de um lado, esse fato se deve à particularidade das relações dos trabalhadores da central de matérias-primas de São Paulo com seu sindicato, de outro, esse risco oculto parece se localizar fortemente naquilo que Déjours chama de “ideologia defensiva”, que obscurece o perigo, permitindo, pelo esquecimento, que a vida das plantas continue. A situação de medo diante do perigo parece uma constante em qualquer empresa petroquímica e ao que parece esta é uma realidade mundial. Déjours (1987, pp. 35-6), ao descrever essas situações de risco, enfatizou suas dimensões simbólicas.

Déjours introduz ainda outras discussões importantes para a compreensão das situações de medo e violência experimentadas no dia-a-dia, condições estas que se agravam consideravelmente em um contexto no qual a interlocução de gerências com trabalhadores ocorre apenas em determinadas circunstâncias, e aos atropelos. Assim, a instalação de uma usina petroquímica com equipamentos sofisticados e modernos, de rápida obsolescência e grande capacidade de tratamento do produto, coloca de imediato o gigantismo dos investimentos e a necessidade de sua rentabilidade, que exige um conjunto de modos operatórios complexos. Contrapondo o saber dos técnicos e das direções empresariais aos saberes desenvolvidos pelos trabalhadores, Déjours afirmou que, enquanto o saber dos técnicos nunca se mostra suficiente, por seu caráter fragmentário, é vital a prática dos trabalhadores, que desenvolvem seus “macetes” por períodos indeterminados (“de alguns dias a alguns anos”), fato que lhes permite dominar o processo. Nessa prática se articulam medo e descobertas. Nesse “corpo-a-corpo violento” se elabora o saber operário, “nesse confronto entre equipamentos monstruosos e ameaçadores e operários sem nenhuma preparação ou formação efetiva, pressionados pela situação de ansiedade a se adaptarem o mais depressa possível, graças à descoberta e à produção de conhecimentos pragmáticos sobre o próprio instrumento de trabalho” (idem, *ibidem*). Tais “macetes”, nascidos de observações cotidianas, permitem a descoberta, incidente após incidente, da “seqüência de variações, de flutuações e de alarmes” das ocorrências. É assim que se constrói a previsibilidade da intervenção, sempre de acordo com Déjours, sem nenhuma ligação lógica entre os elementos dessas seqüências. Essa prática e esse saber requerem, portanto, experiência e observação.”

Ainda assim, há processos e procedimentos que configuram “zonas obscuras”, diante das quais esses modos operatórios não se mostram eficazes. A especificidade desse saber tão imprescindível à produção petroquímica reside no fato de que ele não configura um conjunto de truques para reduzir a carga de trabalho. Ao contrário, sua construção tem como referência um processo concreto de engajamento e mobilização. Essas referências permitem compreender, em primeiro lugar, a importância do entrelaçamento entre medo e saber, medo e formas de apropriação real e simbólica de equipamentos, espaços e tempos de trabalho, em trajetórias muito particulares. Por outro lado, essas formas de apropriação simbólica tanto mais simbólicas quanto mais permeadas por uma relação de posse imaginária com a empresa e, porque imaginária, ambígua e pouco determinada - parecem enfatizar a posição de uma política de fixação desses trabalhadores na empresa como “força de trabalho” cativa, em um momento no qual esse saber

consolidado não existia no país e tampouco existiam condições conjunturais para o estabelecimento de especulações sobre democracia fabril ou sindical. Dois depoimentos expressam metaforicamente essas articulações: aquela bastante comum que identifica a fábrica com uma bomba, cuja explosão pode ocorrer a qualquer momento, 'e a que constrói a imagem da fábrica como um labirinto no qual se cruzam tempos e espaços que se desvendam apenas e tão-somente pela experiência com equipamentos, controles, sociabilidades.

O trabalhador que melhor elaborou a questão do risco de acidentes graves foi um militante sindical, também muito impressionado com os riscos de contaminação. Trata-se de um operador qualificado, em cuja entrevista também aparece claramente o medo da contaminação e a idéia de que o sucateamento da empresa não afeta apenas seus equipamentos de transformação, mas especialmente os trabalhadores. Alguns trechos de seu depoimento merecem ser reproduzidos e comentados.

A gente está sentado em cima de uma bomba e isso é uma realidade.(...) Quando a Constituição saiu, foi obrigatória a quinta turma de oito horas para não perder os adicionais. A empresa pegou o mesmo número de pessoas, contratou algumas e distribuiu. Esse número de pessoas não vai viver o resto da vida na empresa. Vão ter que se aposentar, e o número não está sendo repostado. Então a gente está trabalhando cada vez mais com um menor número de pessoas. O que isso está gerando? Ou dobra o período, não tem rendição e se trabalha mais oito horas, ou cobertura. Aí está criando um pânico. O pessoal está ficando alucinado. É em cima da questão da bomba. É muito perigoso. Porque se você trabalha oito horas, é normal. Mas você trabalha dezesseis, então sua atenção, você vai perdendo como vai perdendo o reboledo. Você vai ficando estressado mesmo. E você trabalhar sem folga também. São quinze dias de rodízio de turno e no final você pega cinco dias de folga. Se você trabalhar mais cinco dias você emenda com mais vinte e são quarenta sem folga. (...) Nós temos aí 24 anos. Então os equipamentos não são mais os mesmos, os alinhamentos, aqueles tubos, está tudo corroído, porque vira e mexe está estragando. Vira e mexe está trincando torre cheia de produtos. O negócio está feio mesmo, está sucateado. *Agora também está sucateada a mão-de-obra.* Porque a empresa, se tiver gente pra pensar, num caso de grande risco, pode tentar contornar, agora *ce sua vida nulo volta.*

Difícilmente essa idéia apareceria com clareza em trabalhadores não-militantes. Para esse trabalhador, que começava a vida sindical depois de uma tentativa de greve e de um conjunto de pequenas mobilizações que haviam ocorrido durante todo o ano de 91, tanto o perigo de acidentes e explosões quanto a questão da contaminação por benzeno eram evidentes; além de uma morte por leucemia, havia um operador, de apenas 21 anos, afastado por contaminação. A discussão e a publicização parcial desses dois casos estavam assim muito presentes em sua fala. Nesse sentido, vale a pena reproduzir parcialmente sua narrativa do incidente.

O M. era operador 1 e acabou se descobrindo, em um exame que ele fez fora [exames que não são feitos pela própria empresa] que ele estava leucopênico e a empresa não avisou. Tinha até umas anotações na ficha médica dele, mas a empresa não avisou nada. O laboratório da Medicaí dava o resultado baixo [contagem de leucócitos], mas a empresa não divulgou para ele. Ele se sentia cansado, passava moído o tempo lá dentro. Começou a ter muito resfriado. O pai dele levou até o Fleury e fizeram o exame. O diagnóstico foi leucopenia. E teve o caso do E., que morreu de leucemia. Ele tinha leucopenia e a em presa foi enrolando, enrolando.

A partir de dois casos seguidos de contaminação que deram ensejo para um trabalho do sindicato junto aos trabalhadores, a reação da empresa foi comentada da seguinte maneira:

E a empresa, de outro lado, falava que não, que muita gente tinha problema de leucopenia porque em casa mexia com produto químico, encerava muito a casa, lavava o carro com querosene. Oito horas lá dentro mexendo com toneladas e toneladas de benzeno não é perigoso. Mas você lavar o carro com querosene é o maior perigo. Tem coisa que você não acredita, mas *a pessoa, por causa do emprego, acredita.*

Dessa forma, o que parece ter sido uma marca curiosa das relações entre a empresa e os trabalhadores era que, de um lado, eles foram, ou ainda eram, seus filhos; de outro, como parte dessa mesma imagem, a empresa havia montado um patamar de relações a partir do qual esses mesmos filhos eram enfática e constantemente infantilizados. Eram crianças e vítimas enredadas em um marco simbólico e de experiências no qual, como afirmou o depoimento reproduzido, precisavam acreditar. O operador que construiu a imagem da empresa-labirinto também falou do medo e

de suas formas de enfrentamento, de seu tempo próprio de experiências que garantia formas de acesso a um saber muito particular.

Na área [em que estão os equipamentos pesados] o desgaste físico é maior. Nós estamos próximos das altas temperaturas, tubos. (...) Tem que fazer força. Uma válvula de 54 quilos de pressão é uma válvula dura de fechar. Quando está trabalhando na caldeira para manutenção é 116 toneladas. É enorme. Na torre de resfriamento também são válvulas que você fica mais de uma hora para puxar. O desgaste físico é muito grande. Agora, no SDCD você trabalha sempre preocupado. É muita manobra ao mesmo tempo. Porque *lá é um labirinto, e nós já conhecemos esse labirinto*. Tudo que está acontecendo a gente já sabe. Mas assim mesmo a gente fica preocupado.

O curso que nós fazemos é teórico. Quando a gente chega na área, você vê aquele monte de coisa na sua cabeça, aquele barulho, você tem medo. Parece que vai explodir tudo. Você pensa: “Será que meus colegas dominam isso aqui?” Você não confia em ninguém. Quando você chega, você não conhece ninguém. Você acha que é impossível uma pessoa só saber tudo que tem aí. É muito grande. Aquele monte de coisa que está entrando em um monte de equipamento. *Um quebra-cabeça, um labirinto, você não sabe por onde vai*. Então você tem que ir perguntando, desenhando, esquematizando. Vai aprendendo lá, vai uns dois, três anos... Agora, *já aprendi o que é esse labirinto*, esse quebra-cabeça já não quebra mais a cabeça. Agora tenho que ter habilidade.

A imagem do labirinto merece ser comentada. Além de seu conteúdo mítico evidente, aliado a seu poder de descrição dos espaços e tempos da fábrica, importa ressaltar que esse labirinto pode ser, e de fato foi, um espaço decodificado no tempo. Ressalta-se ainda, nessa imagem, a idéia de uma não-linearidade, de um enovelamento que vai sendo desfeito. Olgária Matos discutiu em vários textos a maneira de Benjamin tematizar a idéia de um labirinto que subjaz à superfície, à geometrização da cidade. Na experiência labiríntica no espaço e no tempo:

(...) prevalece a categoria da relação do sujeito com o seu passado e o seu presente, com a sua pré e a sua pós-história. Em outras palavras, confrontamo-nos com o risco. (...) Esse “caminho” não mostra nem trama regular nem contornos nítidos, mas o reconhecimento do acaso naquilo que ao mesmo tempo é *familiar e estranho*, evidente e enigmático, tal como Benjamin o concebe no conceito *unheimlich* - de estranhamento, sentimento do *flâneur*”, da criança, do velho, do forasteiro, do proletário - de todos os estrangeiros à cidade e a si mesmos: “É uma experiência muito específica que o proletariado faz na grande cidade. Em muitos aspectos é semelhante à que faz o emigrado”. (Matos, 1990, p. 298).

Nesse caso, não é a metrópole que se metaforiza no labirinto. O estranhamento e sua experiência têm por palco outra construção da modernidade: a empresa e seu espaço, território que parece se constituir “sob o signo do desamparo e da precariedade” (idem, *ibidem*).

A fábrica vista como *mãe, madrastra, esposa, bomba, prisão, labirinto*, vivida como lugar de vida e de morte, é dotada de um conjunto de significações por meio de empréstimos oriundos de referências nascidas em um mundo nitidamente não-fábril, pois fazem parte do que se pode perceber como consciência afetiva e moral, que tem origem nos universos familiares e privados, ou que se tecem a partir de redes de significação distantes da experiência e da atividade do trabalho.

É especialmente significativo que a empresa em questão tenha sido forjada - e que tenha sido assim considerada até há pouco tempo como emblema da modernização do parque industrial brasileiro e marco desse processo, não apenas por constituir a primeira central de matérias-primas de um pólo petroquímico, como também pela natureza supostamente avançada de sua base técnica. É exatamente em uma fábrica moderna que esse imaginário se constrói. Mais do que isso, sua localização, no ABC paulista, no coração do sindicalismo cutista, é outro índice que leva a problematizar tanto a trajetória quanto as representações do mundo fabril desses trabalhadores. O cerne desse problema advém do fato de que, nos depoimentos e nas situações que apresentei aqui, as lutas, a participação sindical, a intimidade com outras formas de representação oriundas dos boletins sindicais, das assembléias, das pautas de negociação não deslocam as imagens e metáforas que vêm o mundo do trabalho a partir de outros lugares, do mundo privado e de seus conteúdos afetivos. Constituem, por assim dizer, camadas superpostas e concomitantes que, de um

lado, contam uma história de filhos, enteados e maridos, freqüentemente traídos e, de outro, falam de fervorosos militantes cutistas que denunciam a força e o poder dos discursos patronais sobre os trabalhadores.

Nesse conjunto de representações, merecem aprofundamento algumas possibilidades de interpretação, tendo como horizonte a idéia de que, ao tematizar e representar os espaços de trabalho e a empresa, ao construir um olhar sobre o outro, os depoimentos tematizaram a forma pela qual esses trabalhadores viam e refletiam sobre sua própria experiência.

Do feminino aa labirinto

Como se sabe, a área de produção de uma empresa petroquímica se caracteriza pela presença exclusiva de trabalhadores do sexo masculino. Assim, o trabalho feminino é visto como “periférico”, em particular quando é subcontratado - como é o caso do trabalho na limpeza e no restaurante -, ou como distante da produção, quando se refere ao trabalho administrativo. Nos depoimentos, na voz dos trabalhadores, a visão a respeito da empresa onde trabalham é, muito freqüentemente, a visão de um feminino metaforicamente associado a papéis exercidos no interior da estrutura familiar. Ouvindo o que falam, buscando perceber como entendem sua própria trajetória, me surpreendi ao perceber ora uma aproximação com o discurso patronal, ora um distanciamento, em ambos os casos configurados por imagens que dizem respeito à empresa como mãe, madrasta, ou esposa.

Freqüentemente apareceu com clareza a transformação da mãe em madrasta. Estavam orgulhosamente assimilados à idéia da mãe fértil e provedora, fazendo parte dela, ou a percebiam como uma madrasta que deixou de acolhe-los, que deixou de cumprir seu papel materno, permitindo uma relação mais clara de alteridade. Entretanto, mesmo quando foi vista como madrasta, ela teria sido, no passado, uma mãe. Sua “função materna” escondeu e, para muitos deles, ainda escondia, no final dos anos 80 e início dos 90, a madrasta que os traía.

Explorar a metáfora da empresa como elemento feminino pode ser interessante, na medida em que suas significações, produzidas na experiência dos trabalhadores e por meio dela, parecem indicar pistas de acesso a um conjunto de significações plurais, marcado pelo tempo por ser sensível às transformações vividas no percurso de duas décadas de vida da empresa.

O primeiro elemento a ser destacado é que essas metáforas foram construídas e consolidadas por um imaginário masculino. Maternidade e casamento, figuras e representações do feminino, neste caso são construídas por homens; tais metáforas aparecem tanto no discurso da empresa, de seus técnicos e gerentes, quanto são reproduzidas e reelaboradas no discurso dos trabalhadores. O segundo elemento diz respeito a um mundo feminino referido à esfera familiar, às dimensões privadas da vida, nas quais são tecidas as instâncias metabólicas da sobrevivência; essas dimensões se definem por contraposição à dimensão pública, da ação e da palavra, onde poderiam se afirmar a alteridade, a cidadania e o reconhecimento de direitos legítimos.

Outros elementos podem ainda ser vislumbrados: nesse universo marcadamente masculino, a imagem da empresa como elemento feminizado pode sugerir um elemento de diferenciação, ainda que atribuído à dimensão privada. Afinal, em sua trajetória, esses trabalhadores se separavam de uma mãe, percebiam vínculos que os aprisionavam à madrasta, problematizavam um femmm0 como outro em relação a si mesmos. As metáforas que dotam a empresa de uma imagem feminina referida ao mundo privado também sugerem uma mescla simbiótica, uma contaminação em que tempo de trabalho e tempo privado se assimilam, não só porque trabalham em turnos em rodízio, não só porque mantêm com a empresa uma situação em que formas tácitas de consentimento permitem formas de “contratualidade” muito particulares, mas porque, por meio de imagens advindas das esferas privadas da vida, banalizam sua própria condição de trabalhadores, reduzindo-a “àquilo que tem como medida a vida de cada um e não àquilo que tem o mundo como medida”. Não se estabelecia, assim, o limite “entre duas formas diferentes de se fazer a experiência da sociedade” (Telles, 1990).

Como se articulam e se desdobram as idéias de uma fábrica feminizada com as da máquina dedo-duro, do confinamento, da prisão? Esta parece uma questão central, porque coloca em xeque as dimensões que envolvem o trabalho a partir da modernidade, isto é, a partir de seu aparecimento como “forma pura” (Offe, 1984), combinando a “servidão econômica” e a liberdade formal, inextricavelmente ligadas a uma distribuição de saberes, com formas de

controle que garantem a transformação de uma mercadoria apenas potencial, a força de trabalho, em trabalho “real”. A fábrica, a empresa moderna, lugar de trabalho livre por definição, no duplo sentido apontado por Marx, nascida de um longo processo de expropriação, se constrói a partir da dissociação entre vida e trabalho, entre tempos e espaços de trabalhar e de viver. As imagens da fábrica policial, em um terreno onde o controle taylorizado do trabalho nunca se efetivou, denunciam uma forte colonização do “tempo de viver” pelo tempo de trabalho em turnos, pela incerteza das jornadas, pelas “coberturas” nas folgas, pelo perigo pressentido.

“O que acontece é o seguinte: como o pessoal trabalha ,junto, em grupo, em turnos, então acaba sendo a camaradagem. A lei é deixada de lado.” A evidência da mescla das trajetórias de vida e de trabalho, do tempo doméstico fracionado e conformado pelo tempo de trabalho, conduz à imagem de um duplo movimento de inclusão e de exclusão. Ao mesmo tempo que se incluía entre os “empregados”, aquela parcela da população trabalhadora que, para a população “de fora”, detinha fatias de uma “cidadania inexistente” (Telles, 1993), ganhava acesso a um mundo de experiências no qual “a lei é deixada de lado” e os direitos - sobretudo “o direito a ter direitos” se obscureciam diante da “camaradagem”. Assim, os trabalhadores eram incorporados pela empresa. Tornavam-se “cativos”, não apenas porque haviam construído uma experiência de trabalho, um “saber pragmático” indispensável para o funcionamento da empresa, mas porque, ainda que se reconhecessem “sucateados”, podiam afirmar e reafirmar seu orgulho, suas dimensões éticas de julgamento a partir das quais se qualificavam como “bons trabalhadores”. (14)

Tomando de empréstimo o mundo privado associado à imagem feminina configurada por eles, os trabalhadores petroquímicos, orgulhosos de seu pioneirismo técnico, de seus postos e empregos, parecem perceber no mundo de violência simbólica e real da empresa uma esfera colonizada pelas imagens do doméstico, do familiar, por aquilo que constitui apenas uma particularidade irrelevante no mundo. Defrontam-se com o que não existe para ser dito, com o que não merece se inscrever na memória, na esfera e no registro do que precisa ser lembrado através da palavra. Por outro lado, da mesma forma que ocorre para parte significativa dos trabalhadores brasileiros, as idéias de fábrica-prisão, ou de controle e expedientes policiais sobre o trabalho, reafirmam sua condição de uma sujeição que ultrapassa a “servidão econômica”.

Assim, as duas imagens se vinculam no interior de uma exclusão que vai além da exploração: a exclusão de uma esfera de alteridades que não tem lugar, a não ser na condição de presos, de filhos, de vítimas, alteridades parciais e desqualificadas. Estão excluídos, a não ser muito pontualmente, do acesso às práticas que poderiam torná-los - não do ponto de vista de uma contratualidade formal, mas na perspectiva de uma experiência de interlocução e reconhecimento de alteridades - “indivíduos-cidadãos” na dimensão de seu próprio trabalho.

À idéia de uma classe inacabada se soma à de uma modernidade que se faz sem publicidade e sem cidadania, no coração de um de seus emblemas - a produção petroquímica -, em uma região na qual os trabalhadores brasileiros conquistavam grande visibilidade e presença pública (o ABC paulista), e em um tempo em que se articulavam lutas fabris e sindicais, além da batalha também inconclusa pela democratização do país.

Cabe ainda ressaltar que, evidentemente, esse patamar de relações se estabeleceu em uma empresa estatal, (15) em que se afirmava a ausência da dimensão pública em relação à existência e à atividade desses trabalhadores. A inexistência dessa dimensão de cidadania, entretanto, apesar dessas imagens, e em conseqüências delas, está tematizada nas suas metáforas, reconhecida em sua experiência diária, denunciada por seus discursos. Essas imagens, por mais inusitadas que pareçam, são sua forma de tematização, apropriação e reconhecimento de sua própria condição. Mais ainda, são a expressão das formas pela quais se socializaram como assalariados, sendo que essa “socialização” se entrelaçava com seus tempos de trabalho, de vida, de sociabilidade e de aprendizado, tudo isso vinculado a uma socialização civil originada nos tempos difíceis da ditadura militar, que se manteve pouco permeada pelas manifestações e lutas que parcialmente redemocratizaram o país. Foi ao longo dos anos da “década perdida”, da crise econômica, do arrocho salarial e das fortes quedas de inversão de capital na empresa que se desvaneceram benefícios e “privilégios”. Mas, da mesma forma, foi ao longo desses anos que a “mãe petroquímica virou madrastra”.

Essas formas autoritárias de gestão - que garantiram a continuidade de um projeto vitorioso, já que se constituiu pela primeira vez um coletivo de trabalhadores que desenvolviam saberes e práticas inexistentes até então no país - não deixaram de mostrar seu rosto, ao mesmo tempo nítido e enevoado. Não são poucas as referências a uma montagem ditatorial de exclusão de alteridades presentes nos depoimentos recolhidos.(16)

Além das imagens que remetem às práticas policiais presentes no arbítrio, na restrição de informações sobre o próprio corpo, nas punições e ameaças diante das tentativas de mobilização, que raramente ocorreram dentro do espaço cercado da empresa, além das imagens que feminizam a empresa, denunciando um imaginário marcadamente masculino e a força dessas representações em relação a um certo feminino, cumpre ainda pensar na imagem das áreas, dos enormes equipamentos, do trabalho pesado no “campo” como “labirinto”. Essa imagem espaço-temporal parece ter como fio condutor um entrelaçamento entre tempo de experiência – que coincide com o tempo de decodificação e de aprendizado - e formas de sociabilidade indispensáveis para que se possa perceber que os trabalhadores coletivamente podem, e com seguem de fato, produzir e assimilar um conjunto de conhecimentos e práticas capazes de controlar o que parece monstruoso e incontrolável, o que parece acima da capacidade humana de apropriação e controle. Nesse sentido, as maneiras pelas quais se articularam as formas de cooperação são absolutamente essenciais. Aprenderam a confiar nas turmas e nos grupos, aprenderam uns com os outros ao longo de um tempo cuja duração parece oscilar entre dois ou três anos, encontraram sua própria habilidade, contanto forma de desmanchar o que era um quebra-cabeça, “desenhando”, “esquematisando”, mas também conhecendo seus pares, confiando neles, criando e recriando confiabilidades que permitem o controle do medo, assim como o controle do processo de produção. Aqui parece fundamental, portanto, considerar como significativo o tempo ao longo do qual os trabalhadores de uma turma ou de um turno se conhecem e se articulam em torno de um conjunto de tarefas necessariamente coletivas. Decifrar o labirinto pode, assim, ser uma experiência que passa por conhecer e adquirir habilidades em relação às torres, aos fornos e às válvulas, mas também em relação aos outros trabalhadores no campo; nos painéis, na instrumentação e na manutenção. Ao labirinto de máquinas se soma, portanto, o labirinto dos homens que, coletivamente, permitem que continuem a funcionar os processos e os equipamentos.

NOTAS

* Este artigo tem por origem dados da pesquisa utilizada em minha tese de doutorado “O trabalho e suas metáforas. As representações simbólicas dos trabalhadores petroquímicos paulistas”, apresentada ao Departamento de Sociologia da FFLCH da USP em 1994, sob a orientação de Maria Célia Paoli. A pesquisa, realizada entre 1989 e 1992, e as considerações aqui desenvolvidas, estão centradas na forma pela qual trabalhadores anunciaram as transformações em curso na primeira central de matérias-primas petroquímicas do Brasil, ponto de partida da constituição do pólo petroquímico paulista.

1. Embora as reflexões e os ângulos de análise tenham tomado rumos nem sempre coincidentes, eles se inspiram em textos e sugestões de M.C. Paoli. Assim, as referências necessárias estão principalmente em Paoli (1989 e 1991), onde se pode encontrar uma discussão instigante sobre a caracterização da fábrica como o mundo privado do silêncio.

2. Esta é uma questão chave, apresentada de forma sucinta, pode parecer menos significativa do que realmente foi no processo de investigação e análise. Importa ressaltar, assim, que essa inexistência advinha, até meados dos anos 90, de uma relação de não-reconhecimento recíproco entre as direções sindicais e os trabalhadores rio chão de fábrica. Tampouco se constituíram lideranças fabris significativas. Este não é o único elemento que explica a inexistência de mobilizações visíveis, mas, sem dúvida, explica a pluralidade de significações e de discursos sobre as relações entre trabalhadores e empresa.

3. Aqui é necessário identificar resumidamente esses dois grupos de trabalhadores. Os instrumentistas basicamente trabalham nos ajustes e na manutenção de equipamentos das plantas petroquímicas. Os operadores, divididos em três grupos hierárquicos (I, II e III), controlam os processos de transformação da nafta em produtos petroquímicos básicos: na área ou rio campo, nos painéis ou nos Sistemas Digitais de Controle Distribuído de base microeletrônica; na supervisão e na coordenação de operações. Os dois grupos, como se verá, têm distintas características de trabalho e de formas de inserção.

4. A versão de uma gestão empresarial bem-sucedida se expressava fortemente nos depoimentos das gerências, que enfatizavam a imagem da fábrica como uma “grande família”, capaz de fazer com que “mesmo em Santo André, os trabalhadores vistam a camisa da empresa. A ausência de movimentos de resistência que saíssem do âmbito da empresa e inexistência de greves que tivessem adquirido visibilidade pública corroboravam essa visão.

5. Nos pólos da Bahia e do Rio Grande do Sul, a instrumentação foi transformada em um dos mais importantes nichos de subcontratação, pela criação de empresas que forneciam essa mão-de-obra de forma muito mais centralizada que rio pólo paulista. Em São Paulo o processo foi mais lento e ocorreu de forma menos centralizada.

6. A central paulista de matérias-primas sofreu, em julho de 92, uma explosão de conseqüências graves: morreu um trabalhador e outros dois ficaram seriamente feridos. Naquela ocasião, a empresa usou de todos os subterfúgios para que sua responsabilidade no incidente não fosse reconhecida, mas perdeu o processo judicial impetrado pelo Sindicato dos Químicos e Petroquímicos de Santo André. Recentemente, em visita ao

sindicato que representa estes trabalhadores, obteve a informação de que essa ação cível vitoriosa se transformou em jurisprudência para todos os casos semelhantes posteriores. A questão central da ação foi o direito de recusa ao trabalho. Para maiores informações ver Rizek, 1994.

7. Cabe perceber que a diferença mais importante entre um instrumentista de sistema e um líder não era percebida pela qualificação técnica, mas como uma diferença de postura diante da empresa e dos “inimigos”, entre os quais se situava o sindicato que, tendo sido promovido a único interlocutor, era ao mesmo tempo desqualificado enfaticamente no discurso empresarial dirigido aos trabalhadores.

8. É importante observar que esse depoimento foi dado por um trabalhador que não apenas defendeu publicamente o sindicato em um curso que o promoveria a líder (o que acabou por não acontecer), como mais tarde acabou fazendo parte da diretoria da entidade. E significativo, sobretudo, que ele não considerasse a dimensão coletiva de qualquer poder de barganha. Ser ou não importante para a empresa, ser ou não valorizado pelo conteúdo do seu trabalho é um atributo que depende apenas, ou principalmente, da capacidade individual de monopolizar informações.

9. O setor de utilidades (Seut) se diferencia dos demais por não produzir um conjunto de produtos em forma de gases ou líquidos, mas sim energia, vapor e refrigeração, necessários funcionamento da produção como um todo. A respeito desse vínculo entre o trabalho e uma determinada área se afirmava recorrentemente que: “Tem um tempo de adaptação porque é totalmente diferente. O processo de trabalho é o mesmo. Mas você tem que aprender a operar na unidade e não é imediato”.

10. Em entrevista realizada em maio de 92 com um dirigente do Sindicato dos Químicos da Bahia que representa também os trabalhadores do Pólo Petroquímico de Camaçari, coloquei a questão do orgulho profissional que, apesar de todas as diferenças, unifica parcialmente os petroquímicos dos três pólos. Esse dirigente contou-me na ocasião que, em uma das campanhas da entidade, foi feita uma camiseta que estampava uma frase: “Eu sou petroquímico”. Os trabalhadores compraram tão rapidamente as camisetas que, em pouco tempo, elas se esgotaram. Se esse é um elemento diferenciador importante no mercado de trabalho da Bahia, demarcando o emprego no pólo como sinal de prestígio, seria possível supor que esse elemento estivesse ausente do horizonte dos petroquímicos paulistas. Constatou-se, entretanto, que, apesar da diferença entre os dois mercados regionais de trabalho, o orgulho profissional, o orgulho de “ser petroquímico” perpassava as duas realidades.

11. Não é comum encontrar entre operadores e instrumentistas de várias empresas petroquímicas estudantes universitários que freqüentaram cursos como Direito, Letras, Ciências Sociais, ou já se formaram em algum deles. Às vezes declaram a intenção de fazer um curso que não esteja ligado diretamente a seu trabalho. Outras vezes, comentam as dificuldades existentes para freqüentar cursos de Engenharia de bom nível, não só pela dedicação requerida pelo curso, como também pelos índices mais altos exigidos nos vestibulares. Em outra empresa do pólo, a Unipar, cheguei mesmo a entrevistar um engenheiro que, embora estivesse naquele momento investido de importante cargo técnico, começara sua carreira como operador de campo.

12. Em entrevista realizada em maio de 92 com um dirigente sindical baiano, também petroquímico, se afirmava haver uma diferença importante entre os trabalhadores baianos e os paulistas. Enquanto em São Paulo os operadores não reivindicavam nenhuma participação na programação, na Bahia, pelas informações coletadas, os operadores não apenas desejavam como conseguiam ter acesso à programação dos SDCD's. Na central paulista, pelo menos até 92, não tive notícia de nenhuma reivindicação desse tipo, apesar de se ter constituído, em meados daquele ano, uma comissão de trabalhadores e técnicos que passou a se chamar “comissão do SDCD”. Também a partir de janeiro de 92 passou a existir na empresa uma comissão de implantação do Controle Estatístico de Processo. Ao que tudo parece indicar, o móvel de constituição dessas comissões foi a adequação da empresa aos padrões ISO- 9000. Já nas íntimas entrevistas com operadores II foi possível detectar o início de um processo de participação desses trabalhadores na programação. Observe-se que alguns operadores vinham buscando freqüentar cursos de informática fora da fábrica, em seus horários de folga, para acompanhar mais de perto o processo de controle dos processos produtivos por SDCD's.

13. Esses elementos se reterem de maneira pela qual se constitui o que Déjours chama “ideologia defensiva”, assim definida; “Em primeiro lugar, a ideologia defensiva funcional tem por objetivo mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave. Em segundo lugar, é no nível da ideologia defensiva, enquanto mecanismo de defesa elaborado por um grupo social particular, que devemos procurar uma especificidade. (...) Em terceiro lugar, o que caracteriza uma ideologia defensiva é o fato de ela ser dirigida não contra uma angústia proveniente de conflitos intrapsíquicos de natureza mental e sim ser destinada a lutar contra um perigo e um risco reais. Em quarto lugar, a ideologia defensiva, para ser operatória, deve obter a participação de todos os interessados. Aquele que não contribui ou que não partilha do conteúdo da ideologia é, cedo ou tarde, excluído. (...) Em quinto lugar, uma ideologia defensiva, para ser funcional, deve ser dotada de uma certa coerência, o que supõe certos arranjos relativamente rígidos com a realidade. (...) Em sexto lugar, a ideologia defensiva tem sempre um caráter vital, fundamental, necessário. Tão inevitável quanto a própria realidade, a ideologia defensiva torna-se obrigatória. Ela substitui os mecanismos de defesa individual. Ela os torna impotentes.” (Déjours, 1987, p. 114).

14. É ainda curioso perceber como a visão do confinamento e da colonização do tempo livre aparece em formas bem distintas de dominação fabril, entre petroquímicos e operários do açúcar, ou em situações de tempo e espaço tão distantes como o Nordeste brasileiro e o ABC paulista. Os trechos que seguem, extraídos da descrição e da análise de situações de trabalho nas quais afirma a imagem de uma situação de “cativo”, sugerem a aproximação dentro de especificidades extremas. “Assim, enquanto o profissionalista tem sua força de trabalho consumida por uma enorme jornada de trabalho rotineira durante a moagem, os artistas vivem sob a expectativa de uma convocação abrupta para o trabalho, rompendo com seu ritmo de tempo normal. Esse tipo de convocação abrupta é o exemplo mais freqüentemente usado pelo operário da oficina para ilustrar o cativo a que estão submetidos.” (Leite Lopes, 1978, p. 83). Na explicação do que se entende por cativo, o autor descreve este encontro com

um informante acompanhado por um “chamador”, que vinha convocá-lo para trabalhar no tempo livre; o informante reagiu com a expressão: “É a polícia”. Continuando a narrar o episódio, Leite Lopes acrescenta: “Nossa preocupação dissipou-se pouco depois, quando contamos o caso a um operário conhecido: este nos explicou então ser o ‘agente policial’ que acompanhava o caldeireiro nada mais que ‘chamador’, e a polícia que o caldeireiro ironicamente aludia nada mais que uma convocação de emergência”.

15. Cabe aqui mencionar a discussão que caracteriza, conforme aponta Oliveira (1990), as empresas estatais que nada têm de públicas.

16. Um exemplo merece ser citado, pela ênfase que lhe deu um operador: “[o tratamento dado aos trabalhadores] era militar, militar mesmo. Continua militar, mas era pior. Só não tinha pau-de-arara, choque, porque já tinha passado a época”.

BIBLIOGRAFIA

BOURDIEU, Pierre. (1989), “Espaço social e gênese das ‘classes’” in: *O poder simbólico*. Lisboa, Difel.

DÉJOURS, Cristophe. (1987), *A loucura do trabalho*. São Paulo, Cortez.

FLEURY, Afonso Celso. (1983), “Rotinização do trabalho: o caso das indústrias mecânicas”, in A.C. Fleury & N. Vargas, *Organização do trabalho*. São Paulo, Atlas.

LEITE LOPES, José Sérgio. (1978), *O vapor do diabo. O trabalho dos operários do açúcar*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

MATOS, Olgária. (1990), “Desejo de evidência, desejo de vidência: Walter Benjamin”, in A. Novaes (org.), *O desejo*. São Paulo, Companhia das Letras.

OFFE, Claus. (1984), *Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro.

OLIVEIRA, Francisco. (1990), “A metamorfose da arribação”. *Novos Estudos Cebrap* 27.

PAOLI, Maria Célia. (1989), “Trabalhadores e cidadania. Experiência do mundo público da história do Brasil moderno”. *Estudos Avançados*, 3, 7. Universidade de São Paulo.

_____. (1991), “São Paulo operária e suas imagens”. *Espaço e Debates* 11, 33.

RIZEK, Cibele. (1994), *O trabalho e suas metamorfoses. As representações simbólicas dos trabalhadores petroquímicos paulistas*. Tese de doutorado, USP.

TELLES, Vera Silva. (1990), “Espaço público e espaço privado na constituição do social: notas sobre o pensamento de H. Arendt”. *Tempo Social* 2, I. (1993), *A cidadania inexistente*. Tese de doutorado apresentada à FFLCH.