

LÓGICA DA DIFERENCIAÇÃO SOCIAL
NOTA SOBRE AS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS
NO NOVO OPERARIADO BAIANO

Michel Agier¹

APRESENTAÇÃO

O objetivo geral da pesquisa da qual este texto apresenta dados parciais, é o de desenvolver um ponto de vista antropológico, ou melhor, etnológico, sobre as mudanças sociais em curso em Salvador².

A problemática global em que se coloca a sociedade baiana de hoje pode ser resumida da seguinte maneira: quais são as recomposições sociais (e sócio-raciais) desencadeadas por um novo ciclo econômico ligado ao petróleo e pela integração da Bahia no espaço nacional, desde os anos cinquenta? Como, nesse novo contexto, novos atores coletivos emergem, sejam eles nova classe operária, novo movimento negro, ou nova classe média e alta de "colarinhos brancos" da indústria?

Tentamos então, reformular as questões do ponto de vista etnológico: a partir de um meio social e urbano dado (o bairro da Liberdade), como se constrói uma diferenciação social e sob quais condições e quais formas aparece uma recomposição simbólica (peso e articulação dos valores que compõem as "visões do mundo", e símbolos de status que, delimitam as identidades sociais) entre os assalariados das novas indústrias baianas?

O presente texto trata apenas da questão das trajetórias profissionais no novo operariado baiano. A partir de um corpus de 25 trajetórias de trabalhadores moradores do bairro da Liberdade, propomos uma primeira análise da formação de trajetórias operárias³. Essa primeira leitura destaca as recorrências que se encontram nas trajetórias: as fases necessárias de iniciação, ruptura e linearidade, a partir das quais se constrói uma especificidade ao mesmo tempo individual e coletiva de um novo segmento social. Procuramos, no entanto, recolocar essa análise no contexto das mudanças globais que ocorreram na sociedade urbana baiana, e em particular no bairro estudado.

1. MUDANÇAS SOCIAIS E PROBLEMATIZAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS.

A industrialização desenvolvida a partir ou em torno das instalações petroleiras, na Bahia, desde a metade dos anos cinquenta, é o elemento motor de uma aceleração dos processos de mudança na região de Salvador. Ela participa de uma completa modificação dos dados gerais da economia baiana cuja produção, até então, principalmente rural (cacau, gado, algodão) e secundariamente industrial (sobretudo alimentícia e têxtil), apoiar-se-ia sobre as novas indústrias ditas "dinâmicas" (petróleo, química, petroquímica e metalurgia) instaladas no curso do período 1955-1985, que por sua vez contiveram a predominância da função comercial da cidade.

As empresas de pequeno porte, apoiadas sobre o trabalho de atelier, de cadeia, etc, sucede a era das indústrias de processo, tecnologia importada "de um golpe" (Oliveira, 1987). Impõe-se, então, a figura dominante do operador de processo, elemento

chave tanto do ponto de vista da produção como da "imagem" da nova classe operária baiana.

Neste novo processo de trabalho, o grau de responsabilidade individual frente à produção é importante desde o primeiro nível de operador de processo I, o que implica uma participação do trabalhador e um consenso entre as equipes de trabalho, tanto mais importantes que nenhuma medida individual de controle da produtividade é possível. O nível escolar exigido para os empregos operários mais especializados e valorizados, é aquele de segundo grau, sendo que as empresas pretenderam coordenar suas políticas de recrutamento com as escolas técnicas da cidade.

Essas exigências de formação escolar colocadas para admissão tornam difícil o acesso a essas empresas e valorizam do mesmo modo aqueles que o conseguem, na construção simbólica de uma competência individual (unida à pessoa) inscrita no universo do trabalho. Esta se encontra de novo na caracterização da categoria dos trabalhadores deste ramo, distinguindo-a sensivelmente das outras categorias operárias urbanas.

Entretanto, as barreiras — reais — à admissão são superáveis de várias formas como poderemos ver, com mais detalhe, adiante. Por um lado, nem todos os cargos exigem tal nível escolar e alguns trabalhadores têm acesso às empresas em níveis inferiores (assistente de produção ou de manutenção, pessoal de segurança industrial, até da administração) para tentar, em seguida, alcançar (por formação, concurso interno e boa conduta) cargos mais altos, especialmente de operador, na mesma empresa ou em outra (cf Guimarães e Agier, 1989). Esse caminho é tentado igualmente por trabalhadores que começam sua trajetória em empreiteiras. Por outro lado a política de recrutamento das empresas, especialmente no Pólo Petroquímico, tem oscilado desde sua criação. Algumas deixaram durante alguns anos — mais ou menos segundo a empresa — de exigir com tanto rigor o nível escolar de segundo grau completo (Guimarães, 1987).

Enfim, a eficácia das redes de relações individuais, já perceptível nos dois casos precedentes, se processa ainda na forte competição para os cargos de operador e outras especialidades (auxiliar de laboratório, eletricitista, instrumentista, etc.) na medida em que, para um número significativo de candidatos ao mesmo cargo com o mesmo nível escolar e de experiência profissional, a ajuda da família, as boas relações inter-pessoais, ou até as conivências políticas, podem diferenciar os candidatos. Esta eficácia do domínio das relações aparece regularmente nas trajetórias dos assalariados no que concerne tanto às admissões, quanto às promoções internas.

Portanto, não existe aqui, como em nenhum outro lugar, "virgindade" desta categoria operária, cujas competências seriam puramente profissionais, mas sim trabalhadores que mobilizam todos os seus recursos (dentre os quais, relações pessoais) para atingir este setor.

O acesso a um emprego nessas empresas "dinâmicas" é muito procurado na medida em que, em termos de salários, direto e indireto, ele permite uma melhora sensível das condições de vida. Os salários dos operários do Pólo Petroquímico aproximam-se mais do nível de renda das classes médias do que das outras categorias operárias da cidade⁴.

Entre o pessoal contratado do Pólo, um pequeno número de pessoas recebe salários inferiores a quatro salários mínimos, sendo que a maioria se situa entre aqueles que recebem de 7 a 14 salários mínimos (caso da COPENE, cf. Pecchia, 1985), enquanto que para o conjunto da população ativa da região metropolitana de Salvador, 80% das rendas não ultrapassam cinco salários mínimos. Além do mais, essas empresas fornecem empréstimos, descontados sobre o salário. Elas ajudam na escolarização dos filhos dos assalariados, possibilitando algumas vezes, graças às bolsas concedidas pela empresa, o acesso às escolas particulares, o que permite escapar do ensino público desvalorizado por todos. Ajudam ainda para o acesso à propriedade imobiliária avaliando os empréstimos bancários, ou até servindo de intermediário na negociação desses empréstimos, de tal sorte que seus assalariados tenham acesso aos empréstimos

com taxas de juros inferiores àquelas do mercado. Enfim, com os sistemas particulares de assistência médica, estas empresas cobrem quase integralmente as despesas médicas dos assalariados e de seus dependentes, em clínicas e hospitais particulares, fazendo com que eles escapem do sistema público, do INPS, cujas prestações de serviços médicos, de qualidade medíocre, são reservados àqueles que não podem fazer de uma outra forma.

Fica claro que se opera desse modo uma ruptura do ponto de vista das condições de vida destes assalariados, ainda que as médias estatísticas e a homogeneidade aparente das políticas das empresas em relação à mão-de-obra permanente não deixem claro nuances importantes e situações intermediárias, as quais tentaremos esclarecer mais adiante. Situações intermediárias nas trajetórias individuais, que nem sempre apresentam a perfeita linearidade pretendida, como na situação, instável por natureza, dos trabalhadores de empreiteiras que, a depender do caso, conseguem um contrato permanente ou recairão em um ciclo mais "tradicional", instável, com períodos de desemprego, trabalho não assalariado, mudança de ramo, etc.

Ainda assim, fica certo que, uma vez recolocados num meio social e urbano "popular", situado entre a pobreza e a pequena classe média, os trabalhadores das indústrias "dinâmicas" da cidade, no momento em que eles alcançam esses empregos relativamente privilegiados, se situam em linhas de mobilidade social ascendente, ao mesmo tempo inter-gerações e individual.

Uma das principais "novidades" da situação atual em Salvador é precisamente o fato de ter entrado, há uns trinta anos, em processos, individuais e sociais, de mobilidade. As classes e as relações entre as classes se modificam; os destinos pessoais se redefinem; o universo dos projetos pensáveis incorpora ideologias do "futuro", do "novo", da tecnicidade, etc.⁵

Quais são então os componentes e determinantes da mobilidade social nesse contexto? Apontamos para dois enfoques principais.

Por um lado, é preciso destacar a *articulação entre a posição familiar, a trajetória e a identidade social*. Com efeito, a inserção no novo sistema de emprego industrial (principalmente masculino), e o acesso à ascensão social por parte dos trabalhadores de origem social mais pobre, relacionam-se diretamente com as definições normativas do poder do homem na família. Na situação de pobreza, homens e mulheres têm obrigações e status diferentes. Enquanto o sistema de parentesco e a socialização das mulheres preparam-nas para "saber viver" na pobreza, esta pobreza exclui e desvaloriza os homens que não conseguiram construir uma família. A luta econômica é o prolongamento e a condição de sucesso na luta que se espera do homem para formar sua própria família e reproduzir sua linha familiar (Agier 1987, 1989a).

Além disso, as trajetórias familiares são determinantes para entender os mecanismos da mobilidade social. Os indivíduos apresentam-se no novo mercado do trabalho industrial dotados de valores em relação ao trabalho (ao saber, ao dinheiro), e de meios de barganha (formação escolar, diplomas, "capital" cultural etc), ambos adquiridos nas linhas familiares e pela atuação da família de origem. A heterogeneidade desses valores e meios é dada pelas diferenças de percurso social das famílias de origem dos trabalhadores, flutuando entre a pobreza e a pequena classe média. Pessoas oriundas de famílias pobres e outras oriundas da pequena classe média, dispõem portanto de "capitais" escolar, social e cultural diferentes para confrontarem-se aos requisitos e à vivência do novo trabalho industrial. Essa pluralidade de percursos estrutura formas heterogêneas de construção de uma identidade de classe entre trabalhadores da mesma coletividade industrial.

Em segundo lugar, há uma *articulação entre as identidades racial e social*. A definição social atual da negritude na Bahia tornou-se mais complexa em comparação àquela da escravidão e da primeira metade deste século. Hoje, o Negro é "favelado", desempregado ou subempregado, escassamente escolarizado etc: ele é socialmente discriminado e desvalorizado; mas ele tem condição, mesmo parcial, de competir para uma

inserção profissional, de construir para si uma identidade social, e de ter acesso à cidadania através dos novos canais econômicos.

No processo de ascensão social, estabelece-se uma competição objetiva, ao mesmo tempo social e racial: competição entre os meios sociais de origem ou, melhor dizendo, entre as trajetórias sociais das linhas familiares; competição entre as diferenças de cor: diretamente através do "filtro" do preconceito racial nos recrutamentos, ou indiretamente através dos efeitos da discriminação racial na formação escolar ou na elaboração de projetos profissionais.

As mudanças sócio-econômicas desses últimos trinta anos colocaram a questão da mobilidade social não mais em benefício de algumas "elites" de cor como nos anos cinquenta e antes (cf. Azevedo 1955), mas sim como uma questão que entrou nas representações (e por parte nas trajetórias sócio-profissionais) das camadas pobres. A partir daí, ficam mais explícitos os desafios ligados à articulação entre as identidades raciais e sociais, tais como: a atualização do preconceito de cor no acesso ao emprego e nas relações sociais nos novos espaços de trabalho; ou a relação entre a pobreza, a mobilidade social e a representação da cor (cf. Agier 1987b, 1989b).

Dentro desse quadro geral da mobilidade social é que se pode entender os desafios dos percursos individuais que levam, não somente a um emprego no Pólo, mas também à formação de uma nova identidade operária.

2. DE TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS A TRAJETÓRIAS OPERÁRIAS

O bairro da Liberdade, onde foram colhidas as trajetórias analisadas aqui, é geralmente considerado como um bairro "operário" (ou da "classe trabalhadora") e "negro". É uma área de baixa renda, sem ser, entretanto, a mais miserável da cidade. Encontramos na Liberdade 69,5% de rendas familiares inferiores ou iguais a cinco salários mínimos para 64,2% no conjunto de Salvador, e não há praticamente rendas familiares superiores a 20 salários mínimos (0,7%) enquanto há 6,8% no conjunto de Salvador⁶. A população ativa aí é tão industrial como no resto da cidade (28,5% na Liberdade, 28,2% em toda Salvador), porém com uma participação mais importante no setor das indústrias de transformação (18,1% na Liberdade e 14,7% em toda Salvador). Encontramos na Liberdade mais trabalhadores do comércio e dos transportes que no resto da cidade (27,1% na Liberdade, 20,6% em toda Salvador) o que, como no caso dos operários, representa uma certa "tradição" de trabalho da população do bairro no comércio (lojas, comércio de rua e de feira, bancos) e como doqueiros no porto.

No local estudado dentro da Liberdade, as rendas das famílias se encontram entre os limites de um salário mínimo até dez, raramente mais. Os empregos dos ativos vão desde prestação de serviço individual (empregada doméstica, lavadeira, costureira) aos trabalhadores — operários, escriturários — do Pólo Petroquímico, da Petrobrás, do Centro de Aratu, do porto e da construção civil, passando pelos pequenos empregados do comércio (vendedores de lojas, bancários) e os comerciantes e artesãos "autônomos". As rendas superiores (podendo ultrapassar dez salários mínimos) são aquelas dos pequenos patrões artesãos, comerciantes e transportadores e de certos assalariados do Pólo Petroquímico, do Centro Industrial de Aratu e da Petrobrás.

Passando pelos canais de inter-conhecimento dentro do bairro é que conhecemos e entrevistamos os assalariados das indústrias "dinâmicas". Esta forma da pesquisa reencontra o projeto teórico da mesma. O método não tem nenhuma pretensão estatística. Procuramos gravar as recorrências formais nas trajetórias individuais, para tentar encontrar uma lógica específica ao "grupo" analisado; lógica que acaba por tornar "operárias" trajetórias que eram simplesmente profissionais; ou seja, a posição atual do sujeito dá um significado a posteriori à suas práticas passadas e constrói um sentido para sua história.

A matriz das gerações

Entre as vinte e cinco trajetórias profissionais estudadas, podemos distinguir em primeiro lugar duas gerações: aquela das pessoas que entraram no mercado de trabalho antes da criação e do desenvolvimento das indústrias "dinâmicas" ligadas ao petróleo, quer dizer nos anos 40-50. Nós os encontramos na Petrobrás, matriz e "antiga fundadora" do ciclo econômico atual, ou nas empresas que puderam se converter (plástico). Por outro lado, a "jovem" geração, aquela que começou a trabalhar quando as novas indústrias estavam já estabelecidas, mesmo sendo apenas parcialmente (nos casos estudados, isto vai do fim dos anos 60 a 1986), criando uma forte concorrência em relação aos outros setores de emprego e, de certa forma, "simplificando" as escolhas profissionais (Ver quadro).

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

Comparando as duas gerações, uma primeira diferença se impõe, no que concerne à idade em que as pessoas começaram a trabalhar pela primeira vez: com doze anos, em média, para a primeira geração; entre 17 e 18 anos para a segunda. A diferença se coloca no período de escolarização mais longo no segundo grupo e remete à exigência de nível escolar mais elevado, para admissão nas empresas, da, consecutivo ao desenvolvimento geral tanto da escolarização quanto da automatização dos processos produtivos.

Esta diferença se reproduz mais tarde nas trajetórias individuais, entre as exigências da Petrobrás dos anos cinquenta e aquelas das empresas mais recentes (incluindo a Petrobrás atual) nas quais ter uma escolaridade secundária completa representa uma evidente vantagem: 13 dos 21 trabalhadores da segunda geração tinham este nível escolar no momento de sua primeira admissão no Pólo, no CIA ou na Petrobrás. Não obstante, todos não obtiveram tal formação de uma só vez. Trabalhavam em outros setores enquanto completavam sua escolaridade (sete casos sobre os 13), através de cursos noturnos ou durante os períodos de desemprego ou de subemprego.

Iniciações, rupturas, linearidades.

O início na vida ativa através de empregos muito pouco ou não remunerados, algumas vezes na "empresa" da própria família ou de um parente (sete casos)⁷ ou, pelo menos "arranjado" por um parente (sete casos) ou um amigo do bairro (dois casos) é frequente e se encontra em qualquer que seja o nível escolar atingido antes do primeiro emprego.

Retrospectivamente, esta fase aparece como um período "preparatório", no qual se formam as disposições para o trabalho, seus horários, suas sujeições disciplinares, uma familiarização algumas vezes com o trabalho manual ou industrial, e se adquire eventualmente uma formação profissional que servirá mais tarde. Neste período, o trabalhador ainda não formou sua própria família e seu salário representa um complemento ou uma parte da renda familiar. Trata-se do momento em que se decide mais ou menos rapidamente a entrada no ciclo profissional que dará à pessoa seu estatuto profissional e a colocará sobre uma trajetória relativamente linear.

Por exemplo, entre aqueles da geração mais velha, Antônio (1 — 2), atualmente chefe operador de máquina de uma empresa de plástico do Pólo, começou a trabalhar aos 12 anos. Nascido numa pequena cidade do Recôncavo, próxima de Salvador, ele perdeu seu pai quando tinha um ano e sua mãe na idade de dez anos. Ele ficou portanto, aos cuidados de seu irmão mais velho que trabalha na polícia em Salvador. Dois anos mais tarde, um tio (marido de uma irmã de sua mãe) que trabalhava em um convento da cidade o procura para trabalhar com ele. Ele ficará aí dois anos (estamos em 1948):

**TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS (COPEC, CIA, PETROBRÁS)
LIBERDADE, 1967**

Idade	Idade no Início do 1º trabalho	Primata Trabalho	Ano de início do 1º trabalho	Emprego Atual	Ano de início do emprego atual	Formação na admissão no emprego atual	
I 1	54 anos	16 anos	Carpinteiro (convento)	1949	Operador de Caldeira — Petrobrás (apostado 1984)	1959	2º grau incompleto
2	51 anos	12 anos	ajudante de oficina (convento)	1948	Chefe operador de máquina — COPEC	1987	1º grau incompleto
3	49 anos	10 anos	ajudante (marcenaria)	1948	(plástico) Eletricista —Petrobrás	1973	2º grau completo
4	48 anos	9 anos	ajudante (oficina mecânica)	1948	Operador de produção — Petrobrás	1961	1º grau incompleto
II 1	35 anos	?	Motorista de táxi (família)	?	Operador de processo I — COPEC	1977	2º grau completo "laboratório"
2	36 anos	18 anos	Ajustador de máquina CIA	1969	Técnico de laboratório - COPEC	1974	2º grau completo
3	30 anos	17 anos	Vendedor de loja	1974	Auxiliar de segurança industrial — Petrobrás	1986	2º grau completo "contabilidade" + formação profissional "digitador"
4	30 anos	22 anos	Biscateiro	1979	Auxiliar de serviço pessoal — COPEC	1986	2º grau completo
5	28 anos	11 anos	Escriturário (família)	1970	Auxiliar de segurança industrial — COPEC	1985	2º grau completo
6	34 anos	19 anos	"Oitice-boy" (construtora)	1972	Operador de processo I — COPEC	1982	2º grau incompleto
7(F)	22 anos	21 anos	Instrumentista — Petrobrás	1986	Instrumentista — Petrobrás	1986	2º grau completo (instrumentação)
8(F)	23 anos	20 anos	Auxiliar de compras — COPEC	1984	Auxiliar de compras — COPEC	1984	2º grau completo (técnico-comercial)
9	24 anos	14 anos	servente construção civil — (família)	1977	Eletricista II-CIA	1987	2º grau completo (eletrotécnica)
10	36 anos	18 anos	Vendedor de rua (família)	1969	Operador de Processo II — CIA	1987	2º grau completo (administração de
11	19 anos	15 anos	contínuo — CIA	1983	Desempregado (ex-auxiliar de segurança -COPEC)	83-84	1º grau completo
12	24 anos	20 anos	Auxiliar de produção CIA	1983	Auxiliar de segurança-empregada — COPEC	1987	Início 2º grau
13	34 anos	16 anos	Guia turístico-Hotel	1973		1987	2º grau completo
14	33 anos	15 anos	Escriturário (família)	1969	Instrumentista-Empregada — CIA	1987	2º grau completo + formação profissional "instrumentação"
15	30 anos	19 anos	Apontador — construção	1976	Operada de Processo I — COPEC	1987	instrumentação 2º grau completo
16	30 anos	9 anos	Ajudante restaurante (família)	1966	Montador de célula - COPEC	1983	1º grau completo
17	28 anos	18 anos	Escriturário (família)	1977	Operador do Processo II — CIA	1981	2º grau completo (eletricidade)
18	29 anos	21 anos	Topógrafo (Estado)	1979	Auxiliar técnico de construção Petrobrás	1984	2º grau completo (Estradas)
19	32 anos	18 anos	Funcionário do correio	1973	Operador de Processo II — COPEC	1986	2º grau completo
20	30 anos	15 anos	Ajudante-oficina mecânica	1972	Operador alimentador — CIA	1980	1º grau incompleto + formação profissional "soldador"
21	23 anos	21 anos	Encarregado de campo—construção civil	1985	Auxiliar técnico mecânico — COPEC	1987	2º grau completo (construção civil)

"Ele trabalhava lá, depois então ele me levou pra trabalhar com ele. Eu era de menor nessa época, trabalhava e não tinha carteira assinada. Lá nós trabalhava de tudo porque lá nós tínhamos uma oficina. Então não tinha ninguém com um serviço determinado, qualquer serviço que aparecesse nós tínhamos que fazer. Era encanador, era eletricista, era pedreiro, qualquer serviço que o convento precisasse nós estávamos ali pra isso. Foi uma experiência pra mim. Porque eu não sabia mesmo o que era um trabalho, o que era trabalhar firme, entendeu? Então aquilo serviu pra mim como uma experiência, porque de lá, quando eu saí de lá, eu já saí com uma experiênciazinha, tanto que eu já fui trabalhar, na LM (empresa de sacos de papel) como ajudante de máquina. Eu saí de lá, do convento. Por intermédio de um amigo do meu tio eu entrei na L.N.. Entrei na L.N.. O amigo do meu tio foi quem me levou pra lá, já é falecido hoje. Lá eu fiquei onze anos trabalhando. Saí da L.N., aí fui pra P. (empresa de sacos plásticos) como ajudante de novo, de operador, e lá foi que comecei a embalar. Eu saí do papel pra trabalhar com plástico".

Claramente Antônio indica, ele mesmo, o ponto de ruptura (passagem à indústria de plástico) e comenta a linearidade ascendente de sua trajetória a partir de então, dizendo: "Eu me desenvolvi no plástico".

, Da mesma geração, Manoel (I-3), admitido como eletricista na Petrobrás em 1973, teve anteriormente uma experiência de trabalho de vinte e cinco anos na qual, como no caso precedente, ele se especializou em um setor (sapatos). Mas foi aos 10 anos que ele começou a trabalhar em 1948:

"Eu comecei a trabalhar bastante cedo, né? Comecei a trabalhar mais ou menos com a idade de dez anos. Eu tive que parar de estudar pra poder trabalhar. Então minha mãe me colocou numa oficina de carpinteiro, negócio de marceneiro, de fazer móveis. Era um senhor que foi colega do meu pai. Por intermédio desse conhecimento, um dos filhos desse amigo de meu pai, eu fui colocado. Aí, foi o primeiro lugar que eu trabalhei. Nisso aí fiquei, fiquei, fui ficando. Mas depois eu não sei porque, eles me tiraram novamente disso aí, voltei pra estudar, estudei um tempo. Num deu pra continuar, aí fui trabalhando. Tomando conta de casas comerciais de parentes nossos, tomando conta até de açougue, de cortar carne, isso aí. Mas depois disso aí fui sentindo assim que tinha que aprender alguma coisa profissional. Me puseram numa fábrica de sapatos, uma fabricazinha pequena. Eu comecei fazendo sapatinhos". Ele continuará no setor de sapatos de 1951 a 1970, desde a idade de 13 anos até 32. Mas à diferença do setor onde Antônio foi colocado, este, de sapato, suportará mal as mutações econômicas locais do período. A última fábrica onde Manoel vai trabalhar como operário na confecção de sapatos, fechará suas portas em 1970. Mas, antes disso, ele ficará procurando durante vários anos como sair deste setor que pagava cada vez pior. Assim, em 1960, com 22 anos:

"Quando eu saí da S. (fábrica de calçados), eu casei. Casei, trabalhando em sapato, mas ganhando pouco. Eu casei com 21, 22 anos. Aí, eu ganhando pouco, né? Puxa, esse dinheiro não vai dar pra sustentar a família, e filho vai chegando. Eu tenho que procurar uma maneira. 'Aí, resolvi a estudar a noite. Fui fazer o curso primário. Conclui o curso primário..."

Ele estuda até 1973, quando termina o segundo grau, após ter passado por diferentes escolas e especialmente a Escola Técnica Federal (onde ele segue durante um ano o curso de eletricidade).

Durante este ano, ele trabalha como capataz na Marinha, após um período de diversos biscates, depois de ter sido fechada a última empresa de sapato em que ele estava empregado até 1970:

"A fábrica fechou. Aí levei um ano e tanto, quase dois anos, trabalhando um mês aqui, trabalhando um mês ali, nesse negócio, aí depois de quase dois anos nisso aí, eu conheci um rapaz, eu brincando assim jogando dominó, um dia eu conheci um senhor. Ele aí conversando comigo, só me disse que era oficial da Marinha. E conversando, pá, e ele me dizendo que tinha um concurso na Marinha, pra capataz. Eu aí fui me inscrever. Ele disse: 'Rapaz, você é muito inteligente, vá lá, se inscreva e tal, talvez você passe'. Eu fui, aí passei, em primeiro lugar. Aí, pronto, foi bom. Porque daí em diante começou a melhorar. Eu fiquei trabalhando aqui, o salário foi melhor..."

Aí quando eu tou na Marinha, já depois de dois anos, já tava começando a equilibrar a vida, aí saiu no jornal 'A Tarde', é um concurso, abriu um concurso pra Petrobrás pra eletricista e instrumentista, agora exigindo o segundo grau completo, independente de conhecimento profissional. Só exigia o segundo grau. Eu aí me inscrevi. Porque eles puseram o salário e era muito maior do que eu ganhava".

Além disso o pai de Manoel é eletricista, trabalhando ao mesmo tempo como funcionário público de eletricidade e como autônomo, fazendo instalações elétricas nas casas particulares. Manoel é portanto familiarizado com essa atividade, fortalecida por um ano de curso de especialização em eletricidade. Isso o ajudará a se sobressair da massa dos candidatos para um emprego como eletricista na Petrobrás, apesar de não ter sido feita nenhuma exigência de conhecimento profissional para aqueles que se candidataram.

Para a geração jovem, a fase de *iniciação* constitui um período de grande variedade e intermitência de empregos e oportunidades com passagens eventuais, mais ou menos longas, nas empresas do Pólo Petroquímico, do Centro de Aratu ou da Petrobrás. Ao fim desta fase se opera um ruptura, marcada pela entrada e estabilização nas indústrias "dinâmicas" e, pela passagem a uma certa linearidade ascendente da trajetória. De fato tudo se passa como se se tratasse de encontrar a "boa entrada".

Raros são aqueles que logo a encontram. Encontramos apenas quatro casos (sobre os 21 da segunda geração) onde a especialização recebida durante a realização de um curso escolar secundário completo corresponde, imediatamente, ou quase, à especialização do emprego: trata-se de duas mulheres jovens, formadas uma como instrumentista e assim trabalhando na Petrobrás (II-7), a outra tendo uma formação secundária técnico-comercial e trabalhando no setor de compras de uma empresa do Pólo (II-8); e de dois homens, um como instrumentista (formação complementar após o segundo grau e depois de ter trabalhado durante oito anos como escriturário em outros setores), o outro formado em "Estradas", na Escola Técnica Federal e trabalhando, após quatro anos em empregos correspondentes já à sua formação, como auxiliar técnico nesse setor da Petrobrás (preparação das áreas de extração do petróleo sub-solo).

Fora desse esquema "normal" (desta normalidade correspondente às políticas coordenadas das novas empresas e dos sistemas de formação da cidade), de resto muito raro, encontramos em geral situações onde existe apenas uma relação indireta com a especialização eventualmente recebida. Vejamos:

- um operador de processo I tendo o segundo grau completo — especialização "laboratório" (11-1);
- um auxiliar de segurança industrial formado em contabilidade (segundo grau) e em informática (formação complementar de digitador) (II-3);

- um operador de processos II com o segundo grau completo — opção administração de empresas (II-10);
- um operador de processo I tendo concluído o segundo grau geral ("científico") (II-13);
- um operador de processo II tendo o segundo grau incompleto — especialização eletricidade (II-17);
- um auxiliar técnico mecânico tendo o segundo grau completo em "construção civil" (II-21).

De uma maneira geral o fato de recorrer a uma escolarização profissionalizante ou a uma formação profissional pós-escolar faz parte, na jovem geração, de caminhos diversos que devem conduzir para uma trajetória linear pensável, caminho no qual a relação formação-emprego é — excluindo-se os quatro casos assinalados acima — indireta.

Os três casos apresentados abaixo mostram a multiplicidade de recursos mobilizados:

- *Zé (II-6) trabalha inicialmente, desde a idade de 19 anos como office-boy numa empresa de construção civil. A empresa tem, um contrato de obras junto com o serviço público de águas e esgoto. Foi um amigo do bairro, funcionário nesta empresa pública, que lhe "arranjou" esse emprego. Pouco a pouco ele se qualifica e no fim de três anos, torna-se auxiliar do serviço financeiro. No fim do contrato, ele se encontra sem emprego, depois trabalha algumas semanas como ajudante de almoxarifado em uma sociedade onde seu pai também trabalha. Ele sai de lá aos 23 anos quando um outro conhecimento (o marido de uma assistente social do bairro), chefe de divisão de uma empresa do Pólo, o leva para fazer vários testes para admissão. Não tendo o nível secundário completo, ele é admitido como auxiliar de serviço geral. Após nove meses, ele vai para o serviço de manutenção. Ele pede demissão desta empresa no final de quatro anos, depois de um aborrecimento com o seu superior hierárquico imediato. Ele fica um ano trabalhando com um amigo do bairro, na construção civil. Como muitos dos homens jovens do bairro ele envia o curriculum vitae a várias empresas do Pólo, esperando uma resposta. Várias vezes, um amigo ou parente, por trabalharem na empresa em que eles estão pedindo trabalho, entregam eles mesmos o C.V., mas isso frequentemente sem resultado. Em 1982, com 28 anos, ele recebe uma resposta de uma empresa do Pólo, passa pelos testes de admissão, e é recrutado como operador de processo auxiliar. Um ano mais tarde ele tenta um concurso interno e apesar de não ter o nível secundário completo, habitualmente exigido, passa para operador de processo I. Ele ganha, atualmente, neste cargo, uma renda de 8 salários mínimos. Ele se casou três anos depois de admitido nesta última empresa e tem um filho.*
- *Paulo (I-12), não saiu da fase que chamamos de "iniciação". Tendo o primeiro grau ele interrompe seus estudos de segundo grau para ir trabalhar em uma empresa do Centro Industrial de Aratu onde ele é auxiliar de produção durante um pouco mais de um ano. Demitido, ele passa a ser auxiliar de segurança de um hotel, mas é demitido e se dirige para uma empreiteira do Pólo onde trabalha durante um pouco mais de um ano como auxiliar de segurança, segundo um esquema que se repete durante todo o período: contrato de três meses, demissão, readmissão na mesma atividade. Ele pede demissão porque nenhuma promoção é possível. Não encontrando nada melhor, ele acaba de ser readmitido em uma empreiteira para trabalhar novamente como auxiliar de segurança no Pólo. Ele tem 24 anos, é solteiro e vive na casa dos pais.*

- Milton (II-15) é admitido, aos 19 anos, como apontador, numa empresa de construção civil, antes de terminar sua escolaridade primária. Ele fica um pouco mais de um ano. O emprego não é fixo e ele alterna períodos de trabalho e períodos de estudos mais assíduos. Com vinte anos, ele encontra uma vaga de ajudante em uma loja de móveis. Lá, por falta de tempo, ele interrompe seus estudos. Com 22 anos, um vizinho que trabalha há 8 anos em uma empresa do Pólo o leva lá. Milton não passa por teste e sim apenas por uma exame médico. Ele é admitido como ajudante de serviço de manutenção ("nesse momento, eu estava começando o segundo grau; depois, eu parei"). Depois de dois anos ele é demitido devido à contenção de pessoal. Ele encontra, entretanto, através do mesmo vizinho, um emprego de ajudante de produção em que ficará durante cinco anos e meio. É durante este período que ele se casa e tem o primeiro filho. Ele é finalmente demitido por ter participado ativamente de um movimento reivindicatório para a reclassificação dos ajudantes de produção. Ele fica portanto seis meses sem trabalhar, e aos 30 anos ele é admitido em uma terceira empresa do Pólo, dessa vez como operador de processo I. O primo de sua esposa trabalha nessa empresa: "ele deu uma força", disse ele. Além disso ele pode apresentar uma carta de referência do Sindicato ao superintendente de produção, ele próprio ligado ao Sindicato: "Foi quase um pistolão, reconhece ele. Tem uma vaga, mas tem tanta gente!".

Outros casos, muito semelhantes, poderiam ser ainda apresentados; essas trajetórias representam o esquema mais "simples" e, nos parece, o mais frequente (além dos 11 casos entre os 21 estudados aqui): as pessoas procuram, através do acúmulo de experiência, ou completando sua formação escolar, ou por diversos "pistolões", o engajamento em uma trajetória profissional, percebida por eles como aquela que oferece mais linearidade e ascensão.

Enfim, uma situação extrema se encontra no caso dos trabalhadores que se orientaram inicialmente para uma outra profissionalização, interrompendo-a para aproveitar a oportunidade de um emprego nesses setores novos (6 casos sobre os 21 estudados). Eles nos ajudam, por isso mesmo, a melhor compreender a "evidência" da trajetória daqueles que acabamos de apresentar, para os quais a única questão parece ser de encontrar a "boa entrada" nessa nova indústria. Eles mostram a dominação desse setor da economia baiana nas representações profissionais, funcionando como um símbolo de ascensão social e de participação numa nova racionalidade econômica.

Assim, um trabalhador formado em contabilidade (segundo grau) e tendo uma formação profissional e uma experiência em informática, deixa o setor contábil e de informática onde ele trabalhou durante nove anos para ser auxiliar de segurança industrial na Petrobrás: melhor salário imediato, importância do salário indireto, e o fato de entrar numa grande empresa "do futuro", prometendo a estabilidade e as promoções internas, foram seus argumentos decisivos (II-3).

Um operador de processo I abandonou com 22 anos uma carreira iniciada seis anos antes na hotelaria e que se anunciava promissora pois ele já era subgerente de um hotel da orla. Além disso, no momento de sua admissão na primeira das três empresas onde ele trabalhará, sua renda reduz-se em quase 75% em relação àquela da hotelaria (ele é então operador estagiário) para se tornar equivalente, rapidamente e ultrapassá-la em seguida. É o que justifica sua certeza antecipada de encontrar no Pólo as possibilidades de ascensão e de elevação de seu modo de vida.

Formação: as disposições intelectuais e sociais

De uma maneira geral, as diversas trajetórias apresentadas neste texto colocam em evidência uma aparente inadequação entre a formação (escolar especializada e algumas vezes profissional) e o emprego. Esta relação indireta entre a formação e o emprego nas novas indústrias de Salvador, se fundamenta, nos parece, sobre dois princípios:

' 1) Do ponto de vista das empresas, as "especializações" recebida no curso da formação escolar valem de início como uma garantia de se habituar à racionalidade específica da futura atividade industrial. Em seguida, quando necessário, as empresas se encarregam de aprofundar mais a especialização. Os diversos testes e concursos à entrada (testes psicotécnicos, entrevistas de psicólogos, provas de matemática e português; os conhecimentos mais técnicos são testados em geral nos concursos de promoção interna) devem estabelecer uma disposição mínima. A partir dela se formará — pela prática e pelos cursos de especialização na empresa — aquilo que um operador de processo I (II-13) chama a "simbologia do operador de processo", feita de reconhecimento de símbolos químicos ("os símbolos ... digamos: que é SO_2 ? NH_3 que é? $NaOH$, que é? H_2O , o que é?") e de compreensão de fenômenos físicos (princípio dos fluxos e débitos, vasos comunicantes, etc). Essas disposições e hábitos ao processo de trabalho específico do petróleo, da química e da petroquímica podem também se dar por uma experiência de emprego nesses setores em cargos subalternos. Empresas recrutam como operadores de processos, pessoas que não possuem escolaridade completa solicitada, mas cujo handicap é compensado por uma experiência profissional.

Reencontramos aí, de certa forma, a nossa distinção entre as duas gerações de trabalhadores: a primeira conheceu uma verdadeira socialização pelo trabalho e suas especialidades atuais foram construídas nessa base; a segunda, uma preparação ao trabalho através da escola e do trabalho conjuntamente.

A partir daí podemos compreender as nuances tendenciais nos discursos dos trabalhadores sobre a formação de seus filhos. De Manoel (I-3), ouvimos:

"Eu acho que até hoje, a criança que não pode, principalmente pobre, que não tem uma condição pra estudar, a melhor maneira de se educar uma criança é botando ela pra aprender uma profissão também. É assim: não em escola, em oficinas, esses lugares assim, artesanato".

Frete a esse discurso da velha geração cujas referências são a pobreza e a aprendizagem in loco, se opõem as ênfases futuristas de certo trabalhador da nova geração (II-13):

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

Os meus filhos, eu quero, tanto as meninas quanto o menino, eu quero que se interessem pela química, que cheguem ao ponto que eu não cheguei, que foi fazer engenharia, que eles façam engenharia. Agora eu tou tentando induzir a cabeça deles, agora se não é isso que eles querem ... ninguém nasceu em berço de ouro, todo mundo, todos nós somos pobres, eu sou pobre, ela é pobre, todos somos pobres. Então a gente vive do que a gente trabalha".

Nessa última fala, constatamos, primeiro uma valorização extrema do processo de trabalho (que se casa com um outro elemento simbólico, aquele do sentimento de pertencer a uma elite profissional); em seguida, uma racionalização sobre as estratégias possíveis em termos de emprego; em terceiro lugar, uma abertura do campo das ascensões sociais pensáveis ("ser engenheiro"); e somente por fim, a lembrança de uma situação de pobreza, que surgia como primeira e premissa, nas reflexões do operário da velha geração.

2) A exigência desta formação escolar secundária representa também do ponto de vista das empresas, a procura de uma garantia mais social do que técnica: os trabalhadores assim selecionados são aqueles que só podem vir de meios sociais nos quais famílias suficientemente estáveis e "equilibradas" puderam assegurar um tempo de escolarização relativamente longo, afastando-os dos perigos da "rua". Uma tal socialização principalmente escolar e secundariamente profissional implica, nesta lógica, que as famílias de origem estejam suficientemente integradas em um sistema de emprego estável, legal, para afastar seus descendentes de uma marginalidade urbana perigosa, profissional e socialmente.

Isso é precisamente o que constatamos no estudo das trajetórias familiares desses trabalhadores. Para 17 dos 21 casos, as famílias de socialização são compostas de um casal de pais com crianças, desenvolvendo sem ruptura um ciclo familiar completo — formação, desenvolvimento, substituição — (apesar de vários casos de pessoas criadas na família de um irmão ou de uma irmã após morte ou separação dos pais). Os empregos dos pais e tutores são (foram) geralmente estáveis, frequentemente assalariados, funcionários de nível médio ou inferior dos serviços públicos, da polícia; mestre de obra da construção civil, e às vezes, operários qualificados.

Em resumo, esses trabalhadores não são provenientes da mais profunda miséria urbana, mesmo se o nível geralmente pouco elevado da renda dos empregos de seus pais ou tutores e o grande tamanho das famílias de origem não os afastaram de uma consciência de pertencer ao "povo", à base da pirâmide social.

Conclusão

O conjunto dessas trajetórias evidencia as três fases que uma análise retrospectiva pode reconstituir e que forma a trama profissional de uma lógica da diferenciação social: iniciação, ruptura e linearidade.

Certos casos estudados estão ainda provavelmente só na fase inicial e profissionalizante (trabalhadores de empreiteiras, empregos subalternos tais como auxiliar de segurança, de manutenção, etc...).

Outros já são engajados de forma mais clara num ciclo profissional relativamente linear e ascendente (mesmo se ele passa por mudança de empresa nesse setor). Esses trabalhadores já alcançaram empregos onde existe uma especialização valorizada (operador de processo, auxiliar de laboratório, eletricista, mecânico, instrumentista, etc.) e que marcaram um ponto de ruptura nas suas trajetórias.

Esse "segmento" dentro do conjunto dos trabalhadores presentes nas indústrias novas, é portador do máximo de marcas de diferenciação social e simbólica, que é o fundamento, nos parece, de sua auto-designação como ator social específico na sociedade baiana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGIER, Michel (1987): *Lógicas familiares e trabalho. Reflexões sobre a " família operária"*, Grupo "Relações de Trabalho, Relações de Poder" (ANPOCS/SUDENE), João Pessoa. AGIER, Michel (1987b): *Industrialização e Mudanças nas Relações Sociais e Raciais na Bahia. Reflexões e hipóteses de trabalho*, XI Encontro Anual da Anpocs, Águas de São Pedro. AGIER, Michel (1989): "Le sexe de la pauvreté. Homens, femmes et familles dans une avenida" a Salvador de Bahia", *Cahiers du Brésil Contemporain*, n. 6, Paris. AGIER, Michel (1989b): *A construção do "Mundo Negro". Introdução ao estudo das formas atuais da identidade negra na Bahia*, datil, Salvador. AGIER, Michel, e Castro, Nadya Araujo (1989): *Itinéraires de travailleurs et de leaders syndicaux des industries dynamiques à Salvador de Bahia*, datil, Salvador. AZEVEDO, Thales de (1955): *As elites de côr, um estudo de ascensão social*, São Paulo, Ed. Nacional, Brasileira, Vol.281. AZEVEDO, Thales de (1959): "Classes sociais e grupos de prestígio", *Ensaio de antropologia social*, Salvador, UFBA. GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. (1987): *Organização e gestão do trabalho na petroquímica*, Salvador, CRH/UFBA.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. (1987b): "Estrutura e Formação das Classes Sociais na Bahia", *Novos Estudos Cebrap*, n.18.
- GUIMARÃES, Antonio Sergio A., e AGIER, Michel (1989): *Identidades em Conflito. A Construção Social e Simbólica do Técnico e do Peão na Indústria de Processo Contínuo em Salvador, Bahia* São Paulo USP/BID.
- GUIMARÃES, Antonio Sergio A. e CASTRO, Nadya Araujo (1988): *Classes, Regimes Fabris e Mudança social no Nordeste*, ISA, Rio de Janeiro.
- OLIVEIRA, Francisco de (1987): *O Elo Perdido. Classe e Identidade de Classe*, São Paulo, Brasiliense.
- PECCHIA, Giuseppe Antonio (1985): *Controle e resistência da força de trabalho numa indústria petroquímica a COPENE*, Belo Horizonte, UFMG.

NOTAS

Pesquisador-visitante do ORSTOM no Centro de Recursos Humanos da UFBA. (Convênio CNPq—ACI/ ORSTOM).

Essa pesquisa se desenvolve no quadro do Projeto "Práticas familiares e culturais entre os trabalhadores urbanos na Bahia" (ORSTOM/CNPq—ACI/CRH).

³ Essa primeira análise foi feita durante o levantamento dos dados (maio 1988). Depois, a pesquisa prosseguiu com várias complementações de dados e sobretudo outras gravações de histórias de vida. Um amplo trabalho de pré-análise foi então realizado no CRH, articulado com a análise de entrevistas de líderes sindicais realizadas no Projeto "Formação de classe". O conjunto desses dados serviu de base à redação de uma análise comparativa entre trajetórias de trabalhadores "comuns" e de líderes sindicais (cf. Agier e Castro, 1989). Três nuances importantes: 1) falamos de médias e existem no Pólo Petroquímico salários relativamente baixos (3 a 5 salários mínimos). 2) Há diferenças sensíveis entre as atividades específicas (química, plástico, metalúrgica, petroquímica) dessas novas implantações industriais: os trabalhadores da petroquímica são globalmente privilegiados em relação àqueles da química, por exemplo. Por um mesmo cargo eles podem ter um salário de 40 a 50% superior. 3) Esses dados se referem aos trabalhadores permanentes (contratados). Existe, além destes, os trabalhadores das empreiteiras, com condições de vida e de trabalho bem inferiores (cf. Guimarães, 1987, pp. 11 -12 e 16).

⁵ Marcos relevantes desse processo de mudanças e mobilidades encontram-se em: Azevedo, 1959; Guimarães, 1987b; Oliveira, 1987; Guimarães e Castro, 1988, Guimarães e Agier, 1989.

Esses dados são concernentes às "zonas de informação" nº 39 e 40 da CONDER, definindo o bairro da Liberdade, que compreende, no total, em torno de 100.000 habitantes (estimação de 1984) ou melhor, um pouco mais de 5% da população total da cidade.

Motorista de táxi, barraqueiro, escriturário, datilógrafo, contador, ajudante nas oficinas familiares (molduras, decoração, eletricidade, eletro-mecânica, restaurante).