

O Dia Seguinte: As credenciais da sobrevivência ao ajuste nas empresas*

Nadya Araujo Guimarães**

André Gambier Campos***

RESUMO: O artigo tem por objetivo refletir sobre os nexos entre seletividade ocupacional e requerimentos de qualificação numa conjuntura de intensa reestruturação industrial. Para tanto, procura responder duas questões. Primeira: quem tem sobrevivido ao ajuste ocorrido no mercado de trabalho industrial no Brasil dos anos 90? Isto é, que credenciais de qualificação permitiram tal sobrevivência? Segunda: qual o tipo de inserção oferecida aos que lograram permanecer integrados a estas indústrias? Isto é, em que tipo de postos de trabalho sobreviveram tais trabalhadores remanescentes? Para ilustrar a análise, toma-se em consideração um segmento especial – a indústria química – exemplar pelas intensas mudanças que sofreu nos anos 90 e também pela prévia e elevada seletividade de seus critérios de recrutamento. A análise empírica se baseia em estatísticas do Ministério do Trabalho (Rais-Caged).

* Este texto foi extraído do capítulo 3 do Relatório Final (Castro *et al.* 1998) do projeto de pesquisa "Qualificação, mercados e processos de trabalho: Estudo comparativo no complexo químico brasileiro", que se desenvolveu, entre 1995 e 1998, como parte do Programa de Pesquisas Cedes/Finep/CNPq sobre "Ciência e tecnologia, qualificação e produção".

** Professora do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo e pesquisadora do CNPq associada ao Centro Brasileiro de Análise e Planejamento durante o desenvolvimento do projeto. Email: nadya@uol.com.br

*** Doutorando em sociologia da Universidade de São Paulo e pesquisador do Cebrap, durante o desenvolvimento do projeto.

Palavras-chave: mercado de trabalho, seletividade, qualificação, indústria química

O nosso intuito neste texto pode ser resumido em duas perguntas básicas. Primeira: quem sobreviveu ao ajuste ocorrido no mercado de trabalho, resultante das transformações sofridas pela indústria química brasileira nos seus dois principais mercados regionais, São Paulo e Bahia? Isto é, que características permitiram tal sobrevivência? Segunda: qual o tipo de inserção oferecida aos que lograram permanecer integrados a essa indústria? Isto é, em que tipo de postos de trabalho sobreviveram tais trabalhadores remanescentes, distintos por suas qualidades (ou credenciais de qualificação)?¹

Utilizando as estatísticas do Ministério do Trabalho, disponíveis nas bases da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (Caged)² para os complexos químicos em São Paulo e na Bahia, vamos procurar caracterizar:

- a) o perfil de ambos os complexos;
- b) a intensidade, a concentração temporal e a distribuição (segundo os principais espaços regionais e os diversos tipos de empresas) da enorme queima de postos de trabalho ocorrida nos anos 90;
- c) a descrição dessa queima segundo as características adscritas (como sexo e idade) e adquiridas (como escolaridade e tempo de emprego) dos trabalhadores “sobreviventes”;
- d) a verificação do peso de cada uma dessas variáveis na alocação dos trabalhadores “sobreviventes” pelos diversos tipos de postos de trabalho existentes, analisados por sua qualidade.

O ajuste dos anos 90 e seus efeitos sobre o volume de emprego

Processos de reestruturação industrial não têm curso e resultados unívocos. Seus efeitos sobre a geração do emprego e sobre as formas de uso da força de trabalho apenas podem ser entendidos levando-se em conta a diversidade de contextos em que as firmas recrutam e em que os trabalhadores se mobilizam para o trabalho. Por isso mesmo, o nosso ponto de partida nesta análise é, antes que in-

indagar qual o efeito da reestruturação sobre a qualificação do trabalhador (julgando-o unívoco), buscar descobrir *distintos padrões de reestruturação* e, nesse sentido, indagar por *distintos modos* de incorporação do trabalho e de valorização de credenciais de qualificação, que preservem os indivíduos em contextos de redução persistente da oferta de postos de trabalho.

Em nosso estudo da indústria química, consideramos duas realidades contrastantes, a de São Paulo e a da Bahia. Para entendermos os distintos efeitos, nessas duas realidades, do ajuste ocorrido no mercado de trabalho, resultante da reestruturação dos anos 90, devemos iniciar atentando para as especificidades de cada um desses contextos. Tais especificidades, a nosso ver, depreendem-se de duas características principais: a configuração da estrutura industrial e a vocação competitiva de cada um desses complexos industriais. Tomemos uma característica de cada vez.

No que diz respeito à configuração da estrutura industrial, as plantas químicas baianas e paulistas encontram-se inseridas em realidades bastante distintas. De fato, o primeiro pólo químico, localizado em São Paulo, foi implantado ao tempo em que se constituíam os seus demandantes; ou seja, a oferta de insumos (básicos, intermediários e finais) em grande medida acompanhava a expressão das necessidades de provimento do mercado interno, necessidades estas advindas de uma estrutura industrial em progressiva consolidação e, sem sombra de dúvida, a mais pujante da América Latina. Já o segundo pólo, implantado na Bahia muitas décadas depois, foi antes um esforço de indução de crescimento industrial regionalmente desconcentrado, aproveitando a oferta local de petróleo, sua principal matéria-prima. Nesse sentido, se bem integrado com a estrutura produtiva a montante, carecia de uma ampla gama de produtores industriais de transformação final que sustentassem uma demanda local. Por isso mesmo, à diferença do pólo localizado em São Paulo, ao pólo químico baiana faltava a integração produtiva a jusante, que o articulasse ao mercado de transformação industrial que lhe era adjacente. De fato, contrariamente ao caso paulista, na nova fronteira econômica (como de resto nas demais experiências brasileiras) nunca chegou a se completar uma estrutura industrial que assegurasse fosse a pujança de todas as diferentes gerações de produção químico-petroquímica, fosse a presença de um leque diversificado de indústrias de transformação final, que garantisse o encadeamento produtivo entre complexos industriais, distintos mas integrados.

Insistimos, não se trata apenas de diferenças de longevidade entre os dois parques químicos (o paulista de mais antiga implantação que o baiano), mas de quão efetiva era a demanda local para assegurar a sobrevivência dos negócios ou, dito de outro modo, quais os graus de liberdade para levar ao limite a regulação estatal, preservando-se dos acicates e das incertezas competitivas geradas no mercado internacional. Neste ponto, chegamos à segunda das características que diferenciam os dois complexos químicos que estudaremos. À diferença do complexo paulista, cuja produção tinha nas plantas industriais *do Sudeste* brasileiro um mercado consumidor cativo,³ o complexo baiano tinha tanto mais chances de sobreviver quanto mais escoasse a sua produção para o mercado *internacional*; longe de opção, esta foi uma contingência de um complexo que – exatamente quando completava a entrada em operação de suas plantas, no início dos anos 80 – foi surpreendido por uma das mais profundas recessões ocorridas no mercado interno brasileiro. Ou seja, sua vocação competitiva esteve, desde muito cedo, orientada para outro espaço, o internacional. Isso acarretava a necessidade de melhores índices de desempenho operacional, de maior estabilidade na especificação dos produtos, além de novos referentes em termos de qualidade, de tempo de produção e de custos de produção, que tinham nas regras da competição internacional os seus principais parâmetros.⁴

Por outro lado, estruturas industriais distintas implicaram, nesse caso, complexos produtivos regionais de porte distintos, seja no que diz respeito ao número de “gerações” de produtores na cadeia química, seja no que diz respeito ao número de estabelecimentos produtores em cada um dos elos da cadeia. Por isso mesmo, o pólo da Bahia acabou por especializar-se numa gama mais limitada de produtos, com um número mais reduzido de unidades produtivas, configurando um tecido industrial mais homogêneo e de menor porte. E como veremos a seguir, isso teve efeitos muito particulares sobre a intensidade da renovação tecnológica e a forma de gestão do trabalho (particularmente sobre o perfil de força de trabalho recrutada, por um lado, e sobre o ritmo e a intensidade do ajuste ocorrido no mercado de trabalho, realizado no momento da crise, por outro).

Tudo isso pode ser verificado nos dados relativos ao emprego. Em São Paulo, quase metade dos trabalhadores do setor está ocupada na assim chamada atividade de “fabricação de produtos químicos diversos”, que inclui uma miríade de coisas pouco definíveis. Afora esta, há várias outras atividades que se destacam por sua importância, como a “fabri-

cação de tintas e solventes”, a “produção de orgânicos e inorgânicos” e a “fabricação de fibras e resinas”. Já na Bahia, quase a metade dos trabalhadores está empregada na “fabricação de derivados de petróleo”; afora isso, quase um terço dos trabalhadores está empregado na “fabricação de produtos químicos diversos”. Entre as demais atividades relevantes, conta-se apenas a “fabricação de fibras e resinas”. Em suma, é menor a diversificação do tecido e, por conseqüência, do emprego industrial, num caso (o da Bahia) e maior no outro (o de São Paulo). O parque químico da Bahia gravita em torno da fabricação de derivados de petróleo, enquanto o de São Paulo gravita em torno de um leque de atividades variadas.⁵

Essa diversificação do tecido e do emprego industrial tem clara correspondência no tamanho de cada parque químico. O de São Paulo possui um tamanho muito superior ao da Bahia. Mais significativo: a reestruturação ocorrida entre o fim dos anos 80 e meados dos anos 90 amplia essa diferença. Em nosso ponto de partida, 1986, o parque paulista empregava uma quantidade de trabalhadores quase seis vezes maior que o baiano. Em nosso ponto de chegada, 1996, a diferença quase duplica, passando o emprego em São Paulo a equivaler a 11 vezes o emprego direto e formal gerado pela química na Bahia. Essa mudança se fez ao longo de um processo de redução de efetivos, marcado por uma intensa seletividade, processo este comum a ambos os pólos. Sem embargo, tal tendência foi muito mais acentuada no complexo da Bahia que no de São Paulo.

Precisando melhor essa informação e localizando-a no tempo (tabela 1 e gráfico 1), verificamos que as trajetórias do ajuste ocorrido no mercado de trabalho, além de apresentarem pontos de partida e de chegada muito distintos, também apresentam transcursos bastante diferenciados. No que tange à química paulista, podemos destacar três fases. Numa primeira, entre 1986 e 1989, vemos uma razoável ampliação de quadros. Numa segunda, entre 1990 e 1991, assistimos a um grande e agudo enxugamento de pessoal. E, finalmente, numa terceira, entre 1992 e 1996, vemos uma lenta, mas persistente, erosão dos empregos. Já no que tange à química baiana, também podemos apontar três fases, mas fases ligeiramente diferentes. Numa primeira, também situada entre 1986 e 1989, notamos igualmente uma expansão dos postos de trabalho. Numa segunda, entre 1990 e 1994, testemunhamos um igualmente intenso, embora sensivelmente mais prolongado, movimento de encolhimento dos empregos formais diretos; se a sangria parece apenas ligei-

ramente mais intensa, ela foi notavelmente mais delongada no caso do complexo da Bahia. Sugerimos aqui que isso pode haver decorrido da menor complexidade do tecido industrial, do número mais reduzido de produtores e da pressão simultânea dos mercados nacional e internacional com vistas à redução de custos. Por último, numa terceira fase, localizada entre 1995 e 1996, notamos ainda uma pequena mas persistente redução de efetivos; mas essa fase (de reversão no ajuste mais intenso) só bem mais recentemente começa a se prenunciar na Bahia.

Tabela 1 – Nível de emprego (1986 a 1996)

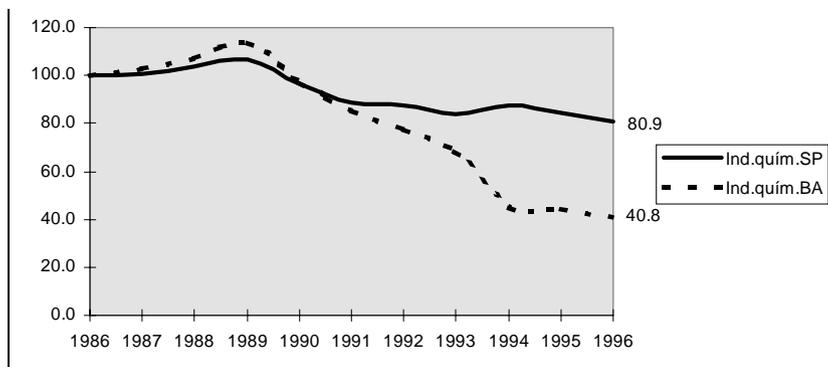
	Indústria química SP	Indústria química BA
1986	123.983	21.928
1987	124.489	22.559
1988	128.814	23.487
1989	132.102	24.983
1990	119.583	21.399
1991	110.028	18.717
1992	108.413	17.073
1993	103.775	15.095
1994	108.299	9.863
1995	104.388	9.723
1996	100.317	8.954

Fonte: MTb/Codefat

No que diz respeito às transformações estruturais, o governo Fernando Collor de Mello iniciou uma ampla desregulamentação econômica, que foi aprofundada pelos governos posteriores.⁶ Como tópicos básicos dessa desregulamentação, cujo principal alvo manifesto era a promoção de uma maior competitividade na indústria brasileira, podemos citar a acelerada abertura comercial – propiciada pela queda de diversas barreiras, tarifárias e não-tarifárias – à importação de produtos químicos em geral, a ampla liberalização de preços químicos historicamente monitorados por agentes públicos (tal liberalização, conforme veremos, foi particularmente importante na indústria de derivados de petróleo, e, portanto, particularmente importante na Bahia), e, final-

mente, a privatização de algumas empresas químicas de grande relevância controladas pelo Estado.

Gráfico 1 - Nível de emprego (1986 = 100)



Fonte: MTb/Codefat

Já no que diz respeito às circunstâncias conjunturais, os anos de 1990, 1991 e 1992 foram marcados por uma das piores recessões da história do país, com efeitos extremamente deletérios sobre o montante de emprego em questão. E, vale notar, a recuperação do nível de atividade econômica a partir de 1993 não anulou tais efeitos deletérios, pois o complexo químico já se preparava para operar (ou já operava) em novas bases, forjadas sob a pressão das transformações estruturais já mencionadas.⁷ Além disso, no plano internacional, os anos de 1990, 1991 e 1992 foram marcados por uma superoferta de alguns produtos químicos importantes, como os derivados de petróleo. A convivência entre esse cenário do mercado internacional e o quadro interno de ampla desregulamentação mercantil e recessão econômica maximizou os efeitos da superoferta internacional sobre a indústria química nacional (e, particularmente, sobre a indústria de derivados de petróleo baiana).

Entretanto, os dados acima são eloqüentes ao sugerirem que o impacto de todos esses fatores estruturais e conjunturais foi diferenciado nos parques baiano e paulista. Conforme vimos, o ajuste do emprego foi quantitativamente mais intenso e temporalmente mais prolongado

no primeiro, ao passo que quantitativamente mais suave e temporalmente mais restrito no segundo. Muito provavelmente, tal disparidade entre as duas trajetórias de ajuste no emprego reflete as diferenças em termos de diversificação do perfil produtivo, da natureza do tecido industrial e das vocações competitivas nos dois casos.⁸

Entretanto, a redução no volume do emprego não foi a única transformação importante na estrutura ocupacional dessa cadeia produtiva. Também a distribuição do emprego químico pelos vários tamanhos de estabelecimentos se alterou bastante no período analisado, configurando uma tendência à desconcentração da oferta de postos de trabalho. Se essa tendência é transparente no parque paulista (que já possuía uma estrutura mais desconcentrada), ela é notória principalmente no parque baiano (que possuía, no início, uma estrutura fortemente concentrada). É interessante destacar que as duas tendências – à redução do volume do emprego e à sua desconcentração – estão estreitamente relacionadas. Senão vejamos. Em São Paulo, o peso das grandes empresas na geração de emprego veio abaixo (de 36% para 25,9%), ao passo que o peso das pequenas empresas foi alçado a patamares até então desconhecidos (de 25% para 32%). Os dados mostram que tudo isso teve início entre 1990 e 1991, exatamente quando ocorreu a maior eliminação de postos de trabalho em todo o lapso de tempo estudado. Na Bahia, o encolhimento da participação das grandes companhias alcançou patamares ainda mais impressionantes (reduzindo-se de 50,3% para 11,9%), enquanto a participação das pequenas e médias quase que dobrou (de 10,4% para 23,9%, num caso, e de 39,3% para 64,2%, no outro). Novamente, os dados mostram que tais fatos tiveram início entre 1990 e 1994, também quando ocorria a intensa erosão de postos de trabalho antes referida.

A coincidência de movimentos, que faz com que a redução de oportunidades de emprego se dê concatenada com o simultâneo deslocamento deste em direção às empresas de menor porte, é uma tendência importante. Diversos autores apontam para o fato de que as condições de uso da força de trabalho e as condições de remuneração pelo uso da força de trabalho (assim como as condições de negociação de ambos os aspectos) pioram, ou melhoram, conforme diminui, ou aumenta, o tamanho do estabelecimento.⁹ E, conforme veremos mais adiante, quando da análise da renda dos empregados, a qualidade dos postos de trabalho químico, na Bahia e em São Paulo, parece ser efetivamente afetada pelo porte das empresas.

Quem foram os sobreviventes dos anos 90?

Um movimento tão intenso de contração e simultânea relocação do emprego, tal como ilustrado até aqui, fez-se em base a uma seletividade não negligenciável. Por isso mesmo, o passo seguinte na nossa argumentação será traçar o perfil dos trabalhadores que, até o momento em que analisamos os dados, haviam logrado sobreviver ao ajuste dos anos 90 na cadeia químico-petroquímica. Procuraremos mostrar de que modo algumas características adscritas (como a idade) e outras adquiridas (como a escolaridade e o tempo de emprego) funcionaram como critérios fundamentais de expulsão, em alguns casos, ou de permanência, em outros, na indústria químico-petroquímica. Nesse sentido, argumentaremos em favor da tese de que certas qualidades subjetivas parecem haver funcionado, de modo decisivo, como elementos de qualificação dos indivíduos que as possuíam, maximizando-lhes as chances de sobrevivência nos ambientes produtivos reestruturados.

Antes de nos debruçarmos sobre tal objetivo, convém mencionar o papel desempenhado por uma importante característica, que funcionou como critério de constituição da mão-de-obra no complexo químico-petroquímico: a condição de gênero. É certo que, vistos os nossos dados, um analista mais apressado poderia vaticinar a irrelevância desse tipo de diferenciação, dado o persistente, quase imutável, perfil da divisão por sexo das oportunidades ocupacionais no segmento químico-petroquímico. Afinal, trata-se de um ramo de atividade que, na construção social da divisão do trabalho, constituiu-se num nicho ocupacional inegavelmente masculino; mais ainda, esse predomínio praticamente não variou no tempo. Isso poderia sugerir, a um olhar menos atento, a pequena importância da condição de gênero como critério de eliminação ou preservação das chances de acesso aos postos de trabalho.

Ora, os nossos dados permitem afirmar que, se houve uma barreira de entrada significativa nessa cadeia produtiva, ela se localizou justamente na condição de gênero. Seja em São Paulo, seja na Bahia, os homens representaram sempre entre 80% e 90% da mão-de-obra. Isso nos mostra que, se a condição de gênero não funcionou como elemento de seletividade *ex-post* (definindo os que sobreviveriam nos ambientes reestruturados), funcionou de forma decisiva como elemento de

seletividade *ex-ante*, barrando, pura e simplesmente, o ingresso de mulheres num mundo ocupacional que se constituiu como marcadamente masculino. Tal seletividade original¹⁰ esteve sustentada seja em constrangimentos simbólicos (ao representar a atividade nesse segmento industrial como “trabalho de homem”, por seus requerimentos de “coragem”, decorrentes do risco a que se expõem os que nela se engajam), seja em constrangimentos legais só muito recentemente tornados sem efeito jurídico (como o impedimento de incorporação feminina em jornadas de turno contínuo, regime de trabalho característico do *core* da força de trabalho no eixo químico-petroquímico). Por isso mesmo, antes de entrarmos a considerar quais as qualidades subjetivas (adscritas ou adquiridas) que operaram como requisitos de qualificação para a sobrevivência nos postos de trabalho, havia que destacar o ponderável efeito daquela característica que se constituía em um dos passaportes (ou barreiras) para inclusão inicial: a condição de gênero. Isso posto, passemos aos sobreviventes do ajuste dos anos 90.

No que tange à composição etária houve, entre 1986 e 1994, um aumento significativo da idade dos ocupados, tanto no parque químico paulista quanto no baiano. Ao que parece, esse aumento significativo esteve, em qualquer das situações, correlacionado com a maior dispensa de empregados. Em São Paulo, a participação das faixas com até 29 anos caiu (de 45,5% para 37,1%), enquanto a participação das faixas acima de 30 anos variou no sentido oposto. E, vale notar, essas mudanças concentraram-se nos mesmos anos em que o parque paulista eliminou boa parte de seus postos de trabalho. Já na Bahia, ao mesmo tempo em que o peso das faixas até 39 anos diminuiu (de 80,1% para 65,8%), o peso das faixas acima de 40 anos aumentou. E, novamente pode-se observar que tais mudanças estiveram concentradas justamente nos anos de maior queima de postos de trabalho no parque baiano. Em suma, em ambos os casos analisados, a idade dos ocupantes parece ter sido um critério básico para selecionar trabalhadores para os postos de trabalho sobreviventes.

Vale notar, apenas a título de complementação, que esse critério afetou de maneira similar os dois parques químicos, apesar das diferenças nos perfis etários da força de trabalho originalmente ocupada: a mão-de-obra baiana já era bem mais envelhecida que sua contraparte paulista, o que resultava de práticas de gestão de pessoal bastante específicas da indústria de derivados de petróleo, que sempre privilegiou a estabilidade do vínculo empregatício, conforme veremos mais adiante.

Na análise da composição do emprego segundo os graus de instrução formal é que se revelam algumas das mudanças mais notáveis. Observe-se que estamos tratando de um setor da indústria em que já eram elevados (ao menos em relação à média brasileira) os padrões de escolarização formal da força de trabalho. Apesar disso, ao longo de todo o período de ajuste, tanto em São Paulo quanto na Bahia, a escolaridade dos trabalhadores químicos aumentou ainda mais, e de forma muito significativa. Em São Paulo, os trabalhadores com até 4ª série do Ensino Fundamental foram gradualmente expulsos das empresas (de 36,8% para 24%), enquanto os trabalhadores dotados de graus de instrução acima disso conseguiram permanecer nas mesmas.

Note-se que a mudança no perfil educacional da mão-de-obra (ao contrário da mudança no perfil etário) não esteve correlacionada de forma exclusiva com a contração do emprego realizada pela indústria química nos anos de 1990 e 1991. Isso porque tais mudanças estiveram relativamente bem distribuídas por todos os anos da série temporal aqui analisada. Já na Bahia, não foram apenas os trabalhadores com até 4ª série que viram seus postos ser eliminados (de 18,6% para 11,4%); também foram afetados aqueles que haviam cursado até a 8ª série do ensino fundamental (de 22,8% para 15,7%). *Grosso modo*, foram preservados em seus postos os trabalhadores com nível de instrução superior à 8ª série. E, tal como no caso paulista, a transformação do perfil educacional não esteve correlacionada de modo exclusivo com o ajuste empregatício levado a cabo entre 1990 e 1994. Também aqui as transformações nesses percentuais estiveram relativamente bem distribuídas por todos os anos da série.

Para resumir, o nível educacional aumentou significativamente em todo o período estudado, tanto no parque paulista quanto no parque baiano. Um olhar apressado talvez nos levasse a concluir, diante de números tão eloqüentes, que a escolaridade teria funcionado, tanto quanto a condição de gênero, como um claro critério de inclusão.¹¹ A diferenciá-las haveria, talvez, um único aspecto: enquanto a condição de gênero apenas operou como critério de inclusão original, a escolaridade seguiu sendo mais e mais exigida como requisito de ingresso, a níveis que se elevavam com o passar do tempo, inclusive nos anos de mais intensa reestruturação e ajuste. Todavia, e mais adiante alinharemos as evidências nessa direção, um olhar mais atento poderá nos levar a concluir que, se a mais elevada escolaridade

operou como uma condição necessária, ela não foi, entretanto, uma condição suficiente para a sobrevivência nos postos de trabalho reestruturados. Nesse sentido, em tal conjuntura de ajuste, ela sustentou a exclusão dos menos escolarizados (cujas chances de sobrevivência se tornaram virtualmente nulas), mas não foi capaz de assegurar a manutenção no emprego para muitos daqueles que buscaram adquirir maiores níveis de instrução.

Por outro lado, vale acrescentar que, tanto quanto a idade, a seletividade escolar atuou sobre realidades regionalmente distintas: os trabalhadores do parque químico baiano já exibiam, desde o início, níveis de educação muito mais elevados que a sua contraparte paulista. Essa diferença aponta para distinções nas modalidades de gestão entre os dois pólos. Elas dizem respeito tanto ao variado perfil da força de trabalho ofertada em cada um dos mercados regionais, quanto ao variado perfil da rede formadora que neles se desenvolve.

A Bahia, carente de uma cultura de trabalho industrial (notadamente do trabalho em indústrias modernas, de alto risco, intensivas em capital e operantes em fluxo contínuo), viu-se desafiada a compensar a ausência de gerações afeitas à sociabilidade requerida pelo trabalho industrial dessa espécie, com formas de “socialização antecipatória”, forjadas no ambiente escolar. Vale dizer, experiência e cultura operárias foram construídas a partir da escola, na formação “técnica”; daí porque a exigência de escolarização de segundo grau para o *core* da força de trabalho, lograda por meio dos cursos técnicos para formação de operadores de processo, que moldaram a cultura do trabalho da geração de jovens petroquímicos que fez operar o Pólo de Camaçari. Por isso mesmo, o experimento planejado de constituição desse complexo envolveu não apenas o desenho e a montagem de um novo sítio industrial, mas o desenho e a montagem de uma rede formadora especial, que refuncionalizou antigas instituições locais de ensino, voltando-as para parcerias com as empresas, que puderam assim recrutar trabalhadores já desde as classes de escola, garantindo as condições da formação necessária. Os agentes da rede formadora ou se constituíram especialmente para prover os requerimentos do Pólo (Centec/MEC), ou foram reestruturados para tal (Escola Técnica Federal ou Escola de Engenharia Eletromecânica).

Já no caso paulista, a longa gestação do tecido industrial e daqueles que operavam as plantas encontra no mercado local, farto em prover novas “gerações operárias”, a sociabilidade “naturalmente” formada; afo-

ra isso, havia uma rede escolar já de longos anos constituída, na qual era significativo o peso dos estabelecimentos técnico-profissionais privados, de variado porte e dispersos pelos núcleos urbanos que se adensavam no tecido industrial que de há muito ali se constituía. A cultura do trabalho industrial tinha na escola apenas uma de suas fontes de socialização; a herança social, fruto da tradição e da transmissão de grupo, era portada como um capital de inclusão pelas novas gerações operárias, que traziam de casa muitos dos códigos da disciplina, da assiduidade e da severa rotina do assalariamento industrial, notadamente nas modernas indústrias químicas, intensivas em capital, de fluxo contínuo e trabalho em regime de turnos igualmente contínuos.

Uma terceira dimensão dessa seletividade diz respeito à experiência de trabalho, que medimos pela variável “duração dos vínculos de trabalho”. Quanto a isso, podemos observar um panorama interessante. Em grandes linhas, pode-se colocar que o tempo de emprego aumentou de forma significativa entre 1986 e 1994, tanto no parque químico paulista quanto no baiano. E, ao que tudo indica, esse aumento do tempo de emprego teve algo a ver com o ajuste realizado pelas empresas no nível de emprego. Em São Paulo, a presença dos trabalhadores com menos de um ano de casa decresceu bastante (30,9% para 20,6%), ao passo que a presença dos trabalhadores com mais tempo de casa seguiu o caminho inverso. Os dados sugerem que o maior tempo de emprego esteve correlacionado com o ajuste e a contração da ocupação. Isso porque foram justamente os anos de maior queima de postos aqueles que concentraram, no caso paulista, a maior queda no emprego de trabalhadores com menos tempo de empresa. Na Bahia, o peso dos trabalhadores com menos de um ano de serviço também decresceu (de 16,3% para 10,3%), ao passo que o peso dos trabalhadores com mais tempo de serviço seguiu o rumo oposto. Tal como no caso paulista, o crescente tempo de emprego químico baiano esteve relacionado ao ajuste empregatício. Pois, além de marcar de forma clara o declínio da participação dos trabalhadores com menos tempo de empresa, o início dos anos 90 marca uma quebra de movimentos preexistentes daqueles com mais tempo de empresa. Em suma, seja num caso, seja no outro, o tempo de emprego parece ter se constituído em um critério fundamental para a decisão de fechamento ou manutenção dos postos de trabalho por parte das empresas.

Vale observar que, também aqui, esse critério atuou sobre parques químicos com feições desde o início diferenciadas: a mão-de-

obra na petroquímica baiana já apresentava vínculos mais duradouros que sua contraparte na química paulista. Isso revela a existência de políticas de gestão do trabalho distintas. Muito provavelmente, a escassez de oferta qualificada, os elevados custos para seu provimento e sua adequada socialização (seja por parte das empresas, seja por parte do poder público agenciando a rede formadora) estimulavam as práticas de gestão de pessoal tendentes a maximizar a estabilização dos trabalhadores. Ademais, sendo mais homogêneo, o parque petroquímico baiano exprimia as estratégias gerenciais de empresas modernas, de médio e grande porte, próprias da indústria de derivados de petróleo, que sempre utilizou de forma menos intensa a rotação nos postos de trabalho. Muito diferente era a realidade paulista; ali, tanto a oferta de força de trabalho, mais abundante e adequada, permitia o exercício mais livre da rotatividade, quanto a heterogeneidade do parque fazia representar tipos de empresas e de processos produtivos pouco indutores de uma gestão estabilizadora de sua mão-de-obra.¹²

Para onde foram os sobreviventes dos anos 90?

Que tipo de inserção foi garantida aos trabalhadores que permaneceram na indústria química paulista e baiana? É possível encontrar diferenças sistemáticas se analisarmos as características (adscritas ou adquiridas) dos trabalhadores “sobreviventes”?

Conforme já observamos, a participação de homens e mulheres na força de trabalho na indústria químico-petroquímica pouco se alterou em todo o lapso de tempo coberto, tanto no que concerne ao segmento paulista, como no segmento baiano dessa cadeia produtiva. Contudo, quando analisamos a composição de gênero segundo o porte das empresas, um resultado interessante se revela. Em São Paulo, no ano de 1986, a maior participação do sexo feminino estava nas pequenas companhias e a menor, nas grandes. Já no ano de 1994, pode-se observar que esse diferencial aumentou, com uma participação ainda maior nas primeiras e uma participação ainda menor nas segundas. Na Bahia, a mão-de-obra feminina continuou com sua participação tradicionalmente maior nos pequenos estabelecimentos e menor nos grandes.

Em geral, elevou-se a idade dos trabalhadores, não importando o porte das empresas. Entretanto, seja no parque químico paulista ou no baiano, ela cresceu mais nas grandes do que nas pequenas firmas. Isso quer dizer que, no limite, os mais jovens tendem a só encontrar possibilidade de emprego nestas últimas. Sabemos que quanto mais heterogênea a natureza do parque industrial, mais as suas pequenas empresas tendem a exibir condições mais precárias, ou penosas, de trabalho.

Também o nível de instrução dos trabalhadores aumentou em estabelecimentos de todos os tamanhos. Mas, no caso paulista, aumentou mais nos grandes do que nos pequenos. No caso baiano, como o aumento se fez de maneira quase uniforme segundo os distintos tamanhos de empresa, isso não alterou o quadro prévio, pois aqueles com até 4ª série já se restringiram a praticamente zero. De qualquer maneira, aqui também verificamos que, *grosso modo*, os menos escolarizados tenderam a só encontrar colocação nos menores locais de trabalho, no caso baiano.

Finalmente, o tempo de emprego dos trabalhadores também cresceu nas empresas, tendência expressa por estabelecimentos de todos os portes. Todavia, as grandes lideraram tal crescimento de forma evidente no complexo químico paulista. Ainda que esse fato não tenha sido tão evidente assim na Bahia, ele não alterou a situação geral, pois aqueles com até um ano de serviço já adquiriram um peso apenas residual nessas mesmas empresas. Isso quer dizer que, em última instância, os trabalhadores dotados de vínculos mais recentes também tenderam a só sobreviver nos menores locais de trabalho.

A princípio, os dados da Rais e do Caged mostram-nos que as condições de uso da força de trabalho e as condições de remuneração pelo uso da força de trabalho (assim como, provavelmente, as condições de negociação de ambos os aspectos) pioram conforme diminui o tamanho do estabelecimento. Os números a respeito da renda auferida pelos trabalhadores nos diversos tamanhos de empresa (tabela 2) indicam claramente isso. Em 1986, tanto em São Paulo quanto na Bahia, os empregados das pequenas empresas concentravam-se nas faixas mais baixas de renda, enquanto os empregados das grandes se concentravam nas faixas mais altas. Em 1994, essa disparidade se acentuou particularmente no caso paulista, pois os empregados das pequenas se concentraram ainda mais nas faixas

inferiores, enquanto os empregados das grandes se concentraram ainda mais nas faixas superiores. Ainda que nesse ano essa disparidade tenha diminuído um pouco no caso baiano, a partir de um *up-grade* dos empregados das pequenas e de um *down-grade* dos empregados das grandes, a diferença não foi de modo algum eliminada. Pelo contrário, ela parece ter sido substituída pela disparidade existente não só entre os empregados das pequenas e das grandes, mas também entre os empregados das pequenas e das médias empresas.

Tabela 2 – Porte das empresas e faixas de renda (1986 e 1994)

	Até 99		100 a 499		500 ou mais	
São Paulo	1986	1994	1986	1994	1986	1994
Até 5,00 SM	36,1	49,4	16,8	23,1	9,4	9,3
5,01 a 10,00 SM	37,6	25,9	45,8	33,6	40,0	27,4
10,01 a 15,00 SM	8,5	9,7	13,8	16,4	17,5	22,9
15,01 a 20,00 SM	7,4	5,2	11,0	8,9	15,0	15,2
Mais de 20,0 SM	10,3	9,7	12,6	17,9	18,0	25,2
Total	30170	34142	47742	45162	43931	27734
	Até 99		100 a 499		500 ou mais	
Bahia	1986	1994	1986	1994	1986	1994
Até 5,00 SM	41,0	35,8	18,3	11,8	2,2	0,5
5,01 a 10,00 SM	27,2	20,6	26,4	24,2	17,0	34,1
10,01 a 15,00 SM	10,4	16,0	16,2	19,2	19,2	30,6
15,01 a 20,00 SM	9,1	8,9	17,6	16,6	25,1	14,5
Mais de 20,0 SM	12,2	18,8	21,5	28,3	36,4	20,2
Total	2210	2303	8518	6145	10928	1108

Fonte: MTb/Codefat

Que se pode depreender, então, desse conjunto de registros? Em primeiro lugar, as mulheres vêm assistindo à deterioração crescente de uma inserção já nada favorável no mercado de trabalho químico-petroquímico de São Paulo, assim como à persistência de uma inserção também nada satisfatória no mercado de trabalho para o mesmo complexo industrial na Bahia. Em segundo lugar, os jovens vêm cada vez mais distantes as chances de uma boa inserção no merca-

do de trabalho químico, principalmente quando ele está localizado no Nordeste. Em terceiro lugar, os indivíduos menos escolarizados são cada vez mais alijados de oportunidades para uma boa inserção no mercado de trabalho químico, esteja ele no Sudeste ou no Nordeste. E, em quarto lugar, os indivíduos com menor tempo de emprego encontram dificuldades crescentes para obter uma inserção razoável no parque químico, onde quer que ele esteja localizado.

Por um lado, todas essas constatações devem ser matizadas pelo fato de que as pequenas empresas, em São Paulo e na Bahia, correspondiam e, mais do que nunca, continuam a corresponder a realidades algo distintas. Em 1986, as companhias de pequeno porte já representavam o que havia de mais precário no emprego químico paulista. Em 1994, isso só ficou ainda mais nítido. Contudo, em 1986, as companhias de pequeno porte baianas já possuíam um perfil que as aproximava mais das médias do que das pequenas paulistas. E, em 1994, isso só ficou ainda mais claro. Isso se explica pela maior homogeneidade do complexo baiano; ali, aquelas que são classificadas como pequenas empresas bem podem ser estabelecimentos que nada mais são que unidades produtivas, extensões operacionais de casas matrizes, nacionais ou multinacionais, sediadas fora do Nordeste, as “quase-firmas” no dizer de Oliveira (1994), tecnologicamente modernas e gerencialmente sintonizadas com as tendências das grandes corporações, embora sejam unidades produtivas de porte inferior à média destas. Por isso mesmo, se a deterioração das condições de inserção das mulheres, dos jovens, dos menos escolarizados e dos dotados com menos tempo de emprego parece líquida e certa num caso, ela deve ser melhor contextualizada no outro.

Por outro lado, todas essas constatações são aparentemente respaldadas pelos dados a respeito das taxas de rotatividade de cada um dos perfis de trabalhadores (tabela 3). *Grosso modo*, tanto em São Paulo quanto na Bahia, a rotatividade cai sensivelmente conforme se avança na escala etária e na escala educacional, assim como cai quando passamos o olhar das mulheres aos homens. Ou seja, os postos ocupados pelos menos instruídos, pelos mais jovens e pelas mulheres são, em geral, os mais precários da indústria químico-petroquímica. E, mais do que isso, seja no parque paulista ou no baiano, a diferença entre os índices de rotatividade destes três últimos grupos e de suas contrapartes vem aumentando significativamente nos anos recentes (tabela 4).

Tabela 3 – Rotatividade da mão-de-obra na indústria química (1987 e 1995)

São Paulo	1987	1995
Sexo		
Masculino	38,7	36,8
Feminino	43,3	43,6
Faixa etária		
Até 17	54,8	54,2
18 a 24	57,5	62,4
25 a 29	43,2	41,0
30 a 39	27,9	29,5
40 a 49	23,0	23,0
50 ou mais	20,8	23,2
Grau de instrução		
Até 8ª série incompl.	47,6	51,1
1º grau completo a		
2º grau incompleto	33,9	36,9
2º grau completo a		
superior incompleto	27,7	25,7
Superior completo	22,9	19,3
Bahia		
Sexo		
Masculino	16,2	19,3
Feminino	20,4	32,0
Faixa etária		
Até 17	29,6	61,5
18 a 24	28,9	39,8
25 a 29	18,8	25,4
30 a 39	13,5	17,9
40 a 49	12,0	10,3
50 ou mais	9,5	8,6
Grau de instrução		
Até 8ª série incompl.	23,9	29,0
1º grau completo a		
2º grau incompleto	9,9	24,0
2º grau completo		
a superior incompl.	16,2	19,1
Superior completo	14,6	16,2

Fonte: MTb/Codefat

Em outras palavras, no que tange à qualidade dos postos, têm se distanciado os sobreviventes dotados de um perfil tipicamente voltado para a inclusão e aqueles dotados de um perfil tipicamente voltado para a exclusão; o que, a princípio, só confirma o que foi dito mais acima.

Tabela 4 – Diferenciais de rotatividade da mão-de-obra na indústria química (1987 e 1995)

	1987	1995
Sexo		
Diferença SP	1,1	1,2
Diferença BA	1,3	1,7
Faixa etária		
Diferença SP	2,6	2,3
Diferença BA	3,1	7,1
Grau de instrução		
Diferença SP	2,1	2,6
Diferença BA	1,6	1,8

Fonte: MTb/Codefat

Finalmente, cabe uma consideração adicional. É certo, como vimos anteriormente, que as mulheres e os jovens que permaneceram empregados após o ajuste o lograram, tanto no parque paulista quanto no baiano, graças a uma precarização da sua condição de trabalho. Assim, acabamos de ver como esses grupos (basicamente os jovens) tenderam a perder espaço nos anos 90. Juntamente com os menos escolarizados, a sua permanência nos empregos parece ter se dado na medida em que se submeteram aos piores postos de trabalho; via de regra, aos postos associados aos menores rendimentos e aos maiores índices de rotatividade. Entretanto, isso é curioso, uma vez que as mulheres e os mais jovens são justamente aqueles que possuem os maiores índices de escolaridade, tanto na mão-de-obra paulista quanto na baiana. Como interpretar esse achado?

Acreditamos que ele aponta para uma característica particularmente reveladora da natureza da seletividade realizada quando do ajuste dos empregos num contexto de intensa reestruturação. Em poucas palavras, isso quer dizer que a seletividade na cadeia químico-petroquímica, independentemente da localização regional das empresas, não esteve centrada única e exclusivamente na qualificação formal. Variáveis associadas a qualidades outras da própria força de trabalho pesaram de forma evidente, não só na exclusão pura e simples, como também na alocação dos sobreviventes entre os diversos postos de trabalho. Ou seja, no movimento de seletividade que está moldando a mão-de-obra químico-petroquímica do futuro, características adscrevíveis – como sexo e idade – parecem se sobrepor a outras, de natureza aquisitiva – como a escolaridade, muitas vezes com a clara prevalência das primeiras. Isso equivale dizer que atributos (como sexo e idade), que são características nas quais a vontade e o desempenho individual pouco interferem (posto que expressão de representações sociais acerca do “adequado” e do “justo” para uma função), podem se sobrepor, moldando as chances dos indivíduos, neutralizando inclusive os possíveis efeitos virtuosos de características aquisitivas, como a escolaridade ou a experiência de trabalho, ligadas ao esforço e ao desempenho dos indivíduos.

Conclusões

Dado o que foi exposto, podemos perfilar algumas conclusões.

Em primeiro lugar, não é possível entender as mutações do emprego na cadeia químico-petroquímica, no parque paulista e no parque baiano, sem entender, previamente, a natureza diversa de ambos. Antes de mais nada, podemos apontar para vocações competitivas distintas. O parque paulista historicamente se voltou para a produção de um enorme leque de produtos básicos, intermediários e finais, dirigidos de modo quase que total ao mercado interno brasileiro. Já o baiano se voltou desde o início para a fabricação de alguns poucos produtos específicos, dirigidos em boa medida ao mercado externo (ainda que os mesmos sempre tenham sido remetidos também ao mercado consumidor do Sudeste brasileiro). Assim, enquanto o primeiro adquiriu um perfil industrial extremamente diversificado, que se espelhou numa enorme massa de empre-

gos, o segundo adquiriu um perfil industrial mais especializado, que se espelhou num número muito menor de postos de trabalho. Tudo isso nos ajuda a compreender o impacto diferenciado das transformações estruturais e das crises conjunturais dos anos 90 sobre ambos os parques, que, *grosso modo* mas de maneiras distintas, se tornaram expulsores de mão-de-obra. Por um lado, como foi indicado, a atividade ligada aos derivados de petróleo sofreu muito com a ampla desregulamentação, com a recessão econômica no plano interno e com a superoferta de produção no plano internacional. A dependência da Bahia em relação a essa atividade, desse modo, ajuda-nos a entender a estrepitosa erosão do emprego acima descrita. Por outro lado, a atividade ligada aos derivados de petróleo é apenas uma dentre outras mais importantes em São Paulo, como a química orgânica e inorgânica, a fabricação de fibras e resinas e a produção de tintas e solventes. O menor impacto dos acontecimentos dos anos 90 sobre tais atividades, como foi visto, ajuda-nos a entender os índices de erosão bem menos intensos.

Em segundo lugar, poderíamos concluir que, tanto no Sudeste quanto no Nordeste, a eliminação dos empregos se fez acompanhar por uma desconcentração dos mesmos. Entre 1986 e 1994, as grandes empresas cortaram muito mais fundo em sua própria carne do que as pequenas e médias, o que resultou na relativa proeminência destas últimas em face das primeiras. Entre outras coisas, isso quer dizer que, ao fim e ao cabo, as grandes corporações constituíram-se nos elementos motores das mudanças aqui analisadas. Elas é que responderam pelas iniciativas que efetivamente alteraram o panorama do mundo do trabalho na cadeia químico-petroquímica. E, vale observar, isso foi especialmente verdadeiro ali onde os indivíduos originalmente se encontravam mais concentrados em grandes empresas, ou seja, na Bahia. Afinal, foi exatamente ali que a eliminação dos empregos, bem como a desconcentração dos mesmos, mais avançou.

Como terceira conclusão, propomos que o fechamento dos postos, no parque paulista ou no baiano, não se deu indiferentemente às características dos trabalhadores que os ocupavam. Traços adscritos e adquiridos funcionaram como critérios para a exclusão de alguns coletivos industriais e para a permanência de outros. Via de regra, os mais jovens, menos instruídos e com menos tempo de emprego sofreram um mais intenso processo de expulsão, ao passo que os mais velhos, mais instruídos e com maior tempo de emprego foram relativamente mais preservados. Corroborando a idéia de que as grandes corporações foram

os elementos motores das mutações aqui analisadas, pode-se afirmar que foram justamente elas, seja num local, seja no outro, que se utilizaram com maior ênfase da idade, da escolaridade e do tempo de emprego como critérios básicos para a seleção da mão-de-obra apta a operar nos novos moldes produtivos dos anos 90.

Uma quarta conclusão nos leva a afirmar que, principalmente no Sudeste, mas também no Nordeste, os trabalhadores com o perfil tipicamente voltado à expulsão que lograram permanecer ativos só o conseguiram na medida em que se adaptaram aos postos de qualidade abaixo da média. Os mais jovens, os menos instruídos, aqueles com menos tempo de emprego e do sexo feminino, quase só se mantiveram empregados nas piores paragens das indústrias químicas: nas pequenas empresas. E, em contraste, principalmente num local, mas também no outro, os trabalhadores com o perfil tipicamente voltado para a preservação parecem ter conseguido, além da manutenção de seus empregos, as melhores oportunidades profissionais. Os mais velhos, os mais instruídos, aqueles dotados de mais tempo de serviço e do sexo masculino obtiveram as melhores inserções nos complexos químicos, basicamente nas maiores empresas. Em outras palavras, moldando a exclusão e a inclusão acima mencionadas, características adscritas e adquiridas funcionaram como parâmetros para a precarização de alguns coletivos industriais e para a recolocação virtuosa de outros.

Uma quinta e última conclusão apontaria para o fato de que a conformação de uma nova força de trabalho na cadeia químico-petroquímica (tanto no que tange ao perfil dos trabalhadores que dela fazem parte, quanto no que tange à distribuição desses mesmos trabalhadores), seja paulista ou baiana, obedece a uma “cesta” de características, que estão associados a essa própria força de trabalho. Os dados aqui expostos não nos permitem, de modo algum, ratificar o discurso trivial, veiculado normalmente, de que a escolarização formal é a peça-chave para entender todo esse processo. Antes, pelo contrário, esses dados nos autorizam a levantar dúvidas sobre o aparente truísmo de que a conformação de uma nova força de trabalho na indústria químico-petroquímica, seja paulista ou baiana, obedeça pura e simplesmente a imperativos decorrentes dos anos de estudo e graus logrados. Isso porque a escolaridade, em si mesma considerada, só explica parte dos movimentos verificados na indústria química. Variáveis como o sexo e a idade fazem claramente parte da determinação

do perfil dessa nova força de trabalho, e por diversas vezes chegam a se sobrepor à escolaridade; basta dizer que foram exatamente os grupos sociais mais escolarizados (jovens e mulheres) aqueles que, como documentamos, forneceram os maiores contingentes de excluídos.

Sendo assim, que questões ficam abertas para outras formas de abordagem empírica? Por um lado, o enriquecimento da análise pode se fazer pela via do deslocamento do cenário do mercado do trabalho para aquele das estratégias das firmas, de modo a verificar por meio de quais mecanismos concretos ganham forma as tendências agregadas até aqui descritas, indicando como os distintos padrões de ajuste (que começaram a se esboçar no estudo da dinâmica do mercado de trabalho) mostram-se de maneira mais cristalina quando os contextualizamos em termos das diferenças regionais, de posição na cadeia, de exposição competitiva, de cultura gerencial e de capacidade de negociação dos sindicatos.

Vale indagar, que retrato podemos pintar no que diz respeito à seletividade do ajuste no emprego, quando construímos comparações contextualizadas entre políticas-tipo levadas a cabo por distintas empresas, em distintos ambientes produtivos? Tal enfoque nos remeterá, certamente, a um novo conjunto de questões, muito mais concretas, a saber: Como, nas empresas, se processa essa seletividade? Que elementos as desafiam a tal e como esses elementos afetam a organização da produção e do trabalho? Que procedimentos gerenciais funcionam como operadores de tal seletividade? Como, nesse transcurso, as empresas se valem da rede formadora local ou (re)-criam mecanismos próprios de formação dos seus recursos humanos preferenciais? Como (se o fazem) negociam essas mudanças com aqueles que por elas serão atingidos?¹³

Outra linha de indagações igualmente promissora diz respeito à necessidade de estudo das trajetórias de trabalhadores industriais desligados nesse processo, de modo a daí apreendermos os padrões de interação e trânsito entre os mercados formal e informal, tanto quanto as redes sociais que asseguram a sobrevivência individual no momento da perda do emprego, ou a localização de uma nova ocupação.¹⁴

Estas são vias abertas hoje à reflexão intelectual nesse campo de trabalho.

Notas

1. Na preparação dos dados comparativos e da estruturação inicial do material para esta seção contamos, como pontos de partida, com textos preliminares, sobre o emprego nas indústrias químicas de São Paulo e da Bahia, elaborados respectivamente por Alvaro Comin e Martha Rocha dos Santos, a quem agradecemos.
2. A Rais é construída com base em relatórios anuais que todas as empresas estão obrigadas por lei a enviar ao Ministério do Trabalho, contendo informações sobre a movimentação e o perfil de seus empregados. O banco de dados composto com base nesses relatórios abrange as seguintes variáveis: idade, sexo, nível de instrução, tempo de emprego, renda, porte das empresas, função do empregado e razão da demissão. Essas variáveis são classificadas segundo o tipo da atividade econômica desempenhada pela empresa e segundo a localização da empresa. Todas essas informações estão disponíveis a partir do ano de 1986 e, no momento em que preparamos o relatório da pesquisa, atingiam até o ano de 1994. Já o Caged é também um registro administrativo e compulsório, porque formado a partir das exigências da lei 4923/65, que obriga as empresas a preencher mensalmente um formulário em que informam as demissões e as admissões realizadas no período de referência, caso as tenham efetuado. Note-se, entretanto, que, ao contrário da Rais, que deve ser respondido por todas as empresas, o Caged refere-se apenas àquelas que promoveram movimentação em sua mão-de-obra. *Grosso modo*, o Caged é composto por dois módulos (I e II), o primeiro com dados sobre a empresa e o segundo com dados sobre os empregados movimentados. Quando do desenvolvimento da pesquisa, as informações do Caged estavam disponíveis para o período compreendido entre janeiro de 1986 e julho de 1997. Finalmente, vale sublinhar que ambas as bases – Rais e Caged – dizem respeito apenas aos empregados do setor formal. Agradecemos especialmente à equipe técnica do Datamec, que não tem poupado esforços para a rápida disponibilização de todos esses dados ao público interessado.
3. Somente a título de exemplo, a mais importante planta produtora de petroquímicos básicos do pólo de Capuava, em São Paulo, sempre foi capaz de assegurar que no mínimo 90% de sua produção fosse consumida pelas empresas que a circundavam e que tinham nela (pelas regras protetoras da competição administrada pelo Estado, vigentes até o início dos anos 90) o provedor exclusivo.
4. É certo que essas regras eram cuidadosamente amenizadas pelos instrumentos decorrentes da proteção estatal, que minimizavam pressões de custos, transferindo muitas delas aos elos subseqüentes da cadeia (produtores intermediários ou consumidores finais).
5. A maior diversidade do parque paulista e a menor diversidade do parque baiano ficam mais claras quando vemos as porcentagens exatas da participação de cada atividade do complexo químico no emprego total de cada caso:

- a) produção de orgânicos e inorgânicos (12,2% do emprego em São Paulo e 6% do emprego na Bahia); b) fabricação de derivados de petróleo (2,9% e 41,7%, respectivamente); c) produção de fibras e resinas (8,2% e 8,3%, pela ordem); d) fabricação de munições e explosivos (2,1% e 0,4%, respectivamente); e) produção de aromáticos (0,9% e 1,3%, pela ordem); f) fabricação de produtos de limpeza (5,9% e 3,9%, respectivamente); g) produção de tintas e solventes (13,9% e 2,5%, pela ordem); h) fabricação de adubos e fertilizantes (4,8% e 3,5%, respectivamente); i) fabricação de produtos químicos diversos (49,2% e 32,5%, pela ordem).
6. Para uma análise relativamente consensual sobre a desregulamentação iniciada por Fernando Collor de Mello, ver Baptista (1993), Erber e Vermulm (1993) e Miranda (1994).
 7. Para uma análise da modernização industrial do parque químico paulista nos anos recentes, ver Mello (1997); para uma análise da modernização do parque baiano, ver Castro (1997).
 8. Entretanto, vale precaver-se de uma armadilha presente na forma como os dados aqui utilizados são definidos. A Rais e o Caged computam, como salientamos acima, o emprego formal no setor de atividade da empresa. É certo que uma quantidade importante de postos de trabalho foi “enxugada” nesse ajuste; mas é certo também que uma parte ponderável dos empregos que “desaparecem” nessa estatística se deve à intensa “terceirização” que atinge de modo avassalador as atividades de produção e de apoio à produção (manutenção, laboratórios e, até mesmo, embora residualmente, operação). Uma vez “terceirizado”, o trabalhador passa a ter outra alocação em termos da forma como o seu novo estabelecimento de vínculo (o subcontratante) é classificado. Desta sorte, é possível que o mesmo trabalhador tenha permanecido não apenas no setor, mas até mesmo na empresa, somente que, agora, sujeito a outro vínculo de trabalho, numa empresa que já não é classificada como química (as empresas de manutenção, por exemplo, com frequência classificam-se como metalúrgicas); os trabalhadores, em seu jargão, costumam aludir a esse movimento como de “troca da cor do macacão” (pelo qual, veremos em seguida, tendem a se alterar muitas das normas e condições de gestão a que estão sujeitos). Essa intensa redução dos empregos, em suma, tem que ser tomada *cum grano salis* e dificilmente pode ser traduzível numa equivalente queima de postos de trabalho. Basta olharmos os números da Bahia: os empregos no complexo caem de 22 para 9 mil nesse curto período. Como verificar o alcance dessa subestimação diretamente proporcional à intensa terceirização? Podemos fazê-lo somente de modo indireto e particularizado, por exemplo, pelas análises de caso; tal foi documentado no curso do projeto de pesquisa que desenvolvemos (vide Castro *et al.* 1998).
 9. Ver, por exemplo, Campos e Lopes (1996) e Comin e Cardoso (1996).

10. Assim denominada por ter estado na origem mesma da constituição do *core* dessa força de trabalho.
11. Parte da explicação talvez esteja no fato de os complexos químicos paulista e baiano, pressionados pelo estreitamento do mercado interno brasileiro com a crise do início dos anos 80 e pela necessidade de exportar parte de sua produção, terem iniciado, ainda nesses mesmos anos, um localizado mas significativo movimento de renovação da base técnica, especialmente no que concerne à tecnologia de controle de processo, decisiva para assegurar a qualidade da produção e a economia de custos a que lhes impelia a exposição à maior competição (Castro 1997).
12. Ainda que nos anos recentes elas tenham se aproximado um pouco mais, as taxas de rotatividade do conjunto da mão-de-obra baiana sempre foram muito mais baixas que as do conjunto da mão-de-obra paulista, revelando o peso das políticas de gestão de pessoal “nobres” da indústria de derivados de petróleo na Bahia e a diversidade das políticas de gestão de pessoal da indústria química em São Paulo (reflexo da heterogeneidade da matriz industrial aí localizada). Só para ilustrar, as taxas baianas e paulista foram, respectivamente, as seguintes: 1987: 16,6% e 40%; 1989: 15,8% e 38,2%; 1990: 10,8% e 39,2%; 1991: 10,4% e 37,2%; 1992: 11% e 31,1%; 1993: 8,8% e 32%; 1994: 14,4% e 34,6%; e 1995: 21,5% e 40,9%. Para maiores detalhes, ver Comin e Hirata (1996).
13. Esse foi, efetivamente, o passo seguinte que cumprimos em nossa estratégia de pesquisa e que está documentado no Relatório Final (Castro 1998).
14. No momento, exploramos essa nova via em estudos piloto (ver Cardoso, Caruso e Castro 1998).

The day after: The surviving credentials to the enterprises adjustment

ABSTRACT: *The article analyses the relationship between occupational selectivity and skill requirements under conditions of intense industrial restructuring. It is organized in two parts. In the first one, it analyses the profile of employees who survived the severe downsizing process in Brazilian industry during the 90's. In its second part, the article analyses the profile of the remaining job positions. Chemical industry is taken as empirical reference, partly for the intensity of technological, organizational and regulatory changes it exemplifies, and partly for its previous characteristic of high selectivity in terms of age, sex and schooling levels of its working force. Data basis are administrative informations on employment in Brazilian formal sector produced by Ministry of Labor (Rais-Caged)*

Referências bibliográficas

- ARBIX, Glauco. "Trabalho (dois modelos de flexibilização)". *Lua Nova* n° 37. São Paulo: Cedec, 1996.
- BAPTISTA, Margarida. "Política industrial e desestruturação produtiva". In: DESEP/CUT. *Crise brasileira (anos oitenta e governo Collor)*. São Paulo: Desepp/CUT/CGIL, 1993.
- CAMPOS, André. "Reestruturação e qualificação: O caso das montadoras de autoveículos do ABC". São Paulo: Cebrap, 1997. (Mimeo.)
- CASTRO, Nadya. *A máquina e o equilibrista (inovações na indústria automobilística brasileira)*. São Paulo: Paz e Terra, 1995a.
- _____. "Qualificação, qualidade e classificações". *Educação & Sociedade* n° 45, 1995b.
- _____. "A fabricação de um novo consenso: Reestruturando a produção e as relações industriais (estudo de caso na petroquímica brasileira)". Relatório de pesquisa. Projeto Universität Bremen-Cebrap. Salvador, maio de 1996, 54 p.
- _____. "Relações entre empresas e demandas de competências na indústria de processo". Comunicação ao XX Congresso Internacional da Latin American Studies Association. São Paulo, 1997a. (Mimeo.)
- _____. "Reestruturação produtiva, novas institucionalidades e negociação da flexibilidade". *S. Paulo em Perspectiva* n° 1,, vol. 11, jan.-mar., 1997b, pp. 3-9.
- _____. "Na jaula de ferro: Limites institucionais às inovações tecnológicas e organizacionais". Relatório de pesquisa. Projeto Cedec/Cebrap/UFBA: "Qualificação, mercados e processos de trabalho: Estudo comparativo no complexo químico brasileiro". São Paulo, mar., 1997c.
- CASTRO, Nadya e COMIN, Alvaro. "As novas esferas de regulação do trabalho e o dilema sindical". São Paulo: Cebrap, 1997. (Mimeo.)
- CASTRO, Nadya A.; GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. "Competitividade, tecnologia e organização do trabalho: A petroquímica brasileira nos anos 90". In: LEITE, M. e SILVA, R.A. da (orgs.). *Modernização*

- tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. São Paulo: Iglu/Ildes/Labor, 1991, pp.43-68.
- COMIN, Alvaro Augusto e HIRATA, Beatriz Veloso. "A composição do emprego no setor químico no estado de São Paulo: Uma primeira síntese à luz dos dados da RAIS e da lei 4923/65". *Paper*. São Paulo: Cebrap, 1996.
- MATTOSO, Jorge. *Crise transformações produtivo-tecnológicas e trabalho: Um panorama visto do Brasil*. 1992. p. 16.
- _____. "Emprego e concorrência desregulada: Incertezas e desafios". *In: Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?*. Campinas: Scritta, 1996, pp. 27-54.
- MIRANDA, José. *Reestruturação industrial em contexto macroeconômico instável (a experiência brasileira contemporânea)*. Santiago do Chile: Cepal/CIID, 1994.
- OLIVEIRA, José Clemente. "Firma e quase-firma no setor industrial. O caso da petroquímica brasileira". Tese de doutorado. Rio de Janeiro: Instituto de Economia Industrial, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1994.
- SANTOS, Martha. "Reestruturação e emprego na química baiana: Análise dos empregados da indústria química entre 1986 e 1993". Salvador: Universidade Federal da Bahia, 1996. (Mimeo.)