

LUIZ PAULO JESUS DE OLIVEIRA

**Seguro no emprego? Quem Está?**  
***A “desestabilização dos estáveis” do Pólo Petroquímico  
de Camaçari nos anos 90***

**Salvador (BA)**  
**Junho de 2003**

LUIZ PAULO JESUS DE OLIVEIRA

**Seguro no emprego? Quem Está?**  
***A “desestabilização dos estáveis” do Pólo Petroquímico  
de Camaçari nos anos 90***

Monografia de conclusão de curso apresentada ao Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia para obtenção do grau de Bacharel em Sociologia sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Maria da Graça Druck de Faria

**Salvador (BA)**  
**Junho de 2003.**

Aos meus pais, Luís Carlos e Maria da Conceição, pessoas queridas com quem aprendi as mais importantes lições de vida.

A Nadir e Luiz Augusto, companheira especial de todas as horas e filho amado que me trouxe muita luz.

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é sempre um gesto singelo de reconhecimento de que o nosso trabalho não é fruto da “solidão da noite” que passamos sentados na frente do computador enquanto as pessoas mais próximas dormem, mas, que as contribuições de várias pessoas e instituições aqui também se fazem presentes de uma forma direta ou indireta, e por isso, são responsáveis por esta produção científica.

Agradeço aos meus pais, Luís Carlos e Maria da Conceição, que sempre proporcionaram todas as condições necessárias para que eu pudesse concluir meus estudos na Universidade. A eles a minha eterna gratidão.

À minha companheira Nadir, agradeço pela paciência e o incentivo constante que teve para comigo nos momentos de “crises de pensamentos”. Ao meu filho Augusto, pela sua energia angelical que sempre me animou durante todo o período de redação deste trabalho.

À equipe de pesquisadores e do corpo administrativo do Centro de Recursos Humanos da Universidade Federal da Bahia, agradeço pela contribuição que ofereceram para meu amadurecimento intelectual e pessoal, e pelo acolhimento fraternal que me deram durante os últimos anos que estive vinculado a esta instituição como bolsista de iniciação científica do PIBIC/UFBA, na linha de pesquisa Trabalho, Saúde e Meio Ambiente.

A Luís Flávio e Selma Cristina sou grato pela preocupação que sempre tiveram em socializar o conhecimento durante o período de iniciação científica e incentivo dado durante a elaboração do projeto de pesquisa.

A Theo Barreto, colega de trabalho e amigo agradeço pelo companheirismo, pelas críticas e a leitura atenta dos meus escritos, assim como, pelo exemplo de brilhantismo e simplicidade com que conduz a sua vida.

Aos professores do Curso de Ciências Sociais agradeço pelos momentos em que proporcionaram a socialização do saber sociológico adquirido com o tempo, ensinando e aprendendo com as novas gerações. De modo especial, agradeço a Prof<sup>a</sup>. Iracema Brandão e ao Prof. João Saturnino pelas contribuições importantes durante a fase de elaboração do projeto de pesquisa.

Ao Sindicato do Ramo dos Químicos e Petroleiros da Bahia pelo financiamento da pesquisa e disponibilização de todas as condições necessárias para a operacionalização da pesquisa de campo.

À equipe de pesquisadores de campo pelo empenho na aplicação dos questionários nos ônibus do Pólo.

Agradeço aos trabalhadores do Pólo que aceitaram participar da pesquisa respondendo ao questionário de perguntas.

Por fim, um agradecimento muito especial à Prof<sup>a</sup>. Graça Druck pela sua orientação cuidadosa durante a minha trajetória acadêmica nesta universidade e pelo exemplo de seriedade e compromisso com o serviço público e de luta por uma sociedade mais justa e humana. A esta “artesã” da sociologia agradeço pelas lições aprendidas para toda a vida.

## SUMÁRIO

<b>Introdução.....</b>	<b>10</b>
<b>Cap. 1 – A nova ordem produtiva: insegurança objetiva e subjetiva do trabalho.....</b>	<b>17</b>
1.1. As heranças e limites do fordismo.....	19
1.2. O toyotismo como objetivação da acumulação flexível.....	27
1.3. Desemprego, fragmentação de classe e precarização.....	33
<b>Cap. 2 – O Pólo Petroquímico de Camaçari e a consolidação do mundo fabril na Bahia.....</b>	<b>37</b>
2.1. A industrialização no Nordeste e o surgimento do Pólo Petroquímico de Camaçari.....	38
2.2. O Pólo Petroquímico como sinônimo do progresso da Bahia e os impactos sobre o espaço urbano e o mercado de trabalho da RMS.....	41
2.3. O Pólo Petroquímico de Camaçari e suas minúcias: entendendo o processo produtivo e o processo de trabalho.....	46
2.4. A emergência de um novo tipo de trabalhador e a consolidação do mundo fabril na Bahia.....	51
<b>Cap. 3 – Reestruturando fábricas e desestruturando trabalhadores: as conseqüências da gestão racional da insegurança do trabalho no Pólo Petroquímico de Camaçari.....</b>	<b>57</b>
3.1. A inserção do Brasil na nova ordem produtiva e suas conseqüências.....	58
3.2. A Bahia no ritmo e na dança da nova ordem produtiva: o caso do Pólo Petroquímico de Camaçari.....	66
3.3. Os trabalhadores do Pólo Petroquímico na década de 90: quem são e o que dizem sobre o seu mundo de trabalho.....	73
3.3.1. O perfil dos trabalhadores do Pólo.....	73
3.3.2. O que dizem os trabalhadores sobre o seu mundo de trabalho.....	91
3.3.3. As reivindicações dos trabalhadores.....	98
3.3.4. A avaliação da representação sindical.....	101
3.3.5. O que acham dos salários.....	104
<b>Conclusão.....</b>	<b>109</b>
<b>Referências Bibliográficas.....</b>	<b>112</b>

**LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 1</b>	<i>Evolução do quadro da produção e do trabalho na indústria petroquímica da Bahia no período de 1989-1996</i>	<b>72</b>
<b>Tabela 2</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo as maiores empresas pesquisadas</i>	<b>74</b>
<b>Tabela 3</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo sexo por regime trabalho</i>	<b>75</b>
<b>Tabela 4</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo faixa etária por regime de trabalho</i>	<b>76</b>
<b>Tabela 5</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo grau de escolaridade por sexo</i>	<b>77</b>
<b>Tabela 6</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo grau de escolaridade por regime de trabalho</i>	<b>78</b>
<b>Tabela 7</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo situação conjugal por sexo</i>	<b>79</b>
<b>Tabela 8</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo situação conjugal por número de filhos</i>	<b>79</b>
<b>Tabela 9</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo local de nascimento</i>	<b>80</b>
<b>Tabela 10</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo área de moradia</i>	<b>82</b>
<b>Tabela 11</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo área de moradia por regime de trabalho</i>	<b>83</b>
<b>Tabela 12</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo área de moradia por tempo de serviço</i>	<b>84</b>
<b>Tabela 13</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo tempo de serviço</i>	<b>86</b>
<b>Tabela 14</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo tempo de serviço por faixa salarial</i>	<b>87</b>
<b>Tabela 15</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo tempo de serviço por</i>	<b>88</b>

	<i>fez curso profissional</i>	
<b>Tabela 16</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo taxa de sindicalização por regime de trabalho</i>	<b>89</b>
<b>Tabela 17</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo tempo de serviço por taxa de sindicalização</i>	<b>89</b>
<b>Tabela 18</b>	<i>Opinião dos entrevistados sobre as condições de trabalho e segurança</i>	<b>91</b>
<b>Tabela 19</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo as condições de trabalho e segurança por regime de trabalho</i>	<b>92</b>
<b>Tabela 20</b>	<i>Opinião dos entrevistados segundo se já sofreram acidentes de trabalho por regime de trabalho.</i>	<b>92</b>
<b>Tabela 21</b>	<i>Opinião dos entrevistados por motivos porque não se sente seguro no emprego</i>	<b>95</b>
<b>Tabela 22</b>	<i>Os motivos dos entrevistados porque não gostaria de ser terceirizado</i>	<b>98</b>
<b>Tabela 23</b>	<i>Reivindicações sobre terceirização</i>	<b>99</b>
<b>Tabela 24</b>	<i>Reivindicações sobre jornada de trabalho</i>	<b>100</b>
<b>Tabela 25</b>	<i>Reivindicações sobre políticas de benefícios</i>	<b>101</b>
<b>Tabela 26</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo se sente representado pelo sindicato por regime de trabalho</i>	<b>102</b>
<b>Tabela 27</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo se sente representado pelo sindicato por taxa de sindicalização</i>	<b>103</b>
<b>Tabela 28</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo porque se sente representado pelo sindicato</i>	<b>104</b>
<b>Tabela 29</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo os motivos porque confia na atuação do sindicato</i>	<b>105</b>
<b>Tabela 30</b>	<i>Opinião dos entrevistados sobre o salário.</i>	<b>107</b>

**LISTA DE GRÁFICOS**

<b>Gráfico 1</b>	<i>Evolução do Emprego no Pólo no período de 1989-1996</i>	<b>70</b>
<b>Gráfico 2</b>	<i>Evolução da Produção em toneladas</i>	<b>70</b>
<b>Gráfico 3</b>	<i>Regime de trabalho dos entrevistados</i>	<b>76</b>
<b>Gráfico 4</b>	<i>Distribuição dos entrevistados segundo faixa salarial</i>	<b>87</b>

## INTRODUÇÃO

Um objeto de estudo não surge no “apagar das luzes” ou de um “pisar dos olhos” em que ordenamos ao nosso cérebro que ele faça a nossa vontade e nos dê um objeto “de mãos beijadas”, mas muito pelo contrário, é resultado de um esforço incansável do pesquisador que assim como um aprendiz a cada dia busca aperfeiçoar as habilidades de um ofício a fim de se tornar um artesão.

Este estudo monográfico é resultado de alguém que inicia os seus primeiros passos como aprendiz do ofício de sociólogo buscando exercer na prática o saber acumulado nos “*bancos da faculdade*”. Para aprender um ofício é necessário que se escolha um objeto de trabalho sobre o qual se deve ter o domínio através do saber acumulado, um carpinteiro não é capaz de pintar uma casa com tanta propriedade assim como um pintor. Da mesma forma, o ofício de sociólogo requer que a escolha do objeto de trabalho seja compatível com o saber do campo sociológico.

No caso do objeto de estudo do ofício de sociólogo, este tem uma característica específica, o homem e suas relações com outros homens e com a natureza constituem o seu objeto. Assim sendo, o objeto de estudo em sua essência é dinâmico, é fruto de processos sociais, de relações de poder entre os homens. O ofício e o seu objeto de trabalho (estudo) são históricos, respondem às problemas e demandas de sua época.

Com base neste itinerário do ofício do sociólogo qual é o objeto de estudo do presente trabalho? Quais são as preocupações e interrogações que inquietam? Como e porque se escolheu este objeto de estudo? Qual a sua importância e contribuição para a sociologia enquanto um ofício de compreensão do mundo social?

Em primeiro lugar, este estudo é uma continuidade dos estudos sobre o mundo do trabalho na Bahia, de modo particular, do operariado fabril baiano constituído na década de 80, núcleo central da moderna classe operária baiana, ou seja, o objeto de estudo é ***os trabalhadores do Pólo Petroquímico de Camaçari/Ba na década de 90.***

A escolha deste objeto é resultado da nossa inserção num determinado campo das ciências sociais, a sociologia do trabalho. As lições do ofício se incumbiram de nos aproximar e despertar o interesse pelo objeto de estudo por intermédio das atividades de iniciação científica desenvolvidas no Centro de Recursos Humanos sob a coordenação da Professora Graça Druck, e quando participamos de um projeto de pesquisa em parceria com o Sindicato do Ramo dos Químicos e Petroleiros da Bahia (Sindiquímica) no ano de 2000-2001 que tinha como objetivo realizar uma pesquisa junto aos trabalhadores do Pólo para escutar quais eram as reivindicações da categoria para campanha salarial de 2000.

De início, o objetivo da pesquisa era apresentar ao sindicato um relatório com os principais resultados encontrados. No entanto, como aprendiz de sociólogo acredito que a nossa tarefa não era somente instrumentalizar o sindicato para a campanha salarial, era necessário ir além do objetivo inicial e transformar os dados da pesquisa em um objeto de estudo sobre os trabalhadores daquele importante complexo industrial. A partir do envolvimento direto com a pesquisa, a tabulação e análise dos dados, começamos a construir o objeto de estudo para o projeto de conclusão de curso, os trabalhadores do Pólo Petroquímico de Camaçari.

A escolha do objeto de estudo de uma forma inconsciente relaciona-se com a origem e trajetória social do pesquisador. A trajetória do pesquisador e o objeto de pesquisa neste estudo se encontram. Recorro ao um rápido relato para justificar tal afirmativa. Quando criança, morando no interior da Bahia, a imagem que tinha de quem trabalhava no Pólo Petroquímico de Camaçari era a melhor possível, achava que era um trabalho em que se ganhava muito dinheiro. Minha imagem de infância era reflexo da experiência de trabalho dos meus familiares paternos. A maioria dos irmãos de meu pai deixou a roça, foram embora para Camaçari com o objetivo de trabalharem no Pólo. Este de fato, foi o destino da maioria deles, tornaram-se “peões” de fábrica, caldeireiros, soldados, pintores, auxiliares de serviços gerais etc. Quando começaram a trabalhar no Pólo ganhavam muito bem, concretizaram projetos individuais e familiares. O meu

sonho de criança era um dia também ir embora para Camaçari e trabalhar no Pólo, queria ser como eles. Na flor da juventude, ao concluir os estudos do segundo grau, deixei o emprego com carteira assinada com salário mínimo no interior do Estado e fui para Camaçari em janeiro de 1997 na tentativa de concretizar o “sonho”, trabalhar no Pólo.

Ao desembarcar em Camaçari, as primeiras impressões não foram das melhores, o lugar parecia horrível, as ruas tinham um mau cheiro insuportável, a poluição encobria as noites, o odor de feijão queimado, o cheiro de “baygon” após as chuvas ficaram registrados na minha mente. A mudança para Camaçari não foi repleta de sucesso, durante sete meses inúmeros foram os testes e os currículos enviados, mas “as portas” do Pólo permaneceram fechadas para o jovem retirante do interior. A experiência de viver em Camaçari desmontou aos poucos a imagem de criança que eu tinha do Pólo Petroquímico. Os meus parentes já não gozavam mais de tantas vantagens, estavam todos trabalhando nas “gatas” de Camaçari e de Candeias, dependiam das paradas do Pólo e da RLAM, passavam 30 dias trabalhando e os 30 dias seguintes desempregados. Presenciei a “labuta” de várias pessoas desempregadas das empresas do Pólo que tiveram o padrão de vida corroído e passaram a “*se virar de qualquer jeito*”; a dura realidade de quem trabalha de turno e de quem acorda todos os dias às 5:00 da manhã para trabalhar; bem como, escutei tristes relatos de pessoas que sofreram acidentes de trabalho ou perderam seus entes queridos em acidentes no Pólo.

A experiência de Camaçari me projetou para a Sociologia, foi do único salário que recebi como professor durante um mês que me inscrevi para o vestibular de Ciências Sociais da Ufba em 1998. Volto ao passado com um olhar que já não se prende mais a esperança de tornar de “um operário do Pólo”, agora direciono o meu olhar para compreender um mundo do qual não faço parte, mas que um dia desejei fazer.

Este relato de trajetória à primeira vista não tem nada a ver com um estudo

sociológico. As experiências pessoais do pesquisador para boa parte da tradição sociológica não deve interferir no estudo de um objeto de pesquisa, o pesquisador deve ser imparcial e neutro o máximo possível. No entanto, acredito que a trajetória pessoal pode auxiliar na compreensão do objeto de estudo. Hoje, na condição de pesquisador, busco respostas para o meu passado remoto estudando os trabalhadores da década de 90 que sobreviveram às constantes mudanças das empresas do Pólo. As lições de aprendiz de sociólogo permitem entender porque não encontrei emprego no Pólo e porque os meus parentes ficaram desempregados ou tornaram-se trabalhadores terceirizados.

Os trabalhadores do Pólo Petroquímico de Camaçari constituíram um dos seguimentos mais importantes do mercado de trabalho da região metropolitana de Salvador, seja pelo elevado nível salarial e padrão de vida ou pela importância política destes trabalhadores para o movimento sindical da Bahia.

Diante das transformações que ocorreram durante a década de 90 no mundo do trabalho no Brasil e na Bahia, formulamos a seguinte pergunta a partir da pesquisa de campo realizada com os trabalhadores do Pólo: ***Os trabalhadores do Pólo Petroquímico de Camaçari dos anos 90 são os mesmos da década de 80? Quem são os trabalhadores do Pólo dos dias de hoje?*** Este é o problema de pesquisa do presente estudo.

Na tentativa de responder ao referido problema, o objetivo principal é analisar o perfil dos trabalhadores do Pólo Petroquímico no contexto de reestruturação produtiva da década de 90 e as experiências de trabalho vivenciadas durante este período, ou seja, o que dizem os trabalhadores sobre o seu mundo de trabalho. Pretende-se ainda, qualificar as mudanças ocorridas neste seguimento de trabalhadores entre as décadas de 80 e 90, buscando reconstituir a trajetória social dos trabalhadores petroquímicos baianos.

Neste sentido, a hipótese central deste estudo sustenta a tese de que o processo

de reestruturação produtiva implementado no Pólo Petroquímico de Camaçari instaura “*uma gestão racional da insegurança do trabalho*” (Bourdieu, 1998) que tem como conseqüência a redefinição do conjunto de trabalhadores petroquímicos, precarizando as condições de trabalho e de vida, constituindo um processo que denominamos de “*desestabilização dos estáveis*”, cuja condição social predominante é a insegurança do trabalho.

A metodologia utilizada baseia-se principalmente na pesquisa de campo realizada entre os meses de julho a agosto do ano de 2000 com os trabalhadores do Pólo. O instrumento de coleta de dados foi um questionário com perguntas abertas e fechadas, contendo as seguintes informações: 1. O perfil dos entrevistados (tempo de serviço, cargo, profissão, idade, sexo, cor, escolaridade, situação conjugal, n. de filhos, local de nascimento, local de moradia, salário mensal, sindicalização e curso profissional); 2. A opinião sobre as condições de trabalho, salários e emprego; 3. As propostas de reivindicações (segurança e saúde, jornada de trabalho, políticas de benefícios, qualificação profissional, Terceirização e outras); 4. Organização, Sindicato e Formas de mobilização; 5. Opinião sobre o salário.

A aplicação do questionário foi realizada com base em uma amostra calculada a partir do número de trabalhadores por fábrica do setor químico e petroquímico, exceto a Petrobrás e a Fafen que, segundo informações do Sindicato, reúne um universo de aproximadamente 5.800 trabalhadores. Foram aplicados 358 questionários, o que corresponde a 6,5% do universo de trabalhadores, abrangendo um total de 52 empresas.

A pesquisa foi realizada nos “pools de ônibus”, sendo que foram os próprios trabalhadores que responderam os questionários. O questionário foi respondido durante o trajeto de volta do trabalho e foram recolhidos nesse mesmo trajeto. Foram considerados apenas os trabalhadores da categoria representada pelo Sindicato, sendo que, os trabalhadores terceirizados que responderam ao questionário não foram considerados para análise. Em algumas empresas em que não havia transporte para

deslocamento dos trabalhadores, os questionários foram aplicados no interior das empresas. A aplicação dos questionários durante o trajeto de volta do trabalho foi um dos motivos de recusa por parte dos trabalhadores, uma vez que muitos alegaram a dificuldade de escrever em movimento, ou seja, enquanto o ônibus se locomovia.

Após a fase de pesquisa de campo, os questionários foram tabulados e os dados processados através do Programa SPSS, sendo geradas as principais frequências e cruzamentos utilizados neste estudo.

Realizamos um levantamento das principais pesquisas sobre o Pólo Petroquímico na década de 80 com o objetivo de mapear as principais características do trabalhador deste complexo naquela década, a fim de estabelecer um parâmetro com os resultados obtidos com a pesquisa de campo. Recorremos também às notícias do principal jornal de circulação do Estado sobre o Pólo Petroquímico, o jornal A TARDE.

O presente estudo está dividido em três capítulos e a conclusão. No primeiro capítulo apresentamos uma discussão teórica sobre as principais transformações no mundo trabalho, buscando caracterizar a nova ordem produtiva e os impactos para a “classe que vive do trabalho” (Antunes,1995), sendo que, enfatizamos as heranças e os limites do fordismo e os elementos que tornaram o toyotismo como modelo hegemônico da reestruturação produtiva e “objetivação universal da acumulação flexível” (Alves,2000). Além disso, ressaltamos que na nova ordem produtiva se instaura “uma gestão racional da insegurança do trabalho”, um novo regime político de dominação: a “flexploração” como afirma Bourdieu.

No segundo capítulo, resgatamos a trajetória do Pólo Petroquímico e a constituição do novo seguimento de trabalhadores baianos com objetivo de destacar a importância do Pólo Petroquímico de Camaçari para o processo de industrialização do nordeste e as transformações que ocorreram no mercado de trabalho e no espaço urbano na Região Metropolitana de Salvador após a implantação deste complexo. Além

disso, argumentamos que, com a instalação do Pólo Petroquímico, se consolida um regime fabril na Bahia e do trabalho assalariado industrial típico do padrão fordista de gestão do trabalho, possibilitando o surgimento de um operariado fabril moderno com grande capacidade de mobilização coletiva e resistência operária.

No terceiro capítulo, apresentamos as conseqüências da inserção do Brasil e da Bahia na ordem produtiva na década de 90, dando ênfase para o processo de “reestruturação sistêmica” ocorrido no Pólo Petroquímico e os seus impactos para os trabalhadores petroquímicos baianos. Analisamos os resultados da pesquisa realizada com os trabalhadores, buscando a luz dos dados empíricos caracterizar quem são os trabalhadores do Pólo na década de 90 e o que dizem sobre o mundo de trabalho.

Por último, a conclusão procura sistematizar os principais resultados com base na hipótese principal do estudo, evidenciando dessa forma, a validade do trabalho desenvolvido e as principais contribuições para os estudos da sociologia do trabalho.

## CAPÍTULO 1

### A NOVA ORDEM PRODUTIVA: INSEGURANÇA OBJETIVA E SUBJETIVA DO TRABALHO

*“ A insegurança objetiva funda uma insegurança subjetiva generalizada, que afeta hoje, no cerne de uma economia altamente desenvolvida, o conjunto dos trabalhadores e até aqueles que não estão ou ainda não foram atingidos.”*  
(Bourdieu, 1998, p.121)

O objetivo deste capítulo é analisar as transformações ocorridas no mundo do trabalho no plano da esfera produtiva e da subjetividade operária no advento de uma nova ordem produtiva que produz a insegurança generalizada do trabalho, cujo pilar básico caracteriza-se pela natureza *flexível* das mudanças implementadas.

Neste contexto, a “*classe-que-vive-do-trabalho*” (Antunes, 1995) sofre transformações significativas através do desemprego estrutural, das condições precárias de trabalho e emprego, de um novo tipo de disciplina fabril pautada no consentimento operário, do processo de ruptura dos laços e vínculos sociais fortes com o trabalho, da construção de uma trajetória de vida “à deriva” e imersa nas crises sociais ou das novas formas de estranhamento do trabalho.

A nova ordem produtiva no plano do trabalho constitui-se como um processo social totalizante que ultrapassa “o chão da fábrica” (o espaço de trabalho) e ganha espaço social na vida dos trabalhadores, interferindo nas suas subjetividades e nos seus projetos de vida, assim como, no estabelecimento de novos padrões de consumo.

A nova ordem produtiva é um fenômeno social de nível estrutural em resposta à crise do capitalismo no final da década de 70 que se evidenciou no esgotamento do regime de acumulação fordista. A crise do fordismo, no entanto, não expressa apenas uma crise de um regime de acumulação, mas a crise do próprio capitalismo e de suas formas de sociabilidade e ordenamento cultural. Contudo, isto não representa o fim do

capitalismo, mas um novo patamar da luta de classes entre capital e trabalho em que a ofensiva do capital busca a retomada do crescimento da taxa de lucro com base em novas formas de exploração do trabalho. De acordo com Antunes, a crise do taylorismo/fordismo a partir dos anos 70 é uma expressão fenomênica da crise do próprio capitalismo, cujas características mais expressivas foram as seguintes:

*“ 1) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação destes elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;*

*2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que acentuava;*

*3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e do seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para especulação, nova fase de internacionalização;*

*4) a maior concentração de capitais graças às fusões entre empresas monopolistas e oligopolistas;*

*5) a crise do welfare state, ou do Estado de bem-estar social e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;*

*6) “incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimem esse novo quadro crítico.” ( 1999, p.29-30).*

A resposta do capitalismo para a sua crise se consolidou em uma reestruturação produtiva no plano da gestão e organização do trabalho, bem como, na implementação de políticas neoliberais na reforma do Estado. Há portanto, “ *uma transição no regime*

*de acumulação e no modo de regulamentação social e política associado a ele*". (Harvey, 1992, p.117). Esta reestruturação se instaura sob a égide de um novo regime de acumulação capitalista, chamado de *"acumulação flexível"*, o qual ataca a rigidez presente no fordismo no âmbito da organização do trabalho, no controle da força de trabalho, dos padrões de consumo e das formas de intervenção do Estado.

A acumulação flexível apresenta um processo de descontinuidade e continuidade com o regime anterior, uma vez que a nova ordem produtiva preserva elementos da época do fordismo, sendo que, o principal deles é a subordinação real do trabalho ao capital, ou seja, a contradição essencial do sistema capitalista mantém-se em sua integralidade. O que muda são as novas faces da exploração da força de trabalho e de estranhamento do trabalho que apresentam um alto grau de refinamento em suas formas.

### **1.1. AS HERANÇAS E LIMITES DO FORDISMO**

Para se compreender a crise do fordismo é necessário compreender os seus principais elementos. No que se refere ao padrão de organização e gestão do processo produtivo, o fordismo herda uma cultura do trabalho referenciada na "administração científica do trabalho" de Taylor, isto é, no taylorismo. Esta cultura do trabalho surge na passagem do século XIX ao século XX, nos Estados Unidos, país que se tornara uma das maiores potências mundiais no pós-guerra. O taylorismo baseia-se na separação entre execução e concepção do trabalho, através da expropriação do saber operário, a gerência científica tem o controle do processo de trabalho. Conforme Harvey:

(...) A disciplinarização da força de trabalho para os propósitos de acumulação de capital (...) é uma questão muito complicada. Ela envolve, em primeiro lugar, alguma mistura de repressão, familiarização, capitação e cooperação, elementos que têm que ser organizados não somente no local de trabalho como na sociedade como um todo. A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais. A educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca da identidade

através do trabalho, a iniciativa individual ou a solidariedade social) desempenham um papel e estão claramente presentes na formação de ideologias dominantes cultivadas pelos meios de comunicação de massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelos vários setores do aparelho de Estado, e afirmadas pela simples articulação de sua experiência por parte dos que fazem o trabalho (...) (1992, p.119)

O controle social do trabalho encontra na fábrica um espaço social central à constituição da socialização do trabalhador aos imperativos da acumulação capitalista, a fábrica é um espaço de dominação política. A fábrica de acordo com as formulações de Marx, surge no processo de consolidação da grande indústria; nela se efetiva uma nova forma da subordinação do trabalho ao capital a partir da introdução da maquinaria no processo de produção de mercadoria, que rompe com uma condição herdada da manufatura, ou seja, a força motriz da produção não é mais a força humana, mas, a máquina. A força de trabalho humana não tem mais controle dos meios de produção (já que na manufatura a produção é limitada pela capacidade e habilidade manual dos trabalhadores), tornando-se apêndice da máquina, esta última é quem dita o ritmo e a intensidade do trabalho.

“ (...) O movimento e a atividade instrumental de trabalho se tornam, com a maquinaria, *independentes do trabalhador*. O instrumental passa a ser animado por um movimento perpétuo, e produziria ininterruptamente, se não fosse tolhido por certas limitações naturais dos auxiliares humanos: a debilidade física e os caprichos. Como capital, este autômato possui, na pessoa do capitalista, consciência e vontade, e está dominado pela paixão de reduzir ao mínimo a resistência que lhe opõe essa barreira natural, elástica: o homem” (Marx,2001,p.461) [grifos meus]

Com a introdução da maquinaria há uma subordinação real do trabalho ao capital no processo de produção de mercadorias, no qual a força de trabalho se encontra separada dos meios de produção e conseqüentemente o produto do seu trabalho não aparece como o resultado da sua capacidade produtiva, mas como resultado da cooperação entre máquinas, constituindo-se o *fetichismo da tecnologia*.

Portanto é no sistema fabril que o proletariado perde de vez a sua liberdade,

“ a escravização em que a burguesia mantém sujeito o proletariado revela-se com maior clareza no sistema fabril. Neste, cessa de direito e de fato toda liberdade. O trabalhador tem de estar na fábrica às 5½ da manhã; se atrasa alguns minutos, é punido; se o atraso é de 10 minutos, sua entrada é impedida até depois do desjejum, perdendo a quarta parte de seu salário diário. Tem de comer, beber e dormir, de acordo com o comando que recebe. (...) O sino despótico arranca-o da cama; tira-o do desjejum e do almoço. E que é que acontece na fábrica? Nela, o fabricante é o legislador absoluto. Dita os regulamentos que lhe aprazem; altera e faz acréscimos ao seu código, conforme lhe apetece; e, por mais absurda que seja a disposição que introduza no seu código, dizem os tribunais ao trabalhador: Uma vez que vos obrigaste espontaneamente dentro do contrato, tendes de cumpri-lo. (...) E os trabalhadores estão condenados a viver, dos 9 anos até a morte, sob essa tirania espiritual e física.” (Engels apud Marx, 2001,p.484-485, nota de rodapé n.º 190)

Neste sentido, o taylorismo como prática da gerência capitalista, é uma forma de controle fabril fundamental e complementar da função desenvolvida pela maquinaria no processo de exploração da força de trabalho. Ao expropriar o saber dos trabalhadores, o taylorismo transforma-se em um forte instrumento no plano da subjetividade para a consolidação da subsunção real do trabalho ao capital.

O taylorismo busca maior eficiência e racionalização do trabalho atendendo aos interesses do capital, se inserindo no movimento incessante do capital pelo controle do processo de trabalho. Segundo Taylor (1987) a gerência científica tem como objetivo central promover o máximo de prosperidade para o empregador assim como para o empregado. Para o empregador isso significa obter maiores lucros e progresso nos negócios e para o empregado além dos altos salários, melhor aproveitamento dos homens através de uma maior eficiência no trabalho. A condição necessária para obtenção da maior eficiência no controle do trabalho se dá pela perda de autonomia e iniciativa dos trabalhadores, garantindo desta forma maior produtividade do trabalho.

É importante observar, que houve muita resistência operária e conflitos contra a adoção do taylorismo, tanto nos Estados Unidos como na Europa, os operários foram contra a intensidade do ritmo de trabalho, a utilização do cronômetro nas fábricas, a perda de iniciativa e autonomia do saber operário e a destruição dos ofícios. Com o taylorismo há a nítida separação entre concepção e execução do trabalho, havendo uma separação entre “*trabalho real*” e “*trabalho prescrito*”, este último se dá através da captura do saber dos operários.

O taylorismo também se caracterizou como uma forma de gestão autoritária, baseada no poder coercitivo que se restringiu ao local de trabalho, não chegando a ser um modelo hegemônico da gestão do trabalho e da sociedade. Para que o taylorismo se tornasse hegemônico era necessário romper com práticas sociais e hábitos culturais vigentes, era preciso convencer toda a sociedade da cooperação necessária entre patrões e empregados.

Neste sentido o fordismo não apenas herda os aspectos da cultura do trabalho instaurado pelo taylorismo, mas avança no sentido de conseguir a adesão dos trabalhadores e dos sindicatos através do convencimento. O fordismo consegue realizar o objetivo de Taylor, a hegemonia da gerência científica em detrimento a outras formas de administração, isto é:

“ a organização fordista do processo de trabalho transcende o chão da fábrica, constituindo um modo de vida marcado pela racionalização através da capacidade de comando do capital, da imposição de sua disciplina sobre o trabalho e sobre os trabalhadores. Trata-se de garantir formas de produção e de reprodução da força de trabalho que viabilizem, através da racionalização, “... *um novo tipo humano conforme ao novo tipo de trabalho e de produção...*” (Gramsci apud Borges e Druck, 1993:27) [grifos meus]

Conforme Gramsci o fordismo é um modo de gestão do trabalho e da sociedade que resulta em um estilo diferente de trabalhar, de sentir e de viver que se configura como um todo ordenador da vida social. O fordismo estabeleceu a perfeita combinação

da linha de montagem (bem ilustrada pela esteira rolante) e a gerência racional do trabalho (simbolizada no cronômetro), oferecendo salários atrativos mais altos que a média do mercado de trabalho e com benefícios sociais inéditos até então.

“Esta nova prática de gestão do trabalho que propõe a criação de “ um novo tipo de trabalhador ” não apenas reforça os princípios tayloristas e os amplifica para toda a sociedade, mas reafirma o objetivo central para aplicação da “gerência científica”: “...romper o velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado, que exigia uma determinada *participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador* (...)”(Gramsci,1984, p.397) [grifos meus]

Desta forma, o fordismo é uma forma hegemônica de dominação e controle social no chão da fábrica e “fora da fábrica”, cuja premissa básica é adesão dos trabalhadores através da capacidade de persuasão e convencimento. A universalização do fordismo como regime de acumulação capitalista se desenvolveu de acordo com as particularidades de cada país, não havendo portanto, um modelo único do fordismo em escala mundial. As condições históricas, políticas e econômicas de cada país forneceram elementos conjugadores da “forma de ser” do fordismo.

O fordismo, enquanto modelo de desenvolvimento da gestão do trabalho e da sociedade que o capitalismo ocidental seguiu no pós-guerra, foi essencialmente condicionado pelo pacto estabelecido entre a burguesia e o proletariado com mediação do Estado diante da crise estrutural dos anos 30 e 40 nos países centrais. O pacto fordista é resultante do jogo de forças políticas e das negociações entre patrões e empregados, em que era aceito, por parte dos patrões, que os ganhos de produtividade fossem incorporados aos salários, e por parte dos sindicatos, se reconhecia a direção do capital sobre o processo de trabalho e a sua iniciativa sobre a organização do trabalho, sobre as estratégias de mercado e sobre os investimentos. Uma das formas que consolidou e ampliou as práticas fordistas nos Estados Unidos e na Europa foi a articulação de propostas políticas de pleno emprego e de proteção social do Estado que assegurassem um padrão e qualidade de vida reivindicada pelos movimentos dos

trabalhadores influenciados pelo movimento socialista (principalmente a partir da Revolução Russa). ( Druck,1999).

Segundo Birh, este compromisso fordista estabelecido entre capital e trabalho resultou em uma estratégia de integração do movimento operário europeu, de cunho social democrata, através da conversão dos partidos políticos, instituições e sindicato em “*engrenagens do capital*”, sendo que, foram oferecidas vantagens ao proletariado que convergiam em um conjunto de elementos que garantiam a *seguridade social*, como por exemplo “ *uma relativa estabilidade de emprego; um crescimento de seu “ nível de vida”;* *uma redução de seu tempo de trabalho; a satisfação de um certo número de suas necessidades fundamentais (habitação, saúde, educação, formação profissional, cultura, lazer, etc.)* (Birh,1998,p.37).

O pacto social entre a burguesia e o proletariado resultou em um regime de acumulação cuja condição central era que os ganhos de produtividade se dividissem eqüitativamente entre salários e lucros. Ao estabelecer este pacto o movimento operário estava renegando a segundo plano, o projeto de uma sociedade alternativa em que o proletariado realizasse a autogestão das formas de produção e reprodução da vida social cujo objetivo não fosse obter o lucro, mas atender às necessidades dos homens.

O fordismo também provocou profundas transformações nas condições de trabalho e na forma de ser da classe trabalhadora. Com a parcelização e a mecanização do processo de trabalho o ritmo do trabalho alterou a composição do proletariado, havendo um desdobramento da classe operária em trabalhadores mais qualificados herdeiros dos trabalhadores de ofício, beneficiados pelo compromisso fordista e bem representados pelo sindicato; e do outro lado, os trabalhadores não-qualificados que desenvolviam o trabalho pesado dentro da fábrica e fora dela não eram beneficiados pelas vantagens do pacto social fordista. No bojo desta dualidade, há um processo de perda de identidade com o trabalho de ofício e das redes de solidariedade construídas em torno deste.

A integração total dos trabalhadores ao processo de consumo através da relação salarial resultou no desaparecimento no seio do proletariado da produção doméstica quando a família deixa de ser unidade de produção ( típico do período pré-fordista) para se tornar unidade de consumo, instalando novos hábitos sociais como por exemplo o consumo de aparelhos eletrodomésticos e automóveis. Além disso, possibilitou o acesso ao crédito como forma necessária para subsidiar o consumo de massas e a socialização do salário devido ao compromisso fordista que possibilitava a estabilidade da classe operária. Estas mudanças resultaram em uma “ *relativa privatização do modo de vida do proletariado*”, “ *a uma atomização do proletariado*”, provocando um afrouxamento da solidariedade de classe (Idem, ibidem,p.53-54).

O período fordista também representou para a classe operária uma maior dependência tanto prática como ideológica com relação ao Estado, na qualidade de Estado de Bem-Estar Social. O Estado representou para o proletariado a garantia da seguridade social, uma vez que ele fixava o salário mínimo, deixando de ser um aparelho repressivo apenas a serviço da burguesia e passando a ser visto como instrumento do bem coletivo, “ *o que levou a reforçar em seu seio um feitichismo do Estado*” (Idem, ibidem,p.55)

Diante deste conjunto de transformações ocorridas com a classe operária, o período fordista “gestou” para o mundo capitalista o “ operário-massa”. O operário-massa substitui o operário de ofício existente no período pré-fordista Este operário hegemônico é a “mola-mestra” da nova conflitualidade operária da década de 60 e início dos anos 70.

“ O operário-massa é assim chamado devido à sua concentração no espaço social. (...) O operário-massa é também o proletariado homogeneizado, ou seja, desqualificado por ser designado as tarefas parciais e repetitivas da produção em massa, (...) reduzido à força de trabalho simples, homogênea, intercambiável, que vê negada qualquer identidade profissional própria. (...) Da massa, o proletariado fordista possui a inércia e também a rigidez, [porque] perdeu toda a autonomia em relação ao capital.; tornou-se uma simples

engrenagem em seu *motor perpetuum*. (...) Além disso, o operário-massa é o operário subdividido: o operário atomizado tanto pela organização fordista do trabalho quanto pelo processo de consumo mercantil. (...) Enfim, o operário-massa é o operário aculturado, ... é um indivíduo “estonteado” por um universo que lhe é profundamente estranho e em relação ao qual ele não tem referência alguma, no qual se sente, então, perdido. (Idem, ibidem p.58)

Assim sendo, o operário fordista massificado é em toda a sua “forma de ser” estritamente contraditório (autonomia X heteronomia), germinando em sua essência uma explosão operária que mais cedo ou mais tarde resultaria em uma revolta operária. Tratava-se de uma revolta contra os métodos taylorista e fordista de produção que reduzia o trabalho a uma atividade repetitiva e mecanizado destituída de qualquer sentido para o trabalhador.

Para a primeira geração de operários fordistas esta contradição era suportável, o que não foi para a segunda geração que não estava interessada em “*perder sua vida para ganhá-la: a trocar um trabalho e uma existência desprovidos de sentido pelo simples crescimento de seu poder de compra*” (Idem, ibidem,p.60). Neste sentido, as revoltas operárias apresentaram várias formas, desde as formas individuais como a fuga do trabalho, como o absenteísmo e “*turn-over*” crescentes e a busca pelo trabalho não-operário; até as formas de luta coletiva como as greves parciais, operações tartarugas, contestação da divisão hierárquica dentro da fábrica e das práticas despóticas do regime fabril, assim como, a difusão de palavras ordem de autogestão etc. (Birh,1998;Antunes,1999)

O ciclo de revoltas operárias ocorridas na década 60 e início da década de 70 não ultrapassou os limites da fábrica, não conseguindo se articular com a luta dos chamados novos movimentos sociais (ecológicos, antinucleares, regionalistas, urbanos, feminista, religiosos etc.), demonstrando a fragilidade de mediação dos objetivos da luta operária e de outras demandas sociais existentes da mesma época.

A resposta da direção capitalista para contrapor a ofensiva do operariado no espaço da produção se deu através da reorganização dos métodos tayloristas e

fordistas por intermédio da ampliação e enriquecimento das tarefas acompanhadas da redefinição da base tecnológica de produção. A reorganização proposta pelo capitalismo baseou-se em novos processos de trabalho que foram cooptados das iniciativas apresentadas pela classe trabalhadora durante as revoltas da década de 60.

(...) Os trabalhadores tinham se mostrado capazes de controlar diretamente não só movimento reivindicatório mas o próprio funcionamento das empresas. Eles demonstraram, em suma, que não possuem apenas uma força brutal, sendo dotados também de inteligência, iniciativa e capacidade organizacional. Os capitalistas compreenderam então que, em vez de se limitar a explorar a força de trabalho muscular dos trabalhadores, privando-se de qualquer iniciativa e mantendo-se enclausurados nas compartimentações estritas do taylorismo e do fordismo, podiam multiplicar o seu lucro explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, todas as virtualidades da inteligência. (Bernado,1996,p.19-20 apud Antunes,1999,p.45)

Consequentemente a resposta capitalista impôs novos desafios ao mundo do trabalho. Na década de 70, evidenciam-se sinais que o compromisso fordista estava em crise. Tratava-se de uma crise com um conteúdo disciplinador que podava toda a revolta operária e dos chamados novos movimentos sociais, provocando a dispersão dos coletivos de trabalho e de vida em decorrência das reestruturações econômicas, deflagrando o crescimento do desemprego estrutural, fazendo com que trabalhadores perdessem a estabilidade e acima de tudo, resultou em processo de mutilação do consciente coletivo em que o medo do amanhã, o isolamento, a exacerbação do individualismo tornaram-se características marcantes da vida social.

## **1.2. O TOYOTISMO COMO OBJETIVAÇÃO DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL**

A ofensiva do capitalismo forja uma nova ordem produtiva com o objetivo de superar as barreiras do antigo regime de acumulação, ou seja, a rigidez típica do fordismo e debilitar o mundo do trabalho. Trata-se de uma reestruturação produtiva que

visa um novo patamar de acumulação em escala mundial. Ergue-se sobre o postulado da *acumulação flexível*.

A acumulação flexível, (...) é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracterizam-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de invocação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até desenvolvidas." (Harvey, 1999, p.140)

A acumulação flexível para Harvey, é ainda uma forma típica do capitalismo que conserva três princípios básicos: 1) é orientado para o crescimento; 2) se apóia na exploração do trabalho na produção, portanto permanece a relação fundante do capitalismo, a contradição entre capital x trabalho; e 3) é por necessidade, tecnológica e organizacionalmente dinâmico, elemento crucial para a perpetuação do capitalismo. (Idem, p.166). Na medida em que este novo regime de acumulação preserva estes princípios básicos, isto demonstra o poder da classe dominante, a burguesia, que procura a todo o momento a superar os próprios limites da sociedade capitalista. Como afirmam Marx e Engels : "*a burguesia não pode existir sem revolucionar constantemente os meios de produção e, por conseguinte, as relações de produção e, com elas, todas as relações sociais*" (1977, p.10)".

As conseqüências desta acumulação flexível no que se refere ao mundo do trabalho é o surgimento de novas formas de exploração e dominação do trabalho. Com o processo de reestruturação produtiva, a categoria da "flexibilidade do trabalho" no contexto de mundialização do capital assume propensões inteiramente novas, que se caracteriza pela capacidade, intensidade e a velocidade que o capital tem de domar, de tornar complacente e submissa a força de trabalho.

Nesta direção, o toyotismo ( ou modelo japonês) enquanto prática de gestão e organização do trabalho conseguiu alcançar um poder ideológico que passava a representar “o momento predominante“ da reestruturação produtiva, assumindo “(...) *a posição de objetivação universal da categoria flexibilidade, tornando-se valor universal para o capital em processo.*” (Alves,2000,p.29), principalmente a partir da década de 80, período em que se intensifica a mundialização do capital.

Enquanto “*momento predominante*” da reestruturação produtiva, o toyotismo incorpora uma nova significação que ultrapassa as particularidades da gênese história do capitalismo japonês, sendo que, os princípios elementares se universalizam e se mesclam com outras formas de gestão/organização do trabalho. Há um processo de descontinuidade e continuidade com padrão taylorista e fordista de produção.

O toyotismo tornou-se um valor universal do capital por conseguir a adequação da nova base técnica da produção capitalista com a cooptação da subjetividade operária, uma vez que exige a inserção engajada do trabalhador no processo de produção. Exige também a polivalência e a multifuncionalidade dos da força de trabalho e das máquinas.

O toyotismo (modelo japonês ou ohnismo) surgiu nos anos 50 na fábrica de automóveis Toyota no Japão. “*Caracteriza-se por uma produção de massa flexível de artigos, diferenciados e de qualidade. Esse modelo (...) tem por fim combinar as exigências de qualidade e de quantidade, e de opor-se à prática industrial taylorista de divisão do trabalho através de uma recomposição dos trabalhos de fabricação, manutenção, controle de qualidade e gestão de fluxos de produção, efetuados por um só trabalhador polivalente.* (Hirata,1994,p.39)

O toyotismo distingue-se do padrão taylorista/fordista em diversos aspectos. A produção está vinculada à demanda, visa atender ao mercado consumidor de forma mais individualizada distinguindo-se da produção em série do taylorismo/fordismo, e a produção é diversificada e bastante heterogênea.

“ Em relação à lógica fordista, há uma inversão das regras tradicionais: o processo de fabricação, em lugar de ser feito em cadeia, de montante à jusante da cadeia de produção, é feito de jusante à montante. O ponto de partida é o das encomendas à fábrica e dos já vendidos” (Coriat,1994,p.57 apud Alves,2000,p.46.)

O toyotismo baseia-se no trabalho em equipe de caráter multifuncional, promovendo a “desespecialização” do trabalho e diferenciando-se da parcelização das atividades da época fordista. A produção é realizada com base numa estrutura produtiva flexível, alterando a relação homem/máquina, sendo que, um único trabalhador pode operar várias máquinas ao mesmo tempo. (Antunes,1999).

Adota o princípio do *just-in-time* com o objetivo de aproveitar o tempo de produção ao máximo e funciona através do *sistema kanban*, isto é, um sistema de placas e luzes que indica o tempo exato de reposição de peças e estoque. Através do sistema kanban, realiza-se “o princípio da administração pelos olhos”(Alves,2000) que torna possível no espaço da produção localizar o excesso e desperdício de estoque e de pessoal, bem como, permite a realização de um grau elevado de racionalização da força de trabalho.

“ O sistema toyotismo supõe uma intensificação da exploração do trabalho, quer pelo fato de que os operários atuam simultaneamente com várias máquinas diversificadas, quer através do sistema de luzes ( verde = funcionamento normal, laranja = intensidade máxima, e vermelha = há problemas, deve-se reter a produção) que possibilitam ao capital intensificar – sem estrangular – o ritmo do trabalho. As luzes devem alternar sempre entre o verde e o laranja, de modo a atingir um ritmo intenso de trabalho e produção. (Gounet,1991,p.41 apud Antunes,1995,p.27)

Outro aspecto importante do toyotismo é que a estrutura produtiva é bastante horizontalizada, possibilitando que a produção seja transferida às empresas subcontratadas, terceirizadas, fazendo com que a produção não aconteça apenas em um único espaço. Consequentemente transfere também às empresas subcontratadas todos seus métodos de gestão e organização trabalho.

Instauram-se também os círculos de controle de qualidade, através do quais os trabalhadores são instigados pela gerência capitalista a avaliar o desempenho do trabalho para alcançar melhor produtividade das empresas, apropriando-se desta forma do “saber-fazer intelectual e cognitivo dos trabalhadores. Além disso, o toyotismo implantou o emprego vitalício para uma pequena parcela de trabalhadores das grandes empresas e o aumento dos salários vinculado aos ganhos de produtividade, sendo que estão excluídas as mulheres.

De modo geral o toyotismo possibilitou a constituição de um modelo de fábrica moderna (pós-grande indústria) que se apresenta *difusa, fluída e flexível* para todo o ocidente. *É difusa* porque realiza a distribuição do poder por todo espaço através da “empresa-rede”, onde uma unidade central coordena, planeja e organiza a produção das unidades periféricas que podem ser reproduzidas em milhares, implicando a externalização de atividades de administração como da produção que antes se concentrava em um mesmo espaço; bem como, requer a utilização da terceirização e do trabalho por encomenda como estratégia de reduzir o custo e fragilizar ainda mais a solidariedade da classe trabalhadora. (Birh, 1999, p.87-88).

A fábrica moderna é *fluida*, utiliza o princípio de *just-in-time* como forma de eliminar os tempos mortos da produção, fazendo com que não haja interrupções. Trata-se da “*empresa enxuta*” com base na lógica invertida do fordismo, isto é, da “jusante à montante” com o objetivo de obter maiores ganhos de intensidade e produtividade do trabalho. Por isso, a introdução do processo de automação desempenha papel importante, principalmente com os novos equipamentos robóticos, uma vez que a gestão informatizada do processo de trabalho permite cada vez eliminar os tempos mortos. Com a introdução de novas tecnologias eletrônicas faz-se necessária a presença de trabalhadores polivalentes que tenham iniciativa e capacidade de lidar com várias máquinas ao mesmo tempo. Acaba-se com o posto de trabalho fixo da fábrica fordista. O operário-massa dá lugar ao operário flexível, polivalente e “desespecializado”. O trabalho em equipe é o princípio básico para evitar as falhas na

empresa e garantir a rentabilidade, através do discurso ideológico que transforma o trabalhador em “parceiro”, “colaborador”, responsável pelo sucesso da empresa e que faz parte do “espírito da casa”. O trabalhador transforma-se em um “*jogador do time da empresa*”.

A fábrica moderna, portanto, é *flexível*. Em primeiro lugar trata-se da flexibilização dos processos de trabalho através da introdução de meios de trabalhos capazes de adaptar às demandas variadas de consumo. A flexibilização do processo de trabalho requer também flexibilização da organização do trabalho, exigindo-se trabalhadores capazes de realizar diversas tarefas, de manusear várias máquinas e de aprender novos trabalhos, ou seja, a flexibilidade exige trabalhadores multifuncionais e polivalentes, bem qualificados e que sejam capazes de trabalhar em equipe. É necessário que haja flexibilidade da força de trabalho através de novos tipos de contratos de trabalhos, como por exemplo o trabalho parcial e trabalho temporário, sendo assim, “*flexibilidade rima com instabilidade*”. Por isso, a fábrica flexível recorre a subcontratação e ao trabalho por encomenda como forma de manter “a fábrica enxuta” e sem responsabilidade com os encargos trabalhistas e sociais. E por fim, implementa a flexibilização dos salários que rompe com a política salarial da época fordista, passando a ser determinado pela lógica concorrência das empresas e pelo desempenho individual do trabalhador, deteriorando desta forma, a negociação coletiva. (Idem, ibidem,p.92)

A fábrica moderna exige uma nova forma de consentimento da subjetividade operária, que se expressa na figura do trabalhador polivalente e multifuncional,

“esse ‘novo trabalhador’ demandado pelas empresas, (...) não tem o conteúdo do trabalho definido, essencialmente, por um posto de trabalho; ao contrário, deve ser capaz de realizar uma variedade de funções e tarefas e, por isso, ter uma visão ampla do processo produtivo. Adicionalmente, deve ter iniciativa e autonomia na tomada de decisões, capacidade de comunicação oral e escrita, saber colaborar e trabalhar em equipe, identificar e resolver problemas, e apreender rapidamente novos trabalhos” (Filgueiras,1998,p.05).

A polivalência do trabalhador recuperada na nova ordem produtiva principalmente através do toyotismo, é o ponto de descontinuidade com o padrão fordista, uma vez que não se rejeita o “saber-fazer” do operário, mas se apropria do trabalho intelectual ampliando cada vez a subordinação real do trabalho ao capital indicado por Marx. A polivalência não quer dizer a emancipação do trabalho ou que haja agora um trabalho dotado de sentido, mas pelo contrário, intensifica-se o estranhamento do trabalho através da cooptação da subjetividade operária por meio do trabalho intelectual. O trabalho intelectual se submete à lógica de valorização do capital. Embora o trabalhador seja polivalente e multifuncional, ele não decide sobre o que fazer no processo de produção de mercadorias, continua sendo a gerência capitalista que detém o poder de decisão da produção.

Por isso, o trabalho em equipe é uma nova forma de controle do trabalho, na qual os próprios trabalhadores se tornam “vigias” um dos outros, é a forma mascarada da competição entre os próprios trabalhadores que em última instância está a serviço dos interesses do capital assegurando o máximo de produtividade do trabalho, trata-se de uma forma civilizada de explorar a força de trabalho. De acordo com Sennett:

*“ A moderna ética do trabalho concentra-se no trabalho de equipe. Celebra a sensibilidade aos outros; exige “aptidões delicadas”, como ser bom ouvinte e cooperativo; acima de tudo, o trabalho em equipe enfatiza a adaptabilidade às circunstâncias. O trabalho de equipe é a ética do trabalho que serve a uma economia política flexível, (...) é a prática de grupo da superficialidade degradante”. (1999, p.118).*

### **1.3. DESEMPREGO, FRAGMENTAÇÃO DE CLASSE E PRECARIZAÇÃO**

Esta nova configuração da reestruturação produtiva com base na adoção do toyotismo altera radicalmente o trabalho industrial dando novos contornos à fragmentação da classe trabalhadora, como por exemplo o surgimento do subproletariado e o desemprego estrutural; impondo novos desafios à solidariedade de

classe, principalmente à atuação do movimento sindical. Surge um novo (e precário) mundo do trabalho (Alves,2000), em que a insegurança objetiva do trabalho condiciona uma insegurança subjetiva do trabalho, alterando as experiências individuais e coletivas constituídas a partir do trabalho como elemento fundante da vida social.

Com o processo de reestruturação uma das principais conseqüências é o desemprego estrutural que resulta em um processo de exclusão social que não atinge apenas os países do chamado terceiro mundo, mas principalmente os países centrais, a exemplo da França, Alemanha, Inglaterra, EUA. O fenômeno do desemprego afeta preferencialmente a força de trabalho mais jovem e os mais velhos. (cf. Pochmann,1999)

No que se refere à fragmentação da classe trabalhadora, podemos constatar a existência de três categorias que dão forma a este processo de forma geral. A primeira categoria é dos trabalhadores estáveis e com garantias que representam cada vez mais uma pequena parcela dos trabalhadores assalariados que conseguem manter seus empregos diante da reestruturação do capital, mesmo com redução salarial e de benefícios sociais. A segunda categoria é composta pelos desempregados, portanto, excluídos do emprego. E a terceira categoria seria a dos trabalhadores instáveis, que têm em comum a instabilidade do emprego e da renda; consideram-se como instáveis os trabalhadores das empresas que são terceirizadas, os que realizam trabalho a domicílio e por encomenda, os cooperativados, os trabalhadores em tempo parcial, os trabalhadores temporários que oscilam freqüentemente da atividade ao desemprego ou vice-versa; e os trabalhadores informais.

Esta fragmentação da classe da trabalhadora demonstra que no mundo do trabalho pós-reestruturação produtiva, há uma precarização das condições de trabalho e vida, que impõe limites às formas de atuação do sindicato tipicamente fordista. Do ponto de vista das relações societárias, a lógica da acumulação flexível busca romper com vínculos sociais constituídos a partir dos coletivos de trabalhos.

Neste sentido, o desemprego e a incerteza do emprego estável têm levado cada vez mais às pessoas à situação de vulnerabilidade. O reaparecimento de “*trabalhadores sem trabalho*” ou dos “*inúteis para o mundo*”, têm colocado em questão os atributos vinculados ao trabalho que servem para caracterizar o status e classificar o indivíduo na sociedade. Segundo Castel (1998), a degradação da condição salarial, seja através do emprego precário (sem carteira assinada, temporário etc.) ou da expulsão do emprego, gera o sentimento de “*uma vida suspensa por um fio*”, cuja perda do status social e a precariedade econômica advinda da degradação da condição salarial têm levado as pessoas, as famílias etc., ao isolamento social e a fragilização de suportes relacionais.

Os trabalhadores estáveis também estão sujeitos à insegurança generalizada provocada pelas transformações da nova ordem produtiva. O estigma do desemprego não tem efeitos negativos apenas para os trabalhadores que se encontram nesta condição, mas atinge todos os empregados. A insegurança objetiva do trabalho que se concretiza com o fenômeno do desemprego produz uma insegurança subjetiva do trabalho, ou seja, o medo do futuro, o isolamento, a descrença nas práticas coletivas e a perda da identidade de classe e do trabalho.

Da mesma forma que produz um novo tipo de trabalhador, o trabalhador flexível (polivalente, capaz de se adaptar às circunstâncias), a reestruturação produtiva promove flexibilização do caráter. “*Talvez o aspecto da flexibilidade que mais confusão causa seja seu impacto sobre o caráter pessoal.(...) Caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem*” (Sennett, 1999:10). Na fase atual do capitalismo de acordo com Sennett, as relações sociais são estabelecidas na perspectiva de “curto prazo” afetando o caráter pessoal dos indivíduos, principalmente porque não oferece condições para construção de uma narrativa linear de vida, sustentada na experiência. A nova ordem concentra-se na capacidade imediata, não leva em conta que a acumulação dá sentido e direito às pessoas, por isso, o trabalho precisa ser flexível e os trabalhadores flexíveis ao tempo de trabalho, às condições de trabalho. A lógica da flexibilidade exige trabalhadores

tolerantes com a fragmentação e que aprendam a lidar com os riscos do trabalho. Sendo assim, o trabalho flexível põe em questão o caráter justamente pela impossibilidade de se constituir laços e vínculos sociais duradouros em uma sociedade cuja dinâmica privilegia as relações de curto prazo.

A reestruturação produtiva, através do fenômeno da flexibilização, instaura um regime de exploração que precariza toda a força de trabalho humana, desde os empregados até os excluídos do trabalho ou em condições instáveis de trabalho. Como observa Bourdieu,

“Constata-se que a precariedade está por toda a parte”. (...) A precariedade afeta profundamente qualquer homem ou mulher exposto aos seus efeitos; tornando o futuro incerto, ela impede qualquer antecipação racional e, especialmente, esse mínimo de crença e de esperança no futuro que é preciso ter para se revoltar, sobretudo coletivamente, contra o presente, mesmo o mais intolerável.”

“ A precariedade se inscreve num modo de dominação de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração” (1998, p. 120,124)

Por isso, trata-se de uma gestão racional da insegurança do trabalho, ou melhor, como afirma Bourdieu, um modo de dominação chamado de “flexploração”. Portanto, a nova ordem produtiva leva ao extremo à lógica do modo de produção capitalista, ou seja, opera em escala inigualável a exploração à força de trabalho humana em favor da acumulação capitalista.

## CAPÍTULO 2

### O PÓLO PETROQUÍMICO DE CAMAÇARI E A CONSOLIDAÇÃO DO MUNDO FABRIL NA BAHIA

*“ Em 10 anos, Camaçari gerou 68 empresas, mais de 23 mil empregos diretos, um faturamento anual da ordem de 3 milhões de dólares e um dos dez maiores pólos petroquímicos do mundo. Uma fábrica de Fazer fábricas.” ( A Tarde, 29.06.1988).*

Pretende-se neste capítulo reconstituir o trajeto histórico e social do Pólo Petroquímico de Camaçari com o objetivo de analisar a configuração do mundo fabril na Bahia e suas particularidades, no que diz respeito ao processo de industrialização no Nordeste, de gestão da força de trabalho e da constituição de um novo segmento de trabalhadores urbanos; bem como, os seus impactos sobre o espaço da Região Metropolitana de Salvador.

Este esforço de reconstrução da trajetória do Pólo é fundamental para se compreender a sua inserção na nova ordem produtiva que foi abordada no capítulo anterior e conseqüentemente as suas implicações para o mundo do trabalho e dos trabalhadores petroquímicos baianos em termos do seu perfil, das condições de trabalho e de vida, e de sua ação coletiva através da atuação sindical nos tempos de hoje.

Na medida em que delimitamos o Pólo Petroquímico de Camaçari como elemento central de análise do mundo fabril na Bahia, necessariamente estaremos sempre nos remetendo à configuração do mundo fabril no Brasil e suas transformações procurando articular os nexos entre o local e o global, uma vez que se trata de processos e relações sociais estabelecidas em uma determinada forma de organização da vida social, isto é, a sociedade capitalista.

## **2.1. A INDUSTRIALIZAÇÃO NO NORDESTE E O SURGIMENTO DO POLO PETROQUÍMICO DE CAMAÇARI**

A implantação do Pólo Petroquímico na Bahia consolida uma das fases mais importantes do processo de industrialização do Nordeste. O Nordeste foi um espaço regional importante para expansão industrial nas décadas 60 e 70 e para o desenvolvimento do capitalismo brasileiro. Durante estas duas décadas houve intensas inversões que modificaram a estrutura industrial da região, fazendo emergir um novo operariado fabril e alterando radicalmente a estrutura do emprego urbano, de forma mais relevante em determinados estados da região em que ocorreram as maiores inversões industriais.

A rápida expansão industrial ocorrida no Nordeste é decorrente em primeiro lugar, da própria essência de seu desenvolvimento ao longo da década de 60 sendo reflexo dos impactos das inversões incentivadas pelo 34/18; e em segundo lugar devido a decisão do início dos anos 70 de que o II Pólo Petroquímico Brasileiro seria instalado em Camaçari, o qual seria o “braço forte” do chamado “eixo químico do Nordeste”.

“A nova industrialização do Nordeste, longe de haver sido uma mera estratégia de desenvolvimento regional calcada num modelo de industrialização incentivada (o 34/18) constituiu-se num momento fundamental do desenvolvimento da acumulação capitalista brasileira, voltado para a homegeinização do espaço econômico nacional, cuja viabilidade foi dada: i) pela capacidade de resposta à necessidade de ativar o setor de produção de bens de capital, especialmente centrado no Sudeste; ii) pela possibilidade de fazê-lo mediante altas taxas de lucro, onde o 34/18 garantia um amplo subsídio ao custo do capital, permitindo penetrar num espaço não monopolístico com empresas monopolísticas” ( Castro, 1998, p.443-444)

Estas mudanças alteraram completamente a estrutura industrial da região Nordeste havendo um declínio da produção de bens de consumo não duráveis em detrimento do aumento da produção de bens intermediários. As empresas de bens

intermediários foram as que mais absorveram investimentos através do sistema de incentivos fiscais e financeiros da época. Configurava-se uma nova divisão social do trabalho que perdia a característica de ser reflexo do mercado regional, uma vez que a estrutura industrial implantada não ocorria em função imediata e única do tamanho da população e da renda per capita da região, mas era resultado da redefinição da divisão social do trabalho no Sudeste.

Outro elemento importante é que esta industrialização se deu de forma desigual com um forte caráter centralizador tanto em termos do porte de capitais investidos como da distribuição espacial dos investimentos realizados. Neste sentido, as Regiões Metropolitanas de Salvador, Fortaleza e Recife foram as áreas de maior concentração das novas atividades industriais com clara especialização setorial (Castro,1988). A Bahia foi bastante privilegiada neste processo, uma vez que se concentram neste estado o maior número de projetos em capital no ramo químico, metalúrgico e minerais não-metalúrgicos apresentando uma significativa especialização setorial; exemplo disso, é que a Bahia foi estado para onde se dirigiu quase a metade das inversões incentivadas.

A partir da década de 70 começa a segunda fase da industrialização no Nordeste com base principal no desenvolvimento do “eixo químico”, o qual tem no Pólo Petroquímico de Camaçari a sua expressão mais absoluta. O ponto inicial para implementação deste complexo industrial é dado no início da década de 70 com a criação de uma central de matérias primas sem qual era impossível avançar significativamente na produção petroquímica da região. Em 1972, é criada a Copene – Petroquímica do Nordeste, através da qual se começou a “gestar” o Pólo Petroquímico da Bahia, o qual começara a funcionar em 1978.

Conforme Rômulo Almeida,

“A idéia do Copec correspondia a uma estratégia regional de desconcentração concentrada por um lado; por outro a utilização da maior oportunidade de indústria básica no Nordeste efetivamente no setor químico, o que não se

limitava a Bahia, mas correspondia a recursos dispersos em Sergipe, Alagoas, Pernambuco e Rio Grande do Norte, o que inspirou a concepção de “eixo químico no Nordeste”, acolhida pelo II PND, do governo Geisel.” (A Tarde, 29.06.1988)

A importância do Pólo Petroquímico extrapola as fronteiras do Estado Bahia tendo relevância nacional dada a grandeza dos investimentos e produção de tal complexo industrial, que com apenas dois anos de existência (1980) era responsável por 50% da produção petroquímica brasileira, bem como era o maior complexo petroquímico brasileiro entre os três existentes e o maior parque produtor petroquímico da América Latina e sétimo no mundo (Suarez,1986,p.108 apud Castro,1988,p.448).

No momento da sua instalação, a complexidade produtiva do Pólo Petroquímico se caracterizava por três aspectos importantes e diferenciadores. Primeiro, tratava-se de um complexo industrial altamente aglomerado, integrado e verticalizado que contava com uma central de matérias-primas integrada a um conjunto de plantas envolvendo toda a rede petroquímica do início até o final da sua produção, sendo que, esta integração se dá através de tubovias que interliga várias plantas permitindo a utilização de processo contínuo nas unidades industriais.

O segundo aspecto importante era a estrutura empresarial implementada que reunia um sócio multinacional, sócio privado nacional e o Estado; sendo que para as centrais de matérias primas seriam controladas pela PETROQUISA como participante majoritária, e no caso dos empreendimentos de segunda geração seriam constituídos no modelo de “joint-ventures”. O terceiro aspecto era a presença de uma influente tecnoburocracia estatal que conseguia se articular com interesses locais, privados nacionais no interior da indústria petroquímica.

A implantação do Pólo Petroquímico na Bahia do ponto de vista local foi resultado das alianças políticas constituídas pelas burguesias locais e internacionais, tendo o Estado como mediador e o principal financiador, sendo importante à participação e a mobilização de grupos privados baianos a exemplo do Banco da Bahia,

Banco Econômico e Odebrecht, os quais tinham claro interesse de intensificar a sua participação no processo de desenvolvimento do capital nacional e internacional. Os interesses da burguesia baiana foram bem representados por um projeto de desenvolvimento regional liderado por um novo tipo de intelectual – o tecnocrata. Neste sentido, a CPE (Comissão de Planejamento Econômico do Estado da Bahia) coordenada por Rômulo Almeida foi importante instrumento de representação dos interesses dos grupos privados, sendo que, toda a sua ação estava sustentada no discurso da eficácia do planejamento e intervenção estatal na defesa dos “interesses baianos”. No entanto,

“a grande concentração de poder nas mãos dos executivos governamentais fez com que a grande vontade política dos grupos privados aparecesse como uma disputa regionalista entre governos e grupos internacionais. Que tal aparência é enganosa, porém, bem o demonstram a participação dos grupos locais em nove das trintas e duas empresas formadas para operar o Pólo, e a posterior privatização estatal criada para produzir os insumos básicos do complexo, como ocorre no caso da mudança de estatuto jurídico da Copene” (Guimarães; Castro, 1990,p.20)

## **2.2. O POLO PETROQUÍMICO COMO SINÔNIMO DO PROGRESSO BAIANO E OS IMPACTOS SOBRE O ESPAÇO URBANO E O MERCADO DE TRABALHO NA BAHIA**

As mudanças ocorridas na Bahia a partir da implantação do Pólo foram bastante significativas, de modo particular na Região Metropolitana de Salvador, tanto em termos quantitativos como qualitativos na redefinição da divisão social do trabalho e da estrutura do emprego urbano, na configuração do espaço urbano, e na atividade econômica do Estado.

Um dos principais impactos do Pólo foi sobre o mercado de trabalho da RMS. Estimula-se que a força de trabalho empregada durante o período de construção das plantas industriais tenha sido de 25 mil empregos em 1977, sendo a construção civil a

atividade de maior absorção da força de trabalho. A cidade de Camaçari transformou-se em um canteiro de obras, constituída por trabalhadores semi-qualificados com baixa remuneração; lócus de recebimento de força de trabalho do interior da Bahia e dos outros estados nordestinos vislumbrados com a esperança de obter emprego. A característica principalmente deste primeiro momento é o uso predatório da força de trabalho.(Silva; Pereira,1986-7, p.03)

A partir do pleno funcionamento do Pólo Petroquímico em 1978, surgem novas ofertas de postos de trabalho permanentes e qualificados com melhor remuneração, que altera significativamente a estrutura do emprego na RMS, principal na cidade de Salvador de onde viria a maior parte dos trabalhadores. Os empregos gerados pelo Petroquímico de Camaçari superaram as expectativas iniciais do Plano Diretor do Copec de 1974 que estimava a geração de 10.000 empregos (Martins; Thery,1980). Como observam Borges e Franco:

“ em pouco mais de sete anos, foram gerados em torno de 20 mil empregos diretos e mais de cerca de 25 mil nas empresas prestadoras de serviços – terceiras. Os postos de trabalho gerados diretamente nas empresas petroquímicas destacaram-se no conjunto da indústria da RMS por pagarem salários acima da média regional, por um nível médio de qualificação/escolaridade da mão-de-obra igualmente elevado, por buscarem a estabilização da mão–de-obra e por concederem benefícios – salários indiretos – usufruídos por parcelas muito reduzidas dos trabalhadores região”. (1997,p.70)

O uso da força de trabalho no COPEC tem em sua gênese a constituição de dois estatutos de trabalhadores fabris, um primeiro se refere ao conjunto de trabalhadores que têm o estatuto de trabalho garantido pela sua contratação direta pelas empresas do Pólo e para quais há certos benefícios concedidos através dos salários indiretos; e o segundo estatuto de trabalho precarizado composto pelo segmento de trabalhadores que têm vínculos de trabalho com empreiteiras (gatas) que realizam serviços gerais, de limpeza, de transporte na área da planta industrial do Pólo, constituindo um conjunto de trabalhadores de “segunda categoria”. Portanto, a força de trabalho do Pólo Petroquímico é heterogênea e têm estatutos de trabalho diferenciados desde o seu

limiar.

Com a implantação do Pólo Petroquímico de Camaçari o espaço urbano da RMS sofre alterações importantes. As cidades de Camaçari e Dias D'Ávila são as que sofrem de imediato com a implantação do Pólo na sua região. Pode-se afirmar que a cidade de Camaçari foi completamente reconstruída com o Pólo, tornando-se a cidade da mão de obra desqualificada e estruturada em torno das atividades ligadas a prestação de serviços e de atividades de comércio para reprodução desta força de trabalho desqualificada residente em Camaçari.

Construiu-se no imaginário social da Bahia que o trabalho no Pólo Petroquímico era uma possibilidade real de ascensão e mobilidade social, e este foi o sonho de milhares de pessoas que deixaram o interior da Bahia, do campo ou da cidade, em busca de um “futuro melhor” e de melhores condições de vida mesmo que fosse a custo de um “emprego de risco”, para escapar das condições de pobreza em que viviam e vivem muitas populações do interior da Bahia, principalmente as oriundas do meio rural.

A migração é outro elemento importante do urbano periférico de Camaçari, exemplo disso é que população da cidade de Camaçari em 1980 era de aproximadamente 69.500 habitantes, e atinge 113.615 habitantes em 1991; o censo de 1991 indica que houve um crescimento de 4,5% a.a. na década 80, período em que o fluxo migratório foi mais intenso, época em chegava a Camaçari em média seis famílias/dia. (Borges e Franco, 1997). O espaço urbano que se configurou nas cidades de Camaçari e Dias D'Ávila foi marcado por uma redundância da pobreza urbana e pela precariedade da infra-estrutura. Segundo Martins e Théry, a configuração do espaço urbano destas cidades apontava para uma direção contrária do que fora planejado pelo Plano de Diretor do Copec de 1974, no qual se afirmava:

“as localidades de Camaçari e de Dias D'Ávila receberão tratamento urbanístico que permitirá a sua preparação para absorver o extraordinário acréscimo de população induzido pelas novas atividades petroquímicas” (1980, p.109).

Observa-se que o tratamento urbanístico dado às estas localidades foi totalmente diferente do que fora planejado. Devido a precariedade do urbano nestas localidades, 85% da mão de obra empregada no Pólo em 1980 não residiam em Camaçari mas em Salvador, sendo que residiam em Camaçari apenas a população com baixa renda, contrariando mais uma vez o Plano Diretor do COPEC que previa a fixação da força de trabalho na cidade de Camaçari (Idem,ibidem). Em pesquisa realizada em 1986 em decorrência da revisão do Plano Diretor do COPEC constatou-se que Salvador continuava sendo o lugar de moradia escolhido por 71% dos trabalhadores.

A falta de infra-estrutura da cidade de Camaçari também é um elemento que se encontra presente na pauta de reivindicações sociais na década de 80 das campanhas salariais do Sindiquimica, a exemplo da *“recomendação às empresas de maior empenho em construir um Hospital em Camaçari com unidades de tratamento de queimados, radiologia, traumatologia e laboratório de toxicologia”*(Lopes,1987,p.25).

Neste sentido é importante ressaltar que

“(...) embora o urbano não seja um fenômeno que se constitua a partir apenas da industrialização, é tenazmente definido por esta. Com efeito, o urbano industrial sedia, além dos aparelhos burocráticos do Estado, do capital simultaneamente, espaço de reprodução de força de trabalho e de uma multiplicidade de capitais. É sede do processo contínuo de mercantilização dos elementos que integram a pauta de vida urbana e portanto, mercado, sobretudo mercado de trabalho”.(Borges; Franco,1997, p.66)

Diferentemente de Camaçari, os impactos do Pólo Petroquímico sobre o urbano de Salvador possibilitaram a formação de uma classe média com padrão de consumo e de vida diferenciado, promovendo o surgimento de novos hábitos de consumo e novos investimentos como por exemplo na expansão imobiliária nos bairros de Brotas, Cabula, Paralela e Pituba, e na orla marítima de Salvador, Lauro de Freitas e Camaçari. Para os trabalhadores petroquímicos mais qualificados e com elevado nível de renda, Salvador

não é simplesmente uma cidade dormitório, mas aonde eles constroem o seu mundo social e Camaçari é apenas o local de trabalho.

O desenvolvimento da cidade de Salvador nos anos 80 está estritamente relacionado com a implantação do Pólo Petroquímico de Camaçari. O Jornal A Tarde de 29.06.1988 publicou dois cadernos especiais comemorativos dos 10 anos do Pólo Petroquímico de Camaçari, no qual diversas empresas dos mais diversos setores da economia baiana prestaram homenagens ao aniversariante mais ilustre da terceira fase da Industrialização na Bahia, o Pólo Petroquímico. Entre as homenagens se destacam as seguintes:

**“ 4.800 horas depois...Cada vez mais oferecendo soluções para o nosso dia-a-dia , o Pólo chega aos seus dez anos à maturidade, caminhando para ser duplicado e para consolidar o desenvolvimento do país no setor. O Consórcio Villa's Village oferece a solução, para quem nesses 10 anos enfrentou 4.800 horas de estrada (casa-trabalho-casa), que correspondem 200 dias, quase um ano perdido: esta solução é o Villas do Atlântico, situado a meio caminho entre o desenvolvimento do Pólo e as atrações que Salvador oferece. Morando em Villas do Atlântico você vai ter mais tempo para dormir, para sua família e seu lazer...”**

**“ Um edifício que a Andrade Mendonça gostaria de ter construído. 10 anos do Pólo. 10 anos de desenvolvimento. Quando o Pólo foi criado a Andrade Mendonça tinha apenas um ano. Mas contribuiu, mesmo assim, de forma indireta no seu desenvolvimento. Construindo dezenas de prédios residenciais e comerciais que abrigaram a gente do Pólo e da Bahia”**

**“ O que é que a força do Pólo tem a ver com o charme do Iguatemi? Além do sucesso, tanto o Pólo quanto o Iguatemi têm a ver com o crescimento e o desenvolvimento da Bahia. Os dois foram responsáveis por grandes transformações na vida dos baianos. Cada um com seu charme. Os dois com muita força.”**

**“ Pólo, o combustível mais importante da nossa frota. Há 12 anos atrás a LM iniciava suas atividades. Hoje já conta com 1.200 veículos, gerando 600 empregos diretos e 3.000 indiretos. Mas estes números só foram conquistados graças ao desenvolvimento do Complexo Industrial que é o sinônimo do progresso da Bahia.”**

**“ Moviada a Pólo. LOQUECAR.”**

**“ Se nós deixássemos de homenageá-lo nesta data, seria o mesmo que vir à Bahia e não ir ao Bonfim, Axé Pólo, Axé”. Homenagem da JOBCENTRO – Mão de Obra Temporária.**

**“ De um Pólo a Outro. O Pólo de Camaçari gerou milhares de empregos e bilhões em divisas. Impulsionou o desenvolvimento, tirando a Bahia da condição de Estado praticamente agrícola para projetá-la como grande produtor nacional de Petroquímicos. O Pólo mudou a face da Bahia”. Homenagem da Construtora OAS.**

**“ Em 10 anos, Camaçari gerou 68 empresas, mais de 23 mil empregos diretos, um faturamento anual da ordem de 3 milhões de dólares e um dos dez maiores pólos petroquímicos do mundo. Uma fábrica de fazer fábricas.” BNB. Matéria-prima do desenvolvimento regional. Camaçari, 10 anos. O Nordeste cumpre seu papel.**

**“ Econômico. O primeiro Banco a acreditar no Pólo. Há 10 anos, o apoio do Econômico tem sido decisivo para o desenvolvimento do Pólo Petroquímico de Camaçari, mantendo lá maior rede de postos de serviços e participando efetivamente, de forma acionária, em várias empresas”.**

As homenagens expressam de uma forma geral a importância do Pólo Petroquímico para dinamização da economia baiana e da RMS, principalmente gerando uma gama de atividades na área de serviços e lazer, transporte, construção civil etc. O Pólo Petroquímico é sinônimo direto de desenvolvimento da industrialização do Nordeste e do progresso da Bahia.

### **2.3. O POLO PETROQUÍMICO DE CAMAÇARI E SUAS MINÚCIAS: ENTENDENDO O PROCESSO PRODUTIVO E O PROCESSO DE TRABALHO.**

Até o momento o que fizemos foi uma tentativa de circunscrever o lugar do Pólo

Petroquímico no processo de industrialização e os seus impactos para a estrutura do emprego urbano e do espaço urbano na RMS. Interessa-nos agora compreender o processo produtivo e o processo de trabalho deste sítio industrial, com o objetivo de aprofundar as características das condições de trabalho e do tipo de trabalhador demandado por este parque industrial e a emergência de novos atores políticos surgidos a partir da relação capital x trabalho sintonizados com as tendências da classe operária no âmbito nacional.

A principal característica da indústria petroquímica é que se trata de uma indústria de processo contínuo, isto é, *“o processo produtivo realiza-se sem solução de continuidade e não exige a manipulação de insumos e produtos, ou seja, o contato entre o trabalhador e o produto”* (Guimarães,1990). Três aspectos são importantes para caracterizar a indústria de processo contínuo: 1) o aspecto tecnológico; 2) o aspecto econômico; 3) a organização do trabalho e a mão de obra (Druck,1999).

No que se refere ao aspecto tecnológico, observa-se que o processo produtivo consiste em submeter os insumos tais como, gás natural, nafta, gasóleo, hidrogênio e outros, a determinadas condições de temperatura, pressão, volume, densidade com o objetivo de obter, por meio de reações físico-químicas, a desintegração e transformação em substâncias de composição distinta.

Os processos podem ser distinguidos pelo ponto de transformação química que realizam, sendo que, estes processos podem ser divididos em três níveis: i) os processos básicos que produzem a partir do gás natural, do oxigênio e da nafta um conjunto de produtos aromáticos como o benzeno, tolueno, amônia, oleofinas, eteno, buteno, butedieno ( 1ª geração); ii) os processos intermediários, que a partir de insumos e produtos básicos fabricam outros produtos para novos processos petroquímicos, a exemplo do óxido-eteno, estireno etc. (2ª geração); iii) os processos finais que produzem outros produtos para a transformação industrial de outros ramos (3ª geração). É importante observar que as empresas de processos básicos e intermediários são as que exigem maior grau de investimento e escala de produção,

assim como, maior absorção da força de trabalho. (Guimarães,1990; Druck,1999).

As indústrias de processo contínuo geralmente são constituídas por grandes plantas cujos equipamentos (dutos, torres, chaminés, gasodutos etc.) são totalmente integrados permitindo o processo contínuo, além disso, os equipamentos estão dispostos em uma seqüência difícil de ser alterada apresentando baixo nível de flexibilidade.

No caso do Pólo Petroquímico a maioria das empresas estão interligadas por meio de dutos a uma central de matérias-primas, que é a Copene Petroquímica do Nordeste, a qual recebe derivados de Petróleo da Refinaria de Lindolfo Alves em Madre de Deus, principalmente o nafta, transformando-os em petroquímicos básicos que são fornecidos as indústrias vizinhas de 2ª geração, que por sua vez, fabricam produtos intermediários e finais.

Além de fornecer matérias-primas, a Copene também fornece utilidades como energia elétrica, vapor, água e ar necessários para o desencadeamento dos processos. Outro exemplo, é que o Pólo Petroquímico de Camaçari é interligado através de etenoduto com mais 400 km de extensão ao Pólo Cloroquímico de Maceió. Além disso, o Pólo Petroquímico de Camaçari fica localizado estrategicamente a 40 Km de Salvador, a 30 Km da Refinaria Landolfo Alves/ Mataripe e a 20 Km do Centro Industrial de Aratu, permitindo desta forma o uso de três portos da região: o de Salvador, o de Madre de Deus (Petrobrás) e o Porto de Aratu para o escoamento dos seus produtos.

O controle do processo acontece em três níveis: primeiro se dá junto a cada máquina ou equipamento, exigindo uma intervenção dos operadores, os quais devem estar sempre atentos ao bom desenvolvimento da produção e preparados para intervir sempre que ocorra algum problema; segundo, através de um sistema automatizado que controla os parâmetros estabelecidos comparando com os ativos e corrigindo sempre que necessário; e terceiro, o controle se dá por intermédio de um sistema centralizado

de informações através de uma sala de comando central (geralmente painéis de controle) que dispõem de informações sobre todo o processo. (idem, ibidem)

No que refere aos aspectos econômicos geralmente é destacado o descompasso entre ritmo de produção e ritmo de trabalho, no qual a produtividade depende muito mais dos rendimentos totais dos equipamentos do que do trabalho. A produtividade é cada vez mais assegurada quanto menor tempos-mortos houver no processo de produção.

Tratando-se da organização do trabalho e da mão-de-obra, observa-se que a característica principal é que a intervenção humana é restringida ao monitoramento e controle de equipamentos e dispositivos, à manutenção de equipamentos e às atividades de apoio. Para cada uma das atividades do processo há um segmento de trabalhadores com funções e responsabilidades diferentes, quais sejam: os operadores de processo, os operadores da manutenção e auxiliares de produção. Para cada um destes seguimentos há diferentes requisitos de qualificação, sendo que, no caso dos operadores de processo e de manutenção são exigidas um maior nível de qualificação, e para os auxiliares de produção que exercem atividade de apoio (como por exemplo alimentação de máquinas, limpeza de equipamentos, transportes de materiais etc.) o nível de qualificação exigido é menor. (Idem)

Nos estudos sobre a indústria petroquímica as análises sobre o processo produtivo e processo de trabalho tendem a ser marcadas por um forte determinismo tecnológico, uma vez que a intervenção humana é considerada como secundária no processo produtivo já que a produção é um resultado de reações físico-químicas assegurado pela qualidade e eficiência dos equipamentos. Segundo Druck, as descrições sobre as características técnicas do processo de produção tende a separar a operação propriamente dita do controle da operação, dando a entender que primeiro ocorre um conjunto de reações físico-químicas e em seguida os operadores entram em ação para verificar se tudo aconteceu de forma correta. No entanto afirma autora,:

“ O controle dos processos e/ou equipamentos e sua manutenção, realizados em diferentes momentos e localizados em diferentes lugares do fluxo da produção – tarefa dos trabalhadores – é uma atividade crucial, sem a qual não há a confiabilidade e segurança no funcionamento “autônomo” dos equipamentos, sendo, portanto, parte integrante e integrada do processo de produção contínua. (1999, p.161)

Em decorrência do alto grau de automação das indústrias de processo contínuo, ressalta-se o surgimento de um novo tipo de trabalhador, de uma nova classe operária, cujo conteúdo do trabalho é caracterizado como polivalente, uma vez que o trabalhador precisa ter conhecimento de todo o processo de produção para saber intervir no momento certo. Os estudos apontam para uma superação do trabalho taylorizado, ou seja, que há uma superação entre a execução (trabalho manual) e a concepção (trabalho intelectual) permitindo romper com a alienação do trabalho.

No entanto, é possível afirmar que esta tendência não é universal, tomando o caso do Pólo Petroquímico de Camaçari, o “trabalhador parcelizado e fragmentado” não foi substituído pelo “trabalhador polivalente”, mas os dois convivem no mesmo ambiente de trabalho e são necessários ao processo contínuo, tendo níveis de qualificação, de posição hierárquica, de decisão e liberdade diferenciadas; exemplo disso, são os operadores de processo que eram divididos em três níveis hierárquicos diferentes: i) operador de processo I – operadores de campo que realizam leituras de medição de variáveis e manipulam válvulas e bombas, a fim de corrigir parâmetros do processo; ii) operador de processo II – operadores de painel de controle que têm a responsabilidade de monitorar o painel de controle supervisionando o processo; iii) operador de processo III – são operadores chefes encarregados por toda supervisão do processo de produção.

Ao se destacar a importância de um novo trabalhador demandado por este tipo de processo de produção há uma tendência a se dar uma maior importância ao trabalho dos operadores de produção, porém, os operadores da manutenção são indispensáveis

para assegurar o processo produtivo, uma vez que são responsáveis pela realização dos serviços de prevenção e correção dos equipamentos. Os trabalhadores da manutenção são em sua maioria trabalhadores especializados, portadores de um ofício (nas áreas de eletricidade, mecânica, eletrônica, instrumentação) com formação de nível técnico. O trabalho dos operadores da manutenção tem o mesmo grau de responsabilidade e importância quanto dos operadores da produção, já que a manutenção dos equipamentos exige cuidados especiais devido aos tipos de produtos e matérias-primas utilizados que contêm alto índice de risco e periculosidade.

A importância do trabalho humano na indústria de processo contínuo, como é o caso do Pólo Petroquímico, é de fundamental importância para garantir o sucesso do processo de produção como afirma Druck. Embora alguns autores da sociologia do trabalho afirmem que o ritmo de produção não depende do ritmo de trabalho, cujo papel do trabalhador é de um “vigilante passivo” cabendo as tecnologias de controle digital o papel de auto regulação do processo produtivo. Porém, a capacidade de prever problemas ou falhas no processo é peculiaridade específica do trabalhador e não das máquinas. Sendo assim, a intervenção humana é essencial para o processo de produção, tanto é verdade, que o processo de reestruturação produtiva que ocorre nas indústrias do Pólo Petroquímico nos anos 90 tem como objetivo central as mudanças na política de pessoal, de gestão e organização do trabalho com o objetivo aumentar a produtividade dado as novas exigências de competitividade no mercado internacional.

#### **2.4. A EMERGÊNCIA DE UM NOVO TIPO DE TRABALHADOR E A CONSOLIDAÇÃO DO MUNDO FABRIL NA BAHIA**

O Pólo Petroquímico de Camaçari consolidou um novo padrão de gestão de trabalho na Bahia, e conseqüentemente criou um novo seguimento de trabalhadores, tornando hegemônico um modo de trabalho e de vida que se iniciou com a instalação da Petrobrás (RLAM), isto é, o trabalho assalariado industrial. Instaura-se a partir da década de 80 uma cultura fordista de trabalho, *um novo padrão de racionalidade na atividade produtiva*.

Mas, quais são os traços gerais do trabalho e do trabalhador no Pólo Petroquímico de Camaçari?

Quando se falava de trabalhadores do Pólo Petroquímico o traço mais consensual é que se tratava de trabalhadores com elevado padrão salarial acima da média do mercado de trabalho regional, a justificativa para tal consenso parece elucidar os traços do trabalho e do trabalhador “*Poleiro*”:

- 1) trata-se de um trabalho com elevado nível de escolaridade com formação em nível médio técnico ou superior;
- 2) é um trabalho onde o compromisso e a atenção do trabalhador são particularmente indispensáveis para assegurar o processo de produção dada a complexidade tecnológica e altos investimentos aplicados nas plantas;
- 3) é um trabalho cuja produtividade é mais elevada que a do parque industrial, principalmente para o conjunto das indústrias de transformação na Bahia;
- 4) o risco e a periculosidade faz parte do cotidiano do trabalho no Pólo, seja pelo perigo que cada trabalhador está exposto na atividade que exerce junto ao posto de trabalho, ou pelo risco de acidentes no conjunto de plantas que compõe o Pólo, devido a natureza dos produtos e materiais que são utilizados que operados em condições de alta temperatura e/ou pressão contém grande risco de vida para os trabalhadores nas plantas industriais, bem como, ao próprio meio-ambiente;
- 5) trata-se de um trabalho cuja jornada de trabalho se realiza em regime de turnos que diferencia os trabalhadores petroquímicos da maioria dos trabalhadores locais; além disso, o regime de turnos altera o ritmo biológico do organismo de cada trabalhador, bem como, é um elemento chave de

dissociação dos ambientes de convívios extra-fábrica, reduzindo os espaços de sociabilidade dos trabalhadores. (Castro,1988)

Este novo seguimento de trabalhadores é considerado tipicamente fordista, isto é:

“ (...) constitui um conjunto de trabalhadores “ fordistas”, porque incluído no emprego formal, com um padrão salarial bem acima da média do mercado, com uma ampla política de welfare state empresarial, o que lhe garante um amplo acesso aos bens de consumo – formas de persuasão típicas da gestão fordista; ao mesmo tempo estes trabalhadores são obrigados a se subordinarem a um controle extremamente rígido do processo de trabalho, com uma disciplina fabril muito automatizada, com modalidades de contratação – como o trabalho de turno – que restringem seu convívio social, até mesmo com suas famílias, interferindo diretamente em todas as formas de sociabilidade, pois que limitadas e determinadas pelos seus horários “irregulares” de trabalho” (Druck, 1999,p.175-176).

Desta forma, o novo padrão de gestão e organização do trabalho do Pólo Petroquímico instaura uma nova forma de trabalhar e de viver, característica do fordismo abordada por Gramsci em “Americanismo e Fordismo”. Esta nova forma de trabalhar traz consigo novas estratégias de disciplina e controle sobre os trabalhadores, exemplo típico disso é o regime de trabalho em turnos. Além disso, há uma clara separação entre trabalho administrativo e trabalho técnico/produtivo, já que os trabalhadores administrativos não trabalham em regime de turno.

Ao mesmo tempo em que o novo padrão de gestão do Pólo possibilita a constituição de um seguimento de trabalhadores homogêneos com identidade de classe em torno do trabalho fordista, possibilita a segmentação e o aumento das distâncias ( entre trabalhadores) no mercado de trabalho através de formas de trabalho (formas de contratação) bastante distintas das presenciadas nas empresas, como é o caso do trabalho nas “gatas” que prestam serviços nas plantas industriais do Pólo. Criase um mundo fabril em que convivem duas formas de trabalho, o trabalho dos

“incluídos” pelo padrão fordista e dos trabalhadores “excluídos”.

Este novo seguimento de trabalhadores que surge a partir da década 80 foi objeto de estudo de vários autores no que diz respeito à formação de uma moderna classe operária na Bahia. Embora estes trabalhadores apresentem características diferenciadas do mercado de trabalho regional não se constituíram enquanto uma “aristocracia operária”. A inclusão dos trabalhadores petroquímicos no mundo fabril tipicamente fordista não foi o suficiente para garantir a construção de uma identidade com os interesses das empresas. (Guimarães e Castro, 1990)

A gestão do trabalho nas empresas do Pólo Petroquímico de Camaçari foi marcada desde o início, por um caráter autoritário e despótico, não havendo instituições fabris que permitissem a participação operária nas questões referentes às condições de trabalho e das relações sociais na produção, típico do empresariado brasileiro. Desta forma,

“ 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”. (Guimarães e Castro, 1995, p.32)

Em estudo realizado sobre os operadores de processo da indústria petroquímica com nível técnico, Agier e Guimarães (1995) demonstram como o autoritarismo da política fabril possibilita a construção de uma identidade operária em conflito, em que os trabalhadores não se reconhecem como “técnicos” mas como “peões”. É interessante observar que a construção da “identidade em conflito” é resultado de uma cultura de trabalho autoritária que traduz muito bem a subordinação típica da organização taylorista do trabalho, expressa na separação entre engenheiros e operadores, entre concepção e execução. Os autores apresentam um depoimento de trabalhador petroquímica que elucida este tipo de subordinação:

**“ 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 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 de 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 Fulano de Tal, sabe, sempre costumam dizer: ‘ Ah, esse troço aqui, nem tá legal aqui não, vamos tirar daqui e colocar aqui’, fica a critério dele. Lógico, ele que é o doutor. É terrível!” ( Instrumentista-projetista, química) (idem,ibidem,p. 52)**

A fala deste trabalhador deixa evidente que um dos principais aspectos do taylorismo, que é o despotismo na fábrica através dos níveis de conhecimento formal. Os trabalhadores se reconhecem como “peões” justamente porque estão subordinados a uma autoridade superior que detém o poder e o monopólio das informações, exercido pelos engenheiros.

Diante das condições de trabalho e da política fabril autoritária e despótica, a resistência operária se tornou sólida e organizada. O Sindiquímica emerge como um ator social capaz de articular a luta política dos trabalhadores e centro de referência para os movimentos sociais na década de 80, marcado por um forte discurso “anti-patronal” e “anti-estatal”. A consolidação do mundo fabril Bahia não se deu sem resistência e luta operária, mas foi elemento de tal processo.

Embora os trabalhadores do Pólo Petroquímico emergissem como trabalhadores prósperos, incluídos por um padrão fordista de trabalho. A inclusão fabril não foi suficiente para amortecer as mobilizações dos trabalhadores das empresas químicas e petroquímicas. Exemplo disso, é que os trabalhadores liderados pelo sindicato realizaram uma greve geral no Pólo Petroquímico em 1985, diante das condições de vida e de trabalho e da conjunta nacional marcada por uma crise inflacionária aguda,

paralisando pela primeira vez no mundo um Pólo Petroquímico.

Portanto, se é possível afirmar que na sua primeira década o Pólo era “*uma fábrica de fazer fábricas*”, também é verdade que o Pólo foi “*uma fábrica de resistência operária*”. A relação capital x trabalho no Pólo Petroquímico de Camaçari possibilitou a constituição de um seguimento de trabalhadores com identidade coletiva de trabalho, com capacidade de direção política e mobilização entre os trabalhadores. É justamente sobre a resistência operária dos “trabalhadores prósperos” que as mudanças na gestão e organização do trabalho implementadas a partir da década de 90 terão o seu efeito mais devastador, dando novos rumos ao mundo fabril na Bahia.

### CAPÍTULO 3

#### **REESTRUTURANDO FÁBRICAS E DESESTRUTURANDO TRABALHADORES: as conseqüências da *gestão racional da insegurança do trabalho* no Pólo Petroquímico de Camaçari/Ba**

Neste capítulo o nosso esforço é buscar a unidade analítica que articule teoria e a prática na tentativa de clarificar e esclarecer as interrogações propostas a cerca do objeto de estudo. Trata-se do momento de diálogo entre teoria e prática, ou se preferirmos, entre a análise teórica e análise empírica. É o ponto de mutação entre as nossas formulações teóricas sobre o mundo do trabalho e o próprio mundo do trabalho expresso nas falas dos trabalhadores entrevistados. O mundo do trabalho não é uma abstração e nem tão pouco caprichos da imaginação de meia dúzia de cientistas sociais, mas é resultado da práxis dos homens que se articulam em torno do trabalho e se constituem como sujeitos sociais informados por uma experiência de trabalho que têm como fio condutor uma relação de dominação de uma determinada formação societal, qual seja: a relação de dominação entre capital e trabalho.

Se afirmamos que o mundo do trabalho não é ficção científica, faz-se necessário dizer a que mundo do trabalho estamos nos referindo. Estamos falando do mundo dos trabalhadores do Pólo Petroquímico de Camaçari que emerge como um novo segmento do proletariado urbano do Nordeste e da Bahia no final da década de 70 e como uma central de resistência operária ao longo da década de 80. Ao se falar do mundo do trabalho dos petroquímicos da Bahia não é nosso intuito reduzir a nossa abordagem a uma análise de particularismos que não permita estabelecer diálogo com a literatura sociológica, no que diz respeito às conseqüências da nova ordem produtiva do capitalismo contemporâneo para a realidade brasileira .

### **3.1. A INSERÇÃO DO BRASIL NA NOVA ORDEM PRODUTIVA E SUAS CONSEQÜÊNCIAS**

A inserção do Brasil na nova ordem produtiva mundial resultou em um contingente de mudanças que perpassam todas as esferas da sociedade brasileira, cujo domínio do econômico sobre o político ou social, torna-se central nas decisões e nas políticas implementadas pelo Estado. A nova ofensiva do capitalismo, na década de 90, no Brasil tem como característica preponderante a desregulamentação do Estado, através das privatizações e a adoção de uma política austera de abertura comercial para o capital externo, tendo como fundo político o ideário das políticas neoliberais. Aliado a isto, combina-se as novas exigências de competitividade com o advento da globalização econômica estabelecendo novos padrões de produtividade e qualidade, sem os quais as empresas não conseguiriam se manter competitivas no mercado internacional e com tendências cada vez mais fortes para a concentração de capitais e fusões de empresas etc.

Durante a década de 90 a economia brasileira sofre uma das suas piores crises, apresentando pífios índices de crescimento, a exemplo do PIB brasileiro, que no início da década, apresentou a taxa de 4%, resultando na falência de várias empresas, aumento do desemprego e deterioração do mercado de trabalho. A política industrial toma novos rumos e abandona-se o modelo de substituições de importações, fazendo com que as empresas nacionais tenham que se adaptar aos padrões da economia globalizada. É durante o governo Collor que as políticas de cunho neoliberal começam a ser implementadas no Brasil e, no governo de Fernando Henrique Cardoso, consolidaram-se de forma orgânica e articuladas com medidas que precarizaram ainda mais as relações de trabalho, a exemplo do contrato temporário de emprego.

É importante observar que a década de 90 também significou, no plano político, a derrota da classe trabalhadora que, por pouco, não vislumbrou a quimera de ter pela primeira vez na presidência da república um operário sindicalista. A ofensiva burguesa

se impunha com vigor em um jogo de forças políticas completamente desfavoráveis à classe trabalhadora. Neste sentido, a ação dos sindicatos encontrará grandes barreiras e obstáculos haja vista que as novas estratégias políticas e empresariais que serão adotadas na inserção do Brasil na nova ordem produtiva irão “*quebrar a espinha dorsal*” dos sindicatos. A reestruturação que será desenvolvida pela classe dirigente resultará em um enfraquecimento e fragilização da ação sindical impondo novos desafios para o sindicato combativo e classista que tivera grande vigor durante o período de redemocratização do País, principalmente no final dos anos 70 e durante a década de 80.

A resistência operária dos trabalhadores emergentes como novos atores políticos da luta de classes no Brasil na década de 80 apresentaram uma grande capacidade de organização no chão e fora da fábrica, realizando greves, operações tartarugas, piquetes nas portas das fábricas contra a adoção de novas formas de gestão e organização do trabalho, a exemplo dos círculos de controle de qualidade e da automação (Antunes, 1988); encontrará dificuldades de articulação perante as novas formas de consentimento operário que serão adotadas pelos empresários, as quais estabelecem uma relação individualizada do trabalhador com a empresa, tornando o papel do sindicato em certo sentido secundário, fragmentando desta forma, os coletivos de trabalhos.

Durante a década de 90, a resposta do empresariado brasileiro frente aos novos desafios impostos pela crise econômica e as novas exigências para se manterem competitivos no mercado, é a busca e adoção de novas tecnologias e novas formas de gestão e organização do trabalho que possibilitassem a gerência capitalista apresentar novos saltos no balanço financeiro das empresas. O empresariado brasileiro opta pela adoção do toyotismo enquanto modelo hegemônico da reestruturação produtiva em maior grau e intensidade. O lema do patronato se traduz em palavras chaves: competitividade, produtividade, e qualidade. Estas palavras de ordem são expressões da obsessão empresarial pela redução dos custos e aumento da produtividade e dos lucros, predominante da conjuntura econômica e social da década de 90.

Na busca persistente desta obsessão, reestruturar o patrimônio, reduzir e extinguir níveis hierárquicos, reestruturar as bases tecnológicas de produção; fundir ou incorporar novas empresas, flexibilizar e reduzir os salários, demitir trabalhadores, aumentar a carga de trabalho são os processos que consolidaram uma reestruturação produtiva sistêmica cujas conseqüências foram os trabalhadores que sofreram “*na pele*” em termos objetivos e subjetivos.

A reestruturação produtiva sistêmica que se dá no Brasil a partir dos anos 90 baseia-se na adoção de algumas práticas do modelo japonês (o toyotismo) de gestão e organização do trabalho como forma estratégica de enfrentar os desafios do início da década. A nova estratégia procura responder, por um lado, às novas diretrizes do Governo Collor principalmente no que se refere ao abandono da política de substituição de importações com a queda de alíquotas comerciais e inserção do país na economia globalizada, e por outro, pelas novas exigências internacionais quanto aos padrões de qualidade das mercadorias para competição no mercado.

O modelo japonês como modelo hegemônico da reestrutura sistêmica assume formas nacionais, uma vez que não se trata da importação de um modelo estático de organização e gestão do trabalho, por isso é preciso levar em conta as particularidades das formações históricas de cada país. Assim como, não é possível afirmar que no Brasil ocorreu um pleno desenvolvimento do padrão fordista, a exemplo dos países centrais, mas um fordismo periférico em que certos aspectos foram consolidados no “welfare state privado”, cujo exemplo típico maior está nas empresas estatais como a Petrobrás, Banco do Brasil etc. Sendo assim, também é verdadeiro que a adoção do modelo japonês não acontece da mesma forma como no Japão, mas os seus principais aspectos são adaptados e generalizados na realidade brasileira desde a indústria, passando pelo serviço público até o setor de serviços, comércio... etc. Entre os aspectos principais adaptados e generalizados encontram-se a qualidade total e a terceirização. Estas práticas tornaram-se a “*alma do negócio*”, a alma que dá vida às palavras de ordem: competitividade, produtividade e qualidade.

A qualidade total assume um caráter epidêmico durante a década de 90, pois, esta é considerada como a “década da qualidade”, baseado no programa 5S do modelo japonês, isto é, um programa sintetizado em cinco palavras japonesas iniciadas com a letra S : *seiri, seiton, seisou, seiketsu e shitsuke*, que foram traduzidas para a realidade brasileira como senso de utilização, senso de ordenação, senso de limpeza, senso de saúde e senso de autodisciplina. Através dos programas de qualidade total busca-se alcançar melhores níveis de produtividade com redução de custos de uma forma geral, exemplo disso, são a série de ISO 9000 que funcionam como certificados que atestam que as empresas estão de acordo com os padrões internacionais exigidos. Pretende-se, também, alcançar o envolvimento dos trabalhadores com os objetivos das empresas, através de um processo de convencimento em que os trabalhadores são considerados como sujeitos importantes para que os novos padrões de qualidade das empresas sejam alcançados, o que pode ser bem traduzido nos objetivos e metas que são estabelecidos para cada trabalhador em troca da manutenção do seu emprego, a exemplo da assiduidade no trabalho, acidentes de trabalho zero etc.

Ao passo que a gerência capitalista forja no “*chão da fábrica*” uma “cultura da qualidade” como nova cultura do trabalho que visa o sucesso da empresa enxuta que pode obter maior produtividade com menores custos. Por outro lado, os benefícios de tais práticas para os trabalhadores não se traduzem em melhoria na qualidade de vida, mas em precarização das condições de trabalho, a exemplo do acúmulo de funções, da intensificação do trabalho que, vem ocasionando o aumento de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. A luta da gerência capitalista é para canalizar toda a capacidade subjetiva dos trabalhadores através de um processo de envolvimento harmonioso entre capital e trabalho que anule os conflitos e as resistências dos trabalhadores.

Nesta direção, a adoção da terceirização complementa a estratégia capitalista para sair da crise. Se, com a qualidade total, o interesse da gerência capitalista é conseguir o envolvimento subjetivo de cada trabalhador no local de trabalho; com a

terceirização, a gerência capitalista busca fragmentar os coletivos de trabalho, aprofundando as diferenças intra e extra fabril no seio dos próprios trabalhadores.

A terceirização caracteriza-se pela externalização das atividades de uma determinada empresa para empresas subcontratadas ou terceiras, sendo um processo de descentralização das atividades das empresas que passa atuar em forma de rede de cascata. Fazendo um histórico do processo de terceirização no Brasil, Druck (1999, p.157) observa que existem cinco tipos de terceirização: 1) o trabalho doméstico ou trabalho a domicílio, que se caracteriza geralmente pela subcontratação de trabalhadores autônomos sem carteira assinada e é mais recorrente nas empresas dos setores tradicionais da indústria, a exemplo da indústria de calçados; 2) as empresas fornecedoras de componentes de peças, exemplo típico da subcontratação na forma de rede de fornecedores que dispõem de instalações e mão-de-obra próprias, mas que produz exclusivamente para as grandes empresas contratantes; 3) subcontratação para serviços de apoio, trata-se da subcontratação de empresas especializadas prestadoras de serviços que realizam seu trabalho na maioria das vezes dentro das plantas das contratantes; 4) a subcontratação de empresas ou de trabalhadores autônomos nas áreas produtivas ou nucleares, a qual se pode dar tanto pela realização do trabalho dentro da planta da contratante como pode ser realizado fora da planta, no caso na empresa contratada; 5) a quarteirização, isto é, empresas contratadas que têm como finalidade gerir contratos de empresas terceiras.

Durante a “década da qualidade” a terceirização assume um caráter indiscriminado e atinge todos os setores industriais, tendo novos contornos quantitativos e qualitativos. Observa-se que não só as atividades meios são terceirizadas mas também as atividades fins, no caso das indústrias químicas e petroquímicas, as atividades de manutenção e produção. Desta forma, a terceirização dissemina o terror entre os trabalhadores das empresas que sofrem com medo de perder o emprego para um terceirizado ou de se tornar um trabalhador terceirizado, assim como, possibilita o surgimento de práticas de discriminação dos trabalhadores (empregados diretos das empresas) para com os das empresas terceiras criando uma

diferenciação social do e no trabalho.

O processo de terceirização intensifica a precarização do trabalho no Brasil, uma vez que estatuto de trabalho terceiro significa perda de direitos trabalhistas, redução de salários e benefícios sociais típicos do trabalho fordista. Alguns estudos têm observado que as condições de trabalho e saúde nas empresas terceiras são péssimas, colocando em risco a vida dos trabalhadores. O crescimento da terceirização também contribuiu para o aumento do emprego sem carteira assinada, das pequenas e médias empresas e da informalidade, sendo portanto, um elemento importante da desestruturação do mercado de trabalho do Brasil na década de 90.

Um dos aspectos mais perversos da terceirização recai sobre a ação coletiva dos sindicatos. Os sindicatos, durante a década de 90, encontraram novos desafios no que diz respeito à capacidade de mobilização e poder de barganha, e em grande parte, a terceirização tem efeito corrosivo sobre ação dos sindicatos, já que em um mesmo local de trabalho pode haver base de representação de vários sindicatos. Em uma determinada empresa é possível que haja mais de três sindicatos para representar o conjunto de trabalhadores, como é o caso de empresas do ramo petroquímico, em que seus empregados podem ser representados por diversos sindicatos a exemplo dos petroquímicos, dos metalúrgicos, da construção civil e da limpeza.

Desta forma, ação dos trabalhadores e as negociações coletivas são cada vez mais fragmentadas, impossibilitando que ocorra uma ação integrada dos trabalhadores em um mesmo local de trabalho. A fragmentação do trabalho intensifica-se com a prática da terceirização contribuindo para o fortalecimento de interesses corporativos de categorias, que com medo de perder os direitos adquiridos ao longo do tempo, reduzem sua ação política em torno de problemas que se referem apenas à categoria que representa. Por outro lado, com o fenômeno da terceirização, surgem na década de 90, novos sindicatos com o objetivo de representar os trabalhadores terceirizados, exemplo disso, é o Sittican (Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil,

Montagem e Manutenção Industrial de Candeias, Simões Filho, São Sebastião do Passé, São Francisco do Conde e Madre de Deus) que se formou com a intensificação da terceirização na RLAM/Ba, e cujas principais reivindicações se referem às melhorias das condições de trabalho, ao pagamento dos salários e direitos trabalhistas, alimentação e transporte.

A terceirização traz um novo desafio político para os sindicatos, isto é, com a pulverização de trabalhadores em um mesmo espaço de trabalho entre trabalhadores de “*primeira categoria*” e “*segunda categoria*” como é possível a constituição de ação coletiva que consiga atender as todos os interesses da classe trabalhadora?

Resumindo, a terceirização e qualidade total foram as principais práticas do modelo japonês adaptadas à realidade brasileira, sendo a base da estratégia do empresariado para responder à crise econômica interna e aos novos padrões de competição internacional. Reestruturar a fábrica teve forte significado para o empresariado, era sinônimo da capacidade de sobreviver no mercado instável.

Ao passo que se reestruturavam as fábricas durante a década de 90 se desestruturavam trabalhadores. O aumento crescente do desemprego é um dos primeiros elementos de desestruturação dos trabalhadores, principalmente porque não se trata da perda de um emprego por um curto período de tempo, mas o desemprego estrutural, de longa duração. Os efeitos do desemprego sobre os trabalhadores têm propensões que estão para além da privação material tendo forte impacto sobre os valores sociais que são construídos em torno do trabalho. Estar desempregado significa não ter cidadania, uma vez que muitos direitos são conseguidos a partir da inserção em um trabalho formal com carteira assinada etc. Por outro lado, aqueles trabalhadores que conseguiram sobreviver ou se manter no emprego vivem em uma guerra psicológica no cotidiano do trabalho, o medo de perder um emprego tornou-se um monstro que persegue constantemente os trabalhadores que se sujeitam às péssimas condições de trabalho em troca de não perder o emprego, como diz o ditado popular “*ruim com este, muito pior sem este*”. Assim sendo, a instabilidade objetiva e subjetiva

do trabalho tornou-se uma rotina, um hábito dos trabalhadores.

As trajetórias de trabalhadores também são desestruturadas, a exemplo dos trabalhadores que saíram do trabalho formal e foram “engrossar as fileiras” dos trabalhadores da informalidade. Trata-se de trajetos de trabalho completamente diferenciados, no trabalho formal com carteira assinada é possível ter previsão futura quanto aos seus gastos e projetos individuais, mas, na informalidade a regra que predomina é a incerteza constante da atividade e dos ganhos sendo impossível projetar o dia seguinte, o futuro. Há uma perda do padrão de vida, trabalhadores que antigamente tinha um salário fixo, benefícios indiretos, direitos trabalhistas assegurados, encontram-se “*jogados a própria sorte*” vivem do comércio ambulantes nas ruas e praias, ou em pequenos negócios familiares e prestações de serviços. (Barreto, 2003))

O que se observa é a precarização do trabalho formal, ou como, alguns autores chamam a informalização das relações de trabalho no Brasil, provocando não só a desestruturação dos trabalhadores como também do mercado de trabalho (Borges,1993; Silva & Chinelli,1997; Druck,2002; Alves,2001). A década de 90, ou se preferirmos, “a década da qualidade”, representou a precarização do trabalho, da subutilização da força de trabalho, do aumento da informalidade no Brasil. De acordo com Pochmann, nos anos 90 os sinais da desestruturação do mercado de trabalho são muito evidentes, uma vez que

**(...) de cada dez ocupações geradas entre 1989 e 1995, apenas duas eram assalariadas, antes oito não-assalariados, sendo quase cinco de conta própria e três ocupações sem remuneração.(...) Em virtude disso, observa-se nos anos 90 um movimento de desassalariamento, provocado fundamentalmente pela eliminação de empregos com registro”. (Pochmann,1999,p.75) [grifos meus].**

Portanto, as novas estratégias adotadas pelo empresariado brasileiro não trouxeram mudanças apenas para o “*chão da fábrica*”, mas ultrapassaram os seus muros, alterando a vida de homens e mulheres que vivem do trabalho, deteriorando os

seus padrões de vida, reconfigurando e precarizando as trajetórias de trabalho; aumentado a exclusão social e o desemprego, assim como, dilacerando os coletivos de trabalho e a ação sindical. Instaura-se dessa maneira no Brasil, uma nova forma de gerir capitalista, como bem afirma Bourdieu é “a *gestão racional da insegurança do trabalho*”.

### **3.2. A BAHIA NO RITMO E NA DANÇA DA NOVA ORDEM PRODUTIVA: O CASO DO POLO PETROQUÍMICO DE CAMAÇARI**

A Bahia de tantas expressões culturais, artísticas e musicais, tão bem contada nos romances de Jorge Amado, cantada nas músicas de Dorival Cayme, Gilberto Gil, Caetano, Gal, Maria Betânea e do axé music, presente nas obras de arte de Caribé. A terra de tantos santos e orixás, da festa do Bonfim, da festa da senhora das águas, lemanjá. Do carnaval dividido entre cordas e blocos que leva multidões às ruas de Salvador. Bahia das revoltas dos malês, da sabinada, do dois de julho, das manifestações de rua pedindo a cassação do Senador que fraudou o painel do senado. Terra que dizem ser de um só chefe e senhor. A terra que tem na sua gente de cor a lembrança dos traços da escravidão, hoje com novos traços de exclusão que ainda relega aos negros os alçapões da sociedade baiana. Também é a terra de homens e mulheres que, ao contrário do que normalmente se propaga na mídia nacional (principalmente no Sudeste) e internacional, trabalha dia e noite, de segunda a domingo, feriados e dias santos, descendo e subindo ladeira, correndo da polícia ou do “rapa” para sobreviver, como o é caso de tantas Marias e Josés que vivem da informalidade.

A Bahia também é a terra de trabalhadores e trabalhadores que ao longo da década de 90 sofreram com as conseqüências infortunas das reestruturações que ocorreram no Brasil, principalmente no mundo do trabalho. Como antigamente, a Bahia continua interligada ao mundo, não só pelo porto da baía de todos os santos, pelas práticas culturais, mas, também porque os interesses capitalistas aqui também se fazem presentes e trazem efeitos sociais desastrosos. Os problemas que afetam o mundo do trabalho no plano internacional também se fazem presentes, e entre eles se destaca o fenômeno do desemprego. Os índices de desemprego para Região de Metropolitana de Salvador foram os maiores do país na década de 90, segundo dados da PED a taxa de desemprego total em abril foi de 29,4% da PEA (População Econômica

Ativa).

A Bahia não vive simplesmente do ritmo e da dança do carnaval, mas também acompanha o “ritmo” e a “dança” da nova ordem produtiva na qual o Brasil se inseriu na década de 90. A crise econômica e a liberalização comercial têm seus efeitos sobre os setores mais dinâmicos da economia baiana, de modo especial, o setor industrial, no qual o Pólo Petroquímico de Camaçari é a grande expressão. Se durante a década de 80 o pólo foi uma “fábrica de fazer fábricas” não se pode afirmar o mesmo para a década de 90. O que se observou foi um processo intenso de reestruturação das empresas, de ajustes, de fusões, demissões em massa, adoção de novas práticas de gestão e organização do trabalho.

Em primeiro lugar é necessário destacar que o setor petroquímico no Brasil sempre contou com forte proteção estatal, seja através do controle do preço do principal insumo básico fornecido pela Petrobrás, o nafta, como pela sua participação direta nos investimentos através do modelo tripartite. Durante o período de abertura da economia (governo Collor), o governo estabeleceu uma redução de alíquotas de importação e uma nova política de preços para o nafta a fim de atingir os níveis internacionais de comercialização do produto, resultando no fechamento e fusões de várias indústrias petroquímicas. No plano internacional, ocorreu uma super oferta de produtos petroquímicos, principalmente com a entrada de novos produtores, a exemplo dos países asiáticos, e uma retração na demanda dos principais países consumidores petroquímicos, como Estados Unidos, Japão e Países Europeus. No Governo de Fernando Henrique, iniciou-se o processo de privatização do setor, pondo-se abaixo o modelo tripartite, fazendo com que o Pólo Petroquímico de Camaçari se transformasse no maior complexo formado por capital privado da América Latina.

Em um estudo comparativo entre Complexo Petroquímico da Bahia e de São Paulo, Castro e Campos (1998) apontam que os efeitos da reestruturação trouxeram maiores conseqüências para o complexo baiano do que para o paulista, uma vez que o complexo baiano é mais especializado em um pequeno número de produtos petroquímicos e está mais voltado para demanda internacional, ao passo que o paulista

produz uma série variada de produtos e atende, principalmente, ao mercado interno, para as empresas de bens de consumo intermediário. Sendo que, proporcionalmente, o número de demitidos na Bahia é maior do que em São Paulo, utilizando os dados da RAIS de 1986 a 1996, os autores afirmam que houve uma redução de emprego na Bahia de 60% , enquanto em São Paulo o índice foi de 20%.

Neste sentido, a “epidemia da qualidade” chega à Bahia na década de 90. A estratégia do empresariado do Pólo Petroquímico para vencer a crise é flexibilizar o trabalho, adotando a qualidade total e a terceirização como as novas práticas de gestão do trabalho para reduzir os custos e tornar as empresas enxutas, mais competitivas e produtivas. Estudos realizados durante a década 90 sobre o Pólo, demonstram claramente como as mudanças de gestão de trabalho trouxeram conseqüências danosas para os trabalhadores, a exemplo do desemprego, da intensificação do trabalho, do aumento dos acidentes do trabalho com trabalhadores terceirizados, doenças ocupacionais (Druck,1999; Franco et al., 1995, Druck e Borges,2002; Afonso,1999)

A terceirização no Pólo Petroquímico já é uma prática utilizada desde a década de 80, mas se restringia apenas às algumas áreas como limpeza, transporte, alimentação. Na década de 90, a novidade é que a terceirização é estendida para todas as áreas, como manutenção, produção e administração, fazendo com que aconteça uma fragmentação dos trabalhadores petroquímicos. Segundo Druck (1999), as áreas que foram mais atingidas com a terceirização no Pólo foram em primeiro lugar, os serviços de apoio e em segundo lugar a área de manutenção.

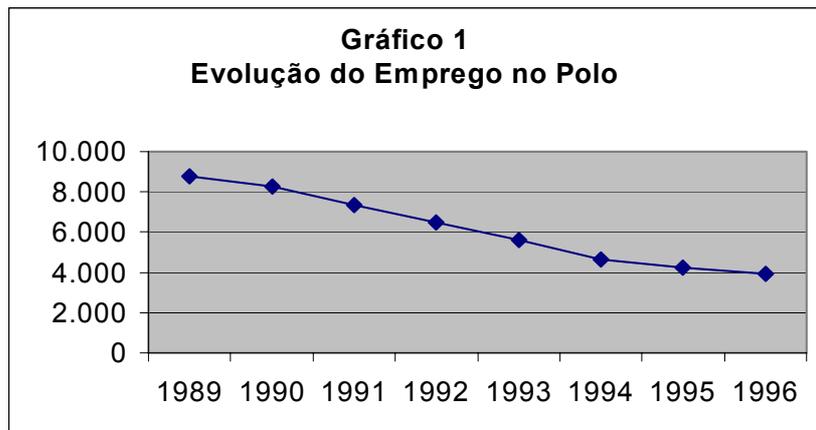
Com a terceirização no Pólo há um enfraquecimento do Sindiquímica, ocorre uma pulverização na sua base, perdendo representação para sindicatos sem força política e sem experiência de luta na área industrial. As mudanças de gestão que ocorrem no Pólo na década 90 também é uma resposta do empresariado à resistência operária que teve expressão mais cristalizada na greve de 1985, é a partir daí que há uma ofensiva por parte do empresariado para barrar o poder de barganha do

Sindiquímica.

Um dos principais efeitos da reestruturação sistêmica no Pólo Petroquímico é a drástica redução dos trabalhadores diretos das empresas. Fazendo um mapeamento da trajetória dos demitidos do Pólo em 1989, Castro (2002) chega a conclusão que o destino da maioria dos trabalhadores que perderam o emprego na indústria químico-petroquímica da Bahia é a exclusão do mercado de trabalho formal, ou seja, foram para trabalho informal; e apenas uma pequena parcela dos demitidos conseguem se inserir novamente na indústria químico-petroquímica. *“Ao perder o emprego, o indivíduo tem grandes chances de perder a identidade de trabalhador com direitos, algo que só o vínculo formal de trabalho faculta”* ( p.283). O que tem ocorrido com os ex-trabalhadores do Pólo é uma mudança da experiência de trabalho sustentada no emprego tipicamente fordista. Analisando a trajetória de 80 demitidos do Pólo Petroquímico, Menezes, Barreto e Fernandes ( 2001) indicam que a maioria dos entrevistados apontou a terceirização como o principal motivo de demissão.

A partir dos dados do Sinper/Ba ( tabela 1) podem-se constatar as principais mudanças ocorridas no período de 1989 a 1996, período em que acontece com maior intensidade a reestruturação sistêmica no Pólo e evidencia os impactos das novas práticas de gestão do trabalho.

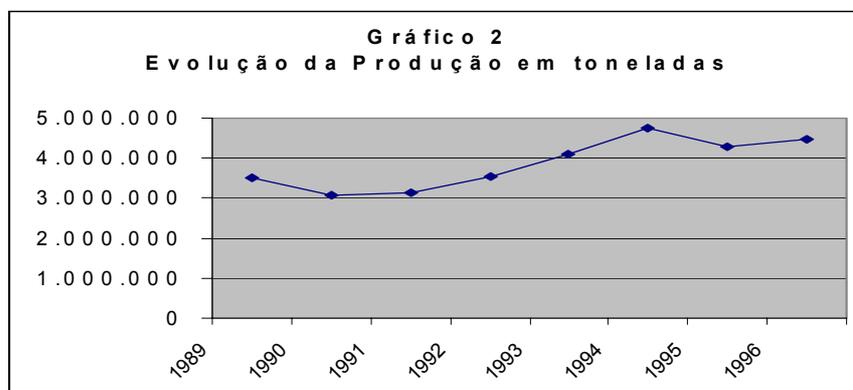
Em primeiro lugar, destaca-se uma significativa diminuição do número de trabalhadores do Pólo. No ano 1989 haviam 8.765 empregados, enquanto que em 1996, esse número se reduz para 3.946, o que corresponde a uma redução 55% do quadro de trabalhadores, sendo que, é maior a redução no quadro administrativo do que na área da produção, reflexo em grande parte da reestruturação dos níveis hierárquicos que resultou na extinção de várias funções e cargos.



Fonte: Sinper – elaboração própria

Os custos com a força de trabalho por unidade de produção em \$ 1.000 diminuíram em 65,1% no período de 1989 a 1996 e a redução dos custos com os salários da mão de obra empregada para o mesmo período representou 63,7% dos custos com salários.

Ao mesmo tempo, observa-se que há um aumento da produção em toneladas por unidade de produção em torno de 27%, ou seja, passa de 3.503.667 em 1989 para 4.459.576 em 1996. Aumenta-se a produção com redução do número de trabalhadores, isto significa que houve um aumento da produtividade.



Fonte: Sinper – elaboração própria

Além disso, os dados demonstram que há um processo de precarização, através da perda de direitos, uma vez que há uma redução nos custos de benefícios indiretos, alimentação, assistência médica e odontológica, previdência privada, transporte, formação/treinamento ( Ver tabela 1). A redução dos benefícios indiretos implica na redução do padrão de vida dos trabalhadores que na década de 80 esteve acima da média do mercado de trabalho regional.

Por fim, vale ressaltar que dentre as mudanças ocorridas no Pólo, os trabalhadores foram excluídos da festa. Segundo Barreto e Neto (2002) as empresas do Pólo Petroquímico de Camaçari representam 12% do PIB baiano e 90% da arrecadação do município onde se encontra funcionando; tem capacidade para produzir 8 de toneladas ao ano o que corresponde a 55% da capacidade da produção química e petroquímica brasileira; e gerem aproximadamente U\$ 5 bilhões ao ano; o que demonstra a importância econômica atual deste complexo petroquímico.

A reestruturação do Pólo aumentou a produtividade e os lucros líquidos das empresas, mas reduziu um contingente significativo de trabalhadores que emergiram na década de 80 como parte do novo operariado urbano baiano. Para os que permaneceram trabalhando no Pólo se configuraram novas condições de trabalho. A seguir apresentaremos quem são os sobreviventes da “reestruturação sistêmica” do Pólo Petroquímico de Camaçari na década de 90 e como vivenciaram essas mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

**TABELA 1**  
**Evolução do quadro da produção e do trabalho**  
**na indústria petroquímica da Bahia no período de 1989-1996**

(Preços constantes de 1989)

<b>Categorias</b>	<b>unidade</b>	<b>1989</b>	<b>1990</b>	<b>1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>
<b>NÚMERO EMPREGADO</b>	un	8.765	8.263	7.349	6.486	5.603	4.662	4.237	3.946
<b>Administração</b>	un	5.228	4.803	4.007	3.376	2.839	2.353	2.109	1.947
<b>Produção</b>	un	3.537	3.460	3.272	3.110	2.764	2.309	2.128	1.999
<b>PRODUÇÃO</b>	ton	3.503.677	3.066.948	3.134.717	3.534.206	4.088.786	4.758.376	4.287.474	4.459.576
<b>CUSTO TOTAL MÃO-DE-OBRA</b>	U\$1.000	307.959	220.291	175.698	167.856	143.649	116.692	120.041	107.468
<b>Salários</b>		123.602	83.928	67.864	64.056	55.086	47.244	47.161	44.748
<b>Encargos sociais</b>		55.538	39.274	31.493	29.979	26.677	22.498	22.929	20.636
<b>Benefícios indiretos</b>		59.256	50.460	39.832	37.895	28.368	21.486	21.586	19.988
<b>Alimentação</b>		17.065	14.150	10.061	9.015	6.351	4.735	4.127	3.391
<b>Assist.médica/ e Dentária</b>		7.016	9.196	7.395	7.339	5.840	4.716	4.813	5.140
<b>Seguro compl.priv.</b>		10.231	7.297	7.393	7.447	5.712	5.198	5.413	4.409
<b>Transporte</b>		18.658	16.509	11.900	10.813	7.963	4.414	3.986	3.996
<b>Formação</b>		2.515	995	1.312	1.126	843	731	1.208	1.031
<b>Equip.prot.indiv.</b>		1.751	683	439	632	406	330	380	474
<b>Outros benefícios</b>		1.229	1.007	790	883	859	1.045	1.331	1.277
<b>Outros Custos</b>		63.585	37.964	28.392	25.575	26.942	20.381	21.051	16.495

Fonte: SINPER (SINDICATO DA INDÚSTRIA PETROQUÍMICA DA BAHIA)

### **3.3. OS TRABALHADORES DO POLO PETROQUÍMICO NA DÉCADA DE 90, QUEM SÃO E O QUE DIZEM SOBRE O SEU MUNDO DE TRABALHO.**

Diante das mudanças que ocorreram no Pólo Petroquímico ao longo da década de 90 e devido a importância deste sítio industrial para Bahia, interessa-nos agora analisar estas mudanças do ponto de vista dos trabalhadores, os quais foram os mais atingidos com a reestruturação sistêmica das empresas. Com base nos dados sistematizados a partir da pesquisa direta realizada com os trabalhadores do Pólo no ano de 2000, resta-nos apresentar quem são estes trabalhadores que sobreviveram ao crivo de tantas mudanças e o que eles dizem na condição de trabalhadores do Pólo sobre tais mudanças.

Ao fazer o mapeamento dos trabalhadores da década 90 faz-se necessário estabelecer alguns parâmetros de análise, por isso, em vários momentos tentaremos confrontar alguns achados empíricos com um conjunto de informações sobre os trabalhadores do Pólo na década de 80. Entendemos que as experiências de trabalho no Pólo nos anos 90 não podem ser compreendidas como fatos isolados no tempo social, mas, é preciso levar em consideração a noção de trajeto social dos trabalhadores petroquímicos baianos. Como nos lembra Bourdieu (1992), um grupo social ou uma classe não existe em si mesmo, mas enquanto parte constituinte determinada por sua integração numa estrutura. A posição de um indivíduo ou de um grupo não pode ser resumida a uma classificação estática (inferior, média, superior), mas como ponto de um trajeto (ascendente e descendente), ou seja, a posição de classe deve ser compreendida como um trajeto social.

#### **3.3.1. O perfil dos trabalhadores Pólo**

Primeiramente é necessário ressaltar que 11 empresas de um total de 52 empresas que foram abrangidas pela pesquisa, são as que empregam 71,2% dos trabalhadores da amostra pesquisada, ou seja, 255 trabalhadores entrevistados. Entre

as que se destacam conforme a tabela 2, a Copene aparece em primeiro lugar com 23,7% dos entrevistados. É importante observar que a Copene é uma empresa que tem um papel chave entre as empresas do Pólo, é responsável pela produção dos produtos básicos da cadeia petroquímica e é uma das maiores empresas do Pólo Petroquímico e recentemente, no ano 2002, foi leiloadada e comprada por um consórcio baiano que envolve os grupos Odebrecht e Mariane, e a passou-se a chamar Braskem, tornando-se a maior empresa petroquímica da América Latina.

**TABELA 2**  
**Distribuição dos Entrevistados segundo as maiores empresas pesquisadas**

<b>ORDEM DE IMPORTÂNCIA</b>	<b>EMPRESAS</b>	<b>PERCENTUAL</b>
1	Copene	23,7
2	Millenium	14,8
3	Dow Química	7,0
4	Ciquine	3,9
5	Oxiten	3,9
6	Deten	3,6
7	Isopol	3,4
8	Tequimar	3,1
9	Politeno	2,8
10	Trikem	2,5
11	Nitrocarbono	2,5
<b>TOTAL</b>		<b>71,2</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

O perfil dos trabalhadores do Pólo que é possível ser construído a partir dos dados apresenta características interessantes. Em primeiro lugar, podemos afirmar que o trabalho no segmento petroquímico baiano continua sendo um “trabalho de homem”, 86,3% dos entrevistados são homens e apenas 13,7% são mulheres. Este resultado indica que a condição de gênero parece ser um critério de seletividade da mão-de-obra empregada neste setor industrial na década de 90, uma vez que as mulheres sempre

encontraram barreiras para se inserirem no trabalho petroquímico. Como afirmam Guimarães e Campos (1998), as restrições encontradas pelas mulheres para ingressarem neste nicho ocupacional marcadamente masculino, sempre estiveram sustentadas por um lado em constrangimentos simbólicos, uma vez, que no plano das representações trata-se de um tipo de trabalho que exige coragem devido ao risco que se expõem quem nele trabalha, e , levando em consideração que as mulheres seriam frágeis, os homens seriam os que melhor preencheriam os requisitos para este tipo de trabalho; e por outro, havia restrições legais que já perderam o efeito jurídico que proibiam a participação das mulheres em regime de turno, típico do trabalho no eixo químico-petroquímico.

A divisão sexual do trabalho no Pólo fica mais evidente ainda quando observamos a distribuição dos entrevistados segundo regime de trabalho. Apenas 1,2% dos entrevistados que trabalham em regime de turno são mulheres, sendo que, a maioria das mulheres trabalha no regime administrativo. Conforme a tabela 3, nos dois regimes de trabalho, turno ou administrativo, a presença dos homens é infinitamente maior.

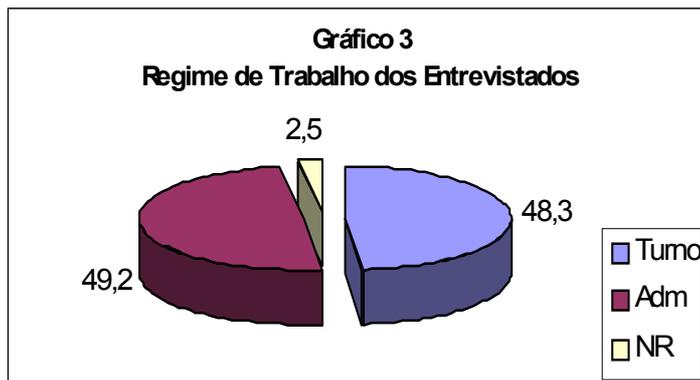
**TABELA 3**  
**Distribuição dos entrevistados por sexo segundo regime de trabalho**

Sexo	Regime de Trabalho						Total	
	Turno		Adm.		NR			
	V.A	(%)	V.A	(%)	V.A	(%)	V.A	(%)
Masculino	171	98,8	130	73,9	8	88,9	309	86,3
Feminino	2	1,2	46	26,1	1	11,1	49	13,7
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100,0</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Quanto ao regime de trabalho é importante destacar que a distribuição dos entrevistados é bem equilibrada, 49,2% trabalham na área administrativa e 48,3% em regime de turno, apenas 2,5% não responderam. Cabe lembrar que o trabalho de turno no Pólo se dá nas áreas de produção e manutenção, pois, nas indústrias de processo contínuo estas duas áreas não podem parar as suas atividades; já o trabalho

administrativo reúne todas as atividades referentes a parte contábil, financeira, de recursos humanos, gerência etc., realizadas em período diurno.



Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindquímica, 2000

No que se refere a idade dos trabalhadores, as informações indicam que a maioria dos entrevistados se encontra entre as faixas consideradas mais produtivas, 30 a 39 anos e 40 a 49 anos, que representam 71,7% do total da amostra. Isto demonstra que as “portas” do Pólo não estiveram abertas para os jovens trabalhadores na década de 90 como ocorrera na década de 80, em que jovens recém formados nos cursos técnicos da Escola Técnica Federal da Bahia tinham emprego garantido nas empresas de Camaçari..

**TABELA 4**  
**Distribuição dos Entrevistados segundo faixa etária por regime de trabalho**

Faixa Etária	Regime de Trabalho						Total	
	Turno		ADM		NR			
18 a 24 anos	12	8,0	20	12,3	0	0,0	32	10,0
25 a 29anos	22	14,7	22	13,6	1	11,1	45	14,0
30 a 39 anos	64	42,7	43	26,5	3	33,3	110	34,3
40 a 49 anos	49	32,7	66	40,7	5	55,6	120	37,4
50 ou mais	3	2,0	11	6,8	0	0,0	14	4,4
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>	<b>162</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>321</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

A distribuição dos entrevistados por cor indica que a maioria dos trabalhadores são negros (se somados 51,1% de pardos com 12,8% dos pretos) 64% do total e 32,7% são brancos e apenas 1,1% amarelo.

No que diz respeito ao grau de escolaridade dos entrevistados constata-se um nível muito elevado de escolaridade. Do total da amostra, apenas 5,3% dos trabalhadores têm escolaridade inferior ao 2º grau completo; os entrevistados que têm o segundo grau completo representam 50,6%; os que têm curso superior incompleto representam 22,1% e 17,9% têm o superior completo; ou seja, estas três últimas categorias representam 90,6% do total.

O grau de escolaridade das mulheres é mais elevado que dos homens, 22,4% das mulheres têm nível superior incompleto enquanto os homens têm 17,2%; 22,4% das mulheres têm nível superior completo e os homens 22%; 8,2% das mulheres têm pós-graduação e apenas 1,9 % dos homens são pós-graduados; além disso, é importante ressaltar que nenhuma mulher tem escolaridade inferior ao segundo grau incompleto (Tabela 5). Ao analisarmos a escolaridade segundo o regime de trabalho a conclusão que se chega é que os trabalhadores do administrativo têm nível de escolaridade maior, já que 23,9% têm nível superior incompleto e 4,5% pós-graduação contra 12,7% e 0,6 % respectivamente para os trabalhadores de turno (Tabela 6).

**TABELA 5**  
**Distribuição dos Entrevistados por grau de escolaridade segundo sexo**

Escolaridade	Sexo				Total	
	Masculino		Feminino		Total	
	V.A	%	V.A	%	V.A	%
1º grau incompleto	3	1,0	0	0,0	3	0,8
1º grau completo	4	1,3	0	0,0	4	1,1
2º grau incompleto	11	3,6	1	2,0	12	3,4
2º grau completo	159	51,5	22	44,9	<b>181</b>	<b>50,6</b>
Superior Incompleto	68	22,0	11	22,4	<b>79</b>	<b>22,1</b>
Superior Completo	53	17,2	11	22,4	<b>64</b>	<b>17,9</b>
Pós-graduação	6	1,9	4	8,2	10	2,8
Não respondeu	5	1,6	0	0,0	5	1,4
<b>Total</b>	<b>309</b>	<b>100,0</b>	<b>49</b>	<b>100,0</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

**TABELA 6**  
**Distribuição dos Entrevistados por grau de escolaridade segundo regime de trabalho**

Escolaridade	Regime de Trabalho						Total	
	Turno		ADM		NR			
	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%
1º grau incompleto	2	1,2	1	0,6	0	0,0	3	0,8
1º grau completo	2	1,2	1	0,6	1	11,1	4	1,1
2º grau incompleto	6	3,5	6	3,4	0	0,0	12	3,4
2º grau completo	96	55,5	81	46,0	4	44,4	181	50,6
Superior Incompleto	41	23,7	36	20,5	2	22,2	79	22,1
Superior Completo	22	12,7	42	23,9	0	0,0	64	17,9
Pós-graduação	1	0,6	8	4,5	1	11,1	10	2,8
não respondeu	3	1,7	1	0,6	1	11,1	5	1,4
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100,0</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

O trabalho do Pólo sempre se destacou pelo elevado nível de qualificação escolar, pois o trabalho na indústria petroquímica requer que os trabalhadores tenham conhecimentos técnicos, exemplo disso, é que vários trabalhadores do Pólo têm curso técnico de nível médio, formados pela Escola Técnica Federal da Bahia. No entanto, o que se observa é que o nível de escolaridade está aumentando e em grande medida no perfil da empresa enxuta, os trabalhadores portadores de maior capital escolar têm chances maiores de permanecer no emprego. Neste sentido, supomos que foram os trabalhadores mais escolarizados que sobreviveram a onda de desemprego ocorrida no Pólo.

Conforme a tabela 7, os trabalhadores do Pólo são em sua maioria casados ou convivem maritalmente, representam 65,9% da amostra pesquisada; os solteiros representam 26,5%, e os divorciados 6,1%. Analisando a situação conjugal por sexo, verificamos que a maioria dos homens são casados, já entre as mulheres há uma maior incidência das solteiras. Quanto à composição familiar, 70% dos trabalhadores têm filhos, sendo que, a maioria destes são casados ou vivem maritalmente. Observamos ainda na tabela 8, que 43,3% dos entrevistados têm 2 filhos, 32,5% têm um filho, 16,7% têm 3 filhos e apenas 7,5% dos entrevistados têm 4 ou mais filhos. Os dados indicam que o padrão familiar predominante entre os trabalhadores entrevistados

é o padrão de família conjugal com um máximo de 3 filhos, ou seja, predomina o modelo da “familiar nuclear”.

**TABELA 7**  
**Distribuição dos Entrevistados segundo situação conjugal por tem filhos**

Estado Civil	Tem filhos						Total	
	Sim		não		NR		V.A	%
	V.A	%	V.A	%	V.A	%		
Casado(a) ou vivendo maritalmente	216	84,7	20	19,8	0	0	236	65,9
Solteiro(a)	18	7,1	77	76,2	0	0	95	26,5
Viúvo(a)	1	0,4	1	1,0	0	0	2	0,6
Divorciado(a) / Separado(a)	19	7,5	3	3,0	0	0	22	6,1
não respondeu	1	0,4	0		2	100,0	3	0,8
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>100,0</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

**TABELA 8**  
**Distribuição dos Entrevistados segundo situação conjugal por número de filhos**

Estado Civil	Número de filhos								Total	
	1		2		3		4 ou mais		V.A	%
	V.A	%	V.A	%	V.A	%	V.A	%		
Casado(a) ou vivendo maritalmente	59	27,6	100	46,7	37	17,3	18	8,4	214	100,0
Solteiro(a)	14	82,4	3	17,6	0	0	0	0	17	100,0
Viúvo(a)	1	100,0	0	0	0	0	0	0	1	100,0
Divorciado(a) / Separado(a)	8	42,1	5	26,3	5	26,3	1	5,3	19	100,0
não respondeu	0	0	1	100,0	0	0	0	0	1	100,0
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>32,5</b>	<b>109</b>	<b>43,3</b>	<b>42</b>	<b>16,7</b>	<b>19</b>	<b>7,5</b>	<b>252</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Um aspecto interessante que merece destaque, diz respeito ao local de nascimento dos entrevistados, pois, a configuração atual apresenta-se bastante diferente da do início da implantação do Pólo Petroquímico. Segundo os dados do Cofic, em 1986, 37,3% dos trabalhadores do Pólo eram oriundos do interior da Bahia, 36,6% eram de Salvador; 20,6% de Outros Estados e 1,5% de outros municípios da

RMS. Embora não seja possível estabelecer comparações devido às diferenças metodológicas, os dados de 2000 sugerem que este quadro se alterou, pois, os trabalhadores do Pólo da década de 90 são em grande parte soteropolitanos e a participação dos trabalhadores oriundos de outros estados e do interior da Bahia é bastante reduzida (Tabela 9). No caso da participação dos trabalhadores de outros estados, a redução pode ser explicada pelo fato de que os cargos de gerência e supervisão ao contrário do início de sua implantação, eram ocupados por trabalhadores qualificados do sul do país que tinham experiência e vieram para formar as primeiras turmas de operários baianos do Pólo, hoje já há operários baianos experientes e qualificados que podem assumir tais cargos. No caso da redução dos trabalhadores vindos do interior da Bahia relaciona-se com o refluxo do processo migratório que não foi intenso na década de 90 quanto na década de 80.

**TABELA 9**  
**Distribuição dos Entrevistados por Local de Nascimento**

<b>LOCAL DE NASCIMENTO</b>	<b>FREQUÊNCIA</b>	<b>(%)</b>
Salvador	222	62,01
RMS	13	3,63
Interior da Bahia	68	18,99
Outros Estados	36	10,06
Não respondeu	19	5,31
<b>TOTAL</b>	<b>358</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquimica, 2000

O lugar onde moram os trabalhadores pesquisados indica que a cidade de Salvador é o espaço social de moradia, confirmando uma tendência presente desde o início da implantação do Pólo, ou seja, a mão-de-obra direta do Pólo trabalha em Camaçari e mora em Salvador. Supomos também que Camaçari continue sendo um lócus de trabalhadores terceirizados e retirantes. Ao que tudo indica, Salvador é o lugar onde estes trabalhadores constroem e desenvolvem os projetos individuais e/ou familiares, sendo assim, é salutar que façamos um mapeamento das áreas da cidade em que se concentram os “operários” do Pólo entrevistados.

Em estudo realizado sobre a mobilidade social dos trabalhadores do Pólo no final na década de 80, Agier (1995) apresenta uma divisão da cidade em três grandes áreas que expressam o próprio processo de urbanização de Salvador para demonstrar como se dá a mobilidade espacial destes trabalhadores. A primeira grande área é denominada de “o lado da baía” que agrega o lado cidade que simbolicamente e economicamente estaria sendo desvalorizada, indo do Centro Histórico, passando pela Península Itapagipana e até o Subúrbio Ferroviário. contendo os traços da velha cidade e os seus principais problemas sociais. O lado da orla ( Farol da Barra a Itapuã) seria a segunda grande área, em crescente processo de expansão e valorização imobiliária, abundante em rede serviços ( como shopping-centers ) e serviços públicos. E por último, os espaços intermediários da cidade que envolve o bairro de Brotas e adjacências ( de baixa classe média) e a periferia urbana do “miolo”, que agrega os bairros do Cabula, Pau da Lima, Mussurunga, Cajazeiras etc., formados em sua maioria por conjuntos habitacionais horizontais e verticais por famílias de baixa renda e média proprietárias.

A partir desta classificação, o referido autor demonstra que a mudança de local de moradia acontece quando os trabalhadores ascendiam na carreira profissional, sendo esta mobilidade espacial um elemento importante de diferenciação social que materializa a posição social em ascensão dos trabalhadores do Pólo. A mudança de um bairro considerado de classe pobre para um de classe média, do bairro da Liberdade para o da Pituba por exemplo, implicava na incorporação de novos costumes, novo estilo de vida, novos ambientes de lazer a serem freqüentados, os quais servem para expressar as “benesses do bom emprego”.

A partir da distribuição dos entrevistados por área da cidade, utilizando uma classificação parecida com a do estudo de Agier, é possível afirmar: 1) existe uma maior concentração dos trabalhadores “ do lado da baía”, ou seja, nas áreas do centro, da península itapagipana e subúrbio e da liberdade - são caetano, representando 32,4% da amostra; 2) O bairro de Brotas e adjacências concentram um grande número de trabalhadores, 25,1% dos entrevistados; 3) No lado orla, moram 20,6% dos trabalhadores, sendo que, há uma maior incidência na parte da Pituba até o Farol da

Barra; 4) Os entrevistados residentes nos bairros periféricos representam 14,5% do total, destacando-se a área do Cabula , Pau da Lima com 10,9%. 5) E por fim, são poucos os entrevistados que residem em áreas nobres da cidade, como Vitória e Graça, apenas 3 entrevistados. (Ver tabela 10)

**TABELA 10**  
**Distribuição dos Entrevistados segundo área de moradia**

Área de Moradia	V.A	%
Brotas	90	25,1
Liberdade - São Caetano	44	12,3
Península Itapagipana e Subúrbio Ferroviário	37	10,3
Centro	35	9,8
Imbuí , Paralela	14	3,9
Itapuã - Boca do Rio	14	3,9
Pituba – Barra	46	12,8
Graça, Vitória	2	0,6
Cabula , Pau da Lima	39	10,9
Mussurunga, São Cristovão	3	0,8
Cajazeiras	10	2,8
Outro município da RMS	13	3,6
NR	11	3,1
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Analisando o local de moradia de acordo com o regime de trabalho, verifica-se que os entrevistados que moram do “lado baía”, principalmente nas áreas da península itapagipana - subúrbio ferroviário e da liberdade - são caetano, trabalham de turno. Já no caso dos entrevistados que moram no bairro de brotas e adjacências, a predominância é dos trabalhadores do administrativo. Os entrevistados que residem do lado da orla a maioria trabalha de turno. ( Ver tabela 11)

**TABELA 11**  
**Distribuição dos Entrevistados segundo área de moradia**  
**por regime de trabalho**

	Regime de Trabalho					
	Turno		ADM			
	V.A	%	V.A	%	V.A	%
Brotas	36	41,4	51	58,6	87	100,0
Liberdade - São Caetano	25	56,8	19	43,2	44	100,0
Península Itapagipana e Subúrbio Ferroviário	23	63,9	13	36,1	36	100,0
Centro	10	29,4	24,0	70,6	34	100,0
Imbuí , Paralela	8	61,5	5	38,5	13	100,0
Itapuã - Boca do Rio	8	61,5	5	38,5	13	100,0
Pituba - Barra	24	53,3	21	46,7	45	100,0
Graça, Vitória	1	50,0	1	50,0	2	100,0
Cabula , Pau da Lima	18	47,4	20	52,6	38	100,0
Mussurunga, Cajazeiras	3	100,0	0	0,0	3	100,0
Cajazeiras	5	50,0	5	50,0	10	100,0
Outro município da RMS	6	46,2	7	53,8	13	100,0
<b>Total</b>	<b>167</b>	<b>49,4</b>	<b>171</b>	<b>50,6</b>	<b>338</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Considerando o tempo de permanência no emprego dos entrevistados, constata-se que os trabalhadores que moram nas áreas da Península Itapagipana/Subúrbio e da Liberdade/São Caetano, bem como, os residentes da Cabula, Pau da Lima e Cajazeiras, têm menos tempo no emprego, se comparados com os que residem no bairro de Brotas e na área da orla que vai da Pituba até o Farol da Barra, conforme pode ser observado na tabela 12.

Tabela 12

## Distribuição dos Entrevistados segundo área de moradia por tempo de serviço

	Tempo de Serviço na Empresa															
	< 1 ano		1 a 3		3,1 a 6		6,1 a 9		9,1 a 15		15,1 a 20		> 20			
Brotas	5	6,0	17	20,5	12	14,5	4	4,8	17	20,5	8	9,6	20	24,1	83	100,0
Liberdade - São Caetano	7	20,6	3	8,8	6	17,6	3	8,8	8	23,5	6	17,6	1	2,9	34	100,0
Península Itapagipana e Subúrbio Ferroviário	2	5,6	4	11,1	9	25,0	5	13,9	14	38,9	-	-	2	5,6	36	100,0
Centro	1	3,4	9	31,0	2	6,9	2	6,9	4	13,8	5	17,2	6	20,7	29	100,0
Outro município da RMS	1	7,7	4	30,8	4	30,8	-	-	3	23,1	1	7,7	-	-	13	100,0
Imbuí , Paralela	3	23,1	2	15,4	1	7,7	4	30,8	2	15,4	1	7,7	-	-	13	100,0
Itapuã – Boca do Rio	2	15,4	2	15,4	-	-	4	30,8	1	7,7	2	15,4	2	15,4	13	100,0
Pituba – Barra	3	7,1	6	14,3	5	11,9	3	7,1	13	31,0	6	14,3	6	14,3	42	100,0
Graça, Vitória	-	-	1	50,0	-	-	-	-	1	50,0	-	-	-	-	2	100,0
Cabula , Pau da Lima	3	9,7	7	22,6	3	9,7	4	12,9	8	25,8	4	12,9	2	6,5	31	100,0
Mussurunga, São Cristóvão	-	-	1	33,3	-	-	1	33,3	-	-	1	33,3	-	-	3	100,0
Cajazeiras	4	57,1	1	14,3	2	28,6	-	-	-	-	-	-	-	-	7	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>10,1</b>	<b>57</b>	<b>18,6</b>	<b>44</b>	<b>14,4</b>	<b>30</b>	<b>9,8</b>	<b>71</b>	<b>23,2</b>	<b>34</b>	<b>11,1</b>	<b>39</b>	<b>12,7</b>	<b>306</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Este mapeamento do espaço de moradia demonstra que os entrevistados do Pólo se concentram mais em torno dos bairros mais próximos do lado da baía e das áreas intermediárias, o que nos sugere que o padrão de mobilidade ocupacional dos trabalhadores do Pólo na década de 90 não é o mesmo da década anterior, uma vez que houve uma queda no padrão salarial e nos benefícios indiretos no momento da reestruturação do Pólo. Em segundo lugar, parece que os entrevistados que residem principalmente nas áreas do bairro de Brotas e da Pituba- Barra são aqueles que tiveram maior ascensão profissional e têm mais tempo no emprego, ao passo, que os trabalhadores com menor tempo são os que moram nas áreas mais populares do lado da baía e da periferia urbana. É provável que as chances de mobilidade ocupacional para os trabalhadores com menos tempo no emprego sejam remotas, uma vez que o nível salarial do Pólo já não é mais tão acima da média do mercado de trabalho regional.

Uma das características evidenciadas nas pesquisas sobre o trabalho no Pólo na década de 80 era a baixa rotatividade da mão-de-obra empregada, tratava-se de um emprego com certa estabilidade. Nesta direção, os dados sobre o tempo de serviço dos entrevistados mostram que há duas gerações de trabalhadores no Pólo: a geração de trabalhadores da década de 80 e a geração dos anos 90. Uma parcela significativa dos entrevistados foi contratada na década de 90, período da redução do número de empregados do Pólo e de altas taxas de desemprego na região. A geração dos novos trabalhadores representa 52,7% do total dos entrevistados, ou seja, têm até 9 anos de serviço, cabendo destaque os trabalhadores que têm de 1 a 3 anos de serviços que representam 18,8%, seguidos dos que têm de 3 a 6 anos de serviço com 14,1% . A geração de trabalhadores que têm acima de 9 anos, representa 47,3%, sendo a faixa de trabalhadores de 9 a 15 anos a de maior incidência, com 24%. Portanto, observa-se um rejuvenescimento dos trabalhadores em termos de tempo de serviço, embora saibamos que a absorção de mão de obra no Pólo ao longo da década de 90 foi bastante tímida.

TABELA 13

## Distribuição dos Entrevistados segundo tempo de serviço

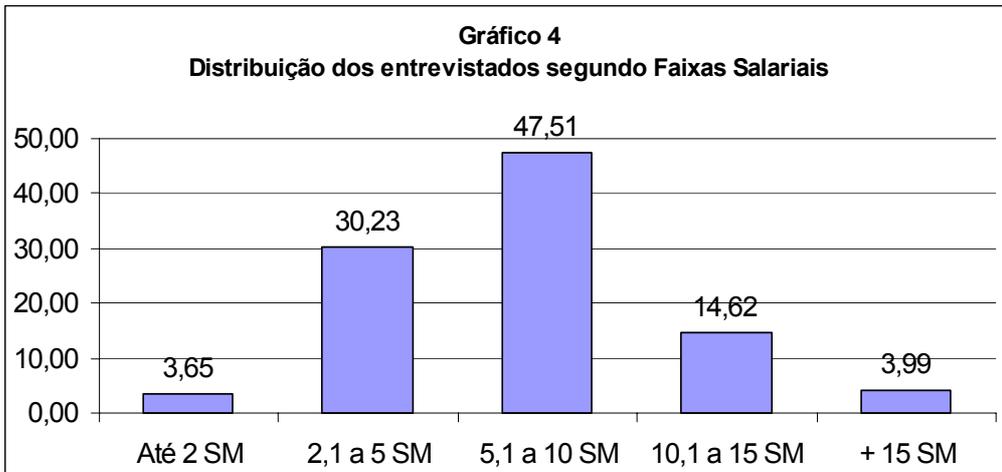
Tempo de Serviço na Empresa	V.A	%
< 1 ano	32	10,2
1 a 3 anos	59	18,8
3,1 a 6 anos	44	14,1
6,1 a 9 anos	30	9,6
9,1 a 15 anos	75	24,0
15,1 a 20 anos	34	10,9
acima de 20 anos	39	12,5
<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>100,0</b>

Obs.: Foram consideradas apenas as respostas válidas

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

No que diz respeito ao padrão salarial, os dados da pesquisa demonstram (gráfico 4) que a maioria dos trabalhadores ganham de 5 a 10 salários mínimos, o que representa 47,5% dos entrevistados declarantes; em seguida, vêm com 30,2% os trabalhadores que ganham de 2 a 5 SM. Os dados revelam também que apenas 14,6% dos entrevistados têm salários entre 10 e 15 SM e apenas 3,4% ganham acima de 15 SM. Isto demonstra que o emprego no Pólo não é mais tão “próspero” quanto fora outrora, os salários sofreram uma grande defasagem ou se preferirmos, arrocho. Vale ressaltar que a maioria dos trabalhadores que ganham até 2 SM têm menor tempo de serviço e entre os que ganham acima de 15 SM a participação dos que têm mais tempo de serviço é maior.

Segundo Barreto e Neto (2002, p.169), a riqueza produzida pelos trabalhadores do Pólo é incompatível com os salários pagos. No ano de 2001, cada trabalhador deste complexo gerou uma riqueza no valor de US\$ 193.342, sendo uma das maiores riquezas produzidas por trabalhador entre os setores da economia brasileira. O que confirma que as empresas têm aumentado a sua produtividade a custo da exploração da força de trabalho em maiores escalas, através da ampliação do ritmo e intensidade do trabalho. Neste sentido, observa-se que a redução do padrão salarial é combinada com a maior utilização do valor de uso da força de trabalho.



Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquimica, 2000

**TABELA 14**

**Distribuição dos Entrevistados segundo tempo de serviço por faixa salarial**

	Faixa em SM											
	Até 2		2,1 a 5		5,1 a 10		10,1 a 15		+ 15			
< 1 ano	10	90,9	15	17,9	4	3,3	-	-	-	-	29	10,8
1 a 3 anos	-	-	30	35,7	15	12,2	4	10,0	1	10,0	50	18,7
3,1 a 6 anos	1	9,1	15	17,9	17	13,8	4	10,0	1	10,0	38	14,2
6,1 a 9 anos	-	-	5	6,0	16	13,0	5	12,5	-	-	26	9,7
9,1 a 15 anos	-	-	9	10,7	43	35,0	11	27,5	2	20,0	65	24,3
15,1 a 20 anos	-	-	6	7,1	15	12,2	4	10,0	2	20,0	27	10,1
acima de 20 anos	-	-	4	4,8	13	10,6	12	30,0	4	40,0	33	12,3
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>84</b>	<b>100,0</b>	<b>123</b>	<b>100,0</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>268</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquimica, 2000

A formação profissional dos trabalhadores apresenta dados interessantes. A maioria dos entrevistados declarou que já fizeram um curso profissionalizante, 74% dos entrevistados. Conforme a tabela abaixo, 84,4% dos entrevistados com menos de 1 ano de serviço fizeram curso profissionalizante, sendo a maior incidência; e os entrevistados acima de 20 anos de serviços foram os que tiveram menor percentual 53,8%, embora seja uma incidência bastante elevada.

TABELA 15

## Distribuição dos Entrevistados segundo tempo de serviço por fez curso profissional

	Fez curso profissional							
	sim		não		NR			
< 1 ano	27	84,4	4	12,5	1	3,1	32	100,0
1 a 3 anos	43	72,9	12	20,3	4	6,8	59	100,0
3,1 a 6 anos	35	79,5	5	11,4	4	9,1	44	100,0
6,1 a 9 anos	25	83,3	5	16,7	-	-	30	100,0
9,1 a 15 anos	52	69,3	16	21,3	7	9,3	75	100,0
15,1 a 20 anos	24	70,6	9	26,5	1	2,9	34	100,0
acima de 20 anos	21	53,8	18	46,2	-	-	39	100,0
<b>Total</b>	<b>227</b>	<b>72,5</b>	<b>69</b>	<b>22,0</b>	<b>17</b>	<b>5,4</b>	<b>313</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Estes dados nos permitem afirmar que a epidemia da qualificação também esteve presente no Pólo Petroquímico, refletindo uma tendência nacional dos empresários, governo e sindicatos que, nos últimos anos têm apresentado um discurso convergente em torno da questão da qualificação e do treinamento como necessidades indispensáveis para combater o desemprego, fazendo com que os trabalhadores adquiram “empregabilidade”. A busca incessante dos trabalhadores na última década por cursos profissionalizantes foi bastante influenciada pelo discurso ideológico de que é preciso se requalificar para se manter no emprego, ou seja, não consegue emprego quem não é qualificado, atribuindo aos trabalhadores a responsabilidade por estar desempregado. Portanto,

“(…) Um trabalhador “ não empregável” é um trabalhador não formado para o emprego, não-competente . O acesso ou não ao emprego aparece como dependendo da estrita vontade individual de formação, quando se sabe que fatores de ordem macro e mesoeconômicas contribuem decisivamente para essa situação individual” ( Hirata apud Shiroma; Campos, 1997, p.28).

Por fim, o último aspecto a ser ressaltado sobre o perfil refere-se à sindicalização dos entrevistados. Analisado os dados, encontramos que 60% dos trabalhadores são sindicalizados, ou seja, 214 trabalhadores. Os trabalhadores sindicalizados trabalham

em grande parte no regime de turno ( 66%) e os não- sindicalizados são na maioria do administrativo ( 78%); reforçando a idéia de que os trabalhadores de turno ( produção e manutenção) são os mais politizados e tem maior capacidade de mobilização, exemplo disso, é a que greve de 1985 foi liderada pelos trabalhadores de turno. Analisando a taxa de sindicalização por tempo de serviço, constatamos que é na geração mais nova de trabalhadores a predominância dos não-sindicalizados, enquanto os trabalhadores da década de 80 apresentam o maior número de sindicalizados, demonstrando que os trabalhadores contratados na década de 90 não participaram das grandes mobilizações dirigidas pelo Sindicato, vivenciando uma experiência sindical marcada pela fragilização da ação política sindical decorrente da reestruturação ocorrida no Pólo, principalmente a partir do processo de terceirização.

**TABELA 16**

**Distribuição dos Entrevistados segundo taxa de sindicalização por regime de trabalho**

	Regime de Trabalho					
	Turno		ADM			
Sim	140	66,4	71	33,6	211	100,0
Não	28	21,4	103	78,6	131	100,0
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>49,1</b>	<b>174</b>	<b>50,9</b>	<b>342</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquimica, 2000

**TABELA 17**

**Distribuição dos Entrevistados segundo tempo de serviço por taxa de sindicalização**

	Sindicalizado					
	sim		não			
< 1 ano	13	6,8	18	15,4	31	10,1
1 a 3 anos	27	14,2	30	25,6	57	18,6
3,1 a 6 anos	25	13,2	19	16,2	44	14,3
6,1 a 9 anos	21	11,1	9	7,7	30	9,8
9,1 a 15 anos	54	28,4	18	15,4	72	23,5
15,1 a 20 anos	23	12,1	11	9,4	34	11,1
acima de 20 anos	27	14,2	12	10,3	39	12,7
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>100,0</b>	<b>117</b>	<b>100,0</b>	<b>307</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquimica, 2000

As variáveis analisadas anteriormente sugerem um perfil que nos permite sintetizar quem são os trabalhadores do Pólo no final da década de 90. Resumidamente podemos afirmar:

- O trabalho no pólo continua sendo um “trabalho de homem”, a presença da mulher se reduz ao trabalho administrativo;
- São baianos, na sua maioria soteropolitanos e residem principalmente no bairro de Brotas, e nas áreas da península itapagipana/subúrbio , da liberdade – são caetano e do centro da cidade;
- Apresentam um elevado grau de escolaridade, apenas 5% têm escolaridade inferior ao segundo grau completo;
- São negros (64%);
- Têm um padrão de família conjugal com 2 filhos, pois, são casados e têm na maioria dois filhos;
- Têm entre 30 e 49 anos;
- Ganham entre 5 a 10 salários mínimos;
- E são em sua maioria sindicalizados.

Este perfil do trabalhador do Pólo na década de 90 conserva alguns traços do perfil dos trabalhadores da década 80. O perfil do trabalhador do Pólo na década de 80 pode ser definido como:

“ Ele tem entre 30 e 40 anos de idade, natural da Bahia, com formação de nível médio ou mesmo universitária, ganha acima de 10 salários mínimos e mora entre a Pituba, STIEP ou Paralela. Este é o perfil médio de um trabalhador do Pólo Petroquímico de Camaçari, considerado por muita gente como um profissional privilegiado diante da realidade de mercado de um centro como Salvador” ( A Tarde, 29.06.1998)

O que observamos que o perfil do trabalhador do Pólo da década 90 já não é mais tão diferenciado da realidade do mercado de trabalho de Salvador. São trabalhadores que têm uma melhor formação, mais qualificados, do que os da década de 80, são mais velhos, no entanto, ganham menos e tem um padrão de vida inferior à

geração dos primeiros trabalhadores do Pólo.

### 3.3.2. O que dizem os trabalhadores sobre seu mundo de trabalho

A percepção dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho, salários e emprego nos permitem compreender como “a *gestão a racional da insegurança do trabalho*” conforme apresentamos no primeiro capítulo, atinge o mundo do trabalho do Pólo Petroquímico de Camaçari/Ba. Ao expressarem suas impressões sobre este mundo de trabalho, os trabalhadores revelam como a experiência de trabalhar nas empresas do ramo químico e petroquímico nos anos 90 foi marcada por um forte grau de incerteza, por um processo precarização e degradação do chamado operariado fabril moderno da Bahia.

A percepção dos trabalhadores sobre as condições de trabalho e segurança nas empresas do Pólo indica para 56% que têm melhorado, para 26% que têm piorado e para 16% não se alterou. Os trabalhadores que acham que têm melhorado trabalham na sua maioria no administrativo, enquanto os que acham que piorou ou não se alterou são na maioria trabalhadores de turno. Ou seja, verifica-se que na percepção dos trabalhadores da produção e manutenção as condições de trabalho e segurança têm piorado ou não se alteraram.

**TABELA 18**

#### **Opinião dos Entrevistados sobre condições de trabalho e segurança**

<b>Condições de Trabalho e Segurança</b>	<b>V.A</b>	<b>%</b>
Têm melhorado	200	55,9
Têm piorado	92	25,7
Não alterou	58	16,2
NR	8	2,2
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

**TABELA 19**  
**Distribuição dos entrevistados segundo as condições de trabalho e segurança por regime de trabalho**

	Condições de trabalho e Segurança									
	Têm melhorado		Têm piorado		Não alterou		NR			
	V.A	(%)	V.A	(%)	V.A	(%)	V.A	(%)	V.A	(%)
Turno	86	43,0	52	56,5	32	55,2	3	37,5	173	48,3
ADM.	110	55,0	37	40,2	25	43,1	4	50,0	176	49,2
NR	4	2,0	3	3,3	1	1,7	1	12,5	9	2,5
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>92</b>	<b>100,0</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Quando perguntados se já sofreram algum acidente de trabalho, 80% responderam que não. Dos que trabalham em regime de turno, 71% já sofreram acidentes de trabalho, enquanto dos que trabalham no administrativo, 54% não sofreram acidentes, indicando que os maiores riscos de acidentes se encontram nas áreas de operação e manutenção das empresas.

**TABELA 20**  
**Opinião dos entrevistados sobre se já sofreram acidentes de trabalho por regime de trabalho**

	Regime de Trabalho							
	Turno		ADM		NR			
	V.A	(%)	V.A	(%)	V.A	(%)	V.A	(%)
Sim	48	27,7	20	11,4	0	0,0	68	19,0
Não	124	71,7	155	88,1	8	88,9	287	80,2
Não respondeu	1	0,6	1	0,6	1	11,1	3	0,8
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100,0</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>
	Regime de Trabalho							
	Turno		ADM		NR			
	V.A	(%)	V.A	(%)	V.A	(%)	V.A	(%)
Sim	48	70,6	20	29,4	0	0,0	68	100,0
Não	124	43,2	155	54,0	8	2,8	287	100,0
Não respondeu	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100,0
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>48,3</b>	<b>176</b>	<b>49,2</b>	<b>9</b>	<b>2,5</b>	<b>358</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Ainda sobre esta questão, algumas pesquisas têm apontado que no Pólo Petroquímico de Camaçari há uma transferência de riscos e acidentes de trabalho para os trabalhadores terceirizados/subcontratados, os quais geralmente possuem as piores condições de trabalho, baixa qualificação, pouco treinamento e sem equipamentos de segurança e sem proteção. Ao longo da década de 90, várias foram as denúncias feitas pelo Sindiquímica e noticiadas pela imprensa local sobre os acidentes com vítimas graves ou fatais envolvendo trabalhadores terceirizados no Pólo. A situação de vulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados talvez seja uma das faces mais perversas da terceirização, demonstrando o grau de exploração de trabalho e degradação da vida humana.

No que diz respeito, aos problemas referentes à saúde ocupacional, 40,8% dos entrevistados afirmaram que estes problemas têm aumentado, 25,7% acham que o quadro não se alterou e para 29% têm diminuído. Este aumento dos problemas de saúde ocupacional pode ser resultado do excesso de tarefas desempenhadas pelos trabalhadores, uma vez que com a diminuição do quadro de funcionários há uma sobrecarga de trabalho, o que exige uma maior atenção no trabalho e aumenta a carga de tensão, já que o trabalho no Pólo é um trabalho de risco.

Outro aspecto importante é a opinião dos entrevistados sobre a questão do desemprego no Pólo. Para 87% os postos de trabalho têm diminuído, ratificando os dados do Sinper, que mostram que houve uma redução de mais de 50% do quadro de trabalhadores no período de 1989 a 1996, bem como, confirma os resultados dos principais estudos da literatura da Sociologia do Trabalho no Brasil e em outros países sobre o tipo de desemprego que vem ocorrendo nos últimos anos, aquele que é considerado de longa duração em decorrência da destruição dos postos de trabalho. O desemprego foi uma das questões mais debatidas e denunciadas pelo Sindiquímica na década de 90, tendo grande destaque nos boletins e nas campanhas salariais, a exemplo dos vários *outdoors* espalhados pela cidade no ano 1994 com o slogan: “ *Com quantos demitidos se faz uma indústria moderna*”? Ao ter consciência que o

desemprego é uma variável constante, imaginamos que estes trabalhadores devem viver um drama pessoal, qual seja: o drama de ser o próximo demitido, o que pode acarretar numa alta carga de sofrimento no trabalho e de vulnerabilidade social.

Nesta direção, a pesquisa de campo revela que os entrevistados não se sentem seguros no emprego atual, ou seja, a experiência dos trabalhadores no Pólo em tempos de acirrada reestruturação sistêmica é de completa insegurança consolidando um processo de “*desestabilização dos estáveis*”. Verifica-se que 71,5% dos entrevistados não se sentem seguros e apenas 24,6% se sentem seguros, sendo que destes metade são trabalhadores de turno e metade do administrativo; demonstrando que a instabilidade se encontra entre todos os “cantos” das empresas do Pólo e contrariando a idéia que de os trabalhadores os administrativo são mais estáveis do que os de turno, os dados do Sinper já demonstraram que no período de 1989-96, a maior redução do número de trabalhadores foi no administrativo.

Conforme apresentamos na tabela 21, os motivos que justificam a insegurança dos trabalhadores podem ser classificados em três grandes categorias. A primeira de categoria reúne os motivos que expressam a situação geral do (des) emprego no Brasil, distribuídos da seguinte forma: 15,7% não se sentem seguros porque não tem estabilidade no emprego; 7,9% declararam que ninguém tem segurança hoje no Brasil; 4,5% por causa da política econômica do governo. A segunda, reúne um conjunto de motivos (52,8%) que diz respeito ao processo de reestruturação sistêmica ocorrido nas empresas do Pólo, como as constantes reduções do quadro e demissões de trabalhadores, os cortes de custos e enxugamentos das empresas, as vendas e/ou fusões das empresas, a terceirização, reestruturação administrativa, novas tecnologias, informatização e automação. E a terceira, agrega um conjunto outros motivos com menor frequência, como “*qualquer falha é rua*”, “*somos peça de reposição*”, “*mão de obra é descartável*” etc., que somados representam 19% dos entrevistados que responderam.

TABELA 21

## Opinião dos entrevistados por motivos por não se sente seguro

Porque não se sente seguro	Frequência	Percentual
Não tem estabilidade no emprego	28	15,7
Ninguém tem segurança hoje no Brasil	14	7,9
Política econômica do governo atual	8	4,5
<b>Sub-total</b>	<b>50</b>	<b>28,1</b>
Constantes reduções quadro / demissões	20	11,2
Corte de custos / enxugamento	15	8,4
Por causa da venda e/ou fusão da empresa	13	7,3
Tecnologia / informatização / automação	11	6,2
Mudanças constantes / gestão org. da empresa	10	5,6
Por causa da terceirização	12	6,7
Globalização	7	3,9
Inestabilidade das empresas	6	3,4
<b>Subtotal</b>	<b>94</b>	<b>52,8</b>
Sente-se ameaçado	4	2,2
Muita concorrência	4	2,2
Qualquer falha é rua	3	1,7
Multiplicidade de funções	3	1,7
Mão-de-obra é descartável	3	1,7
Estamos expostos à vontade das empresas	3	1,7
Sem perspectivas	2	1,1
Pela idade	2	1,1
Ninguém é indispensável / insubstituível	2	1,1
Não sei o que passa na cabeça dos superiores	2	1,1
Somos peça de reposição	1	0,6
Querem acabar com o turno na minha área	1	0,6
Não há compromisso da empresa	1	0,6
Não existe política de carreira na empresa	1	0,6
Manutenção não é foco da empresa	1	0,6
Critérios de demissão não são claros	1	0,6
<b>Subtotal</b>	<b>34</b>	<b>19,1</b>
<b>Total Geral</b>	<b>178</b>	<b>100,0</b>

Obs.: Foram consideradas apenas as respostas válidas

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Ao responderem que não se sentem seguros no emprego, os trabalhadores constroem o que aqui chamaremos de “provérbios da instabilidade”. Se consultarmos o Dicionário Aurélio, veremos que provérbio é uma “máxima ou sentença de caráter prático e popular, comum a todo um grupo social, expressa em forma sucinta e geralmente rica em imagens; adágio, ditado, anexim, exemplo, refrão, refrém, rifão”.

Cada uma das respostas dos entrevistados se constitui como uma sentença prática da condição de trabalhador do Pólo, cuja situação comum deste grupo social é a instabilidade do trabalho. Analisando as respostas, as frases que melhor expressam o sentimento de insegurança dos entrevistados para pergunta - você se sente seguro no emprego atual? – foram as seguintes:

“ Quem está?”

“No país do desemprego?”

“Nenhum emprego hoje é seguro.”

“ Somos descartáveis”

“ Estamos empregados até agregarmos valor, no momento em que isso não ocorrer, tchau e bença.”

“Não existe estabilidade.”

“Não existe segurança, tudo muda o tempo todo”.

“A estabilidade acabou”.

Estas sentenças práticas revelam que o sentimento de insegurança dos trabalhadores tem suas raízes fixadas em uma estrutura estruturada do mundo do trabalho que atua como estrutura estruturante (Bourdieu,1983). O conjunto de mudanças provocadas pelas políticas de gestão e organização do trabalho adotadas pelas empresas interfere nas experiências de trabalho. Cada trabalhador no seu cotidiano de trabalho interioriza o mundo objetivado da reestruturação sistêmica, dando sentido às mudanças ocorridas no chão das fábricas. O sentimento de insegurança não se refere a apenas instabilidade do emprego, mas a uma série de elementos subjetivos vinculados ao sentimento de invalidez e inutilidade social, e principalmente o medo do fenômeno do desemprego. O desemprego se transforma em uma coisa natural que sempre existe e existirá. Neste sentido, no plano da subjetividade dos trabalhadores há um desencanto com o trabalho, a situação de instabilidade produz o sentimento de descartabilidade, ou seja, os trabalhadores têm consciência da sua condição, sabem que são úteis às empresas enquanto apresentarem resultados e que a qualquer momento podem ser demitidos. Neste sentido, a condição de trabalhador

pode ser comparada a um copo descartável que ao ser usado não serve mais.

Além de não se sentirem seguros no emprego atual, 75% dos entrevistados não têm oportunidade de ascensão na carreira, o que indica que há uma estagnação profissional. A possibilidade de ascensão profissional nas empresas no contexto do capitalismo flexível têm se tornado cada vez mais difícil, uma vez que a lógica dominante é a descartabilidade do trabalho e das pessoas. As carreiras profissionais na lógica da flexibilidade do trabalho são fragmentadas, nos dias de hoje é quase impossível que uma pessoa trabalhe a vida toda em uma única empresa.

No que se refere à terceirização, a opinião dos entrevistados apresenta um dado revelador, 93% declararam que não gostariam de ser terceirizados. Os motivos apresentados expressam que os trabalhadores têm plena consciência do que seja a terceirização e as suas conseqüências. Entre os motivos que mais se destacam está perda de direitos e benefícios (27,7%); a perda de direitos trabalhistas (15,2%), a falta de condições de trabalho (6,8%), perda de vantagens (5,8%); instabilidade (5,8%); e insegurança (5,8%). Os outros motivos com menor freqüência se referem aos efeitos simbólicos da terceirização como “*discriminação*”, “*é uma merda*”, “*eu não sou cachorro*”, “*é muito sofrimento*”, “*é humilhação*”.

A opinião dos trabalhadores coloca em evidência que o trabalho terceirizado resulta em dupla precarização do trabalho, por um lado, há uma perda de direitos e benefícios que são assegurados pelo contrato de trabalho formal e por outro, que a condição de terceirizado implica em uma “*corrosão do caráter*” (Sennett 1999), uma vez que há uma perda da auto-estima, perda de moral, de respeito dos trabalhadores. A fala dos trabalhadores demonstra que a terceirização não só provoca a precarização do trabalho e do emprego, bem como, precariza a própria vida. Além disso, supomos que a terceirização se constitui como um medo coletivo, já que a terceirização coloca em risco o próprio emprego destes trabalhadores.

**TABELA 22**  
**Os motivos dos entrevistados por que não gostaria de ser terceirizado**

<b>Por que não gostaria de ser terceirizado</b>	<b>V.A</b>	<b>%</b>
Perda de salários e benefícios	53	27,7
Perda dos direitos trabalhistas	29	15,2
Falta de condições de trabalho	13	6,8
Perda de vantagens	11	5,8
Inestabilidade	11	5,8
Insegurança	11	5,8
Não é valorizado e não têm direitos	9	4,7
Não tem as mesmas recompensas	7	3,7
Pouco valorizado	5	2,6
Exploração da mão-de-obra	5	2,6
É muito sofrimento	4	2,1
Perda de respeito, salário e auto-estima	4	2,1
Discriminação	4	2,1
Pioraria tudo	3	1,6
Basta de escravidão / é escravidão	3	1,6
Muda o padrão de vida	2	1,0
É descartável	2	1,0
É um subemprego	2	1,0
É uma humilhação	2	1,0
Falta de perspectiva	2	1,0
Muda tudo	1	0,5
Pega mal	1	0,5
É uma merda	1	0,5
Não sou cachorro	1	0,5
É sair da luta	1	0,5
Não tem plano de saúde	1	0,5
Enfraquecimento da categoria	1	0,5
Não confia nas terceiras	1	0,5
Perda da PL	1	0,5
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100,0</b>

Obs.: Foram consideradas apenas as questões respondidas  
Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

### 3.3.3 As reivindicações dos trabalhadores

Ainda no que se referem à terceirização, as reivindicações elencadas pelos entrevistados são: para 37,7% o fim da terceirização e para 14,7% a sua diminuição. Já para 11% é necessário que os direitos trabalhistas sejam estendidos para os terceiros e também para 11% que tenha maior qualificação e capacitação para os

terceiros; para 7% é necessário maior fiscalização dos contratos de terceiras (7%) e para 5% que os salários sejam iguais para os terceiros.

**TABELA 23**  
**Reivindicações sobre Terceirização.**

<b>Reivindicações sobre Terceirização</b>	<b>V.A</b>	<b>(%)</b>
Fim da Terceirização (evitar a quarteirização)	23	37,7
Diminuição da Terceirização	9	14,8
Estender direitos trabalhistas aos terceiros	7	11,5
Maior qualificação e capacitação para os terceiros	7	11,5
Fiscalização efetiva dos contratos de terceiros	4	6,6
Salários iguais para os terceiros	3	4,9
Maior segurança e treinamento para os terceiros	3	4,9
Absorção dos terceirizados pela empresa	1	1,6
Terceirizar somente as funções esporádicas	1	1,6
Terceirizar somente as funções esporádicas e AM para os Terceiros	1	1,6
Só na forma de cooperativas	1	1,6
Maior interação entre o Sindicato e os Terceirizados	1	1,6
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

Obs. Foram consideradas apenas as respostas válidas

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

As principais reivindicações dos entrevistados sobre saúde e segurança são: em primeiro lugar, reivindicam medidas de prevenção visando melhorias nas condições de segurança no trabalho, de política de segurança e de organização, sendo exigidos investimento em equipamentos e em manutenção das máquinas, treinamento de pessoal, cumprimento das normas de segurança, maior treinamento das brigadas de incêndio, realização de exames periódicos, participação dos sindicatos nas CIPAS, diminuição da carga de trabalho e outros, que somados representam 56% das respostas. Em segundo lugar, representando 44% das respostas, os entrevistados reivindicam medidas de caráter corretivo relacionadas à assistência médica/odontológica como assistência médica odontológica gratuita, aumento do auxílio periculosidade, assistência médica extensiva aos dependentes.

Quanto à jornada de trabalho, observamos que das respostas apresentadas, as principais reivindicações em ordem de importância são: redução da jornada de trabalho (61,5%), manutenção da 5ª turma (11%) , pagamento de horas extras ( 5%) e redução da jornada e aumento dos empregos (4,3%) e outros.

**TABELA 24**  
**Reivindicações sobre Jornada de Trabalho**

<b>Reivindicações sobre Jornada de Trabalho</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
redução jornada	72	61,54
manutenção 5ª turma	13	11,11
pagamento de horas extras	6	5,13
redução jornada e aumento de empregos	5	4,27
manutenção da jornada atual	4	3,42
folga mensal sem compensação	3	2,56
diminuição e limitação de horas extras	3	2,56
implantação do banco de horas	2	1,71
manutenção de 1/2 hora para almoço	2	1,71
extinção do banco de horas	1	0,85
redução do tempo de trajeto	1	0,85
horários flexíveis	1	0,85
redução da jornada e manutenção 5ª turma	1	0,85
manutenção de horas de extras	1	0,85
proibição de horas extras	1	0,85
jornada especial para as mulheres	1	0,85
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>

Obs. Foram consideradas apenas as respostas válidas

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

No tocante a Política de Benefícios, observamos que 37% das reivindicações se referem aos benefícios de saúde, como problemas de cobertura e custos de assistência médica e odontológica; 16% reivindicam a extensão dos benefícios para os familiares; 14,5% reivindicam benefícios relacionados a educação que engloba bolsas de estudo, auxílio educação, curso de línguas etc., 13% reivindicam benefícios na área de alimentação; e 6% se referem à problemas de aposentadoria.

Estas reivindicações refletem um dos principais indicadores do processo de precarização das condições de emprego nas empresas do Pólo Petroquímico de Camaçari, que foi a redução contínua dos benefícios com saúde, alimentação, previdência e educação, confirmando os dados do Sinper que apontam que houve uma redução 66% dos custos com benefícios indiretos entre 1989 e 1996.

**TABELA 25**  
**Reivindicações sobre Políticas de Benefícios**

<b>Reivindicações sobre Políticas de Benefícios</b>	<b>V.A</b>	<b>%</b>
assistência medica aos pais	10	12,0
assistência com custos reduzidos	6	7,2
assistência médica para todos os aposentados	4	4,8
redução na contribuição da assistência médica	3	3,6
plano de saúde total e gratuito	2	2,4
convênios com farmácias	2	2,4
melhoria no serviço odontológico	2	2,4
reembolso de próteses	1	1,2
reembolso medicamentos	1	1,2
<b>Sub-total</b>	<b>31</b>	<b>37,3</b>
cesta básica	7	8,4
ticket refeição	2	2,4
refeição com melhor qualidade	1	1,2
café da manhã	1	1,2
<b>Sub-total</b>	<b>11</b>	<b>13,3</b>
auxílio creche/ educação	4	4,8
bolsa de estudo	4	4,8
curso de línguas	2	2,4
educação para familiares	1	1,2
pag. de horas extras qd. o trabalhador estiver em curso	1	1,2
<b>Sub-total</b>	<b>12</b>	<b>14,5</b>
plano de previdência	2	2,4
implantação da previdência privada	1	1,2
aposentadoria com 25 anos de serviço	1	1,2
melhorar auxílio aos aposentados	1	1,2
<b>Sub-total</b>	<b>5</b>	<b>6,0</b>
Estender benefícios para todos os familiares	14	16,9
Outros	10	12,0
<b>Total Geral</b>	<b>83</b>	<b>100,0</b>
Obs. Foram consideradas apenas as respostas válidas		
Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquimica, 2000		

### 3.3.4 A avaliação da representação sindical

Como já salientamos, uma das conseqüências do processo de reestruturação produtiva ocorrido na última década no Brasil e na Bahia é o enfraquecimento da ação sindical e a fragmentação dos coletivos de trabalhos, principalmente por causa da terceirização. Historiamos que o Sindiquimica surge como uma central de resistência operária, tornando-se uma referência para outras categorias profissionais e para os movimentos sociais e estudantis da Bahia na década de 80. Já na década 90 tem o seu poder de barganha enfraquecido em decorrência da ofensiva do empresariado do Pólo através adoção de novos modelos de gestão (principalmente a terceirização e a qualidade total).

Neste contexto de uma conjuntura desfavorável para ação sindical, 52% dos entrevistados se sentem representados pelo sindicato; 33% afirmaram que não sentem representados e 15% não respondeu. Dentre os entrevistados que se sentem representados, 62% são trabalhadores de turno, dentre os que não se sentem, 60% são trabalhadores do administrativo, o que revela que o sindicato tem maior respaldo entre os trabalhadores da operação e manutenção. Verificamos também que a maioria dos que afirmam se sentirem representados são os sindicalizados e os que disseram não se sentir representados são em sua maioria os não sindicalizados.

**TABELA 26**  
**Distribuição dos entrevistados segundo se sente representado pelo sindicato por regime de trabalho**

	Regime de trabalho					
	Turno		ADM			
Sim	111	62,0	68	38,0	179	100,0
Não	46	39,7	70	60,3	116	100,0
NR	16	29,6	38	70,4	54	100,0
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>49,6</b>	<b>176</b>	<b>50,4</b>	<b>349</b>	<b>100,0</b>

Obs. Foram consideradas apenas as respostas válidas

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquimica, 2000

TABELA 27

**Distribuição dos entrevistados segundo se sente representado pelo sindicato por taxa de sindicalização**

	Taxa de Sindicalização					
	sim		não			
Sim	133	73,5	48	26,5	181	100,0
Não	51	44,3	64	55,7	115	100,0
NR	30	54,5	25	45,5	55	100,0
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>61,0</b>	<b>137</b>	<b>39,0</b>	<b>351</b>	<b>100,0</b>

Obs. Foram consideradas apenas as respostas válidas

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Os motivos apresentados pelos que se sentem representados pelos sindicatos foram os seguintes: 24,4% acham que é a única forma de conseguir melhorias; 20% porque o sindicato é representativo; 11% têm confiança no sindicato; 9% têm capacidade de mobilização; 9% falta de outra alternativa. As demais respostas apresentam menor frequência, e refletem uma relação de distanciamento entre o sindicato e a base de representação no qual o sindicato aparece exterior ao próprio indivíduo, sendo uma visão utilitarista do sindicato, expressa por exemplo nas afirmações ***“por que é uma forma de não expor os trabalhadores”, “por que são lutadores”, “porque dá um feed-back”, “por que é uma forma de combater o patronato”***.

**TABELA 28**  
**Porque os entrevistados se sentem representado pelo sindicato**

<b>Por que se sente representado pelo sindicato</b>	<b>V.A</b>	<b>%</b>
Única Forma de Conseguir Melhorias	11	24,4
Representativo	9	20,0
Tem Confiança	5	11,1
Falta de outra alternativa	4	8,9
Capacidade de Mobilização	4	8,9
Nos dá um Feed-Back	3	6,7
Uma forma de não expor os trabalhadores	2	4,4
Suporte em Demissões e Causas Trabalhistas	2	4,4
São Lutadores	2	4,4
Forma de Combater o Patronato	2	4,4
Competência	1	2,2
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Obs. Foram consideradas apenas as respostas válidas

Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquimica, 2000

Sobre a questão se o trabalhador confia na atuação do sindicato, 49% dos entrevistados confiam na atuação do Sindiquimica e 32% não confia. Assim como no caso da representação, a confiança no sindicato é maior entre os trabalhadores de turnos e entre os sindicalizados. Apenas 20% dos que confiam na atuação do sindicato apresentaram os motivos da confiança, sendo que, 14% confiam na atuação porque apresentam resultados, 11% porque agem de acordo com a situação, 8% porque se sente representado, 8% porque somos sindicato.

**TABELA 29**  
**Os motivos por que confia na atuação do sindicato**

<b>Por que confia na atuação do sindicato</b>	<b>V.A</b>	<b>%</b>
Apresenta Resultados	5	13,5
São Representantes Legais	4	10,8
Age de Acordo com a Situação	3	8,1
Por Outras Conquistas	3	8,1
Se Sente Representado	3	8,1
Somos o Sindicato	3	8,1
Sempre Presentes	2	5,4
As Reivindicações tem Sido Atendidas	2	5,4
Honestidade dos Dirigentes	2	5,4
Age de Forma Transparente	2	5,4
Defende o Trabalhador	2	5,4
Vencedores	1	2,7
Confia Devido a Resistência	1	2,7
O Sindicato Atua Democraticamente	1	2,7
Gosta das Pessoas do Sindicato	1	2,7
Só Confia às Vezes	1	2,7
Sindicato Atuante	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

Obs. Foram consideradas apenas as respostas válidas  
Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Os resultados sobre a questão sindical aqui apresentados nos permitem afirmar que embora o Sindiquímica tenha enfraquecido a sua ação na década de 90, os entrevistados se sentem representados e têm confiança no sindicato, demonstrando que o Sindiquímica é ainda uma referência para luta dos trabalhadores.

### **3.3.5. O que acham dos salários**

Os salários dos trabalhadores do Pólo Petroquímicos de Camaçari sempre foram considerados como um dos melhores da região. Aliás, os bons salários destes trabalhadores fizeram com o que padrão de vida, de consumo, de lazer e de moradia se destacasse dos demais trabalhadores da RMS. O elevado padrão salarial juntamente com a política de benefícios indiretos possibilitou a ascensão social destes operários, a

aquisição de patrimônio como casas, apartamentos nas melhores áreas de Salvador e até de fazendas, carro do ano etc.

Assim, trabalhar no Pólo Petroquímico de Camaçari era um privilégio. Era o atalho mais rápido de ascensão social para os jovens de classe média baixa que não conseguiam entrar na universidade e optavam pela carreira técnica. Com o passar dos anos “o bezerro de ouro” se transformou em pó, ou seja, há uma degradação do nível salarial.

A opinião dos trabalhadores sobre os salários confirma a tendência de queda do padrão salarial, para a imensa maioria (85%) o poder de compra dos salários tem diminuído, bem como, o peso dos preços dos serviços de primeira necessidade e as tarifas públicas têm aumentado sobre os salários para 96% dos entrevistados.

Quando interrogados sobre o que gostaria de falar do salário que recebe, os entrevistados apresentam “um mar de lamúrias”, em que se destacam: o salário está defasado (21,2%), péssimo/ridículo/horrível/deplorável/precário/baixíssimo (15,3%), muito defasado, aquém das expectativas (13,8%), não atende as necessidades (12,2%), baixo, está ganhando pouco (9%). Outras categorias aparecem com menor frequência como *está acima ou na média do mercado de trabalho, é incompatível com a função, é uma merda*, sendo importante ressaltar que apenas 1%, ou seja, 2 trabalhadores afirmaram estar satisfeitos com o salário que ganham.

**TABELA 30**  
**Opinião dos entrevistados sobre o salário**

<b>Opinião do trabalhador sobre seu salário atual<sup>1</sup></b>	<b>V.A</b>	<b>%</b>
Defasado	40	21,2
Péssimo/Ridículo/Horrível/Deplorável/Precário/ Baixíssimo	29	15,3
Muito Defasado (Aquém das expectativas)	26	13,8
Não Atende as Necessidades (Insuficiente/Insignificante)	23	12,2
Baixo/ Está Ganhando Pouco	17	9,0
Gostaria que fosse mais alto	12	6,3
Precisa Melhorar	9	4,8
É uma Vergonha/Uma Droga/Uma Merda	8	4,2
Normal/Razoável	6	3,2
Incompatível c/ a Função Exercida	6	3,2
Dá para sobreviver, mas não dá para ter uma vida decente	4	2,1
Está bom com Relação ao Mercado de Trabalho	3	1,6
Está Satisfeito c/ o Salário Atual	2	1,1
Acima da média do Mercado de Trabalho/Aquém dos Riscos da Profissão	2	1,1
Na média de SSA e Abaixo do Sul do País	1	0,5
Está na Média p/ Operadores Iniciantes	1	0,5
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,0</b>

Obs. Foram consideradas apenas as respostas válidas  
Fonte: Pesquisa de Campo, CRH-UFBA/Sindiquímica, 2000

Neste sentido, algumas falas dos trabalhadores sobre os seus salários merecem destaque:

*“ Pelos riscos que a profissão e a função oferecem, estamos ganhando muito pouco”. (Operador Pleno, 14 anos de serviço)*

*“Merecia um reajuste decente, devido ao fato de muitas vezes nos desgastarmos fazendo o trabalho de dois ou três ao mesmo tempo” (Operador de Empilhadeira, 1 ano de serviço)*

*“ Trabalhando muito e ganhando pouco. Exerço 4 atividades” (Eletrotécnico, 2 anos de serviço)*

*“ Péssimo, pelas grandes riquezas que geramos e o risco que estamos*

*expostos” ( Operador de Processo, 4 anos de serviço)*

*“Sendo esticado igual a borracha” ( Operador Volante, 14 anos de serviço)*

*“ A perda salarial foi muito grande nos últimos anos. Hoje, nosso poder de compra diminuiu bastante . Para a nossa jornada de turno, para nossa falta de segurança é péssimo” (Técnico Químico, 13 anos de serviço)*

*“ Devido aos aumentos constantes dos preços de bens, serviços e tarifas pública, o meu salário perde o poder de compra a cada mês e junto com ele cai o meu padrão de vida” (Operador de Processo, 08 anos de serviço)*

*“ Reduziu o meu poder de compra significamente conseqüentemente meu padrão de vida” ( Operador volante, 11 anos de serviço)*

*“ O Salário atual não representa o que uma família realmente precisa, pois temos conhecimento dos produtos e serviços que vem constantemente aumentado, sem deixar opções para consumidor, a não ser, sobreviver com o básico” ( Operador de processo, 2 meses de serviço)*

*“ uma merda, o poder de compra já se foi. Hoje já estou negativo no banco. Eu já retirei a minha filha do inglês, reduzi a qualidade da alimentação. Estou colocando um patrimônio a venda que foi conseguido com muito suor.” ( Operador Pleno, 25 anos de serviço)*

*“ Abaixo do necessário para satisfazer as necessidades de lazer, saúde, educação, vestuário e alimentação com tranqüilidade” (Analista de Laboratório, 09 anos de serviço)*

*“ É uma porcaria, não dá para tapar o buraco do dente” (Estagiário, 09*

meses de serviço)

*“ Não tenho lazer”* ( Operador Especializado, 9 anos de serviço)

*“ Não dá para suprir as necessidades básicas, educação e lazer. Existe muita privacidade”* ( Assistente Administrativo, 24 anos de serviço)

*“ A cada dia as dificuldades são maiores estou mais experiente com os filhos em fase de desenvolvimento educacional e social, e não estou conseguindo manter o mesmo padrão de outrora. Muito abaixo da realidade.”* (Técnico Especializado em Processo, 2 anos de serviço)

*“ Uma droga ( tô fora)”* ( Operador, 10 de serviço)

*“ Gostaria de ter uma vida social”* ( Operador de processo, 7 anos)

Com efeito, as falas dos trabalhadores evidenciam que a precarização econômica, principalmente com a redução dos salários e do seu poder de compra, produz uma precarização social dos trabalhadores e de suas famílias, o que mostra que a reestruturação sistêmica das empresas do Pólo provocou uma contínua desestruturação da condição do trabalhador tipicamente fordista que se consolidou na década de 80. Indicando, desta forma, para um processo de *desestabilização dos estáveis*, quando o trabalhador afirma que gostaria ter uma vida social , acreditamos que a suas condições de vida têm sido de privação, de um conjunto de hábitos de consumo e de lazer ,típicos da posição de classe dos “operários do Pólo” da primeira geração de trabalhadores, os da década de 80.

Neste sentido, o que dizem os entrevistados sobre o mundo de trabalho nos oferecem elementos importantes para compreender quem são os trabalhadores do Pólo Petroquímico de Camaçari na década de 90.

## CONCLUSÃO

Ao término deste estudo consideramos que a nossa tese principal se confirma. Os trabalhadores do Pólo da década de 90 vivenciaram uma experiência de trabalho diferenciada da geração de trabalhadores dos anos 80. O Pólo Petroquímico símbolo da modernidade baiana, no contexto da nova ordem produtiva transformou-se radicalmente através de uma reestruturação sistêmica, alterando os rumos do segmento mais importante do operariado fabril baiano.

Os trabalhadores do Pólo já não são tão numerosos como nos anos de apogeu da “fábrica de fazer fábricas” e nem se destacam do contingente de trabalhadores do mercado de trabalho regional como outrora. Embora sejam poucos, *“eles são densos de significado simbólico. Eles são a personificação da modernidade industrial do nosso estado”* (Guimarães,2002,p.271). A reestruturação produtiva implementada pelas empresas que constituem este complexo industrial desestruturou a vida dos trabalhadores, seja daqueles que perderam o emprego ou dos que sobreviveram ao crivo das mudanças.

A reestruturação sistêmica que ocorreu no Pólo se deu através de uma gestão racional da insegurança do trabalho. Os efeitos desta gestão sobre a condição de trabalhador do Pólo é a face reveladora de nossa pesquisa. A afirmação de Bourdieu é bastante válida para as mudanças ocorridas na gestão e organização do trabalho no Pólo Petroquímico. Um novo modo de dominação política do capital sobre o trabalho se “instaura com a gestão racional da insegurança”. “A precariedade está por toda parte” do Pólo, seja entre os trabalhadores de “primeira categoria” ou entre os trabalhadores de “segunda categoria”.

“A gestão racional da insegurança do trabalho” no Pólo também se deu através de uma violência simbólica sobre a subjetividade dos trabalhadores. O trabalho no Pólo que era símbolo de bom emprego e privilégio, agora se apresenta degradado, ninguém

se sente seguro no emprego, a situação generalizada e permanente de insegurança estabelecida no Pólo através das novas práticas de gestão, a qualidade total e a terceirização, e do desemprego em massa ; atormentam a consciência e o inconsciente dos trabalhadores.

A insegurança dos trabalhadores do Pólo está sustentada no medo coletivo de perder o emprego e na ameaça constante de se tornar um trabalhador terceirizado, sem dignidade e sem direitos garantidos pelo emprego formal. Esta insegurança, provoca uma desestruturação na vida destes trabalhadores, que se encontram desacreditados e desiludidos com a situação permanente de insegurança. As falas dos trabalhadores mostram como a insegurança é o elemento social central da condição de trabalhador do Pólo na década de 90.

A reestruturação produtiva sistêmica ocorrida no Pólo acarretou na degradação da condição objetiva dos trabalhadores por meio da redução do padrão salarial e conseqüentemente do padrão de vida. Neste sentido, observamos a decadência dos chamados “*trabalhadores prósperos*” do Pólo que ganhavam salários acima da média do trabalhador da região metropolitana de Salvador.

Ao que tudo indica a trajetória social dos trabalhadores do Pólo na década de 90 apresenta um movimento de descenso da posição social por estes trabalhadores na estrutura do mercado de trabalho. Resgatando o trajeto histórico, consideramos que trabalhar no Pólo dos dias de hoje não confere status e nem prestígio social , mas pelo contrário, é sinônimo de precarização das relações de trabalho e da vida.

A condição de trabalhador do Pólo nos 90 sinteticamente pode ser expressa no título de deste estudo. Seguro no emprego? Quem está? Esta pergunta é a fala de um trabalhador entrevistado que demonstra como emprego estável do Pólo dos anos 80 tornou-se uma raridade na “*década da qualidade*”. O cotidiano do chão da fábrica tornou-se incerto e imprevisível para os trabalhadores, assim como o sol na estação do inverno.

Portanto, o conjunto de mudanças ocorridas com a “reestruturação sistêmica” do Pólo Petroquímico de Camaçari resultou na “desestabilização dos estáveis”. A condição de trabalhador tipicamente fordista que se consolidou na Bahia com a implantação do Pólo Petroquímico de Camaçari, encontra-se na década de 90 em metamorfose. Os trabalhadores do Pólo na década de 1990 representam a face mais moderna do mundo do trabalho no Brasil: a face da precarização do trabalho formal.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**A Tarde**. Salvador, 29.06.1998 (Caderno Especial comemorativo aos 10 do Pólo Petroquímico de Camaçari)

AFONSO, Roseli de Fátima. **As conseqüências da Reestruturação Produtiva na vida dos Trabalhadores**: um estudo de caso no Pólo Petroquímico de Camaçari/Ba. Dissertação de Mestrado – Departamento de Sociologia da IFCH/UNICAMP, 1999.

AGIER, M. Mobilidades: algumas formas recentes de diferenciação social. In: GUIMARÃES, A. S., CASTRO, N. A., AGIER, M. **Imagens e Identidades do Trabalho**. São Paulo: Hucitec/Orstom, 1995.

AGIER, M., Guimarães, A. S. Técnicos e peões: a identidade ambígua. In: GUIMARÃES, A. S., CASTRO, N. A., AGIER, M. **Imagens e Identidades do Trabalho**. São Paulo: Hucitec/Orstom, 1995.

ALMEIDA, Rômulo. **Jornal A Tarde**, Salvador, 29.06.1998 (Caderno Especial comemorativo aos 10 do Pólo Petroquímico de Camaçari)

ALVES, Giovanni. **O novo ( e precário) mundo do trabalho** : reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **A rebeldia do trabalho**: o confronto operário no ABC paulista. As greves de 1978/1980. Campinas: Unicamp/Ensaio, 1988.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Cortez/Unicamp. 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Cortez/Unicamp. 1999.

BARRETO, R. M., NETO, A. P. Participação nos lucros ou resultados (PLR) nas

empresas petroquímicas da Bahia. In: **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 12, n. 3, p. 167-177, dez/2002.

BARRETO, Theo da Rocha. A **Precarização do trabalho e da vida: o trabalho flexível nas ruas de Salvador**. Salvador: Monografia de Bacharelado em Ciências Sociais, Departamento de Sociologia da FFCH/UFBA, 2003.

BIRH, Alain. **Da Grande Noite à alternativa** – o movimento operário em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BORGES e FRANCO, Ângela e Ângela. *Mudanças de Gestão: para além dos muros da fábrica*. In: FRANCO, Tânia (org.). **Trabalho, Riscos Industriais e Meio Ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável**. Salvador: Edufba, 1997. pp 63-116.

BORGES, Angela, DRUCK, Graça. **Terceirização**: um balanço de uma década. In: Revista do CRH, Salvador, n.37, p. 111-139, jul./dez.2002.

BORGES, Ângela. *Trabalho e Renda nos anos 90: Novos Horizontes de Exclusão*. **Bahia Análise&Dados**, Salvador, v. 3, n. 3. pp. 76-87, dez. 1993.

BOURDIEU, P. *Condição de classe e posição de classe*. In: BOURDIEU, P. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva: 1992. pp. 3-25.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar,1998.

BOURDIEU, P. *Esboço de uma Teoria da Prática*. In: ORTIZ. R. Pierre Bourdieu – **Coleção Grandes Cientistas Sociais**. São Paulo : Ática, 1983, pp. 46 – 81

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão salarial – uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CASTRO, N. A. *Novo operariado, novas condições de trabalho e novos modos de vida na fronteira do moderno capitalismo brasileiro*. In. **ABEP**, Anais do VI Encontro Nacional de Estudos Populacionais.1988

CHINELLI, Filippina; PAIVA, Elizabeth. *Emprego e Informalidade. Contemporaneidade & Educação*. Campinas, Ano VI, n.º 6, pp. 61-72. 2º Semestre/1999.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico**. Salvador/São Paulo: Edufba/Boitempo, 1999.

FILGUEIRAS, Luiz Antônio Matos. *Novo Trabalhador, Emprego e Qualificação. Revista Construir*, Ano II, n.º 4, março/1998.

FRANCO, Tania (org.). **Trabalho, Riscos Industriais e Meio Ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável**. Salvador: Edufba, 1997.

FRANCO, Tania. Processo de Trabalho e acidentes na indústria químico-têxtil: nem casualidade, nem fatalidade. In: **Caderno do CRH**, Salvador, n.12, pp. 70-95,1990,

GODINHO, Luís Flávio Reis. **Que Trabalhador Sou Eu? Uma análise da experiência com a exclusão, diferenciação e segmentação no/do trabalho**. Salvador: Monografia de Bacharelado em Ciências Sociais do Departamento de Sociologia da FFCH/UFBA, 2001.

GUIMARÃES, A. S., CASTRO, N. A. Classes, regimes fabris e mudança social no nordeste brasileiro. In: **Caderno do CRH**, Salvador, n.12, pp. 11-32,1990,.

GUIMARÃES, N.A, CAMPOS, A. G. *O dia seguinte: as credenciais da sobrevivência nas empresas*. In: **Educação e Sociedade.**, Campinas, v. 20, n. 69, dez/1999.

GUIMARÃES, N.A. *Reestruturação sistêmica e mobilidade predatória : destino de trabalhadores em espaços sociais sob intensa mudança*. In: LIMA, Paulo Costa et al. **Quem faz Salvador**. UFBA: Salvador,2002, p- 269-285.

GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

HARVEY, David. **A condição Pós-Moderna** . São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena. Novos modelos de produção, qualidade e produtividade. In: DIEESE.

**Os trabalhadores e Programa Brasileiros de Qualidade e Produtividade**, São Paulo, n. 1, set. 1994. pp. 38-49.

LOPES, João. **Campanhas Salariais e a Mobilização dos Trabalhadores Químicos e Petroquímicos da Bahia**. Relatório Preliminar. Salvador: UFBA/CRH. Mimeo.

MARTINS, Luciano; THIÉRY, Hervé. **A problemática dos Pólos de Desenvolvimento e a experiência de Camaçari**. Paris – CNRS ( Lab. Ass. II). Mimeo.

MARX, Karl; ENGELS, F. *O Manifesto Comunista*. In: MARX, Karl; ENGELS, F. **Textos**. São Paulo:Alfa-Omega, 1977, pp. 7-47

MARX, Karl. **O Capital – crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira,2001. Vol. 1/1.

MENEZES, W.F., BARRETO, R. M.,CARRERA-FERNANDEZ, J. A escolha profissional após a demissão: a experiência do Pólo Petroquímico de Camaçari. In: **Revista ABET**, v.1, n. 1, nov.2001

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Trad. Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SHIROMA, E. O.; CAMPOS, R. F.. *Qualificação e reestruturação produtiva: um balanço das pesquisas em educação*. **Educação e Sociedade**, Campinas, Ano XVIII, n.º 61, pp. 13-35, dez./1997.

SILVA e PEREIRA. Edelzita dos Anjos; Rosa Maria Viana. *O emprego do COPEC: Algumas considerações* In: **Força de Trabalho e Emprego**. Salvador, Ano III, n. 8/9, pp. 03-09. Set/Dez 86 e Jan/Abr/87

SOARES, Marcos Alban. **Petroquímica e Tecnoburocracia**. São, Hucitec, 1986.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 1987.