

MARGARETE CANTÚ

**Qualificação Profissional, Inserção, Reinserção
e Permanência no Mercado de Trabalho:**
os egressos do Programa Integrar

Porto Alegre, fevereiro de 2003.

MARGARETE CANTÚ

**Qualificação Profissional, Inserção, Reinserção
e Permanência no Mercado de Trabalho:
os egressos do Programa Integrar**

*Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação
em Sociologia da
Universidade Federal do Rio
Grande do Sul como
requisito parcial à obtenção
do Título de Mestre em
Sociologia.*

Prof^a. Orientadora
Dra. Naira Lima Lapis

Porto Alegre, fevereiro de 2003.

Para José e Vilma, meus pais.
Exemplos de coragem, sabedoria e dedicação.

AGRADECIMENTOS

Devo gratidão a várias pessoas e instituições que contribuíram sobremaneira para o desenvolvimento dessa dissertação.

Em primeiro lugar, gostaria de manifestar meu profundo agradecimento e admiração à Prof^a. Dr^a. Naira Lima Lapis que, mais do que orientadora, revelou-se uma grande amiga. Obrigada pela atenção, pelo carinho e dedicação a mim dispensados, pela sensibilidade e delicadeza com que soube tratar meus desvios de rota, minhas incertezas e minhas dificuldades, mesmo durante um dos períodos mais difíceis de sua vida.

Agradeço à professora Elida Rubini Liedke, que me acolheu enquanto bolsista de Iniciação Científica no projeto de pesquisa intitulado “Novas Tecnologias, Formação, Inserção e Reinserção Profissional”, por intermédio do qual tive minha primeira aproximação com a Sociologia do Trabalho e com o tema da qualificação profissional. Agradeço pelo constante apoio e incentivo dispensados ao meu desenvolvimento intelectual e acadêmico.

Devo gratidão à Professora Naira Franzoi pela leitura do capítulo teórico e sugestões de bibliografia e, também, às Carmens, secretárias da Pesquisa de Avaliação do PEQ-RS, pelo auxílio na transcrição das entrevistas e pelas informações sobre o Programa Integrar.

Agradeço às colegas Cidriana e Laura, pelo convívio de amizade ao longo da realização de nossas dissertações, marcado pela troca constante de conhecimentos, alegrias, angústias... E, também, aos demais amigos e familiares que tanto apoiaram e souberam compreender as minhas ausências nesse último ano.

Sou grata ao pessoal da Fundação de Economia e Estatística pelo fornecimento dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego da RMPA, em especial à excelente socióloga e amiga Irene Galeazzi com quem tive a oportunidade de aprender muito. Obrigada pela paciência e pelas valiosas sugestões.

Quero fazer um agradecimento especial ao pessoal do Integrar, principalmente, à Inês pela montagem do banco de dados com as informações cadastrais dos egressos e ao Docimar Querubin, pelas informações e discussões, às quais foram imprescindíveis para a realização desse trabalho.

Agradeço à CAPES pela concessão de minha bolsa de pesquisa e também ao Pós-Graduação pelo apoio institucional e pelo auxílio financeiro para a realização da pesquisa empírica.

Sou grata, sobretudo, ao Alex, que com uma sensibilidade infinita soube estar, ao mesmo tempo, tão perto e tão distante nesses “tempos de dissertação”. Agradeço por você estar presente ao meu lado nesse momento, o qual representa, antes de tudo, um passo importante em direção ao futuro que almejamos. Obrigada pelo companheirismo, pela paciência, mas, principalmente, pelo bom humor frente às minhas infinitas “culpas”.

Por fim, devo gratidão aos trabalhadores egressos do Programa Integrar, os quais dedicaram parte de seu tempo para me receber, seja em suas residências, seja em seus locais de trabalho. Obrigada pela compreensão e, principalmente, pela sinceridade que demonstraram em seus depoimentos, compartilhando comigo suas dificuldades de sobrevivência em um mercado de trabalho tão excludente e desigual. Sem vocês a realização dessa dissertação não teria sido possível.

Empregos

- *Este parece bom. Tem que ter boa aparência.*
- *Eu tenho.*
- *Curso secundário completo.*
- *Eu tenho.*
- *Noções de inglês.*
- *Ai réf.*
- *O quê?*
- *Ai réf. "Eu tenho", em inglês.*
- *É "ai rev".*
- *Eles não querem noção de inglês? Noção eu tenho.*
- *Acho que eles querem mais do que "ai réf".*
- *Que mania de inglês, também. O emprego é nos Estados Unidos?*
- *Não.*
- *Pois então.*
- *Aqui tem outro. Deve ter curso de informática.*
- *Qualquer imbecil pode manejar um computador.*
- *Experiência em gerenciar escritório.*
- *Qualquer imbecil gerencia um escritório.*
- *Não serve qualquer imbecil.*
- *Hein?*
- *Está escrito aqui: "Não serve qualquer imbecil."*
- *Vê outro.*
- *"Trabalhe próximo à direção".*
- *É esse. Senti que é esse.*
- *"Esteja preparado para viajar muito e conhecer pessoas".*
- *Sou eu escrito. Precisa de inglês?*
- *Não. De carteira de motorista.*
- *Carteira de motorista?*
- *É táxi.*
- *Táxi... Não deixa de ser um trabalho interessante. Vou ter autonomia. Tomar minhas próprias decisões. Viro à esquerda? Viro à direita? Atravesso no amarelo?*
- *Olha este aqui. "Cargo de alta responsabilidade. Diploma de Harvard bem-vindo mas não essencial. Dá-se preferência a poliglota com conhecimento de finanças internacionais. Deve estar disposto a morar em Genebra."*
- *Nunca! Diz que Genebra é uma chatice. Vê outro.*

Luís Fernando Veríssimo
(Zero Hora, 10 de maio de 1998)

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo geral analisar a relação entre a qualificação profissional e a inserção ou permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, tendo como unidade de análise, os egressos do Programa Integrar desenvolvido pela CNM/CUT em Porto Alegre e Região Metropolitana. Esse programa diferencia-se das propostas de qualificação profissional desenvolvidas pelos empresários, pelo governo e pelas outras centrais sindicais, pois articula a elevação da escolaridade em nível de ensino fundamental e qualificação técnica, voltando-se para trabalhadores desempregados ou em risco de perder o emprego. Foram entrevistados 21 egressos do PI e um dirigente da instituição executora com o intuito de investigar qual a contribuição da qualificação profissional, no que diz respeito à elevação da escolaridade, particularmente, e ao aperfeiçoamento da qualificação técnica – operacionalizadas por intermédio do PI –, mas também à experiência profissional e às características adscritas detidas pelos egressos, para a diferenciação da condição de atividade dos mesmos. O estudo norteou-se pela hipótese de que os egressos com, sobretudo, escolaridade mais elevada, qualificação técnica mais aperfeiçoada, mas também com experiência de trabalho mais ampla, pertencentes ao sexo masculino, com idade entre 25 e 39 anos e de cor branca tendem a encontrar menores dificuldades para se inserir, reinserir ou permanecer no mercado de trabalho, comparativamente àqueles egressos que não possuem tais características.

As constatações a que se chegou – ainda que não sejam generalizáveis – revelaram que alguns grupos tendem a ser mais valorizados em suas inserções no mercado de trabalho. Para os egressos homens com um perfil específico de idade – 25 a 39 anos – e de cor – branca – a elevação da escolaridade e o aperfeiçoamento da qualificação técnica, por meio do PI, se revelou um elemento estratégico para a diferenciação da condição de atividade. No entanto, para as mulheres, independente de idade e de cor, essas duas dimensões da qualificação profissional, aperfeiçoadas pelo PI, não se mostraram suficientes, pois a maioria delas continuou desempregada após o Programa, mesmo que, em muitos casos, possuíssem escolaridade, qualificação técnica e experiência de trabalho em níveis superiores àquelas apresentadas pelos homens.

ABSTRACT

This dissertation has as general purpose to analyze the relation involving professional qualification and insertion or permanence of the workers in the labor market. It was chosen, for analysis unit, the egresses from “Programa Integrar” (PI) developed by “CNM/CUT” in Porto Alegre (Brazil) and neighbor cities. This program differs it from proposes of professional qualification developed by businessmen, by government and by the other trade unions, because combines the education elevation in elementary school level and technical qualification, oriented to unemployed people or workers in risk of losing their jobs. Twenty one egresses and one management from the institution responsible for the program were interviewed with focus on investigate what is the contribution of professional qualification, in terms of elevation of education, particularly, and improvement of technical qualification – operated by “PI” – as well as professional experience and born characteristics of the egresses, to differentiate their activity conditions. The study oriented itself by the hypothesis that egresses with, specially, higher education, more improved technical qualification, but also with professional experience, belonging to male gender, with ages between 25 and 39 years old and whites tend to find less difficulties to insert, reinsert or remain themselves in the labor market, comparatively to those whose does not own such characteristics.

The results, although cannot be generalized, revealed that some groups tend to be more valued in their insertions in the labor market. For male egresses, with a specific age and skin color profile – 25 to 39 year old and white – the education elevation and the technical qualification improvement, by “PI”, revealed a strategic element for the differentiation of the activity condition. However, for women, independently of age and skin color, that two dimension of professional qualification, was not enough, because the majority of women remained unemployed after “PI”, even though, in many cases, they owned education, technical qualification and professional experience in higher levels than men.

SUMÁRIO

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE ABREVIATURAS

INTRODUÇÃO.....	15
1 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: CORRENTES ANALÍTICAS EM DEBATE.....	24
1.1 Um conceito multidimensional e controverso.....	24
1.2 Contornos atuais do debate.....	31
1.2.1 A “empregabilidade” e seus limites.....	37
2 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL: ATORES E PERSPECTIVAS.....	43
2.1 Atores envolvidos no planejamento e execução de propostas de qualificação profissional.....	43
2.2 Qualificação profissional sob a ótica dos trabalhadores: especificidades das propostas.....	48
2.2.1 O Programa Integrar no contexto nacional.....	52
2.2.2 O Programa Integrar no contexto regional.....	55
3 DINÂMICA DO MERCADO DE TRABALHO DA RMPA, NO PERÍODO 1993/2001, EM UM CONTEXTO DE REESTRUTURAÇÃO INDUSTRIAL.....	62
3.1 Notas acerca da reestruturação industrial no Brasil e seus reflexos sobre o emprego e a ocupação.....	62
3.2 Caracterização do mercado de trabalho da RMPA entre 1993 e 2001: alterações na composição da PEA.....	66
3.3 Evolução e perfil do desemprego na RMPA	70
3.4 Evolução e características do emprego na RMPA.....	76
4 OS EGRESSOS DO PROGRAMA INTEGRAR E O MERCADO DE TRABALHO.....	83

4.1	A seleção dos entrevistados.....	83
4.2	Apontamentos sobre a condição de atividade dos egressos no período anterior ao Programa Integrar.....	89
4.2.1	Egressos desempregados.....	89
4.2.2	Egressos ocupados.....	94
4.3	Observações acerca da inserção, reinserção ou permanência dos egressos no mercado de trabalho no período posterior ao Programa Integrar.....	100
4.3.1	Inserção ou reinserção dos egressos no mercado de trabalho.....	101
4.3.2	Permanência dos egressos no mercado de trabalho.....	108
4.3.3	Permanência na condição de desemprego.....	119
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	129
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	138
	ANEXOS	144
	APÊNDICES	148

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos alunos do PI no RS, segundo as turmas e os municípios.....	59
Tabela 2 – Alunos certificados no PI/RS, no nível de ensino fundamental, segundo os anos e os municípios onde se realizou o PI.....	60
Tabela 3 - Estimativa da População Economicamente Ativa e dos inativos maiores de 10 anos, taxa global de participação na RMPA 1993-2001.....	67
Tabela 4 – Estimativa da PEA, segundo as características adscritas, na RMPA – 1993/2001.....	68
Tabela 5 – Taxas de desemprego, segundo as características adscritas e a experiência de trabalho anterior, na RMPA – 1993/2001.....	72
Tabela 6 – Estimativa do número de desempregados, com experiência anterior de trabalho, por setor de atividade, no último emprego, na RMPA 1993-2001.....	74
Tabela 7 – Estimativa do número de ocupados, por setor de atividade econômica, na RMPA – 1993/2001.....	77
Tabela 8 – Distribuição percentual dos ocupados, segundo as características adscritas e a escolaridade, na RMPA – 1993/2001.....	78
Tabela 9 – Distribuição percentual dos ocupados por setor de atividade, sexo e idade, na RMPA, 1993-2001.....	80
Tabela 10 – Egressos com última ocupação no setor industrial, segundo a condição de ocupação agrupada.....	85
Tabela 11 – Egressos do PI com última ocupação no setor industrial, segundo as características adscritas.....	86
Tabela 12 – Distribuição dos ocupados no gênero industrial metalúrgico conforme as características adscritas e a escolaridade, na RMPA 1993.....	87
Tabela 13 – Características adscritas dos egressos entrevistados, segundo a condição de atividade no momento da inscrição para o PI.....	88

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução da escolaridade da PEA, na RMPA – 1993-2001.....	69
---	----

Gráfico 2 – Comportamento das taxas de desemprego na RMPA – 1993-2001.....	70
Gráfico 3 – Evolução da taxa de desemprego, segundo a escolaridade na RMPA – 1993-2001.....	73
Gráfico 4 – Estimativa do número de ocupados no setor industrial, por escolaridade, na RMPA, 1993-2001.....	81

QUADROS

Quadro 1 – Agrupamento da condição de ocupação a partir da ficha de inscrição preenchida pelos egressos no momento da inscrição.....	85
Quadro 2 – Egressos desempregados no período anterior ao PI, segundo o último gênero industrial a que se vincularam e as funções que desempenharam.....	90
Quadro 3 – Cursos técnicos realizados pelos egressos desempregados no período anterior ao PI.....	92
Quadro 4 – Egressos ocupados no período anterior ao PI, segundo o gênero de atividade industrial, a função desempenhada e a posição na ocupação.....	94
Quadro 5 – Cursos técnicos realizados pelos egressos ocupados no período anterior ao PI.....	96
Quadro 6 – Características adscritas dos D/O.....	101
Quadro 7 – Mudanças ou permanências da condição de atividade dos D/O.....	102
Quadro 8 – Características adscritas dos O/O.....	108
Quadro 9 – Funções desempenhadas e conhecimentos detidos pelos egressos entre o período anterior e posterior ao PI.....	109
Quadro 10 – Características adscritas dos D/D.....	119

ANEXOS

ANEXO A – Distribuição da PEA, segundo a cor, na RMPA - 1993-2001.....	144
ANEXO B – Estimativa da PEA, segundo a escolaridade, na RMPA - 1993-2001.....	144
ANEXO C – Taxas de desemprego, por tipo, na RMPA – 1993-2001.....	144
ANEXO D – Distribuição percentual dos desempregados e dos ocupados, segundo o sexo, na RMPA – 1993-2001.....	145

ANEXO E – Estimativa dos desempregados, segundo as características adscritas e a escolaridade, na RMPA – 1993-2001.....	145
ANEXO F – Distribuição percentual dos desempregados com última experiência na indústria, segundo as características adscritas e a escolaridade, na RMPA 1993-2001.....	146
ANEXO G – Distribuição percentual dos ocupados por setor de atividade e escolaridade na RMPA, 1993-2001.....	146
ANEXO H – Estimativa do número de ocupados na indústria, segundo a escolaridade, na RMPA, 1993-2001.....	147
ANEXO I – Alternativas de renda fomentadas pelo PI até dezembro de 2000...	147

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista com os egressos.....	148
APÊNDICE B – Roteiro de entrevista com dirigentes da CNM.....	154
APÊNDICE C – Egressos com ocupação no setor industrial, desempregados à época da inscrição para o Integrar, segundo a idade e o sexo.....	155
APÊNDICE D – Egressos com ocupação no setor industrial, autônomos à época da inscrição para o Integrar, segundo a idade e o sexo.....	155
APÊNDICE E – Egressos com ocupação no setor industrial, empregados à época da inscrição para o integrar, segundo a idade e o sexo.....	155

LISTA DE ABREVIATURAS

CAMP - Centro de Assessoria Multiprofissional

CCQ - Círculo de Controle de Qualidade

CGT – Central Geral dos Trabalhadores

CNM – Confederação Nacional dos Metalúrgicos

CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador

COMESPAR – Cooperativa Metalúrgica de Porto Alegre

CONSTRULIMPA – Cooperativa de construção, zeladoria e limpeza,

COOPERSERVES – Cooperativa de Prestação de Serviços

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

FTIA/CUT – Federação dos Trabalhadores na Indústria de Alimentação

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NUD*IST – Non numerical unstructured data indexing searching and theorizing

PARC – Parceria Nacional e Regional

PEA - População Economicamente Ativa

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

PEQ – Plano Estadual de Qualificação

PI – Programa Integrar

PIA - População em Idade Ativa

PID – Programa Integrar para Desempregados

PIE – Programa Integrar para Empregados

PIFD – Programa Integrar para a Formação de Dirigentes

PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNF/CUT – Política Nacional de Formação da Central Única dos Trabalhadores

PPTR – Política Pública de Trabalho Renda

PUC-SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

RMPA – Região Metropolitana de Porto Alegre

SDS – Social Democracia Sindical

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Sistema S – Senai, Senac, Senar, Senat, Sesc, Sesi

SNF/CUT – Secretaria Nacional de Formação da Central Única dos Trabalhadores

STCAS - Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social

TQC – Controle da Qualidade Total

UFSCar – Universidade Federal de São Carlos

UNITRABALHO – Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho

INTRODUÇÃO

Antes eu me achava incapaz porque não tinha estudo e aí achava que não ia saber trabalhar. Mas eu descobri que eu podia aprender o trabalho mesmo assim, porque eu sempre tive aquela inteligência, aquela coisa! Hoje em dia eu vejo que não é bem assim, porque tu chega na firma e a primeira coisa que eles te pedem é um comprovante de escolaridade. Claro que eu acho que o estudo faz parte, mas ele não tem a ver com a inteligência da pessoa. A pessoa é inteligente ou não é, não adianta! Se ela não for, pode estudar a vida inteira e não vai adiantar! [...] Hoje eu já me sinto mais segura pra enfrentar o mercado de trabalho porque, além de tudo, eu tô estudando! (Egressa nº 1, PI/2000-Gravataí).

A esfera do trabalho, em nível mundial, vem passando por profundas mudanças, especialmente nas duas últimas décadas, as quais vêm exigindo novas demandas empresariais com relação à qualificação dos trabalhadores – dentre as quais se destacam escolaridade mais elevada e habilidades adicionais no exercício do trabalho – seja para a seleção e contratação, seja para a manutenção dos mesmos no mercado de trabalho.

Cumprе ressaltar que as transformações do trabalho vêm acontecendo no bojo de um processo mais amplo, o qual se convencionou chamar de reestruturação produtiva, com repercussões e características diferenciadas de país para país. No caso do Brasil, a reestruturação produtiva se intensificou a partir de meados da década de 90, em um cenário marcado pela adoção de políticas neoliberais por parte do governo, pautadas pela reestruturação do Estado e pela abertura comercial, bem como pela introdução de inovações tecnológicas¹ por parte das empresas.

Esses elementos têm sido apontados por alguns estudiosos da área do trabalho (ANTUNES, 2000; MATTOSO, 1999; LEITE, 1998; POCHMANN, 2001) como responsáveis pela redução do número de empregos formais, principalmente no setor industrial, pelo aumento das taxas de desemprego e pela disseminação de formas precárias de trabalho – informal, temporário ou em domicílio – caracterizados pela ausência de regulação legal. Nesse sentido, segundo Antunes (1999), vêm se desenvolvendo nos últimos anos, por um lado, uma tendência de redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado e, por outro,

¹ Inovação tecnológica é entendida, no presente estudo, como introdução de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas de gestão e de organização do trabalho.

um aumento significativo da “classe-que-vive-do-trabalho²”, seja no mercado formal, seja no informal.

Este cenário, caracterizado pela adoção de novas formas de gestão e de organização do trabalho e da produção por parte das empresas, repercutiu sobre as qualificações requeridas aos trabalhadores, tornando-as uma ferramenta de extrema relevância para a inserção, reinserção ou permanência³ destes no mercado de trabalho. Estudos realizados no setor industrial, no Brasil, apontam para a exigência de um novo perfil de trabalhador, detentor, além de escolaridade mais elevada, de capacidades comportamentais relacionadas à iniciativa e à responsabilidade no desempenho do trabalho. A posse desse conjunto de qualificações tem se mostrado importante tanto para a seleção e contratação quanto para a permanência dos trabalhadores nas empresas (LIEDKE, 1998; LEITE, 1996, MANFREDI, 1998).

Uma pesquisa realizada no Estado do Rio Grande do Sul (RS), a partir de dados provenientes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), constatou que a escolaridade tem se revelado um elemento estratégico para as possibilidades de inserção dos indivíduos no mercado de trabalho formal, pois, ao longo da década de 90, houve uma tendência de elevação no perfil de escolaridade dos trabalhadores ocupados. Esse fato, conforme a referida pesquisa, se relacionaria diretamente à introdução de inovações tecnológicas por parte das empresas, as quais têm “como um de seus traços distintivos, a elevação dos requisitos de qualificação da força de trabalho, com destaque para habilidades que têm na escolaridade uma condição fundamental” (JORNADA, SOBRINHO e STERNBERG, 2000, p.33).

² Antunes (1999, p.201) considera que no estágio atual do capitalismo é preciso compreender a classe trabalhadora de uma forma mais abrangente, pois a mesma se apresenta “mais heterogênea, mais complexificada e mais fragmentada”. Para tanto, o autor propõe o conceito “classe-que-vive-do-trabalho” que transcende a noção de trabalhador formal e procura dar conta do “conjunto de seres sociais que vivem da venda de sua força de trabalho, que são assalariados e são desprovidos dos meios de produção”.

³ A diferença entre os termos inserção e reinserção refere-se ao tipo de inclusão que o trabalhador desempregado obterá no mercado de trabalho: ele poderá se inserir em uma atividade, setor ou ramo diferente daquele no qual desenvolveu sua experiência de trabalho ou se reinserir na mesma atividade, setor e ramo ao qual sempre esteve vinculado; por permanência, entende-se a manutenção da condição de ocupado no mercado de trabalho por parte do trabalhador. Cabe registrar que, no presente estudo, considera-se tanto a inserção, reinserção ou permanência dos trabalhadores no mercado formal de trabalho - atividade regular e legalizada - como fora do mercado formal - estabelecimento de vínculos autônomos de trabalho ou atividades não regulares e não legalizadas.

No entanto, cumpre ressaltar que, segundo esses mesmos autores, a elevação dos níveis de escolaridade da mão-de-obra tem acentuado um processo de “seletividade espúrio”, por meio do qual os empregadores tendem a priorizar a contratação ou a manutenção de trabalhadores mais escolarizados em detrimento de outros menos escolarizados, sem que isso represente modificações substanciais no conteúdo dos postos de trabalho e maior remuneração. Dessa forma, “o trabalhador estaria se dispondo a aceitar ocupações aquém das potencialidades que, em um momento anterior, sua escolaridade lhe abriria” (JORNADA, SOBRINHO e STERNBERG, 2000, p.33).

Como visto, a qualificação profissional tem se revelado um importante instrumento capaz de diferenciar a condição de atividade dos trabalhadores no mercado de trabalho, motivo pelo qual foi considerada **objeto de análise** do presente estudo. Para ampliar o campo de compreensão desse objeto – visto que diversas pesquisas estão sendo efetuadas nessa área de conhecimento – escolheu-se como **unidade de análise** um segmento específico de trabalhadores: os egressos do Programa Integrar Desempregados, desenvolvido no âmbito do sindicato de trabalhadores, pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM)⁴, vinculada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), nos municípios de Porto Alegre e de sua Região Metropolitana (RMPA). Optou-se pelo PI devido a sua proposta de qualificação profissional, a qual visa articular elevação da escolaridade em nível de ensino fundamental e aperfeiçoamento da qualificação técnica.

É importante ressaltar que nessa dissertação a concepção de qualificação profissional engendra um caráter socialmente construído. Segundo Castro (1993), entender a qualificação profissional dessa forma implica reconhecer que existem princípios classificatórios presentes no mercado de trabalho, os quais se baseiam nas características adquiridas – escolaridade, qualificação técnica,

⁴ O Programa Integrar é composto por três ações específicas as quais serão descritas no Capítulo II: Programa Integrar Desempregados (PID); Programa Integrar para Formação de Dirigentes (PIFD) e Programa Integrar Empregados (PIE). Nesta pesquisa, tomou-se por referência a ação desenvolvida no âmbito do PID, voltada para a certificação de ensino fundamental. Cumpre ressaltar que se optou pelo Programa Integrar Desempregado, desenvolvido originalmente pela CNM/CUT, desconsiderando a experiência da FTIA/CUT (Federação dos Trabalhadores na Indústria de Alimentação), após realização de entrevista com um de seus coordenadores. Essa revelou limitações organizativas importantes dessa executora, comparativamente à CNM, principalmente no que diz respeito ao cadastro dos egressos, o qual se encontrava incompleto à época da entrevista. Feitas essas considerações, a partir deste ponto do texto, a referência ao Programa Integrar Desempregados, desenvolvido pela CNM/CUT, será expressa por meio da sigla PI.

experiência de trabalho – e nas características adscritas – sexo, idade, cor – dos trabalhadores. Esses princípios tendem a fixar barreiras de acesso e/ou mobilidade profissional, incluindo ou excluindo os indivíduos na competição por um posto de trabalho.

Conforme exposto, o entendimento de qualificação profissional como socialmente construída pressupõe abordar as características adquiridas e adscritas dos trabalhadores. Imbricadas nessas características, estão, dentre outras, dimensões relacionadas à subjetividade dos trabalhadores, suas representações simbólicas, suas táticas de resistência frente aos empregadores, a cultura empresarial e as estratégias nela contidas para enfrentar as tentativas dos empregados com vistas a melhorar suas condições de trabalho, aumentar seus salários, elevar sua qualidade de vida. Enfim, compreender a qualificação profissional como socialmente construída requer investigar a correlação de forças entre os protagonistas nela envolvidos – trabalhadores e empregadores. No entanto, o presente estudo, desenvolverá uma análise descritiva das dimensões escolaridade, qualificação técnica e experiência de trabalho, bem como daquelas referentes ao sexo, idade e cor dos trabalhadores, reconhecendo a relevância de tal abordagem, mas tendo presente que, por si só, elas não dão conta da complexidade envolvida no tratamento da qualificação profissional tal como compreendida acima.

Identificando-se com essa perspectiva, partiu-se do **pressuposto** de que a qualificação profissional tem se constituído em um elemento estratégico para a inserção, reinserção ou permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho. Dentre as diferentes dimensões constitutivas desse conceito, a escolaridade, apesar de não representar garantia de emprego, tem se colocado, atualmente, como um importante requisito de seletividade dos indivíduos tanto para a contratação como para a permanência dos mesmos em uma atividade profissional⁵.

A partir dessas considerações foi formulado o **problema de pesquisa** da presente dissertação, expresso na seguinte indagação: qual a contribuição da qualificação profissional, no que diz respeito à elevação da escolaridade,

⁵ Tem-se presente que a qualificação profissional, por si só, não é responsável pela obtenção de emprego ou permanência nele. Outros elementos, de caráter macro, como ciclos de retração ou expansão econômica e inovação tecnológica, que interferem na dinâmica do mercado de trabalho, podem contribuir, por sua vez, para a inserção, reinserção ou permanência dos trabalhadores nesse mercado.

particularmente, e ao aperfeiçoamento da qualificação técnica – operacionalizadas por intermédio do PI –, mas também à experiência profissional e às características adscritas detidas pelos egressos, para a diferenciação da condição de atividade dos mesmos.

Tendo o PI como **referencial empírico**, optou-se pela realização de um **estudo longitudinal** que levou em conta dois períodos distintos no tempo: antes e depois da participação dos egressos no Programa. É oportuno ressaltar que as informações referentes ao período anterior ao PI foram reconstituídas pelos entrevistados a partir de uma única entrevista realizada após o término do curso. Para atenuar possíveis falhas de memória e distorções de interpretação, solicitou-se que os egressos consultassem suas carteiras de trabalho e procurassem associar as informações prestadas a datas e acontecimentos marcantes para os mesmos.

Cumprido destacar que o PI constitui uma das experiências mais férteis no que tange à qualificação profissional desenvolvida sob a orientação da CUT. O mesmo é reconhecido nacionalmente por buscar aprofundar a reflexão iniciada no 5º Congresso Nacional da CUT (Concut) e implementar as resoluções de seu 3º Congresso quanto à formulação de uma política de educação profissional (MAIA, 1999).

Além da CUT, existem, hoje, diferentes atores envolvidos no desenvolvimento de propostas de qualificação profissional no Brasil. Pode-se argumentar que, além de representar uma exigência para o mercado de trabalho, a ênfase na qualificação profissional passou a ganhar maior visibilidade a partir da metade da década de 90, quando surgiram novas formas de financiamento, elaboração e execução de programas. A maior parte dos recursos para o financiamento das ações realizadas nessa área provém do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que os gerencia e os repassa de forma tripartite aos empresários, especialmente para a manutenção e execução de cursos do Sistema S⁶, aos trabalhadores, por meio das Centrais Sindicais e ao governo para a implementação do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR).

Com relação às propostas desenvolvidas pelos trabalhadores, em que

⁶ O “Sistema S” é composto por entidades sindicais patronais: Senai, Senac, Senar, Senat, Sesc, Sesi.

pese a atuação ativa da Força Sindical, da Central Geral dos Trabalhadores (CGT) e da Social Democracia Sindical (SDS), é preciso que se reconheça que a experiência da CUT nessa área é anterior a das demais centrais e metodologicamente diferenciada. Enquanto aquelas privilegiam cursos de curta duração, definidos por ações pontuais de caráter técnico⁷, a CUT realiza cursos de longa duração, os quais agregam fatores mais abrangentes tais como: preocupação com a ampliação da cidadania, valorização do saber do trabalhador, adquirido por meio de sua experiência de trabalho, e articulação entre ensino fundamental e qualificação técnica⁸.

Tendo como referência a proposta de qualificação profissional da CUT, voltada a trabalhadores desempregados ou em risco de perder o emprego, o PI se desenvolve desde o ano de 1996, no Estado de São Paulo, tendo sido implantado no RS em 1997⁹. Apesar de existirem outros programas pautados pela orientação da CUT no Estado¹⁰, se optou pelo PI em razão do pioneirismo de sua proposta. Além disso, dentre os outros programas, no ano de 2000, o PI era o que estava atuando há mais tempo no Estado, tendo já formado sua terceira turma, fato que atribui uma maior consistência analítica ao presente estudo.

No RS, o PI é implementado em 15 municípios, sendo que quase três quintos das turmas se concentram em Porto Alegre e na RMPA¹¹ – Canoas, Charqueadas, Novo Hamburgo, Guaíba, Gravataí, Alvorada, Sapiranga e São

⁷ Em pesquisa realizada junto à Força Sindical, no ano de 2000, verificou-se que os cursos correspondem em média a 90 horas, cerca de 20 dias úteis com 4 horas e meia de horas/dia. Esta estrutura permite, segundo palavras do dirigente entrevistado, que o trabalhador freqüente mais de um curso, pois isso implicaria maiores chances de inserção profissional: “é preciso que o trabalhador esteja apto para enfrentar o mercado de trabalho com o maior número possível de cursos de formação profissional”.

⁸ Pelo fato de serem cursos que visam elevar a escolaridade, os mesmos possuem uma carga horária de no mínimo 700 horas/aula.

⁹ O projeto inicial do PI, no RS, tomou por base programa análogo desenvolvido no Estado de São Paulo. Nesse Estado, foi estabelecida uma parceria entre a CNM/CUT, a Secretaria Estadual de Relações de Trabalho (SERT) e a Pontifícia Universidade Católica, o Centro de Estudos do Trabalho (CESIT) da UNICAMP e a Coordenação de Programas de Pós-Graduação em Economia (COOPPE) da UFRJ (Desenvolvimento Metodológico – Programa Integrar, fevereiro/1997).

¹⁰ Como exemplos se pode citar: Programa Evolução Sapateiro e Evolução Enfermeiros, oferecidos, respectivamente, pela Escola 8 de Março e pela Federação dos Enfermeiros do Estado do RS, Projeto Terra Solidária, desenvolvido pela Escola Sul. Todas as entidades referidas são filiadas à CUT. Além desses, existe um programa, idealizado e realizado pela própria CUT, chamado Recomeçar, direcionado a desempregados de vários setores e o Projeto Alicerce, voltado para Formação de dirigentes sindicais.

¹¹ No Capítulo II desta dissertação, subseção 2.2.2, descreve-se o PI no RS.

Leopoldo – sendo esse um dos motivos responsáveis pela escolha deste espaço geográfico para a realização desta pesquisa. Duas outras justificativas, ainda, podem ser apontadas: a concentração industrial nessa região e a existência da Pesquisa de Emprego e Desemprego da RMPA (PED/RMPA), a qual permite um melhor detalhamento do cenário no qual os egressos do PI se encontram inseridos. Os dados dessa pesquisa revelam, por exemplo, ao longo da década de 90, uma queda no número de ocupados na indústria de transformação da RMPA, comparativamente aos outros setores da economia (Tabela 7, p. 77). Essa constatação justifica investimentos na área da qualificação profissional aos moldes do PI, uma vez que, tanto a educação básica ou geral quanto a qualificação técnica, encontram-se contempladas dentre as exigências para a permanência ou contratação de trabalhadores, sobretudo no setor industrial.

O **objetivo geral** desta dissertação é analisar a relação entre a qualificação profissional e a mudança ou permanência da condição de atividade dos egressos do PI formados em Porto Alegre e na RMPA. Desse objetivo geral desdobram-se dois **objetivos específicos**: 1) identificar a condição de atividade dos egressos no período anterior ao PI; 2) identificar a condição de atividade dos egressos no período posterior ao PI, analisando a interferência das características adquiridas e adscritas na inserção, reinserção ou permanência dos mesmos no mercado de trabalho. Além dos objetivos propostos, incorporou-se à análise dos dados empíricos coletados, observações a respeito das expectativas dos egressos com relação ao PI e dos ganhos de qualificação profissional obtidos pelos mesmos a partir da frequência ao Programa. Essas informações possuem, porém, um caráter adicional e foram incluídas com o intuito de enriquecer a análise, não se constituindo em objetivos da presente pesquisa.

O presente estudo utilizou o **método qualitativo**, desenvolvendo, conforme já referido, uma análise descritiva dos dados empíricos obtidos. Nesse sentido, dada a sua natureza e em se tratando de um estudo específico com um número restrito de entrevistas, é necessário que se leve em consideração os limites da mesma com relação ao grau de generalização de suas constatações.

Para coleta dos dados primários usou-se a técnica de entrevista semi-estruturada com auxílio de gravador. Esse tipo de entrevista proporciona relativa liberdade ao entrevistado e ao entrevistador, pois, comparativamente às entrevistas

estruturadas, pode oferecer dados adicionais não previstos, obtidos por meio da interferência do pesquisador sempre que este julgar necessário o aprofundamento do que está sendo relatado. Os dados secundários, por sua vez, foram coletados por intermédio da técnica de pesquisa documental e de revisão bibliográfica.

A **seleção dos egressos entrevistados**, a qual será detalhada no Capítulo IV desta dissertação, se deu a partir dos seguintes critérios: a) conclusão do PI no final dos três primeiros anos de sua implantação no RS (1998, 1999 e 2000); b) município de realização do PI (Porto Alegre e Região Metropolitana); c) setor de atividade ao qual o egresso estava vinculado à época da inscrição para o PI (aqueles que declararam na ficha de inscrição possuir ocupação principal ou última ocupação – no caso de desempregados e autônomos – no setor industrial, por ser este o setor que mais perdeu postos de trabalho ao longo da década de 90).

Respeitando estes critérios, foram realizadas 21 entrevistas com os egressos do PI, num total de aproximadamente 40 horas de gravação, no período de setembro a dezembro de 2001, na residência dos mesmos, nos municípios de Porto Alegre, Canoas, Cachoeirinha, Novo Hamburgo, Sapiranga, Gravataí e Alvorada. Além dessas, foram realizadas duas entrevistas na sede do PI, em Porto Alegre, com o Coordenador Técnico do Programa no estado. Para facilitar a análise, as entrevistas foram organizadas no programa de computador NUD*IST (*Non Numerical Unstructured Data Indexing Searching and Theoryzing*), pertencente aos sistemas, definidos por Kelle (1997, p.3), como CAQDAS¹².

Embasando-se no pressuposto de que a qualificação profissional tem se constituído em um elemento estratégico para a inserção, reinserção ou permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, particularmente no que concerne à elevação da escolaridade, formulou-se a **hipótese norteadora** do presente estudo: ao concluírem o PI, os egressos elevaram sua escolaridade – em nível de ensino fundamental – e aperfeiçoaram sua qualificação técnica. Além dessas duas dimensões da qualificação profissional, ao buscarem o mercado de trabalho, a experiência profissional e as características adscritas detidas pelos egressos desempenham também um papel importante para a diferenciação da condição de atividade dos mesmos. Nesse sentido, pressupõe-se que os egressos

¹² *Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software.*

com, sobretudo, escolaridade mais elevada, qualificação técnica mais aperfeiçoada, mas também com experiência de trabalho mais ampla, pertencentes ao sexo masculino, com idade entre 25 e 39 anos e de cor branca tendem a encontrar menores dificuldades para se inserir, reinserir ou permanecer no mercado de trabalho, comparativamente àqueles egressos que não possuem tais características.

Essa dissertação encontra-se dividida em quatro capítulos. No primeiro deles, discute-se a questão da qualificação profissional e a ressignificação pela qual a mesma vem passando no período recente para a diferenciação da condição de atividade dos trabalhadores.

O segundo capítulo aborda a proposta de qualificação profissional concebida pelos trabalhadores e operacionalizada por meio do PI, frente àquelas desenvolvidas pelo governo, pelos empresários e pelas demais centrais sindicais.

O terceiro capítulo, por sua vez, contextualiza a dinâmica do mercado de trabalho da RMPA frente à reestruturação industrial em curso, a qual vem estabelecendo novas demandas de qualificação aos trabalhadores, sobretudo no que diz respeito à elevação da escolaridade. Assim, através dos dados da PED-RMPA, procurou-se enriquecer a análise mostrando como essas novas demandas estão alterando a estrutura da População Economicamente Ativa (PEA) em termos de diferenciação das oportunidades de trabalho, segundo a escolaridade e as características adscritas dos trabalhadores.

No quarto e último capítulo, busca-se analisar os elementos que contribuem para a inserção, reinserção ou permanência dos egressos do PI no mercado de trabalho.

Nas considerações finais retoma-se a análise em seu conjunto, apresentando as constatações da pesquisa.

1 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: CORRENTES ANALÍTICAS EM DEBATE

1.1 Um conceito multidimensional e controverso

A qualificação profissional constitui-se em um tema central da Sociologia do Trabalho, orientando as principais discussões que se estabelecem no âmbito dessa disciplina. Conforme Carrilho e Iranzo (2000), descrever a qualificação tem sido uma tarefa que envolve, ao mesmo tempo, tomar posição quanto ao papel da divisão do trabalho, o controle da mão-de-obra, a relação entre mudança técnica e organização do trabalho. Além disso, é preciso considerar que ao estudar a qualificação está se explicitando a relação entre o funcionamento do sistema educativo e do sistema produtivo.

A definição mesma da qualificação está no centro do debate, sendo uma das preocupações dos estudiosos do tema, mas não parece estar claramente explicitada. Pode-se querer determinar os atributos do indivíduo, as exigências do posto de trabalho ou a resultante da estrutura de classificações em vinculação com sua remuneração. (Carrilho e Iranzo, 2000, p.179, tradução nossa).

Assim, a discussão sobre a qualificação ao longo do século XX desenvolveu-se em um ambiente repleto de controvérsias e dissensos entre os autores, desde os clássicos até nossos dias. Pode-se dizer que grande parte do debate desenvolvido, ao longo da segunda metade daquele século, toma como referência os estudos marxistas sobre o tema.

Marx argumentava que a qualificação dependeria das formas concretas assumidas pela divisão do trabalho, constituindo-se em um fator estratégico da aprendizagem e do valor da força de trabalho. Assim, o avanço da divisão do trabalho seria o fenômeno responsável pela perda progressiva da qualificação dos trabalhadores cedendo lugar a um saber operário cada vez mais fragmentado. O autor sustentava que o desenvolvimento da grande indústria moderna e da mecanização acentuaria um processo de desqualificação progressiva, sendo o homem convertido em um acessório da máquina¹³.

¹³ Ressalte-se que a análise de Marx a respeito da qualificação da força de trabalho se constitui em uma das mais valiosas contribuições sobre o tema. Tem-se presente que a referência a Marx representa uma extrema simplificação dada a riqueza de sua abordagem. Porém, não é objetivo dessa dissertação realizar uma análise aprofundada acerca das principais correntes existentes –

[...] retiram ao trabalho do proletário todo o caráter substantivo e fazem com que perca todo o atrativo para ele. O produtor converte-se num simples apêndice da máquina e só se exigem dele as operações mais simples, mais monótonas e de mais fácil aprendizagem [...] (MARX, 1975, p. 28).

Depois de Marx, a divisão do trabalho adquiriu sua máxima expressão por intermédio das idéias de Taylor, embasadas na organização científica do trabalho. Os princípios e as técnicas tayloristas conformaram um sistema racional mediante o qual se reduziu drasticamente a necessidade de mão de obra qualificada na indústria. Nesse modelo de organização do trabalho há o predomínio da idéia tecnicista de qualificação, a qual acentua a noção de tarefa enquanto uma característica fundamental.

Nesse contexto, os dois princípios distintivos do taylorismo, a saber, organização da produção – separação extrema entre concepção e execução do trabalho – e controle dos tempos e dos movimentos durante a realização das tarefas, se constituíram em pré-requisitos importantes para que houvesse um aumento significativo da produtividade do trabalho (ARRUDA, 1997).

Com relação ao treinamento da força de trabalho, no taylorismo, cabe ressaltar que este era estritamente associado à noção de “adestramento”, representando, segundo Taylor (1966), um meio pelo qual se buscava a padronização das formas de execução das operações e a simplificação do trabalho. Completamente desprovido de atividades intelectuais durante a realização de seu trabalho, com baixos níveis de escolaridade e, sobretudo, passível de adestramento, este era o trabalhador ideal preconizado por Taylor; um trabalhador de “tipo bovino” como ficou conhecido.

Paralelamente ao modelo de organização do trabalho baseado nos princípios e nas técnicas tayloristas, desenvolveu-se o fordismo que trouxe mudanças substanciais para o processo de trabalho e para a qualificação dos trabalhadores¹⁴. Com relação ao processo de trabalho, introduziu-se o uso da linha

dada a complexidade que envolve tal intento, o tratamento do mesmo implicaria um estudo específico –, mas situar brevemente o debate acerca da qualificação. Isso servirá de pano de fundo ao melhor entendimento da inserção, reinserção e permanência dos egressos do PI no mercado de trabalho.

¹⁴ Não é objetivo desse estudo analisar o fordismo em suas diferentes e complexas dimensões. Sabe-se que este se caracterizou por um modelo de organização do trabalho e da produção que extrapolou o universo da fábrica e se estendeu para o conjunto da sociedade. No pós Segunda Guerra Mundial, nos países desenvolvidos europeus, estabeleceu-se um pacto social, fruto da correlação de forças entre os principais atores envolvidos – empregadores e empregados – que redundou no

de produção, através da implantação de esteiras rolantes, com o objetivo de racionalizar ainda mais a execução do trabalho, elevando-se, conseqüentemente, os índices de produtividade.

[...] O aumento rápido da produção nos obrigou a pensar um sistema no qual um operário não estorvasse o outro. Operários mal dirigidos gastam mais tempo a correr atrás do material e da ferramenta do que a trabalhar e ganham pouco, porque isso de correr não constitui ocupação remunerada. [...] Nenhum operário necessita carregar ou levantar qualquer coisa. Isso faz parte de um serviço distinto – o serviço de transporte. (FORD, 1991, p. 47).

O trabalhador passou a desempenhar suas tarefas conforme o ritmo ditado pela esteira, pois a confecção do produto final se dava ao longo da linha de montagem; um trabalhador dependia do outro para realizar seu trabalho. Ao transferir o saber ordenado dos trabalhadores para o sistema de máquinas, Ford reduziu ainda mais o tempo necessário para a aprendizagem das tarefas por parte dos trabalhadores. Assim, a realização do trabalho de forma repetitiva e padronizada, em um contexto de produção em massa, acentuou o papel secundário da qualificação.

A partir dessas considerações é possível apontar algumas características dos trabalhadores pertencentes ao modelo fordista: a maioria deles detinha baixa qualificação e apenas executava as tarefas prescritas pela gerência, de forma repetitiva, ao longo da linha de produção – trabalhadores especializados ou semi-especializados –, enquanto um pequeno núcleo, constituído principalmente pelos ferramenteiros, torneiros mecânicos e fresadores, podia ser considerado qualificado.

Vários autores sustentam que as idéias de Ford são um aperfeiçoamento dos princípios e métodos tayloristas, devido à intensificação do trabalho parcelar acentuada por esse modelo de organização do trabalho e da produção (LEITE, 1994; MORAES NETO, 1989). Sendo independentes as tarefas de concepção e de execução do trabalho no modelo fordista, a qualificação do

fortalecimento do *Welfare State*, com suas políticas públicas. A produção em massa de produtos padronizados foi intensificada e, por meio do repasse de partes dos ganhos de produtividade para os salários dos trabalhadores, alavancou-se o consumo de massa. No entanto, a abordagem aqui realizada sobre o fordismo, direciona-se no sentido de estabelecer as características dos trabalhadores, inseridos neste modelo, em termos de qualificação, visando situar o debate sobre a qualificação profissional.

trabalhador se apresenta atrelada ao lugar ocupado por este no processo de produção, às exigências técnicas de seu posto de trabalho. Nesse sentido,

o que importa, do ponto de vista da formação para o trabalho, é garantir que os trabalhadores sejam preparados exclusivamente para desempenhar tarefas/funções específicas e operacionais. Esta concepção de formação profissional está alicerçada numa concepção comportamental rígida, por meio da qual ensino/aprendizagem das tarefas/habilidades deve-se dar numa seqüência lógica, objetiva e operacional, enfatizando os aspectos técnico-operacionais em detrimento de sua fundamentação mais teórica e abrangente (MANFREDI, 1998, p. 19).

Essa concepção tecnicista de qualificação profissional presente no modelo fordista¹⁵ foi alvo de várias críticas ao longo dos últimos anos, porém, as mais importantes originaram-se no âmbito da Sociologia do Trabalho na França. Dubar (1998, p. 89) ressalta que a sociologia francesa do trabalho se formou, na década de 50, a partir “da constatação de uma mutação na sociedade e na civilização, para a qual as transformações do trabalho desempenhavam um papel estruturador”. Dubar ressalta que estas mudanças foram percebidas diferentemente pelos autores pertencentes à escola francesa: enquanto para Friedmann elas representavam a passagem da “civilização natural” para a “civilização técnica”, para Naville as mesmas significavam a passagem do “trabalho mecanizado” para o “trabalho automatizado” e para Touraine do “sistema profissional” para o “sistema social de produção”. Embora atribuíssem diferentes denominações às transformações do trabalho, esses autores embasavam-se em um ponto de vista comum: a independência da evolução técnica com relação à sociedade; evolução essa que possibilitaria a utilização cada vez mais acentuada da eletrônica.

Conforme Dubar (1998, p.89), a noção de qualificação, apesar de não apresentar o mesmo significado entre os autores, passou a constituir-se em um indicador das mudanças ocorridas no âmbito do trabalho. Assim, durante a década de 50 e 60, predominaram, segundo o autor, duas concepções de qualificação: a “substancialista”, defendida por Friedmann, que procurava enfatizar a relação entre a formação do indivíduo e a organização técnica do trabalho e a “relativista”, desenvolvida por Naville, a qual remetia ao valor social das tarefas realizadas. Este último autor concebe a qualificação enquanto “relação social complexa”, salientando

¹⁵ Na seqüência do texto, a referência ao modelo fordista compreenderá, também, as técnicas, os métodos e os princípios tayloristas de organização e de gestão do trabalho.

“a dupla relatividade das qualificações para com as tecnologias e sua utilização econômica, por um lado, e para com os valores sociais e sua tradução escolar, por outro”¹⁶ (DUBAR, 1998, 89). Tanto Friedmann como Naville, no entanto, concordam que o tempo de formação institucionalizada – escolar e técnica – constitui o melhor indicador dos níveis de qualificação dos trabalhadores, capacitando-os para aturem frente ao progresso técnico.

Pode-se depreender que os dois autores referidos acima possuem uma postura otimista com relação ao progresso técnico acreditando que esse liberaria a capacidade criadora dos trabalhadores, possibilitando o seu desenvolvimento pleno, pois diferente do que ocorria no modelo fordista, esses poderiam desempenhar funções semelhantes as dos engenheiros ou técnicos, por intermédio da elevação de seus níveis de qualificação (CARRILHO e IRANZO, 2000).

Já nos anos 70, prevaleceram teses pessimistas sobre a evolução técnica. Foi a década da “bravermania”¹⁷ (CASTRO, 1993) e da discussão acerca da polarização das qualificações, preconizada por Freyssenet (1977). Neste cenário, a questão da qualificação foi tratada a partir de um forte conteúdo crítico e negativista, sendo os autores defensores dessa postura, chamados de deterministas com relação ao contexto social. Para eles, a tecnologia responderia aos requerimentos da sociedade e, nessa medida, ligar-se-ia às necessidades do capital, ao controle da força de trabalho e à redução das exigências de qualificação dos trabalhadores (CARRILHO e IRANZO, 2000).

Braverman (1974), utilizando-se do referencial teórico marxista sobre o processo de trabalho, enfatizou o controle gerencial no manejo e na organização do trabalho. Para esse autor, a cisão da unidade entre trabalho intelectual e trabalho manual, ou seja, entre concepção e execução do trabalho, condicionava o controle do trabalho vivo e acentuava a expropriação do saber operário. Dessa forma, estudar a qualificação equivalia, em verdade, analisar a sua perda progressiva, uma

¹⁶ Naville (1956, p. 5), define a qualificação como sendo uma construção social complexa, pois as “definições de qualificação que aparentemente encerram critérios técnicos e pessoais encobrem o fato de que esses critérios são primeiramente mais morais e políticos do que técnicos, na consciência social. (...) A hierarquia de qualificação do trabalho é sempre então mesclada a uma hierarquia social de funções, mas as suas relações variam como a estrutura da própria sociedade, de modo que é a definição prévia desta estrutura que nos permite proceder a uma análise mais detalhada”.

¹⁷ Expressão utilizada pela autora para referir-se a Harry Braverman, um dos principais autores da postura em discussão.

vez que esta era utilizada como um instrumento consciente de controle por parte da gerencia, controle esse exercido de forma autoritária.

Freysenet (1977), também evidencia o caráter negativista atribuído à qualificação, pois parte do pressuposto que a mudança técnica provocou um processo de desqualificação-sobrequalificação da força de trabalho, o qual se explicita diferentemente, conforme a posição hierárquica dos trabalhadores: enquanto os técnicos se sobrequalificam, tornando-se responsáveis pelas tomadas de decisões frente às situações de trabalho, os trabalhadores tendem a se subqualificar ou se desqualificar como meros executores do trabalho prescrito.

São muitas as críticas referentes às teses pessimistas acerca da qualificação, sendo as principais, entre os autores brasileiros, tecidas por Castro (1993). Essa autora considera, em primeiro lugar, que tais teses desconhecem as diferentes formas de organização do trabalho e o papel desempenhado pelas estratégias patronais na sua determinação e, em segundo lugar, que elas não levam em conta as experiências subjetivas e os interesses dos trabalhadores. Nessa perspectiva, ela chama atenção para a necessidade de se politizar o conceito de processo de trabalho, pois o mundo do trabalho constitui-se em um âmbito de produção e regulação política de relações sociais, sustentadas em representações subjetivas. Para tanto, seria necessário “repensar a categoria de “sujeito” e o estatuto da subjetividade na explicação das relações sociais na produção” (CASTRO, 1993, p. 212).

Assim, o nexos entre trabalho e qualificação passa a ser encarado sob uma nova ótica, principalmente no interior da Sociologia do Trabalho francesa, a partir do resgate e rediscussão, por parte de autores como Kergoat (1988) e Zarifian (1987), do conceito de “qualificação como relação social complexa” formulado por Naville, ainda na década de 50. Frente ao desenvolvimento da tecnologia e suas conseqüências para os trabalhadores, esses autores desenvolvem estudos, mostrando a necessidade de abordar a qualificação enquanto socialmente construída e não como inscrita à tecnologia, voltada para um posto de trabalho. Tomando por referência os estudos desses autores, Castro (1993) se apresenta, no Brasil, como uma das principais responsáveis desta perspectiva analítica sobre a qualificação. Segundo a autora,

[...] há que se conceber a qualificação como socialmente construída, isto é, como fruto da ação de criar e pôr em funcionamento sistemas de representação e classificação das qualidades subjetivas (adscritas ou adquiridas). Os princípios classificatórios contidos nesses sistemas fixam barreiras de acesso e/ou mobilidade profissional (expressas - como regras, ou latentes - nas práticas) que são responsáveis por incluir (ou excluir) indivíduos dos benefícios (materiais ou simbólicos) associados à aquisição de um posto de trabalho (CASTRO, 1995, p. 4).

Os estudos que abordam a qualificação sob essa perspectiva, apresentam, segundo Carrilho e Iranzo (2000, p. 191) cinco implicações relevantes:

- permitem o recentramento da análise da divisão do trabalho a partir do tema da qualificação;
- possibilitam resgatar a subjetividade imbricada no conceito de qualificação, pois mostram como o reconhecimento das qualificações é objeto de uma rotulação que responde às interações e lutas sociais;
- evidenciam as nomenclaturas e sua valoração respectiva (as classificações) que perdem valor explicativo em si mesmas por serem também um fato social.
- inspiram o desenvolvimento de investigações em torno das diferenças de qualificação entre homens e mulheres, revelando as distintas possibilidades e inclinações no acesso à formação e às posições do sistema educativo em cada país.

Esta nova etapa de discussão sobre a qualificação, a qual retoma o conceito de “qualificação como relação social complexa” (NAVILLE, 1956), vem, portanto, ampliar o debate existente no interior da Sociologia do Trabalho acerca desse tema, destacando a presença de outros elementos contidos no conceito de qualificação, os quais extrapolam a noção tecnicista presente no modelo fordista.

Como exposto nessa seção, a opção pela compreensão da qualificação como um conceito socialmente construído traz um ferramental importante ao trabalho de pesquisa, pois evidencia que aquela não pode ser enfocada somente por meio de aspectos técnicos; ela é, também, perpassada por uma série de representações sociais presentes no mercado de trabalho, embasadas nas características adquiridas e adscritas dos trabalhadores (LEITE e POSTHUMA, 1995). Partindo dessa definição, faz-se necessário analisar os contornos que a qualificação profissional tem assumido, nos últimos anos, para a inserção, reinserção e permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, o que será realizado na próxima subseção.

1.2 Contornos atuais do debate

A visão tecnicista de qualificação, atrelada ao posto de trabalho, começa a ser questionada nos países capitalistas centrais a partir de meados da década de 70. Neste período, esses países presenciaram o início tanto do esgotamento do modelo fordista, como do processo de inovações tecnológicas no setor industrial, com a introdução de novas formas de organização do trabalho e da produção. Algumas das novas práticas que passaram a ser adotadas pelas indústrias, sobretudo as de grande porte, foram: ampliação e enriquecimento do trabalho, rotação de tarefas e grupos semiautônomos de produção, as quais se embasavam na requalificação e na maior “autonomia” dos trabalhadores (LEITE e POSTHUMA, 1995; LEITE, 1996; LIEDKE, 1998; ALVES, 2000; CARRILHO e IRANZO, 2000; dentre outros).

Para atender às exigências de um mercado cada vez mais diversificado fez-se necessário, no intuito de elevar a produtividade, organizar a empresa de forma mais flexível e integrada e elevar a qualidade dos produtos fabricados e dos serviços prestados (SALERNO, 1994). Nessa perspectiva, alguns estudiosos passaram a encarar tais transformações como um processo de mudança paradigmática, compreendendo que as mesmas seriam o ponto de partida para a superação do modelo fordista de organização do trabalho e da produção, em favor do surgimento de um “novo padrão de acumulação de capital e de organização da produção” (GARAY, 1998, p. 49), denominado de pós-fordismo (CORIAT, 1994); acumulação flexível (HARVEY, 1997); especialização flexível (PIORE e SABEL, 1984). Porém, alguns autores, como Hirata (1994) e Wood (1991), dentre outros, questionam se as novas formas de organização do trabalho e da produção representariam uma real ruptura com o modelo fordista¹⁸.

Apesar de ainda ser alvo de muita discussão, a tese de um “novo sistema de produção” foi se impondo no final da década de 80, a partir das repercussões, em nível mundial – especialmente nas empresas de ponta dos países desenvolvidos – das mudanças adotadas pela empresa Toyota, no Japão. Segundo

¹⁸ Não é objetivo desse estudo abordar o debate em torno desse tema, pois o mesmo é por demais complexo e controverso. Dessa forma, assume-se uma postura de cautela com relação às teses que argumentam a superação do modelo fordista, por entender-se que o mesmo possui especificidades importantes de país para país.

Carrilho e Iranzo (2000), a nova forma de organização do trabalho preconizada por essa empresa despertou o interesse dos estudiosos da área do trabalho, que vislumbraram uma possibilidade de resgatar, frente às posições deterministas em voga, a existência e a importância dos conhecimentos tácitos para a realização do trabalho.

No âmbito do que se convencionou chamar de modelo japonês de gestão do trabalho, os conceitos de versatilidade, polivalência e politecnia ganharam espaço, sendo usados, muitas vezes, de forma equivocada, como sinônimos. Para melhor entendê-los, segundo Garay (1988), é preciso examinar as formas de especialização e de enriquecimento do conteúdo do trabalho presentes na literatura.

As tarefas podem ser especializadas em duas dimensões: a) extensão ou amplitude – refere-se à especialização horizontal do trabalho, significando o número de tarefas contidas em cada etapa do processo de trabalho e o grau de amplitude de cada uma delas; b) profundidade do controle sobre o trabalho – diz respeito à especialização vertical do trabalho, responsável pela separação entre concepção e execução (MINTZBERG, 1995; CHIAVENATO, 1994).

A noção de especialização está estritamente vinculada à ampliação do cargo, a qual pode ser efetuada horizontalmente, a partir do acréscimo de novas tarefas ou verticalmente a partir do enriquecimento do conteúdo do trabalho, onde os trabalhadores não só passam a realizar atividades diferenciadas, como também adquirem maior controle sobre elas. Assim, conforme Garay (1998),

[...] pode-se falar em um **operário altamente especializado** quando seu cargo é composto de um pequeno número de tarefas e quando ele é apenas um mero executor (tem um controle mínimo). [...] o **operário versátil** seria o que realiza diferentes tarefas (ao seu cargo são acrescentadas novas tarefas isoladas, com o mesmo grau de dificuldade) aprendidas através de treinamentos e de rotação de cargos, tendo, porém, um controle restrito sobre o seu trabalho. [...] o **operário multifuncional ou polivalente** teria um acréscimo de tarefas e funções, de dificuldade levemente superior – tendo seu cargo ampliado – e com um controle maior sobre o seu trabalho, embora este controle ainda seja restrito às situações imediatas de trabalho. [...] Já o **trabalhador politécnico** teria o seu cargo enriquecido tanto verticalmente como horizontalmente. Realizaria maior número de atividades diferenciadas, de maior complexidade e variedade, tendo maior controle sobre essas (GARAY, 1998, p. 58, grifo nosso).

Nesse sentido, pode-se observar que os ganhos de qualificação acontecem, de forma mais aprofundada, entre os trabalhadores multifuncionais e politécnicos, ainda que em maior grau para esses últimos do que para os primeiros,

pois, somente com a politecnia, o trabalhador poderia intervir mais efetivamente no processo de trabalho e desenvolver a competência, base do modelo proposto por Zarifian (1996), como será exposto adiante.

As mudanças na esfera do trabalho e seus reflexos sobre a qualificação dos trabalhadores, especialmente a partir da implementação de técnicas japonesas de organização do trabalho e da produção, têm sido enfatizadas, no Brasil, por meio de inúmeros estudos de caso desde a década de 80. Esses têm apontado para o surgimento de um “novo perfil de qualificação da força de trabalho” (MANFREDI, 1998, p. 25), o qual valoriza requisitos novos ou antes não considerados. Assim, para a diferenciação de oportunidades de trabalho, paralelamente ao requerimento de maior escolaridade aos trabalhadores, a qual seria responsável pela melhoria da comunicação oral e escrita, passaram a ter importância as capacidades comportamentais dos trabalhadores, tais como: solução de situações imprevistas, controle de qualidade do produto ou do serviço oferecido, manutenção preventiva dos equipamentos, desenvolvimento de hábitos de higiene no local de trabalho, capacidade de atuar em grupo, identificação com os objetivos da empresa (LIEDKE, 1998). Conforme ressalta Salm (1998):

[...] diminuiu a importância atribuída às habilidades específicas e aumentou as exigências de uma combinação de atributos que alguns chamam de capacidade de resolver problemas (problem solving skills) – capacidade de estabelecer conexões, de conceituar, de atuar em equipe, de assumir riscos, competências que parecem subjacentes à tão mencionada “polivalência” (SALM, 1998, p. 34-35).

Essas mudanças nos requisitos de qualificação foram destacadas por Leite (1996), a partir de um estudo realizado, no Brasil, em 1988/89 com 132 empresas líderes em seus respectivos segmentos produtivos, e com 40 empresas do gênero metal-mecânico no primeiro semestre de 1990. Segundo a autora, do ponto de vista das empresas, a exigência por maior qualificação e por novas competências aos funcionários justifica-se pela:

[...] necessidade de garantir melhor desempenho e maior segurança, tendo em vista a complexidade, alto custo e relativa fragilidade dos novos equipamentos/sistemas. Além disso, orienta-se, também, pela busca de cultivar e difundir uma nova mentalidade, calcada em conceitos como “valorização, envolvimento e participação” do trabalhador (LEITE, 1996, p. 159).

A partir do referido estudo, a autora constata que, ao assumir uma trajetória inovadora, as empresas estimulam ou mesmo pressionam os trabalhadores a aprender, se desenvolver e se renovar, tanto por meio de mecanismos formais como não formais de educação permanente.

As conclusões apresentadas por um outro estudo de caso, realizado no RS, no período entre 1995 e 1998, junto a cinco empresas líderes dos gêneros industriais metal-mecânico e material de transporte (LIEDKE, et al, 1988), confirmaram, no âmbito regional, as tendências nacionais observadas por Leite (1996).

Assim, a visão que permeia o perfil de qualificação nessas empresas, reuniria capacidades adquiridas ou construídas mediante aprendizagem no decurso da vida ativa, tanto em situações de trabalho como fora deste, conforme aponta Manfredi (1998, p. 27-28):

- “saber fazer”: que recobre dimensões práticas, técnicas e científicas, adquirido formalmente (cursos/treinamentos) e/ou por meio da experiência profissional;
- “saber ser”: que inclui traços de personalidade e caráter, os quais ditam o comportamento voltado para o desenvolvimento da sociabilidade – capacidades de iniciativa e de comunicação, disponibilidade para inovação, assimilação de novos valores de qualidade, produtividade e competitividade;
- “saber agir”: subjacente à exigência de intervenção e decisão diante de eventos – trabalhar em equipe, ser capaz de resolver problemas e realizar trabalhos novos, diversificados.

Pode-se perceber que o requerimento de habilidades tácitas, como as descritas acima, vem se acentuando na mesma proporção que as de caráter técnico-cognitivo (LEITE, 1994; MACHADO, 1994; ALMEIDA e LIEDKE, 1998; ALVES, 2000). Para assegurar o que vem sendo denominado de “educação tecnológica” (LEITE E POSTHUMA, 1995) constata-se que as empresas vêm demandando trabalhadores que possuam, além de cursos e treinamentos técnico-comportamentais, uma formação escolar em nível de ensino fundamental completo ou, em alguns casos, de ensino médio completo, para ocupar funções que antes eram exercidas por trabalhadores com baixa escolaridade. No entanto, conforme ressalta Leite (1996), há uma certa dificuldade, do ponto de vista da empresa, em

separar claramente requerimentos de escolaridade, qualificação técnica, experiência e atributos pessoais, pois, na prática, o conjunto de capacidades que as mesmas exigem, transcendem os limites das tarefas desempenhadas pelos trabalhadores.

Nesse sentido, cumpre ressaltar que a exigência por maior qualificação, especialmente sob o aspecto da escolaridade, acaba por acentuar um processo de “seletividade espúrio”, por intermédio do qual os empregadores tendem a priorizar a contratação ou a manutenção de trabalhadores mais escolarizados em detrimento de outros menos escolarizados, sem que isso, no entanto, represente modificações significativas no conteúdo dos postos de trabalho e melhor remuneração (JORNADA, SOBRINHO e STERNBERG, 2000).

A observação destas novas configurações do posto de trabalho e das mudanças no perfil de qualificação dos trabalhadores tem levado alguns estudiosos, principalmente na França, a substituir o termo qualificação pela noção de competência. Conforme Hirata (1994), esta noção:

[...] é oriunda do discurso empresarial, nos últimos dez anos, na França, e retomada em seguida por economistas e sociólogos. É uma noção bastante imprecisa e decorreu da necessidade de avaliar e classificar novos conhecimentos e novas habilidades gestadas a partir das novas exigências de situações concretas de trabalho, associada, portanto, aos novos modelos de produção, gerenciamento, e **substitutiva da noção de qualificação ancorada nos postos de trabalho e das classificações profissionais que lhes eram correspondentes** [...] (HIRATA, 1994, p. 132-133, grifo nosso).

Philippe Zarifian, principal autor representante da corrente que vem sendo considerada, depois das teses otimistas e pessimistas, uma terceira etapa relativa ao debate sobre o tema da qualificação, observa, em várias empresas francesas, a passagem do modelo de posto de trabalho para o “modelo da competência”. Em sua análise, o autor procura destacar a singularidade da noção de competência comparativamente à de qualificação. Para ele, a primeira designa saberes de diferentes ordens antes não considerados, relacionados a procedimentos – conhecimentos técnicos analíticos, como o uso da informática –, ao conhecimento experto¹⁹ – análise e transmissão de situações imprevistas – e à gestão de uma situação de trabalho. Além disso, um outro aspecto apontado pelo autor é que a noção de competência recai tanto sobre as qualidades profissionais como sobre as

¹⁹ Relativo ao termo francês *expertise*: vistoria, análise.

sociais, dando conta de uma nova estrutura de assalariados, diferenciando-os segundo suas funções e níveis de competências e homogeneizando-os por objetivos e comportamentos comuns (ZARIFIAN, 1987).

Assim, ao invés da prescrição de tarefas atreladas a um determinado posto de trabalho, típica do modelo fordista, hoje haveria equipes responsáveis por parte de um sistema de produção ou por uma linha de produtos (FRANZOI, 1998), acentuando-se o papel da comunicação em torno dos “eventos” do trabalho. Para Zarifian (2001), então,

[...] a competência não é uma negação da qualificação. Pelo contrário, nas condições de uma produção moderna, representa o pleno reconhecimento do valor da qualificação. [...] O trabalho reverte ao trabalhador. O trabalho não é mais, principalmente, um dado objetivável, padronizável, prescritível que bastaria reduzir a uma lista de tarefas relacionadas a uma descrição de emprego. O trabalho torna-se o prolongamento direto da competência pessoal que um indivíduo mobiliza diante de uma situação profissional (diante de uma pane, diante de um problema apresentado por um cliente, diante do sucesso de uma inovação, etc.). [...] a competência individual não é nada sem o conjunto de aprendizagens sociais e de comunicações que a nutrem de todos os lados: a montante, na formação do indivíduo e no preparo coletivo das situações de trabalho; no imediato nas redes de comunicação que o indivíduo pode mobilizar para enfrentar uma situação algo complexa; a jusante, nos balanços e nas avaliações conjuntas que podem ser feitas pelas pessoas envolvidas na situação (ZARIFIAN, 2001, p. 56).

Porém, a discussão em torno da noção de competência, como ressalta Hirata (1994), é bastante recente. Além disso, segundo a autora, essa é uma noção imprecisa, pois decorreu da simples observação do processo de trabalho e da necessidade de classificação dos novos conhecimentos exigidos. Dessa forma, a mesma deve ser tratada de forma cautelosa, principalmente ao se tomar como referência os países da América Latina, que tiveram uma trajetória particular de reestruturação produtiva, marcada pela seletividade e pelo atraso, comparativamente aos países desenvolvidos²⁰.

É preciso lembrar que a noção de competência, proposta por Zarifian (1987), está embasada na realidade francesa, pressupondo um trabalhador politécnico, o qual, segundo Garay (1998), é capaz de intervir efetivamente no processo de trabalho, definindo tanto ritmos e tempos, como horários, férias, folgas

²⁰ A especificidade da reestruturação industrial brasileira será abordada na subseção 3.1 do Capítulo III dessa dissertação, com o objetivo de subsidiar a análise acerca das transformações do mercado de trabalho da RMPA ao longo da década de 90.

etc (GARAY, 1998). Em uma pesquisa realizada no Brasil, Salerno (1994), atenta para o perigo de generalizações da noção de competência para outros países que não os europeus, considerando precipitada sua importação para a realidade brasileira, pois as constatações do autor apontam para a persistência do posto de trabalho na grande maioria das empresas brasileiras. Além disso, essas parecem contar muito mais com trabalhadores multifuncionais – que operam mais de uma máquina com características semelhantes, com pouco acréscimo em termos de qualificação profissional – do que com trabalhadores politécnicos ou multiquificados – “que desenvolvem e incorporam diferentes habilidades e repertórios profissionais” (SALERNO, 1994, p. 59).

Essa terceira etapa de estudos acerca da relação entre trabalho e qualificação, a qual propõe o deslocamento da noção de qualificação para a de competência, vem acirrar ainda mais o debate tecido ao longo do século XX, no âmbito do qual se delinearão posturas otimistas, pessimistas e uma outra que critica essas duas e ressalta a importância de se conceber a qualificação enquanto socialmente construída e não apenas como inscrita a um posto de trabalho. Esse debate reforça a importância do desenvolvimento de estudos sobre a qualificação na atualidade, evidenciando o processo de “ressignificação” pelo qual a mesma vem passando, diante das transformações na esfera do trabalho, a partir da década de 70. Neste cenário, ela é associada, em maior medida, especialmente no discurso empresarial e governamental, à noção de “empregabilidade”, conforme será abordado na subseção seguinte.

1.2.1 A “empregabilidade” e seus limites

No Brasil, a demanda por qualificação mais elevada por parte das empresas se intensificou a partir da segunda metade da década de 90 para fazer frente às novas exigências colocadas pela reestruturação produtiva em curso, principalmente, na indústria de ponta, como, por exemplo, a automobilística. Na perspectiva das empresas, a qualificação requerida ao trabalhador, se reveste de novos significados e se revela um importante instrumento tanto para a contratação como para a manutenção dos trabalhadores no mercado de trabalho (LEITE, 1996; LIEDKE, 1998; LEITE e POSTHUMA, 1995).

A qualificação passa a ser concebida, então, como “salvação” em um momento marcado pelo desemprego e pela insegurança, traduzindo-se como sinônimo de “empregabilidade”.

Do termo francês *employabilité*, refere-se à capacidade de conseguir emprego a partir de seus conhecimentos, habilidades, atitudes, intencionalmente desenvolvidos por meio da educação e treinamento, sintonizados com as novas necessidades do mercado (MINARELLI, 1995, p. 5).

Atualmente, esta noção tem assumido maior magnitude, perpassando toda a discussão acerca das ações de qualificação profissional desenvolvidas no Brasil, tanto pelo poder público como por empresários e trabalhadores, inaugurando novas perspectivas de debate no âmbito da Sociologia do Trabalho.

Segundo Frigotto (1998), essa valorização atribuída à qualificação, no âmbito da reestruturação produtiva, transformou os processos educativos e formativos em elementos de competitividade, fazendo com que houvesse um deslocamento da responsabilidade social para o plano individual, pois:

[...] já não há políticas de emprego e renda dentro de um projeto de desenvolvimento social, mas indivíduos que devem adquirir competências ou habilidades nos campos cognitivo, técnico, de gestão e atitudes para se tornarem competitivos e empregáveis. Os desempregados devem buscar “requalificação” e “reconversão profissional” para se tornarem empregáveis ou criarem o auto-emprego no mercado informal ou na economia de sobrevivência [...] (FRIGOTTO, 1998, p.15).

Partilhando da concepção desse autor, Leite (1998) aprofunda a discussão sobre a noção de empregabilidade, chamando atenção para os problemas inerentes à mesma. Segundo a autora, por trás da própria definição dessa noção – capacidade da mão de obra de se manter empregada ou de obter novo emprego quando demitida – está presente a visão de que o desemprego, ao invés de ser causado por um desequilíbrio entre o contingente de indivíduos economicamente ativos e a incipiente oferta de trabalho no contexto da reestruturação produtiva, seria motivado pela baixa “empregabilidade” da mão-de-obra, ou seja, pela inadequação dessa às exigências do mercado.

Um segundo problema identificado por essa autora é que a noção de “empregabilidade” apresenta-se de uma forma totalmente acrítica em relação às tendências de precarização do trabalho, que levariam o trabalhador a aceitar qualquer tipo de atividade para escapar do desemprego. Analisando um conjunto de

dados relativos ao mercado de trabalho nas economias globalizadas, a autora ressalta que vem se destacando a elevação significativa das taxas de desemprego e do emprego precário e a queda generalizada dos salários e do trabalho formal. Isso estaria acontecendo simultaneamente ao aumento dos investimentos em educação e formação profissional, “consideradas fundamentais para a garantia de empregos melhores e bem pagos” (LEITE, 1998, p. 67).

As questões levantadas por Leite (1998), ressaltam a perspectiva de qualificação profissional adotada na presente dissertação, pois, conforme destaca Castro (1998), não se pode:

[...] assumir um individualismo ingênuo que imagine as chances de empregabilidade do trabalhador como resultado exclusivamente das suas próprias tentativas de formar um capital profissional e de, com base nele, negociar as suas condições de inserção no mercado de trabalho; ou, o que não é muito distinto disto, que figure este mercado como regido por princípios de transparência das informações, universalismo no recrutamento e pelo culto ao voluntarismo de tipo individual, numa sorte de individualismo meritocrático. [...] (CASTRO, 1998, p.11).

A capacidade de inserção, reinserção ou permanência em uma atividade profissional, então, não pode ser reduzida às estratégias individuais de emprego desenvolvidas pelo trabalhador, pois essas estratégias se combinam com outras de preenchimento de postos de trabalho, as quais são colocadas em prática pelos empregadores. Nessa perspectiva, Liedke, et al (1998), com base em estudo já referido anteriormente, realizado no setor industrial do RS, traz uma contribuição importante:

[...] Em contextos sociais em que a reconversão se apóia mais enfaticamente na flexibilização do mercado de trabalho (facilidade em contratar e demitir), como vem sendo o caso da sociedade brasileira, os segmentos menos privilegiados da força de trabalho, como mulheres oriundas da indústria de transformação e dos trabalhadores mais velhos, portadores de qualificações pouco valorizadas no mercado tornam-se potencialmente mais suscetíveis à precarização de suas condições de trabalho ou mesmo ao desemprego, comparativamente ao segmento constituído por trabalhadores jovens, majoritariamente do sexo masculino, com formação escolar e técnica em níveis intermediário ou superior, os quais têm conseguido obter maior participação no emprego [...] (LIEDKE, 1998: pg.8).

Como visto, esses sistemas de classificação, que organizam o acesso e a permanência nos postos de trabalho, mesclam características de tipo aquisitivo e de tipo adscrito. Essas características fundamentam formas de classificação social

as quais produzem os efeitos de inclusão ou de exclusão dos trabalhadores no mercado de trabalho (CASTRO, 1993; KERGOAT, 1982 e 1988; HIRATA, 1994).

No atual contexto, a noção de empregabilidade e o discurso sobre a qualificação enquanto “salvação” devem receber uma atenção especial, pois pesquisas têm indicado uma elevação das taxas de desemprego entre o segmento de trabalhadores mais escolarizados²¹. Assim, mesmo que se reconheçam as exigências de qualificação colocadas pelas novas formas de organização do trabalho e da produção, não se pode concluir que o trabalhador que se capacita está protegido do desemprego; supostamente ele apenas estará enfrentando menores riscos, comparativamente aos trabalhadores com baixa escolaridade e capacitação técnica (MORAES; 1999).

Cabe ressaltar, conforme Castro (1993), que:

os padrões de qualificação são, a um só tempo, resultado e processo. Como resultado, eles se expressam em qualidades ou credenciais de que os indivíduos são possuidores. Mas, não se deve esquecer que esta aquisição é socialmente construída: ela resulta de processos artificiais de delimitação e classificação de campos, irredutíveis em sua riqueza empírica à mera escolarização alcançada ou aos treinamentos em serviço (CASTRO, 1993, p. 217).

Neste sentido, é preciso ressaltar que a qualificação do trabalhador distingue-se da qualificação do posto de trabalho, na medida em que elas provêm de fontes diferenciadas e, a depender do reconhecimento social que lhes seja conferido, podem ou não credenciar quem as possui. Leite e Posthuma (1995, p. 2) ressaltam a ineficiência das análises que concebem a qualificação apenas como um conjunto de conhecimentos necessários para a realização de um determinado trabalho, baseando-se em três pressupostos fundamentais:

- a qualificação exigida pelas empresas nem sempre coincide com os conhecimentos efetivamente mobilizados nos postos de trabalho, sendo que alguns requerimentos de qualificação, como as qualificações tácitas, não se fazem presentes nas políticas de contratação, classificação e promoção das empresas;

²¹ A Pesquisa de Emprego e Desemprego, cujos dados para a Região Metropolitana de Porto Alegre, serão analisados no Capítulo III dessa dissertação, é ilustrativa dessa constatação.

- a valorização que a empresa atribui à qualificação de seus trabalhadores nem sempre coincide com os esforços despendidos por eles, na busca de sua capacitação para o mercado de trabalho e, nesse sentido, com a valorização que eles mesmos fazem de sua qualificação;
- a conceituação de qualificação e treinamento apresenta diferenças significativas de uma empresa para outra.

Daí a importância de se investigar a influência da qualificação na obtenção do emprego considerando a formação e a experiência mobilizadas pelos trabalhadores para executar uma tarefa, além das expectativas com relação à qualificação, refletidas na busca contínua de escolarização e de aperfeiçoamento técnico, estabelecidas pelos mesmos (CASTRO, 1993).

Com base na discussão apresentada acima, essa dissertação busca analisar, a partir das novas exigências de qualificação colocadas pela reestruturação industrial, a seguinte indagação: qual a contribuição da qualificação profissional, no que diz respeito à elevação da escolaridade, particularmente, e ao aperfeiçoamento da qualificação técnica – operacionalizadas por intermédio do PI –, mas também à experiência profissional e às características adscritas detidas pelos egressos, para a diferenciação da condição de atividade dos mesmos? Por se tratar de um estudo de caráter longitudinal, que toma por **unidade de análise** trabalhadores egressos do PI, Programa esse desenvolvido no âmbito do sindicato de trabalhadores e que proporciona certificação de ensino fundamental, a dimensão escolaridade será considerada estratégica, uma vez que por intermédio dela se poderão verificar as condições prévias e posteriores de inserção, reinserção ou permanência desses egressos no mercado de trabalho. Porém, conforme já destacado, a escolaridade, parte importante das características adquiridas, juntamente com a qualificação técnica e a experiência de trabalho, é uma das dimensões que deve ser levada em conta na análise do emprego. Por esse motivo, considerar-se-á, também, as características adscritas desses egressos, as quais também se encontram incluídas no conceito de qualificação profissional aqui adotado, podendo se constituir em credenciais no momento da contratação por parte das organizações empresariais.

Tendo em vista as diferentes propostas de qualificação profissional existentes no Brasil, no próximo capítulo procura-se discutir as especificidades das

mesmas, ressaltando a experiência da CUT, operacionalizada por meio do PI. Esse Programa diferentemente das demais propostas, procura articular elevação da escolaridade e o aperfeiçoamento da qualificação técnica, motivo pelo qual foi considerado **referencial empírico** da presente pesquisa.

2 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL: ATORES E PERSPECTIVAS

2.1 Atores envolvidos no planejamento e execução de propostas de qualificação profissional

A discussão sobre qualificação profissional, no Brasil, acentua-se, de forma mais significativa, no período de aceleração da industrialização dos anos 50, ditado pelo processo de substituição de importações. Com tal ritmo de desenvolvimento industrial, conforme Alves e Vieira (1995), a educação pública não conseguiu corresponder, com a rapidez exigida, às necessidades do mercado de trabalho emergente e às demandas específicas de cada novo gênero industrial, sendo necessário, nesse contexto, a expansão do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)²² e do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC).

Data desta mesma época a segmentação da educação brasileira em duas partes distintas, a qual gerou distorções na oferta – quantitativa e qualitativa – de trabalhadores e na concepção e metodologia educacional e de treinamento. Assim,

[...] havia a educação formal, em que os alunos tinham acesso a um conjunto básico de conhecimentos, que eram cada vez mais amplos à medida que progrediam nos seus estudos, e a educação para o trabalho, quase exclusiva do SENAI e SENAC, em que o aluno recebia um conjunto de informações relevantes para o domínio do seu ofício, sem um aprofundamento educativo que lhe desse condições de prosseguir nos estudos ou mesmo de se qualificar em outros domínios (ALVES e VIEIRA, 1995: pg.10).

A omissão da esfera pública quanto ao controle e acompanhamento do sistema de educacional regular fez com que a oferta de qualificação profissional fosse transferida ao empresariado, passando as instituições de formação profissional a atuarem de forma independente e paralela aos sistemas de educação regular, orientando-se exclusivamente para o trabalho e, dessa forma, distanciando o acesso dos trabalhadores à educação formal. Nesse sentido, elevaram-se os índices de

²² O SENAI foi criado a partir de um decreto-lei datado de 20 de janeiro de 1942, tendo como objetivos principais: a) organização da formação sistemática dos aprendizes de ofícios, futuros operários, para todos os gêneros do setor industrial; b) elevação da cultura geral, com noções tecnológicas, para os trabalhadores menores de idade destinados a atividades não qualificadas; c) aperfeiçoamento dos operários já existentes (FERRETI; MORAES 1999, 87).

evasão escolar, o que explicaria, em grande medida, a baixa escolaridade dos trabalhadores brasileiros atualmente²³.

Se tomarmos como exemplo o modelo de qualificação profissional operacionalizado pelo SENAI, esse distanciamento entre ensino técnico e educação formal fica evidente, uma vez que essa instituição, historicamente, desenvolveu cursos técnicos voltados à profissionalização em áreas específicas. Cabe ressaltar que esse sistema de qualificação profissional funcionou a contento no período do padrão fordista de produção²⁴, na medida em que não havia exigência, por parte dos empregadores, por trabalhadores com níveis mais elevados de escolaridade, não propiciando, conseqüentemente, uma efetiva integração entre educação técnica e educação formal.

As novas exigências de qualificação, postas pela reestruturação industrial em curso, para a contratação e para a manutenção de trabalhadores, trouxeram, conforme Alves e Vieira (1995), a necessidade de correção de rumo das instituições de formação profissional, suscitando uma efetiva participação do governo e dos trabalhadores em suas decisões. Para esses autores,

a questão de educar-se para a vida ou educar-se para o trabalho revelou-se uma falsa questão. O processo educacional, quer seja formal ou informal, não pode ficar alheio aos problemas do emprego, nem pode se restringir a preparar ou capacitar o cidadão para apenas um emprego. O processo educativo tem de, obrigatoriamente, contribuir para o desenvolvimento integral do ser humano, incentivando e educando-o para a prática da participação individual e coletiva. Para tal, deve ser orientado para o aprender a pensar e para o aprender a aprender (ALVES e VIEIRA, 1995: pg. 10).

É nesse contexto que a discussão sobre o tema da qualificação profissional se ampliou no Brasil, a partir da segunda metade da década de 90, período marcado pelo acirramento dos padrões de competitividade na indústria que teve reflexos importantes na economia, acentuando um período de crise,

²³ Conforme dados do CENSO/2000, os brasileiros possuem, em média, 5 anos de escolaridade.

²⁴ É preciso ressaltar que o fordismo no Brasil teve características peculiares comparativamente com os países capitalistas desenvolvidos. Conforme Druck (1999, p. 59), implementou-se, no Brasil, um padrão fordista incompleto e precário, a partir do período chamado “desenvolvimentista” durante o governo de Juscelino Kubitschek. Segundo a autora, “não ocorreu no Brasil, o processo de integração de amplas massas ao mercado de trabalho e de consumo. Assim como não se constituiu um Estado de bem-estar social, a exemplo dos países centrais”. Dessa forma, a chamada “cidadania do fordismo” ficou restrita a segmentos específicos de trabalhadores, mais qualificados tecnicamente e pertencentes ao mercado formal de trabalho.

instabilidade econômica e elevação das taxas de desemprego. A expansão deste debate se dá, também, em função do desenvolvimento de novas formas de concepção, financiamento e execução de programas na área da qualificação profissional no país. Os recursos para o financiamento desses programas provêm do FAT²⁵, órgão responsável pelo seu gerenciamento e repasse.

Dentre os principais atores envolvidos no planejamento e na execução de propostas de qualificação profissional, destacam-se as participações, dos empresários, do governo e dos trabalhadores. No que diz respeito às propostas de qualificação profissional desenvolvidas pelos empresários, predomina, como exposto anteriormente, o modelo de qualificação desenvolvido pelo SENAI e pelo SENAC, voltado ao caráter técnico-profissionalizante. No entanto, na atualidade, ele precisa ser revisado, pois “o mundo do trabalho vivencia novas necessidades de formação que implicam num entrelaçamento da educação técnica com a formação geral para assegurar o que vem sendo chamado de educação tecnológica” (LEITE e POSTHUMA, 1995: pg. 21). Esse tipo de educação, segundo as autoras, pressuporia uma formação básica e geral bastante sólida, podendo ser considerada como algo que começaria na escola básica regular e se completaria na qualificação profissional.

A ação governamental nessa área se pauta pelo desenvolvimento do PLANFOR, definido como um dos mecanismos de Política Pública de Trabalho (PPTR), financiado pelo FAT. Tal como os outros mecanismos do FAT – seguro desemprego, intermediação de mão de obra, pagamento de abonos salariais, investimentos produtivos, crédito popular, informações sobre o mercado de trabalho – o PLANFOR é orientado por resoluções do Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT) em seu desenvolvimento e planejamento²⁶ e é considerado um dos projetos prioritários do governo, estando inserido no Plano Plurianual de Investimentos desde o ano de 1995. O PLANFOR tem por objetivo desenvolver uma

²⁵ “O FAT é constituído pela arrecadação do PIS/PASEP, contribuição sindical, remuneração de depósitos especiais, remuneração de saldos remanescentes de projetos do seguro-desemprego e abono salarial. É gerenciado pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT – o qual tem formação tripartite e paritária composto de representantes dos trabalhadores, governo e empresários” (STCAS/RS. *Levantamento de necessidades de qualificação profissional. PLANFOR/QUALIFICAR-RS-2002*, Porto Alegre, outubro de 2001).

²⁶ Atualmente estão em vigor as Resoluções 194/98, com as alterações estabelecidas pela Resolução 223/99.

política de educação profissional no âmbito da PPTR e, para tanto, sua estrutura fundamenta-se, desde 1995, em três linhas básicas de atuação (Guia do PLANFOR, 2000: p.6):

1. avanço conceitual: esta linha de ação compreende a construção e consolidação de um novo enfoque conceitual e metodológico de educação profissional, orientado pela efetiva demanda do setor produtivo (reunindo interesses e necessidades de trabalhadores, empresários, comunidades).

2. articulação institucional: mobilização, integração e fortalecimento de uma rede nacional de educação profissional, integrada por entidades públicas e privadas com infra-estrutura e experiência na área, buscando construir uma nova institucionalidade da educação profissional no país, a qual deve ser compreendida através da oferta efetiva ou potencial de serviços prestados por entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, governamentais, não-governamentais ou intergovernamentais, por meio de convênios ou outros instrumentos legais para execução de programas e projetos no âmbito do PLANFOR. Incluem-se, aqui, universidades, escolas técnicas, fundações e organizações empresariais, em particular os serviços nacionais sociais e de aprendizagem (SENAI/SESI, SENAC/SESC, SENAR, SEST/SENAT, SEBRAE), sindicatos e organizações de trabalhadores, escolas profissionais livres, entidades comunitárias e outras organizações não-governamentais, laicas ou confessionais.

3. apoio à sociedade civil: ações de qualificação e requalificação do trabalhador, especialmente de grupos que tradicionalmente têm menor chance de acesso a ações de qualificação e requalificação profissional. Prioridade de atuação junto a segmentos mais vulneráveis econômica e socialmente da PEA, os quais são mais discriminados no mercado de trabalho: pessoas com baixa renda; com escolaridade inferior ao ensino fundamental, em especial até quatro anos de estudo; jovens candidatos ao primeiro emprego e em situação de risco social; mulheres chefes de família; pessoas de etnia afro-brasileira e indígena; portadores de necessidades especiais, além de outras minorias étnicas que possam existir nas diferentes regiões.

A implementação do PLANFOR ocorre por meio de dois mecanismos: Planos Estaduais de Qualificação (PEQs) e Parcerias Nacionais e Regionais (PARCs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com organizações não

governamentais, instituições representativas de trabalhadores e de empregadores, fundações, universidades, outros Ministérios, organismos internacionais, com prioridade a programas de avanço conceitual/metodológico e de articulação institucional, os quais dão sustentação ao PLANFOR.

Os PEQs são coordenados pelas secretarias estaduais de trabalho, que após desenvolvê-los, os negociam com as Comissões Municipais de Emprego e os submetem às Comissões Estaduais de Emprego para aprovação. Somente depois desses procedimentos, são encaminhados à Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do MTE para análise técnica e elaboração de convênio, instrumento que garante o repasse de recursos para sua execução, através do FAT.

Sinteticamente, pode-se afirmar que o PLANFOR considera a “educação profissional como um componente essencial da empregabilidade de jovens e adultos”, embora por si só ela não seja capaz de criar empregos. Assim, propõe-se a criar uma nova concepção de trabalhador: o "cidadão produtivo". Partindo da constatação das enormes metamorfoses do mundo trabalho, da rapidez dos avanços tecnológicos, da competitividade crescente num mundo cada vez mais globalizado, o PLANFOR pretende criar um novo conceito e novas práticas de educação profissional, a fim de qualificar e requalificar os trabalhadores para o novo contexto produtivo (Relatório de Avaliação Comparativa dos PEQs – 1996-1998/UFSCar).

Este forte componente de empregabilidade, implícito na concepção de educação profissional do PLANFOR, é alvo de crítica por parte da CUT. Como esta pesquisa toma por unidade de análise os egressos do PI, em Porto Alegre e na RMPA, a proposta de qualificação profissional desenvolvida por meio da orientação da CUT, receberá uma atenção diferenciada, explicitando-se seu caráter mais abrangente, comparativamente às propostas formuladas pelos empresários, pelo governo e pelas outras centrais sindicais. Para tanto, na seção seguinte, serão incorporadas à análise, além das fontes secundárias, informações obtidas por meio de entrevistas realizadas junto ao Coordenador Técnico do PI no RS.

2.2 A qualificação profissional sob a ótica dos trabalhadores: especificidades das propostas

As iniciativas de qualificação profissional constituem-se em uma preocupação antiga dos sindicatos de trabalhadores. A partir da análise de documentos, do início do século passado até nossos dias, Manfredi (1998) deparou-se com uma série de anúncios em jornais sindicais, contendo propostas de cursos com caráter profissionalizante. Além disso, após a criação do sindicalismo oficial – final da década de 40 e início dos anos 50 – muitos sindicatos passaram a implantar e organizar escolas regulares e/ou profissionalizantes. Nesse sentido, a autora chama atenção para o fato de que a série de iniciativas desenvolvidas pelos sindicatos dos trabalhadores no âmbito da “apropriação e da manutenção de um saber técnico constitui uma das bandeiras históricas do movimento operário” (MANFREDI, 1998, p. 220).

A preocupação com a qualificação profissional persiste no sindicalismo brasileiro dos anos 90, período em que se destacam seis iniciativas principais. São elas: 1) formação contínua para trabalhadores empregados; 2) iniciativas de reciclagem para trabalhadores desempregados; 3) cursos técnicos regulares para jovens e filhos de associados e abertos à comunidade; 4) cursos de formação profissional para população adulta de baixa renda; 5) alfabetização para jovens e adultos; 6) formação profissional de dirigentes, voltada para as necessidades da própria organização. Conforme Manfredi (1998), o conjunto dessas propostas vem se destacando, ainda que no domínio restrito de alguns dos maiores sindicatos urbanos.

Nos últimos sete anos, as centrais sindicais brasileiras – CUT, Força Sindical, CGT e SDS – têm sido as principais responsáveis pela formulação de propostas de qualificação profissional. Resguardadas suas especificidades e alcances diferenciados, esses projetos podem ser resumidos, segundo Manfredi (1998: pg.221) em:

- formulação e proposição de políticas de educação básica e profissional – articulada com outras políticas sociais;
- participação em Fóruns que discutem e decidem políticas e programas de intervenção para fazer frente aos desafios resultantes do processo de globalização e

de reestruturação do mundo do trabalho, onde a educação básica e profissional constitui aspectos estratégicos;

- discussão de cláusulas referentes à formação profissional nos processos de negociações e convenções coletivas.

Embora as demais centrais tenham uma atuação ativa no desenvolvimento de propostas de qualificação profissional, é preciso considerar o engajamento diferenciado da CUT nesse campo. A questão da “formação” esteve presente na trajetória desta Central desde a sua criação, em 12/08/1983, tendo sido definida, já no 2º Concut, em 1986, como uma de suas cinco prioridades nacionais. A própria criação da Central se inseriu no movimento de resistência e busca de alternativas em que a educação popular²⁷ teve um papel destacado (CUT, 1999, p.17).

Comparativamente às demais centrais, os cursos oferecidos pela CUT se diferenciam por agregarem fatores mais amplos, fugindo da estrutura pontual, voltada à obtenção de uma qualificação específica para uma ocupação específica, peculiar aos cursos de curta duração oferecidos pela Força Sindical, por exemplo. Dessa forma, se propõe a oferecer cursos de longa duração os quais engendram preocupações com a ampliação da cidadania; articulação entre ensino profissional e ensino básico e valorização do saber do trabalhador. Pode-se considerar, então, conforme sugere Salm (1993), que a CUT visa substituir o conhecimento instrumental pelo conhecimento que agrega teoria e prática.

Definida como um elemento estratégico na ação desta Central, a questão da “formação” esteve num primeiro momento atrelada ao espaço especificamente sindical, no intuito de capacitação de lideranças. Porém, a partir de 1987, a CUT iniciou a implementação de uma Política Nacional de Formação (PNF), a qual foi amplamente discutida e reformulada ao longo da década de 90 para atender aos desafios colocados pelas transformações do mundo do trabalho:

²⁷ Delineiam-se três momentos históricos na trajetória da educação popular no Brasil, sendo que a CUT teve uma atuação forte nos dois últimos: “1) experiências de base surgidas no início da década de 60, as quais prosseguiram durante a luta contra a ditadura; 2) construção dos sistemas de formação orgânicos às ferramentas de lutas dos trabalhadores (sindicalismo, partidos e movimentos populares), ao longo da década de 80; 3) disputa de projetos políticos através da intervenção nas políticas públicas e do desenvolvimento de projetos alternativos para sua gestão, a partir de meados da década de 90” (Fortes, 2001: pg.74).

desemprego, trabalho temporário e informalidade, os quais são considerados pela Central como causas da crescente exclusão social no Brasil, hoje. Para enfrentar esta realidade, a Central definiu, então, uma estratégia de ação que:

possibilite aos trabalhadores um maior controle do processo produtivo e um maior poder de intervenção junto à sociedade e na gestão de políticas públicas; ou seja, que qualifique os trabalhadores para uma **intervenção propositiva**, buscando o redirecionamento do papel do Estado no sentido do desenvolvimento solidário e sustentável, assim como do fortalecimento da cidadania (PNF/CUT, 1999, p. 20-21, grifo nosso).

É nesse momento que o debate sobre o papel da qualificação profissional ganha força no âmbito da CUT. Deluiz; Santana e Souza (1999) destacam que apesar da experiência da CUT ser anterior à das demais centrais sindicais brasileiras, o envolvimento com as ações concretas de qualificação profissional tornou-se mais marcante e decisivo com a liberação de recursos do FAT a partir de 1996. Pode-se inferir, segundo esses autores, que foram as verbas públicas que deflagraram o aprofundamento do debate em torno da questão da qualificação profissional.

Em entrevista realizada junto ao Coordenador Técnico do PI, obteve-se a informação de que a utilização das verbas públicas para realização de cursos de qualificação profissional tem, no entanto, evidenciando duas posturas distintas no interior da CUT. De um lado, algumas correntes da Central assumem um posicionamento contrário à utilização destes recursos, alegando que o desenvolvimento de cursos técnicos ou de elevação da escolaridade foge à esfera de ação dos sindicatos, sendo responsabilidade do Estado. Por outro, a maioria das correntes da CUT, posiciona-se favoravelmente à utilização dos recursos do FAT, argumentando que os mesmos pertencem aos trabalhadores e, dessa forma, devem ser utilizados em seu favor, por intermédio de uma proposta pedagógica diferenciada, tal como esclarece o dirigente da CNM/CUT:

Há um debate que agrega diversas posições, não só sobre a utilização das verbas [...] eu falo em nome dos dirigentes que defendem a proposta de formação, pois entendemos que é fundamental que os trabalhadores utilizem uma verba que é dos trabalhadores, no caso o FAT. Esta verba está lá disponível e pouco ou nunca foi utilizada para isso, pelo contrário, foi utilizada pelas empresas. Então é necessário se utilizar esse recurso, mas também é necessário que haja a formulação de uma proposta do ponto de vista pedagógico. [...] nós não temos a intenção de ser uma escola, não se quer que a experiência do Programa Integrar, por exemplo, se torne uma escola, isso está muito claro desde o primeiro documento da própria CNM. Nós queremos sim desenvolver uma experiência metodológica e

pedagógica voltada a trabalhadores e que possibilite a reflexão sobre a escola, dos vários ramos da educação. Este debate deve ser feito com o Estado e as prefeituras, sobre **a necessidade de termos políticas públicas voltadas a trabalhadores desempregados ou em risco de perder o emprego** (Entrevista com Coordenador Técnico do PI/RS, setembro/2002, grifo nosso).

A CUT assume uma postura bastante crítica com relação ao PLANFOR. Para esta Central, o volume dos recursos envolvidos nesse Plano é muito baixo, principalmente se comparado ao conjunto de recursos que é destinado ao Sistema S. Além disso, a CUT critica o forte componente de empregabilidade implícito no PLANFOR, alegando que da forma como este se estrutura, os trabalhadores tendem a ficar à mercê de cursos de curta duração desvinculados da realidade do mercado de trabalho.

Devido a esta postura crítica e a toda a sua trajetória na área da qualificação profissional, a CUT passou a desenvolver estratégias peculiares nos últimos sete anos. Levando em conta a ineficácia de uma qualificação voltada estritamente para o mercado de trabalho, esta Central apontou a possibilidade de o movimento sindical promover um redirecionamento das propostas de seus programas, no sentido de recuperar, entre outros aspectos, a escolaridade do trabalhador. Entendendo que a educação constitui-se em um dos elementos mais relevantes na composição da “grande dívida social” do Estado para com muitos de seus cidadãos, a CUT resume a metodologia de sua PNF da seguinte maneira:

Nos nossos programas, propomos articular a formação para o trabalho com a formação geral (com certificação em nível de Ensino Fundamental, Médio e Superior) e com a geração de alternativas de emprego e renda e a desenvolver uma experiência de formação para o trabalho, tendo como base uma concepção de educação que contribua na formação de um cidadão criativo, crítico, solidário e com capacidade de intervenção nos processos sociais. [...] nosso programa possui uma estrutura curricular integrada, de tal modo que a valorização do saber do aluno trabalhador está situada no cenário das transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo e das experiências de vida e de escolaridade desse aluno (Entrevista: LOPES, Fernando Augusto M. Revista Forma & Conteúdo, SNF/CUT: São Paulo, nº 10, agosto de 2000, pg. 8-9).

Esta visão vai perpassar o desenvolvimento de todas as propostas de qualificação profissional vinculadas à CUT, sendo o Programa Integrar uma das ações que mais tem se destacado.

2.2.1 O Programa Integrar no contexto nacional

O PI é desenvolvido pela CNM/CUT, com financiamento do FAT, em convênio com o Ministério do Trabalho e as secretarias do trabalho dos estados. Sua criação data de agosto de 1995, a partir das resoluções aprovadas no 3º Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CNM/CUT. Inicialmente, o PI foi desenvolvido no Estado de São Paulo, a partir de uma sondagem realizada junto a um grupo de trabalhadores desempregados. Tendo como ponto de partida as informações obtidas sobre as condições de vida e as expectativas desse segmento de trabalhadores, a CNM/CUT estabeleceu uma parceria com a PUC-SP, que por sua vez auxiliou na elaboração teórica do projeto, disponibilizando teses e estudos realizados nas áreas de economia e de educação e trabalho.

Nesse contexto, através da identificação das necessidades de qualificação dos trabalhadores e tendo como premissa uma metodologia educacional voltada para a integralidade dos sujeitos, o PI começou a tomar forma, passando a ser operacionalizado, nos estados, a partir de três ações, a seguir descritas:

1. Programa Integrar para Desempregados (PID), desenvolvido nos níveis de ensino fundamental e médio, concretiza-se através das seguintes ações articuladas:

- Curso Regular – com duração de 10 meses e 700 horas/aula, são implementados a partir da mediação do trabalho do professor, o qual possui o papel de organizar a aprendizagem dos conhecimentos no âmbito do ensino fundamental ou médio, podendo ser definido como um espaço de desenvolvimento de habilidades, valores e atitudes por parte dos alunos;
- Laboratórios Pedagógicos – constituem-se em um conjunto de atividades sócio-culturais, as quais visam criar melhores condições de aprendizagem e, ao mesmo tempo, possam contribuir para a formação da cidadania dos alunos (informações sobre o funcionamento de órgãos públicos e entidades da sociedade civil, sobre alternativas de geração de emprego e renda, bem como participação em eventos culturais);
- Oficinas Pedagógicas – são espaços de integração dos educandos com a sociedade que têm por objetivo incentivar os desempregados a elaborarem e participarem de projetos de geração de trabalho, emprego e renda, visando

uma perspectiva solidária de desenvolvimento;

- Formação de Formadores - processo sistemático centrado no aprofundamento de grandes temáticas e na aplicação de metodologias de formação com ênfase na perspectiva de intervenção social.

2. Programa Integrar para a Formação de Dirigentes (PIFD): tem duração de 18 meses com 1296 horas/aula, sendo desenvolvido nos níveis de ensino fundamental, médio e superior. Tem por objetivo formar os dirigentes sindicais para a organização dos trabalhadores, para uma maior compreensão do processo produtivo e para a intervenção nas políticas públicas. Este programa desmembra-se nas seguintes ações: Atividades Mensais; Círculos de Estudo; Estudo Orientado e Ação Planejada (articulação do estudo e da reflexão com o Planejamento das ações sindicais);

3. Programa Integrar para Empregados (PIE): voltado para os níveis de ensino fundamental e médio, tem por objetivo a criação de uma alternativa de formação para os trabalhadores metalúrgicos, mediante a contratação coletiva negociada entre CNM/CUT, Sindicato e Empresas, viabilizando a formação profissional básica e uma trajetória profissional de crescimento técnico e de cidadania. O PIE se fundamenta em três ações: Formação Básica; Formação Técnica Geral e Formação Técnica Focalizada.

Cumprir lembrar que no presente estudo foram considerados como unidade de análise os egressos que freqüentaram os Cursos Regulares de ensino fundamental do PI em Porto Alegre e na RMPA. Esses cursos têm como público alvo: trabalhadores desempregados ou em vias de perder o emprego, que saibam ler e escrever, mas que não tenham concluído o ensino fundamental e que sejam, preferencialmente, trabalhadores do gênero industrial metalúrgico, com idade superior a 25 anos²⁸. Pensando justamente na especificidade deste público alvo, é que a CNM/CUT definiu como objetivo central do PI, a concepção de uma experiência metodológica adequada à realidade de trabalhadores adultos, levando em consideração que a educação de adultos não deve ser concebida, em nenhuma circunstância, sob a mesma ótica da educação de crianças e de adolescentes, pois o educando adulto age, raciocina e aprende por mecanismos diferentes daqueles da

²⁸ Bulhões et al. Relatório de Avaliação do Plano Estadual de Qualificação Profissional do Rio Grande do Sul 1997: Avaliação do Programa Integrar, UFRGS, 1998.

criança. Assim, considera-se que “o educando adulto traz uma experiência de vida e um aprendizado que faz com que seja um igual ao educador” (BRITTO, 2001: pg.66).

Nesse sentido, é preciso considerar as diversas razões que motivam pessoas adultas a procurarem programas de elevação de escolaridade. Conforme Britto (2001: pg. 68), o primeiro deles está estritamente ligado à questão da “empregabilidade”, pois o grau de escolaridade funciona como uma credencial de recrutamento no mercado de trabalho, anterior a qualquer entrevista ou outro sistema de seleção. Um segundo motivo seria dado pela vontade de dominar os saberes escolares com vistas à ascensão social e/ou mobilidade profissional, na perspectiva de uma educação continuada, movida pelo desejo de saber cada vez mais. Uma outra razão para a busca de programas de ampliação de escolaridade liga-se ao desejo de reconhecimento social e de afirmação da auto-estima com o objetivo de inclusão na sociedade. Um quarto motivo, ainda, diz respeito à necessidade de ressocialização, convivência com outras pessoas de mesma condição e realização de atividades conjuntas e diversas, inclusive fora do espaço da sala de aula.

Levando em conta estes aspectos, o PI estabeleceu uma concepção de educação a qual toma por base os pressupostos da *Pedagogia do Oprimido*, de Paulo Freire, onde o processo de ensino-aprendizagem mecanicista e cumulativo é substituído pela construção do conhecimento a partir das histórias pessoais dos sujeitos envolvidos no processo pedagógico. Dessa forma, a metodologia do PI centra-se em uma exigência pedagógica que visa estimular a consciência crítica do trabalhador, norteando-se por três premissas básicas: a) valor do conhecimento acumulado pelos trabalhadores em sua trajetória de vida; b) formação técnica associada à certificação de ensino fundamental e c) discussão sobre a questão da geração de trabalho e renda, encarados como uma nova maneira de inserção produtiva (COMIN; GUIMARÃES; LEITE, 2001).

Para viabilizar essa proposta, o PI orienta-se a partir de uma estrutura modular ampla, possibilitando que ao final de cada módulo se obtenha o certificado de conclusão referente ao mesmo. Esta estrutura modular permite que o aluno conclua os 11 módulos do curso, num total de 700 horas, conforme sua disponibilidade de tempo, prevendo possíveis mudanças em sua condição de

atividade ao longo do curso. Se o aluno realizar o Programa de forma contínua, é possível concluí-lo em dez meses.

Esta proposta de qualificação profissional, operacionalizada por meio do PI, se faz presente hoje em outros nove estados brasileiros²⁹. Conforme Comin, Guimarães e Leite (2001), segundo dados de 1998, havia 53 núcleos do PI distribuídos pelo território brasileiro, sendo que a maior concentração deles se dava nas regiões Sul e Sudeste – 50 núcleos³⁰. Esta disposição pode ser justificada pela forte presença das indústrias metalúrgicas nessas regiões e também pela força dos sindicatos da categoria. Esta concentração se mantém atualmente e, por conseqüência, o número de egressos certificados nessas regiões, até maio de 2001, chegou a 7.052 dentre, aproximadamente, 7.500 certificações de Ensino Fundamental obtidas para o conjunto dos dez estados nos quais o PI atua.

2.2.2 O Programa Integrar no contexto regional

No Rio Grande do Sul, o projeto inicial do PI inspirou-se na experiência paulista e passou a ser desenvolvido desde outubro de 1997, por meio de convênio entre UNITRABALHO, Escola Sul da CUT, Centro de Assessoria Multiprofissional (CAMP), DIEESE, Escola Técnica Federal de Pelotas e Escola de Ensino Fundamental e Ensino Médio José César de Mesquita. Com relação a sua implementação no Estado, esta é feita com financiamento do FAT, através do Programa Estadual de Qualificação (PEQ/RS), mediante convênio entre a Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social (STCAS) e o MTE.

Conforme informações obtidas a partir de entrevista com o Coordenador Técnico do PI no Estado, é possível distinguir três fases desde a discussão e implementação do projeto até a atualidade. A primeira delas, de 1997 até final de 1998, foi marcada por uma autonomia local na preparação e organização

²⁹ Os demais estados são, Alagoas, Bahia, Minas Gerais, Pará, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

³⁰ Os núcleos se situam em cidades que possuem Sindicatos dos Metalúrgicos e têm por objetivo definir e organizar localmente a demanda de trabalhadores que irão participar do PI. Eles são compostos por um professor com licenciatura plena; um educador que tenha familiaridade com a área da metalurgia (geralmente ex-metalúrgico), ou na ausência deste, um educador popular; um dirigente sindical e um assistente de formação, que é o representante direto da CNM no núcleo e que tem por função articular questões mais gerais de formação. O conjunto desses núcleos é coordenado regionalmente pela CNM.

da estrutura pedagógica do PI. Para tanto, o Estado contava com uma equipe curricular formada por professores da UNITRABALHO e de várias áreas, que concebia todo o processo de formação e de debates junto aos educadores contratados, para então, elaborar o material didático que seria utilizado nas aulas. No entanto, a partir de 1998, o público-alvo do programa, que até então era composto preferencialmente por metalúrgicos, se ampliou, passando não só a contar com a presença de trabalhadores pertencentes a outros gêneros industriais – calçadista, artefatos de borracha, químico – como também com trabalhadores oriundos de outros setores da atividade econômica – comércio, serviços.

A partir daí, segundo o dirigente entrevistado, começou uma reflexão interna sobre qual deveria ser a verdadeira “missão” do PI. Tal questionamento desencadeou um processo de mudança no sentido organizativo, inaugurando uma segunda fase no Estado, entre o final de 1998 até 2001, na qual se chegou a conclusão de que o PI necessitava de uma estrutura metodológica nacional, pois com as ações estaduais, corria-se o risco de descaracterizar uma proposta geral mais ampla.

Quando começamos a discutir a questão da missão, percebemos que o Programa Integrar não podia ser estadual. Se a CNM é nacional, a própria estrutura do Integrar tem também, nesse aspecto, que ser uma estrutura que possa trabalhar com elementos ao nível nacional, o que não descaracteriza nesse sentido, a autonomia do Estado [...] mantém-se a coordenação política no Estado, seus dirigentes, sua estrutura sindical estadual, mas passa-se a ter um Conselho Nacional, porque tem toda a questão da gestão do PI. Neste momento o PI passa a ser concebido nacionalmente [...] (Entrevista com Coordenador Técnico do PI/RS, setembro/2002).

É importante destacar que mesmo inserido em uma estrutura nacional não se desfez a possibilidade de discussão no interior dos núcleos estaduais, pois todos os estados, inclusive o RS, têm uma equipe que se reúne, mensalmente, para elaborar o material didático e refletir sobre o processo pedagógico. Nessa reflexão, é respeitado o debate desenvolvido nos núcleos, o qual constitui as diretrizes e o desenho do PI em nível nacional. Dessa forma, na segunda fase, o material didático passou a ser elaborado em nível nacional, através da colaboração direta entre a coordenação estadual e a equipe nacional do PI.

A estrutura curricular também sofreu alterações na passagem de uma etapa para outra no PI/RS. Enquanto na primeira, com forte presença de educandos

vinculados à área da metalurgia, o eixo articulador para os diferentes módulos era a reestruturação produtiva, o que fazia com que a reflexão estivesse centrada no chão-de-fábrica, na segunda fase este eixo se deslocou para a questão da organização de trabalhadores desempregados visando alternativas de trabalho e renda. O trabalho, em outros espaços, que não o industrial, passou a ser o centro do debate. Entende-se que esta foi uma correção de rumo necessária para que o PI se adequasse a uma realidade marcada pelo desemprego estrutural – na qual dificilmente os desempregados conseguem retornar para o mesmo posto de trabalho que ocupavam – e atendessem à heterogeneidade dos educandos, oriundos de diversos setores e gêneros de atividade.

A ênfase no trabalho como eixo articulador do PI insere-se, atualmente, no âmbito de uma perspectiva mais ampla, a qual configura uma terceira fase no Estado do RS. Nesta, considera-se a questão do trabalho como central, buscando apreender todas as relações que se estabelecem a partir dessa concepção: gestão e planejamento; alternativas de gestão popular; leitura e interpretação de desenho; ambiente urbano; informática e sistema de informação; economia e exclusão social e, por fim, o módulo trabalho e tecnologia.

No que tange ao desenvolvimento de conteúdos técnicos ou profissionalizantes, os quais, até mesmo por uma questão de financiamento, precisam ser previstos pelo PI, é preciso ressaltar que, conforme pesquisa realizada junto ao material didático, a forma como os mesmos são introduzidos na estrutura do PI se alterou significativamente na passagem da fase um para a fase dois.

Até o final de 1998, como exposto anteriormente, o PI contava com maior participação de metalúrgicos. Por essa razão, era oferecido o módulo de desenho técnico, através do qual os educandos manipulavam alguns instrumentos específicos da área da metalurgia, tais como paquímetro, escala e ábaco.

Lá em 1996/97, trabalhar com o desenho de uma peça era fácil, todos os alunos faziam sem o menor problema, porque eles tinham a experiência no ramo. Como ele era metalúrgico, pra ele aquilo era fantástico, porque ele conseguia associar a peça que ele fazia na fábrica durante o dia e estudar isso do ponto de vista teórico. Aquilo era fácil pra ele, em dois toques estava tudo pronto, porque ele conseguia ter essa percepção. Mas quem não estava na metalurgia efetivamente não percebia isso e se perguntava porque estava estudando isso. Aí nós começamos a perceber essa necessidade de mudança, porque se começa a trabalhar com outros trabalhadores que não são só do ramo metalúrgico (Entrevista com Coordenador Técnico do PI/RS, setembro/2002).

Este conteúdo de desenho técnico é extinto a partir da segunda fase do PI, momento no qual foi introduzido o módulo de leitura e interpretação de desenho (LID), no qual o desenho é visto de uma forma mais geral, a partir da geometria, colocando a questão urbana como o centro do debate, discutindo as contradições existentes na cidade e as possibilidades de intervenção do cidadão neste espaço.

Então se procura ampliar essa discussão considerando o espaço da cidade e não apenas o espaço da fábrica. Ele até reflete o espaço da fábrica, mas como a maioria dos trabalhadores não está na fábrica ele corre o risco de se tornar um debate solto, sem uma relação prática com o cotidiano; mas a cidade não, porque é algo que ele vivencia, o espaço urbano, as relações que se estabelecem, as visões da cidade, a percepção de onde ele está, do que ele vê, enfim, os vários aspectos que estão na cidade ele percebe e isso é para todos (Entrevista com Coordenador Técnico do PI/RS, setembro/2002).

Durante a entrevista com o dirigente da CNM/CUT ficou claro que se procurou trabalhar no PI, desde o início, com elementos que extrapolassem o caráter técnico, pois a instituição considerava ineficiente um modelo de qualificação como aquele operacionalizado pelo Sistema S, por exemplo. Na concepção do Programa, os conteúdos técnicos não devem ser incorporados de forma isolada, sendo necessária sua articulação com uma discussão maior. Assim,

[...] num primeiro momento era trabalhada a questão do desenho técnico, depois, em 1998/99, passamos a trabalhar a questão da informática, a qual irá persistir na terceira fase, de forma mais aprofundada. Procuramos trabalhar com a questão da informática, como o elemento técnico que está presente, aceitando que ela deve contribuir sim, mas como um instrumento que o trabalhador vai utilizar pro que ele efetivamente precisa. Procuramos deixar claro que não é o fato de ele ter informática que vai garantir um emprego pra ele (Entrevista com Coordenador Técnico do PI/RS, setembro/2002).

Esta visão de incerteza com relação à inserção de seus egressos no mercado de trabalho perpassa a discussão de todos os módulos componentes do PI. Conforme declarações do dirigente entrevistado, as expectativas da CNM/CUT com relação ao desenvolvimento do PI ultrapassam o espaço limitado do mercado de trabalho formal. Nesse sentido, se procura trabalhar com os alunos, em sala de aula, o fato de que a escolaridade e a qualificação técnica não se traduzem em garantias para que eles possam obter um emprego, pois o mercado de trabalho se organiza segundo uma lógica própria, a qual exige uma continuidade: conclusão do ensino fundamental, do ensino médio e assim por diante.

O que nós temos trabalhado muito com esse educando é de que há uma necessidade muito grande de que ele possa, não de forma individual, mas coletiva, pensar alternativas de trabalho. Quer dizer, pensar um processo de economia em que ele possa estar se organizando enquanto tal. Por isso a CUT tem alguns programas de economia solidária que possibilitam o acompanhamento e dão assessoria. A própria agência de desenvolvimento solidário da CUT surge com a perspectiva de organizar esses trabalhadores em alguma alternativa de trabalho e renda. Nós temos exemplos interessantes nos últimos anos, como a Geral, em Guaíba, que não surge do Integrar, mas tem um acompanhamento da CUT. Ali, os trabalhadores formaram uma cooperativa e estão administrando a fábrica de fogões. Têm outras também onde os trabalhadores possuem esse espaço como possibilidade (Entrevista com Coordenador Técnico do PI/RS, setembro/2002).

A distribuição espacial do PI no Estado, em 1998, era de dez núcleos com 20 turmas, a qual passou, atualmente, para 15 núcleos, distribuídos em 15 municípios, com um total de 29 turmas, as quais abrangem 870 alunos a cada ano. Se forem considerados apenas Porto Alegre e municípios da RMPA, referencial geográfico do presente estudo, tem-se, conforme a Tabela 1, 17 turmas com um total de 510 alunos.

Tabela 1 – Distribuição dos alunos do PI no RS, segundo as turmas e os municípios.

Municípios	Nº de turmas	Nº de alunos
Alvorada	2	60
Canoas	2	60
Charqueadas	1	30
Guaíba	2	60
Gravataí	2	60
Novo Hamburgo	2	60
Sapiranga	2	60
São Leopoldo	2	60
Porto Alegre	2	60
Sub Total	17	510
Caxias do Sul	2	60
Erechim	2	60
Ijuí	2	60
Passo Fundo	2	60
Santa Maria	2	60
Venâncio Aires	2	60
Sub Total	12	360
TOTAL GERAL	29	870

FONTE: CNM/CUT - Documentos sobre o PI

O PI já certificou, no Estado, em nível de ensino fundamental, 1019 alunos, nos três anos considerados na pesquisa que ora se desenvolve (1998/1999/2000), sendo 709 em Porto Alegre e na RMPA, e 1192 alunos até maio de 2001. Os resultados alcançados por município podem ser visualizados na Tabela 2.

Tabela 2 – Alunos certificados no PI/RS, no nível de ensino fundamental, segundo os anos e os municípios onde se realizou o Programa.

Municípios	1998	1999*	2000	Maio/2001	TOTAL
Alvorada ³¹	-	-	-	-	-
Canoas	49	7	48	5	109
Charqueadas	46	10	32	20	108
Guaíba	-	-	33	9	42
Gravataí	-	1	44	10	55
Novo Hamburgo	40	10	27	12	89
Sapiranga	38	18	29	24	109
São Leopoldo	41	7	23	27	98
Porto Alegre	39	16	34	10	99
Sub Total	253	69	270	117	709
Caxias do Sul	46	13	35	9	103
Erechim	48	9	48	11	116
Ijuí	-	-	39	5	44
Passo Fundo	44	10	37	6	97
Santa Maria	31	15	19	19	84
Venâncio Aires	-	-	33	6	39
Sub Total	169	47	211	56	483
TOTAL GERAL	422	116	481	173	1192

FONTE: CNM/CUT - Documentos sobre o PI

NOTA: *1999 foi um ano atípico com relação ao número de concluintes devido à troca de governo, situação que gerou um atraso na liberação das verbas para o início dos cursos no Estado.

Sob o ponto de vista de um de seus objetivos, qual seja, o da inserção alternativa de seus educandos na esfera produtiva³², pode-se dizer que o PI tem logrado um resultado positivo. Até o ano de 2000 foram fomentadas 17 alternativas de trabalho e renda em nove municípios gaúchos, atingindo de forma direta e indireta 543 egressos e 1945 trabalhadores, respectivamente. Somente em Porto Alegre e na RMPA foram oito alternativas, abrangendo 392 egressos de forma direta e 1304 trabalhadores de forma indireta (ANEXO I).

A CNM/CUT, no entanto, por intermédio do dirigente entrevistado, declarou que não realiza nenhum tipo de acompanhamento junto aos concluintes do PI, não dispondo de dados sobre a reinserção ou permanência de seus alunos no mercado formal de trabalho após o término do curso³³. Como visto, a preocupação

³¹ O PI iniciou suas atividades em Alvorada no ano de 2000 e até maio de 2001 nenhum aluno ainda havia obtido certificado.

³² Principalmente através do incentivo à atividade autônoma e do fomento de cooperativas de produção.

³³ Cabe registrar que a Equipe de Avaliação do PEQ-RS realizou uma pesquisa específica de acompanhamento junto a 190 egressos do PI que se formaram no primeiro ano de implementação do Programa no Estado. Nos anos subseqüentes, a referida equipe continuou realizando entrevistas com os egressos formados por esse Programa que compuseram a análise acerca do impacto da qualificação profissional operacionalizada por intermédio dos cursos e programas de qualificação oferecidos pelo PEQ-RS sobre os egressos. Ressalte-se que as pesquisas de acompanhamento de egressos, realizadas pela equipe de avaliação do PEQ-RS, caracterizam-se pela utilização de metodologia quantitativa, abrangendo um amplo número de egressos oriundos das mais diversas ações de qualificação profissional desenvolvidas no âmbito do PEQ-RS. Dentre essas ações se

em elevar o nível de escolaridade dos trabalhadores extrapola a dimensão da “empregabilidade”, o que pode ser considerado um importante passo para a inclusão de segmentos menos escolarizados da população, não só no mercado de trabalho, mas também na sociedade enquanto cidadãos.

Tendo presente, no entanto, que um dos principais objetivos dos egressos participantes do PI é elevar a escolaridade para competir por uma vaga no mercado de trabalho, faz-se importante investigar se a escolaridade, operacionalizada a partir do PI, tem contribuído para a diferenciação ou permanência da condição de atividade de seus egressos.

Assim, no próximo capítulo procurar-se-á expor, por meio de pesquisas e dados estatísticos, como as novas demandas de qualificação, apresentadas no Capítulo I, estão se configurando no mercado de trabalho de Porto Alegre e da Região Metropolitana: locais de residência dos egressos entrevistados. Esta abordagem tem a intenção de subsidiar o Capítulo IV, onde se buscará identificar a relação ou não das características adquiridas e das características adscritas dos egressos, com aquelas demandadas pelo mercado de trabalho, e ainda, como essas podem estar influenciando na diferenciação da condição de atividade deles, após o PI.

encontra a do PI, operacionalizada tanto pela CNM quanto pela FTIA. Inicialmente, tinha-se a intenção de utilizar os dados dessas pesquisas para ampliar e enriquecer a análise qualitativa realizada pelo presente estudo junto aos egressos do PI/CNM. Porém, na tentativa de desagregação dos egressos com características semelhantes as dos entrevistados dessa dissertação – formados pela CNM/CUT em Porto Alegre e municípios de sua Região Metropolitana e oriundos do setor industrial – chegou-se a um número restrito de indivíduos, semelhante ao de entrevistados, não se justificando, dessa maneira, a utilização desses dados. Os relatórios de avaliação resultantes das pesquisas de avaliação do PEQ-RS se encontram disponíveis no *site* www.mte.gov.br.

3 DINÂMICA DO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE, NO PERÍODO 1993/2001, EM UM CONTEXTO DE REESTRUTURAÇÃO INDUSTRIAL

3.1 Notas acerca da reestruturação industrial no Brasil e seus reflexos sobre o emprego e a ocupação

O conjunto de transformações introduzido no processo de trabalho e da produção, provocado pela reorganização do capitalismo em âmbito mundial, implicou em inovações tecnológicas e modificações dos padrões organizacionais adotados, sobretudo, nos setores indústria e serviços, no decorrer das duas últimas décadas, particularmente, nos países de capitalismo central. Essas transformações trouxeram novas exigências produtivas, pautadas pelas seguintes características: diferenciação contínua dos produtos, conforme a demanda do mercado, em contraposição à produção estandardizada do modelo fordista; produção de pequenos e médios lotes de produção, ao invés da produção em massa, programas gerenciais, trabalho polivalente, redução dos níveis hierárquicos, focalização, terceirização, dentre outras (MATTOSO 1999; ALVES, 2000; HARVEY, 1999; LEITE 1996).

No entanto, é importante destacar que as mudanças ocorridas a nível mundial no processo de trabalho e da produção apresentaram especificidades. Enquanto os países de capitalismo central sentiam, de maneira intensa, os efeitos da introdução de inovações tecnológicas durante a década de 80 e início dos anos 90, o Brasil, por exemplo, no mesmo período, iniciava o seu processo de reestruturação produtiva tendo como berço os setores industriais de ponta, como o pólo industrial do ABC paulista. Esse primeiro momento de introdução de inovações tecnológicas na indústria brasileira pode ser caracterizado, como seletivo, segundo Carvalho e Schmitz (1990), além de gradual e, sobretudo, complexo, por mesclar padrões tecnológicos e de gestão da produção arcaicos e modernos (ALVES, 2000).

Conforme ressalta Leite (1997), até meados dos anos 80 a indústria limitou-se a substituir equipamentos de base eletromecânica por outros de base microeletrônica, destacando-se a máquina-ferramenta com comando numérico. Esse tipo de inovação ocorreu basicamente nas regiões Sul e Sudeste e continua a se

desenvolver em um ritmo lento, revelando que a indústria nacional, mesmo atualmente, possui um nível de automação incipiente.

Se as inovações da base técnica no Brasil podem ser caracterizadas como limitadas e seletivas, não se pode dizer o mesmo com relação à introdução de inovações organizacionais e de gestão com vistas à elevação da qualidade e da produtividade. Essas tiveram como principal inspiração o desenvolvimento de experiências típicas do modelo japonês de gestão do trabalho e da produção, como por exemplo, o sistema de produção *just in time/kanban*, o TQC (*Controle da Qualidade Total*) e a Reengenharia.

Segundo Garay (1998), a preocupação com a qualidade, em um momento de crise do mercado brasileiro, no início da década de 90, integrou uma estratégia que facilitou a adaptação das empresas à nova configuração da competitividade internacional. Neste cenário, “a qualidade parece ter se tornado, para as empresas nos anos 90, o que a microeletrônica acabou sendo no início dos 80: um catalisador de estratégias produtivas e de recursos de marketing” (LEITE, 1997, p:147).

No bojo desse processo, as empresas passaram a implementar programas de envolvimento e treinamentos motivacionais junto aos seus funcionários, pois os imperativos de qualidade e produtividade são impossíveis de serem alcançados sem a participação ativa, leal e engajada de uma mão-de-obra qualificada para tanto e em constante aperfeiçoamento (PAIVA, 1993). Nesta perspectiva, as empresas implantaram Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's), programas de sugestões e idéias e sistemas de premiações baseados no desempenho individual³⁴.

Essas características revelam a especificidade da reestruturação industrial no Brasil, a qual, num primeiro momento, centrou maior ênfase nas inovações de cunho organizacional e de gestão, em boa medida para compensar as incipientes inovações em âmbito técnico, as quais implicavam em custos elevados, frente a uma conjuntura caracterizada pela crise econômica. Para os trabalhadores

³⁴ Um maior aprofundamento sobre o tema da participação dos trabalhadores nas empresas pode ser realizado a partir dos seguintes autores: HUMPHREY (1992); RUAS e ANTUNES (1997); CANTÚ (1998); FLEURY (1987); SALERNO (1987); STORCH (1987).

que “sobreviveram” a esta reestruturação, novos conceitos e atividades incorporaram-se à sua rotina de trabalho, como multifuncionalidade, cooperação, trabalho em grupo.

Conseqüentemente, como exposto no Capítulo I, as exigências das empresas para a manutenção e/ou contratação de seus trabalhadores se alteraram significativamente. Machado (1994), no entanto, constatou, por meio de estudos de caso, que no setor industrial persistiam diferentes combinações de estratégias de qualificação e requalificação da mão-de-obra, o que levou a autora a concluir que as diferenças existentes no grau e na intensidade das transformações na base técnica do trabalho, em âmbito regional e setorial, não permitiam afirmar, de forma linear e universal, que o caráter inovador das mesmas se expressava, “também e genericamente, por ganhos de qualificação por parte dos trabalhadores” (MACHADO, 1994, p.165).

Cumprido ressaltar que as transformações pelas quais passou a esfera do trabalho nas últimas duas décadas, as quais se convencionou chamar de reestruturação produtiva, vieram no bojo da implantação do projeto neoliberal e de esgotamento do modelo fordista. Ao observar o caso do Brasil, verifica-se que a reestruturação produtiva intensificou-se justamente em um período marcado por profundas mudanças no plano político-institucional, pautadas pela diminuição do Estado e pela flexibilização das relações de trabalho a partir do governo Collor de Mello, em 1990.

Mattoso (1999) chama atenção para o fato de que esse contexto, agravado pela flutuação das taxas de crescimento do PIB ao longo da década de 90, pela elevação das importações e pela perda, por parte do Estado, de sua capacidade de investimento e de regulação, estaria evidenciando um crescimento do desemprego no país, principalmente no setor industrial, pois

ao longo dos anos 90 foram queimados cerca de 3,3 milhões de postos de trabalho formais da economia brasileira, sendo que desde que FHC assumiu em 1995 foi contabilizada uma queima de nada menos de 1,8 milhão de empregos formais, segundo os dados do Cadastro Geral de Empregados (CAGED), do Ministério do Trabalho. [...] **as maiores perdas se deram na indústria de transformação**, com destaque para os subsetores têxtil (-364 mil); metalúrgico (-293 mil); mecânico (-214 mil); químico e produtos farmacêuticos (-204 mil) e material de transporte (-92 mil) (MATTOSO, 1999, p.18, grifo nosso).

Esse crescimento do desemprego, sobretudo a partir da metade da década de 90, foi denominado pela literatura especializada de “desemprego estrutural”, caracterizando-se como uma das principais conseqüências do processo de reestruturação produtiva.

Esse é o contexto no qual se insere o tema da qualificação profissional: o da reestruturação produtiva, caracterizado por novas demandas de qualificação para a inserção, reinserção e permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho. Nesse sentido, por intermédio dos dados da PED-RMPA³⁵, procurar-se-á, a seguir, analisar como estes novos requisitos estão alterando a estrutura da População Economicamente Ativa (PEA) em termos de diferenciação das oportunidades de trabalho, conforme as características adquiridas – escolaridade e experiência de trabalho – e adscritas – sexo, idade e cor – dos trabalhadores durante o período de 1993 a 2001. Com isso, se pretende delinear o cenário no qual os egressos do PI estão inseridos e a dinâmica do mercado de trabalho ao qual estão expostos, com vistas ao entendimento dos diferentes elementos que podem estar interferindo na mudança ou permanência da condição de atividade dos mesmos.

³⁵ A análise da PED para a RMPA inclui o município de Porto Alegre.

3.2 Caracterização do mercado de trabalho da RMPA entre 1993 e 2001: alterações na composição da PEA

Nesta seção busca-se analisar a evolução do mercado de trabalho na RMPA, tomando-se como fonte empírica a PED-RMPA, a partir das médias anuais do período 1993-2001³⁶.

O mercado de trabalho apresentou uma série de mudanças, ao longo de toda a década de 90 e início da década de 2000, em âmbito nacional. Essas foram marcadas, principalmente, pela retração na capacidade de geração de ocupações, pela composição do emprego e pela precarização das formas de inserção no mercado de trabalho, as quais refletiram sobre o mercado de trabalho local da RMPA. Nesse sentido, os principais movimentos observados no mercado de trabalho metropolitano, no período 1993-2001, foram, especialmente, dois: expressiva elevação nos níveis de desemprego e queda no emprego assalariado formal.

Um importante indicador utilizado para medir a incorporação de indivíduos ao mercado de trabalho, seja como ocupados, seja como desempregados, é a taxa de participação. Essa é calculada a partir da relação PEA/PIA³⁷, indicando a quantidade de indivíduos maiores de 10 anos que se encontram efetivamente incorporados ao mercado de trabalho, na condição de ocupados ou de desempregados.

No período considerado, observa-se, a partir da Tabela 3, um crescimento de 18,6% na PIA, com a incorporação de 465 mil indivíduos à força de trabalho metropolitana, enquanto a PEA, no mesmo período, cresceu 21,8%,

³⁶ A PED-RMPA é uma pesquisa mensal que tem por objetivo conhecer e acompanhar a situação do mercado de trabalho regional. No Rio Grande do Sul a PED foi implantada pela Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser (FEE), desenvolvendo-se através de convênio com a Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social – Sistema Nacional de Emprego (FGTAS/SINE-RS); Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Fundação Sead-SP) e com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE). Suas informações provêm de uma amostra de domicílios da área urbana a qual considera os municípios que compõem a RMPA. Mensalmente são pesquisados cerca de 2500 domicílios, sem repetição das unidades selecionadas, com o objetivo de garantir a aplicação efetiva de questionários, no mínimo em 6.000 domicílios por trimestre. As informações divulgadas mensalmente referem-se às médias móveis trimestrais dos dados coletados, as quais são assumidas como resultado do mês de encerramento do trimestre (Informe PED, ano 10, janeiro/02). Cumpre ressaltar que esta pesquisa, sob a mesma metodologia, também é realizada em outras 5 Regiões Metropolitanas: Belo Horizonte, Distrito Federal, Recife, Salvador, São Paulo.

³⁷ A sigla PIA significa População em Idade Ativa.

passando de uma estimativa de 1.428 mil pessoas em 1993 para 1.740 mil em 2001. Isso indica uma maior pressão sobre o mercado de trabalho metropolitano, facilmente demonstrado pelo comportamento das taxas de participação ao longo de toda a série.

Tabela 3 - Estimativa da População Economicamente Ativa e dos inativos maiores de 10 anos, taxa global de participação na RMPA 1993-2001.

Anos	POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA										Taxas de Participação
	População Economicamente Ativa						Inativos Maiores de 10 Anos				PEA/PIA
	PEA Total		Ocupados		Desempregados		Inativos		PIA Total		
	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	Número	Índice	
(2)	(3)	(2)	(3)	(2)	(3)	(2)	(3)	(2)	(3)		
1993	1.428	100,0	1.254	100,0	174	100,0	1.076	100,0	2504	100,0	57,0
1994	1.410	98,7	1.251	99,8	159	91,4	1.157	107,5	2567	102,5	54,9
1995	1.447	101,3	1.292	103,0	155	89,1	1.155	107,3	2602	103,9	55,6
1996	1.457	102,0	1.266	101,0	191	109,8	1.212	112,6	2669	106,6	54,6
1997	1.469	102,9	1.272	101,4	197	113,2	1.252	116,4	2721	108,7	54,0
1998	1.576	110,4	1.325	105,7	251	144,3	1.204	111,9	2780	111,0	56,7
1999	1.665	116,6	1.349	107,6	316	181,6	1.190	110,6	2855	114,0	58,3
2000	1.722	120,6	1.436	114,5	286	164,4	1.203	111,8	2925	116,8	58,9
2001	1.740	121,8	1.481	118,1	259	148,9	1.229	114,2	2969	118,6	58,6

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

(1) Estimativa em 1.000 pessoas, elaborada pelo Núcleo de Sistematização de Indicadores da FEE. (2) Estimativas em 1.000 pessoas. (3) Base: média de 1993 = 100.

O crescimento da oferta de trabalho, no período, assinala alterações importantes na composição da PEA, no que diz respeito às características adscritas e a escolaridade dos trabalhadores.

Com relação ao sexo, conforme a Tabela 4, verificou-se um importante incremento na estimativa de mulheres incorporadas ao mercado de trabalho, equivalente a 32,5%, passando de 584 mil em 1993 para 774 mil em 2001. Comparativamente, ao longo do período, a participação do segmento masculino cresceu 14,4%.

Tabela 4 - Estimativa da PEA, segundo as características adscritas, na RMPA – 1993/2001

Características adscritas	Anos									2001/1993
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	
TOTAL	1428	1410	1447	1457	1469	1576	1665	1722	1740	21,8
Sexo										
Masculino	844	840	848	857	861	902	929	952	966	14,5
Feminino	584	570	599	600	608	674	736	770	774	32,5
Idade										
10 a 17 anos	103	97	94	83	69	85	95	95	82	-20,4
18 a 24 anos	280	269	275	284	279	315	338	350	353	26,1
25 a 39 anos	615	603	611	607	629	649	646	649	658	7,0
40 anos e mais	430	441	467	483	492	527	586	628	647	50,5
Cor										
Branca	1238	1231	1250	1272	1260	1381	1474	1521	1528	23,4
Não branca	190	179	197	185	209	195	191	201	212	11,6

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: Estimativa em 1.000 pessoas.

No que tange à idade, dois aspectos se destacaram para o conjunto da PEA metropolitana: a redução da participação de crianças e adolescentes e o incremento expressivo da participação de indivíduos com 40 anos e mais. O primeiro segmento apresentou um crescimento negativo de 20,4% entre 1993 e 2001, enquanto a participação dos indivíduos com 40 anos e mais cresceu na ordem de 50,5% no mesmo período. A presença desse segmento etário na PEA se apresentou superior a dos demais, revelando uma tendência de redistribuição etária nessa população, a qual marca um reforço relativo do segmento com idade mais elevada comparativamente àquele mais jovem. Supõe-se que esses indivíduos estejam retornando para o mercado de trabalho a fim de buscar complementações nos seus rendimentos pessoais e familiares.

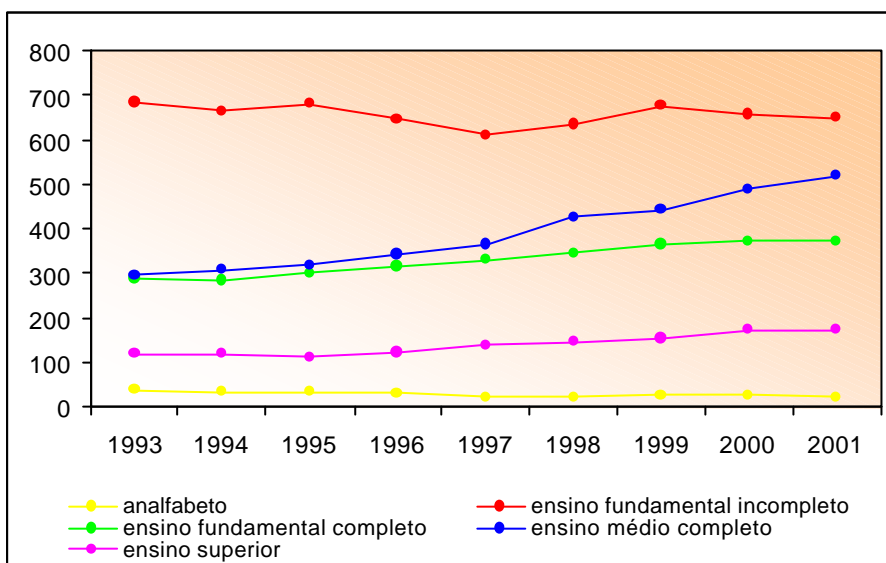
Já o estrato etário compreendido entre 25 e 39 anos, que concentra o maior número de indivíduos economicamente ativos, logrou um crescimento mais discreto ao longo da série (7,0%), comparativamente aos demais estratos.

Conforme a Tabela 4, constata-se que, ao longo do período em análise, a participação de indivíduos brancos foi sempre superior a dos indivíduos não brancos no mercado de trabalho da RMPA sendo o segmento que mais cresceu (23,4%). Ao observar a participação percentual do segmento não-branco na PEA, verifica-se que esta oscilou entre 11,5% e 14,2% ao longo da série, enquanto a dos indivíduos brancos manteve-se entre 85,8% e 88,5% (ANEXO A). É preciso observar, porém, que a proporção do segmento não-branco no mercado de trabalho

da RMPA se aproxima da representação desse segmento entre a população total do estado que é de 13,2%, conforme a PNAD/99.

No período 1993-2001, apesar da PEA ser composta principalmente por indivíduos com ensino fundamental incompleto, verificou-se uma tendência de elevação nos níveis de escolaridade, conforme o Gráfico 1.

Gráfico 1 – Evolução da escolaridade da PEA, na RMPA – 1993-2001.



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

A participação de indivíduos com ensino médio completo foi a que mais cresceu no conjunto da PEA (74,4%), seguida do segmento com ensino fundamental completo (29,9%) (ANEXO B). Essa elevação nos níveis de escolaridade da população economicamente ativa se coaduna com as exigências do mercado de trabalho quanto à qualificação dos trabalhadores, onde a escolaridade tem sido considerada como um critério fundamental de seleção por parte das organizações empresariais.

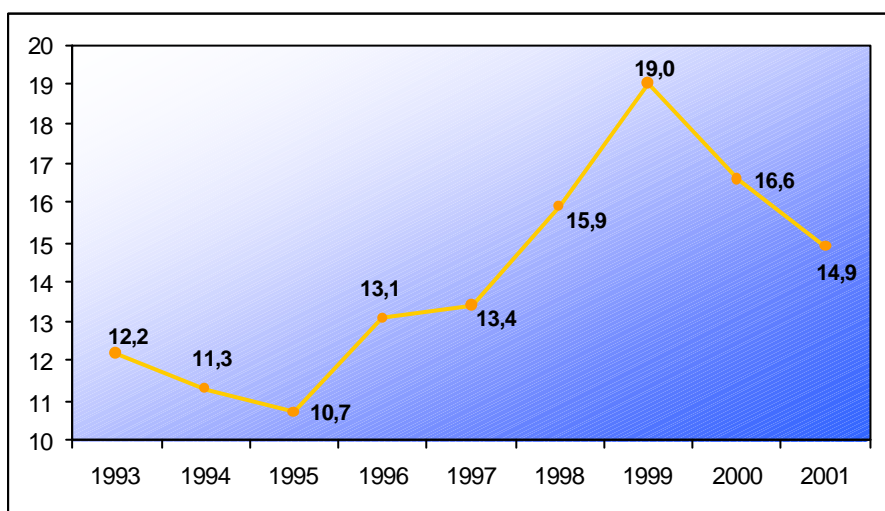
Sinteticamente, para o período de 1993 a 2001, pode-se afirmar que as transformações no perfil da PEA – com a maior incorporação de mulheres, indivíduos com idade superior a 40 anos e pessoas mais escolarizadas – e o crescimento da oferta de trabalho, incidiram significativamente sobre as condições gerais do mercado de trabalho da RMPA, particularmente no que diz respeito à elevação e à composição do desemprego, como será exposto a seguir.

3.3 Evolução e perfil do desemprego na RMPA

Os índices de desemprego na RMPA, ao longo do período 1993-2001, foram fortemente influenciados pela conjuntura nacional, na qual verificou-se a retração do número de pessoas ocupadas. Assim, nessa região, enquanto o crescimento da ocupação foi de 18,1%, o do desemprego foi da ordem de 48,8%, sendo que o número estimado de indivíduos desempregados passou de 174 mil no ano de 1993 para 259 mil em 2001. Isso representou um incremento de 78 mil indivíduos ao contingente de desempregados (Tabela 3, p. 67).

No Gráfico 2, se pode acompanhar a evolução das taxas de desemprego na RMPA, ao longo do período 1993-2001.

Gráfico 2 – Comportamento das taxas de desemprego na RMPA, no período 1993-2001.



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

A análise do gráfico revela três fases distintas na evolução das taxas de desemprego na RMPA. Na primeira delas, entre 1993 e 1995, observa-se que as mesmas apresentaram um movimento descendente, o qual pode ter sido influenciado pelas medidas de estabilização da economia adotadas pelo governo a partir da implantação do Plano Real em 1994, que se refletiram de forma favorável no mercado de trabalho. A segunda fase compreende o período de 1996 a 1999, quando se verificou uma elevação significativa da taxa de desemprego na região, a qual passou de 13,1% para 19,0%. Esse período foi marcado pelo aprofundamento do processo de implantação de políticas neoliberais, que incidiram diretamente sobre a esfera produtiva fazendo com que, principalmente a indústria, tivesse que se

enquadrar nas regras internacionais de competitividade e qualidade. O resultado disso foi a intensificação do processo de reestruturação industrial e a extinção de milhares de postos de trabalho, elevando-se os índices de desemprego no país.

No período 2000-2001, por sua vez, observou-se um recuo na taxa de desemprego metropolitana, a qual passou de 19,0%, em 1999, para 14,9%. Esse desempenho favorável pode ter sido influenciado pelo elevado índice de crescimento econômico apresentado pelo Rio Grande do Sul no período.

Cumprе ressaltar que o comportamento da taxa global de desemprego³⁸ foi influenciado pela elevação conjunta do desemprego aberto e do desemprego oculto, os quais seguiram as tendências gerais de elevação e de queda observados para aquela taxa, ao longo dos três períodos explicitados acima (ANEXO C)³⁹.

Essas mudanças com relação ao patamar do desemprego vieram acompanhadas por importantes alterações na sua composição, conforme os atributos adscritos e inscritos dos trabalhadores.

Em que pese a incorporação da força de trabalho feminina na PEA ter se destacado como uma das principais características do período 1993-2001, ao analisar-se a condição de atividade na qual esse segmento está inserido, verificou-se que sua presença se dá, em maior proporção, entre o contingente de desempregados do que de ocupados. É importante observar que, a partir de 1998, as mulheres passaram a representar mais de 50% da população desempregada na RMPA (ANEXO D).

³⁸ A PED-RMPA trabalha com três tipos de desemprego, os quais são determinados, conforme a seguinte metodologia: 1)desemprego aberto: pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum trabalho nos últimos sete dias; 2) desemprego oculto pelo trabalho precário: pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista, ou nos últimos 12 meses, e que se encontram em alguma das seguintes situações: realizam de forma irregular, algum trabalho remunerado, realizem algum trabalho não remunerado de ajuda em negócios de parentes; ou realizam algum trabalho recebendo exclusivamente em espécie ou benefício; 3) desemprego oculto pelo desalento: pessoas sem trabalho e que não procuraram nos últimos 30 dias por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses (Informe PED, ano 10, janeiro/02).

³⁹ Mais detalhes podem ser obtidos em: GARCIA, Lúcia e Wiltgen, Roberto. Transformações do mercado de trabalho metropolitano. Publicação especial 10 anos PED-RMPA, Porto Alegre: FEE, FGTAS/SINE-RS, DIEESE, SEADE-SP, FAT/TEM, PMPA, novembro de 2002.

A taxa de desemprego entre as mulheres, conforme a Tabela 5, elevou-se de 14,3% em 1993 para 18,2% em 2001, o que representou um crescimento de 27,3% ao longo do período, enquanto entre os homens, esse crescimento foi de cerca de 15,0%.

Tabela 5 – Taxas de desemprego, segundo as características adscritas e a experiência de trabalho anterior, na RMPA – 1993/2001

Indicadores	Anos									2001/1993
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	
Sexo										
Masculino	10,7	10,0	9,2	12,4	12,3	13,7	16,7	14,2	12,3	14,9
Feminino	14,3	13,2	12,9	14,1	15,1	18,6	21,9	19,6	18,2	27,3
Idade										
10 a 17 anos	32,8	36,2	31,2	34,3	35,8	44,5	51,4	48,9	45,6	39,0
18 a 24 anos	19,2	17,5	17,1	21,0	21,8	24,1	28,1	25,3	24,5	27,6
25 a 39 anos	9,7	9,0	8,8	11,1	11,5	13,2	15,6	13,4	11,7	20,6
40 anos e mais	6,1	5,1	5,4	7,4	8,0	9,4	12,2	10,3	9,2	50,8
Cor										
Branca	11,5	10,6	10,3	12,5	12,7	15,2	18,1	15,6	13,9	20,8
Não branca	16,7	15,9	13,4	17,5	17,9	20,2	25,8	24,1	22,5	34,7
Experiência anterior de trabalho										
Com	10,1	9,2	8,8	11,1	11,3	13,3	15,4	13,4	12,1	19,8
Sem	2,1	2,1	1,9	2,0	2,1	2,6	3,6	3,2	2,8	33,3

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

As maiores taxas de desemprego, porém, foram observadas, ao longo de todo o período, entre os jovens pertencentes à faixa etária dos 10 aos 17 anos, seguidos por aqueles com idade entre 18 e 24 anos, as quais chegaram em 2001, respectivamente, a 45,6% e 24,5%.

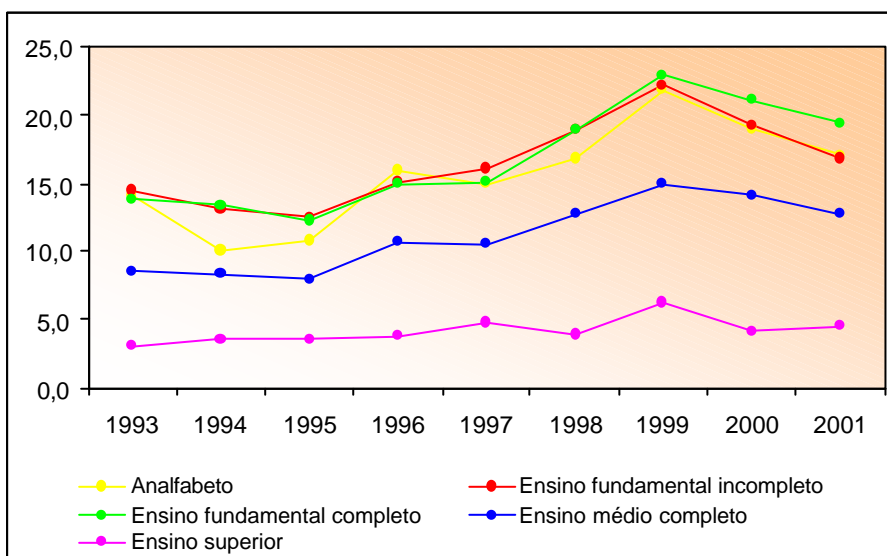
No entanto, ao se analisar a participação dos segmentos etários na composição do contingente de desempregados, constata-se a elevação mais expressiva do número de indivíduos com 40 anos ou mais, o qual estima-se tenha passado de 26 mil, em 1993, para 59 mil, em 2001, representando um crescimento de 126,9% desse segmento no contingente de desempregados (ANEXO E).

Observa-se na Tabela 5 que, no período analisado, os indivíduos de cor não branca apresentaram maiores taxas de desemprego comparativamente com os de cor branca. Entre os não-brancos, esta taxa elevou-se de 16,7% em 1993 para 22,5% em 2001, enquanto para os brancos esses percentuais foram de 11,5% e 13,9%, respectivamente. É importante salientar que a taxa de desemprego entre os não-brancos atingiu seu ponto máximo em 1999, ano no qual se verificou a maior

taxa de desemprego total (19,0%), chegando a 25,8% contra 18,1% dos indivíduos de cor branca. Estes dados evidenciam que, de forma discriminatória, a cor da pele tende a constituir-se em uma credencial importante para a reinserção ou inserção dos indivíduos no mercado de trabalho.

Com relação à escolaridade, observou-se que, acompanhando a tendência geral da PEA, houve um crescimento significativo da participação de indivíduos mais escolarizados entre o contingente de desempregados (ANEXO E). No entanto, ao se analisar o comportamento das taxas de desemprego, percebe-se que a escolaridade representa um elemento diferenciador das oportunidades de inserção ou reinserção dos indivíduos no mercado de trabalho. O Gráfico 3 demonstra que as taxas de desemprego são maiores entre os indivíduos com menor nível de escolaridade – ensino fundamental incompleto e completo – e menores para aqueles que possuem ensino médio completo ou mais.

Gráfico 3 – Evolução da taxa de desemprego, segundo a escolaridade na RMPA – 1993-2001.



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

Um outro indicador que também pode ser considerado relevante para a reinserção dos trabalhadores no mercado de trabalho é a experiência anterior dos mesmos em uma determinada ocupação. Conforme a Tabela 5, na composição da taxa de desemprego, a parcela constituída por indivíduos com experiência anterior tem sido maior frente a dos que procuraram trabalho pela primeira vez. Ao longo do período observado, no entanto, houve maior crescimento na taxa de desemprego para aquela parcela que estava procurando o primeiro emprego (33,3%),

comparativamente à que possuía experiência anterior de trabalho (19,8%). Essa constatação aponta para um acirramento dos problemas de inserção no mercado de trabalho, pois as novas exigências demandadas pelas empresas no âmbito da reestruturação industrial, embora tendam a valorizar mais a qualificação do trabalhador em termos de escolaridade e de capacidades comportamentais, ainda parecem estar considerando a experiência anterior como um fator importante na competição por um posto de trabalho.

Ainda com relação à experiência de trabalho, é importante que se leve em conta a qual setor de ocupação pertencia o indivíduo antes de se desempregar. Os dados da Tabela 6 revelam que do número estimado de 211 mil desempregados no ano de 2001, 43,1% havia tido uma última experiência de trabalho no setor serviços, 18,9% na indústria, enquanto 17,5% eram oriundos do setor comércio. Cabe explicitar, porém, que o setor serviços é responsável pela absorção de mais da metade da força de trabalho ocupada e caracteriza-se por uma maior rotatividade da mão-de-obra, comparativamente aos outros setores.

Tabela 6 - Estimativa do número de desempregados, com experiência anterior de trabalho, por setor de atividade, no último emprego, na RMPA 1993-2001.

Setor de atividade	Anos			
	1993		2001	
	Número	%	Número	%
TOTAL	144	100,0	211	100,0
Indústria	38	26,4	40	18,9
Comércio	29	20,1	37	17,5
Serviços	52	36,1	91	43,1
Outros ⁽¹⁾	25	17,4	43	20,4

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

Nota: Estimativas em 1.000 pessoas. (1) Inclui construção civil, serviços domésticos e outros.

Com o objetivo de estabelecer relações posteriores com os egressos do PI entrevistados, os quais provinham do setor industrial, buscou-se verificar, na PED-RMPA, o perfil dos desempregados que tiveram a última experiência de trabalho naquele setor, chegando-se à constatação de que esse segmento é composto, sobretudo, por homens com idade entre 25 e 39 anos, de cor branca e com escolaridade em nível de ensino fundamental incompleto (ANEXO F). Esse perfil é condizente, também, com o dos ocupados nesse setor, conforme veremos na seção seguinte.

Resumidamente, os dados da PED revelam que o perfil do contingente de desempregados na RMPA, no período atual, é composto, principalmente, por mulheres; jovens entre 10 e 24 anos e indivíduos com mais de 40 anos de idade; não brancos; pessoas com experiência de trabalho, sendo, em maior medida, oriundas do setor serviços.

3.4 Evolução e características do emprego na RMPA

Ao longo do período 1993-2001, o contingente de ocupados⁴⁰ na RMPA apresentou um crescimento razoável. Esse foi mais expressivo entre os anos de 1998 e 2001, influenciado pela elevação das taxas de crescimento econômico do RS e mais oscilante no período 1993-1997, caracterizado pela intensificação do processo de reestruturação industrial.

Ao longo da série, o mercado de trabalho da RMPA apresentou um incremento de 18,1% no total de ocupados, o que equivaleu ao ingresso de 227 mil pessoas a essa condição de atividade. Porém, é preciso observar que, apesar desse desempenho, o crescimento no número de ocupados foi inferior ao crescimento da PEA (21,8%), à qual somaram-se, no mesmo período, 312 mil indivíduos (Tabela 3, p. 67).

Cumprido ressaltar que esse aumento da ocupação, além de ter sido inferior ao crescimento da oferta de trabalho, apresentou outro aspecto pouco virtuoso, qual seja, o incremento de formas mais precarizadas de inserção laboral. De fato, como exposto anteriormente, uma das conseqüências das mudanças ocorridas na esfera do trabalho, com o aprofundamento da reestruturação produtiva, foi a eliminação de milhares de postos de trabalho, principalmente, assalariados regulamentados no setor industrial. Assim, faz-se pertinente observar as mudanças no perfil da ocupação no período considerado.

Analisando-se os dados de ocupação da PED-RMPA a partir dos setores de atividade econômica, verificou-se que a indústria de transformação – considerado o segundo setor em magnitude e no qual, via de regra, encontra-se maior proporção de postos de trabalho formalizados – sofreu uma retração significativa ao longo da década de 90. A análise da Tabela 7 revela que as maiores perdas de postos de trabalho nesse setor se deram durante o período de intensificação da reestruturação industrial no estado – 1993/1998 – período no qual foram suprimidos 54 mil postos de trabalho. Já o período 1999-2001 foi marcado por

⁴⁰ Conforme a metodologia da PED-RMPA, são considerados ocupados os indivíduos que: a) possuem trabalho remunerado exercido com regularidade; b) possuem trabalho remunerado exercido de forma irregular, mas sem procura de trabalho diferente do atual, excluindo-se as pessoas que não tendo procura, exerceram algum trabalho de forma excepcional nos últimos sete dias; c) possuem trabalho não remunerado de ajuda em negócios de parentes ou remunerado em espécie ou benefício, sem procura de trabalho (Informe PED, ano 10, janeiro/02).

uma leve recuperação dos níveis de ocupação nesse setor a partir da geração de 38 mil novos postos de trabalho. Este desempenho, porém, não conseguiu abarcar o contingente de desempregados desse setor, pois o número de postos criados foi bastante inferior ao de postos suprimidos.

Em contrapartida, o setor serviços foi responsável pela geração de 167 mil dos 227 mil postos abertos no mercado de trabalho metropolitano no período 1993-2001, seguido pelo setor comércio (36 mil), depois pelo setor serviços domésticos (31 mil) e pelo da construção civil (5 mil).

Tabela 7 – Estimativa do número de ocupados, por setor de atividade econômica, na RMPA – 1993/2001

Setores	Anos									Postos gerados ou 2001/1993 reduzidos em 1000	
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001		
TOTAL	1.254	1.251	1.292	1.266	1.272	1.325	1.349	1.436	1.481	227	18,1
Indústria de Transformação	304	295	283	268	252	250	256	284	294	(-)10	-3,3
Serviços	588	593	607	613	627	662	678	730	755	167	28,4
Comércio	204	199	220	211	215	223	228	230	240	36	17,6
Construção Civil	74	74	83	76	80	82	78	77	79	5	6,7
Serviços Domésticos	76	84	92	92	92	101	103	108	107	31	40,8

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

Este movimento refletiu diretamente sobre a queda do emprego formal, pois os setores que mais geraram ocupação – serviços e comércio – têm por características a flexibilização das relações de trabalho, sendo comum a existência de vínculos não legalizados como o trabalho parcial ou temporário. Isto sugere que o aumento da ocupação na RMPA veio acompanhado da precarização e da perda de qualidade das ocupações. De fato, no período 1993-2001, dos 227 mil postos gerados, apenas 18,9% (43 mil) foram empregos assalariados formalizados (GARCIA e WILTGEN, 2002, p.33).

O perfil dos ocupados na RMPA também sofreu alterações. Conforme os dados da PED-RMPA, algumas características têm sido mais valorizadas para a permanência dos trabalhadores no mercado, comparativamente a outras. No período 1993-2001, a proporção de homens no contingente de ocupados manteve-se sempre superior à das mulheres, embora a participação desse último segmento tenha crescido ao longo da série, passando de 39,8% em 1993 para 42,8% em 2002 (Tabela 8).

Com relação à idade, observou-se que a única faixa etária que apresentou crescimento com relação à ocupação foi a de 40 anos ou mais, cuja proporção passou de 32,2% para 39,7%. Essa faixa etária também foi a que mais cresceu no conjunto da PEA passando de 30,1% em 1993 para 37,2% em 2001. Cumpre ressaltar, no entanto, que a intensidade com que cresceu a participação desse segmento de trabalhadores no conjunto da PEA foi superior ao crescimento de sua participação no contingente de ocupados, o que explica o fato de a taxa de desemprego dos indivíduos com 40 anos ou mais ter sido a que mais aumentou no período analisado. Por sua vez, a proporção das demais faixas etárias, no contingente de ocupados, caiu, conforme pode ser observado na Tabela 8, acompanhando a tendência observada para o conjunto da PEA metropolitana.

Tabela 8 - Distribuição percentual dos ocupados, segundo as características adscritas e a escolaridade, na RMPA – 1993/2001

Características adscritas	Anos								
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Masculino	60,2	60,4	59,6	59,2	59,4	58,7	57,4	56,9	57,2
Feminino	39,8	39,6	40,4	40,8	40,6	41,3	42,6	43,1	42,8
Idade	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
10 a 17 anos	5,5	4,9	5,0	4,3	3,5	3,6	3,4	3,4	3,0
18 a 24 anos	18,1	17,8	17,7	17,7	17,2	18,0	18,0	18,2	18,0
25 a 39 anos	44,2	43,8	43,1	42,6	43,7	42,4	40,4	39,1	39,3
40 anos e mais	32,2	33,5	34,2	35,4	35,6	36,0	38,2	39,3	39,7
Cor	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Branca	87,4	87,9	86,8	87,9	86,5	88,2	89,4	89,3	88,9
Não branca	12,6	12,1	13,2	12,1	13,5	11,8	10,6	10,7	11,1
Escolaridade	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Analfabeto	2,6	2,5	2,5	2,0	1,5	1,5	1,5	1,6	1,3
Ens. fundamental incompleto ¹	46,6	46,2	46,1	43,3	40,3	38,7	39,0	37,1	36,3
Ens. fundamental completo ²	19,8	19,7	20,4	21,1	22,2	21,2	20,8	20,4	20,4
Ens. médio completo ³	21,8	22,5	22,7	24,1	25,7	28,1	28,1	29,3	30,7
Ens. superior completo	9,2	9,1	8,3	9,5	10,3	10,5	10,6	11,6	11,3

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: (1) Inclui alfabetizados sem escolarização; (2) inclui fundamental completo e médio incompleto; (3) inclui médio completo e superior incompleto.

Com relação à cor, pode-se afirmar, segundo a Tabela 8, que a proporção de indivíduos ocupados de cor branca, na RMPA, manteve-se superior a 86% ao longo de toda a série, enquanto a dos não-brancos atingiu, no máximo, 13,5%. Em que pese os dados da PED terem demonstrado que houve um aumento da ocupação na região, a proporção de não brancos, no contingente de ocupados, diminuiu ao longo do período analisado. Esse dado revela que o segmento não-

branco tem logrado um desempenho menos favorável no sentido de inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

A escolaridade também é um importante elemento capaz de influenciar na ocupação. Nesse sentido, verifica-se que as proporções de ocupados com níveis de ensino médio e superior completo foram as que mais cresceram entre 1993 e 2001; passando no primeiro caso de 21,8% para 30,7% e de 9,2% para 11,3% no segundo. Em contrapartida, o percentual de ocupados com ensino fundamental incompleto diminuiu passando de 46,6% em 1993 para 36,3% em 2001 (Tabela 8).

Cabe destacar que a distribuição da ocupação segundo a escolaridade responde às transformações na oferta de trabalho no mercado da RMPA. Assim, a elevação da proporção de indivíduos mais escolarizados no contingente de ocupados acompanhou as tendências observadas para o conjunto da PEA. Pode-se afirmar, então, conforme Jornada, Sobrinho e Sternberg (2000), que a disponibilidade de uma mão-de-obra mais escolarizada acentuou um processo de seleção espúrio no mercado de trabalho, por intermédio do qual as empresas têm privilegiado a contratação de indivíduos mais escolarizados em detrimento daqueles menos escolarizados. Um indicativo dessa afirmação, como visto na seção anterior, é que a taxa de desemprego tem sido maior para esse último segmento.

Ao se analisar o perfil dos ocupados segundo o setor de atividade econômica⁴¹ constata-se que os indivíduos do sexo masculino – majoritários na PEA – apresentaram, ao longo da série, maior participação entre os ocupados. Na Tabela 9 verifica-se que dos três principais setores, o de serviços era, no ano de 2001, aquele com melhor distribuição entre sexos (44,1% de mulheres e 55,9% de homens), enquanto o setor indústria caracterizou-se pela predominância masculina ao longo de toda a série analisada, tendo esse segmento atingido, no ano de 2001 o percentual de 66,9% da força de trabalho empregada nesse setor, contra 33,1% do segmento feminino.

⁴¹ Cumpre salientar que a PED trabalha com cinco grandes setores econômicos, quais sejam, em ordem de importância: serviços, indústria, comércio, emprego doméstico e construção civil. Para a análise de ocupação considerou-se apenas os três primeiros setores por serem esses os que congregam o maior número de ocupados ao longo da série. Além disso, cumpre ressaltar que, por tratar-se de uma pesquisa amostral, a PED impõe alguns limites à abertura de algumas categorias como, por exemplo, o perfil da ocupação nos outros dois setores de atividade, pois os mesmos, em alguns anos não comportaram desagregação para as categorias em análise.

Tabela 9 – Distribuição percentual dos ocupados por setor de atividade, sexo e idade, na RMPA, 1993-2001.

Indicadores	Anos								
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Indústria									
Masculino	65,8	68,1	68,2	68,5	70,3	69,4	68,2	67,0	66,9
Feminino	34,2	31,9	31,8	31,5	29,7	30,6	31,8	33,0	33,1
De 10 a 17	7,2	6,3	5,4	4,9	3,9	4,0	3,7	3,9	3,7
De 18 a 24	21,5	20,0	20,0	20,1	19,0	20,2	19,8	22,6	21,3
De 25 a 39	45,4	45,8	46,2	44,6	46,3	47,3	45,6	41,6	44,3
De 40 e mais	25,9	27,9	28,4	30,4	30,8	28,5	30,9	31,9	30,7
Comércio									
Masculino	61,8	62,1	60,2	60,1	59,6	59,4	58,7	58,2	58,8
Feminino	38,2	37,9	39,8	39,9	40,4	40,6	41,3	41,8	41,2
De 10 a 17	7,8	7,3	7,4	5,8	5,3	5,5	4,8	5,0	4,4
De 18 a 24	23,4	24,1	22,9	23,4	20,8	22,9	23,1	23,2	23,9
De 25 a 39	41,4	40,8	41,1	41,2	42,8	39,6	37,9	37,9	38,0
De 40 e mais	27,4	27,8	28,6	29,6	31,1	32,0	34,2	33,9	33,7
Serviços									
Masculino	58,9	59,3	58,4	58,4	58,1	57,7	56,2	55,9	55,9
Feminino	41,1	40,7	41,6	41,6	41,9	42,3	43,8	44,1	44,1
De 10 a 17	3,6	3,4	3,7	3,2	2,6	2,8	2,9	2,6	2,3
De 18 a 24	15,5	15,4	16,1	15,9	16,2	17,0	16,8	16,6	16,7
De 25 a 39	45,1	44,8	43,0	42,7	43,8	42,4	40,0	39,6	38,7
De 40 e mais	35,8	36,4	37,2	38,2	37,4	37,8	40,3	41,2	42,3

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

Os dados relativos ao perfil etário dos ocupados demonstram que os indivíduos pertencentes às faixas etárias mais elevadas – acima de 25 anos – possuem uma inserção mais estável no mercado de trabalho, comparativamente aos mais jovens, independentemente do setor de atividade a que estejam ligados.

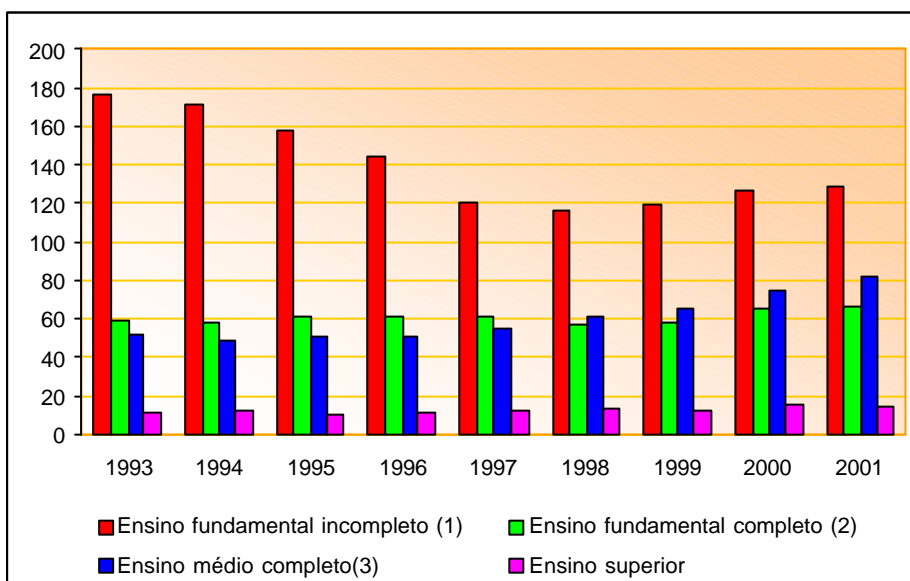
Considerando apenas o setor da indústria, verifica-se que o perfil do trabalhador ocupado nesse setor tende a privilegiar indivíduos do sexo masculino e com idade entre 25 e 39 anos em detrimento das mulheres e das pessoas mais jovens.

Com relação à escolaridade, os dados mostram que parece haver uma tendência geral de elevação do nível de escolaridade entre os ocupados, pois, nos três principais setores analisados, verificou-se um decréscimo no percentual dos indivíduos com ensino fundamental incompleto e uma elevação dos percentuais referentes ao ensino fundamental completo e ensino médio completo (ANEXO G).

O Gráfico 4 mostra a evolução da participação dos ocupados no setor industrial, conforme a escolaridade, ao longo do período 1993-2001. Esse setor foi o

mais atingido pelo processo de reestruturação produtiva e, para poder competir, introduziu uma série de novos requisitos relativos à qualidade e à produtividade, modificando as exigências para a contratação e/ou manutenção dos trabalhadores, dentre as quais a posse de maior escolaridade, nos níveis de ensino fundamental ou médio completo, passou a figurar como um elemento estratégico.

Gráfico 4 - Estimativa do número de ocupados no setor industrial, por escolaridade, na RMPA, 1993-2001



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.
 (1) Inclui alfabetizados sem escolarização. (2) Inclui fundamental completo e médio incompleto.
 (3) Inclui médio completo e superior incompleto

Conforme os dados da PED-RMPA, houve um crescimento de 60,8% no contingente de indivíduos ocupados no setor industrial com ensino médio completo e de 11,9% no de indivíduos com ensino fundamental completo. Já, os ocupados com ensino fundamental incompleto diminuíram sua participação em 27,1% entre o contingente de ocupados no setor industrial (ANEXO H).

De forma resumida, pode-se afirmar que, no período 1993-2001, destacaram-se como principais movimentos observados para o mercado de trabalho da RMPA, o crescimento do desemprego e a expressiva redução do emprego industrial, aumentando a representatividade do setor de serviços na absorção da força de trabalho. Concomitantemente, o emprego formal apresentou uma queda significativa ao longo do período, dando lugar ao crescimento de formas de inserção caracterizadas pela precarização – assalariamento não regulamentado e vínculos não assalariados.

Com relação ao perfil da força de trabalho, se observou uma “feminização” da PEA e uma redistribuição etária, no âmbito da mesma, marcada pela elevação da presença de indivíduos com 40 anos ou mais. Esses indivíduos foram os que lograram um melhor desempenho dentre o contingente dos ocupados. No entanto, a intensidade do crescimento da participação dos trabalhadores com 40 anos e mais, no referido contingente, se apresentou inferior a do aumento de sua presença na PEA, ampliando, em maior medida, sua taxa de desemprego comparativamente às demais faixas etárias.

O acirramento do desemprego na RMPA também trouxe conseqüências para a inserção dos trabalhadores no que diz respeito à cor. Essa característica, historicamente tem atuado como um fator discriminatório, reduzindo as chances de inserção produtiva dos trabalhadores não brancos. Esses, ao longo do período 1993-2001, tiveram sua presença reduzida no contingente de ocupados.

Por fim, cabe destacar a elevação da presença de indivíduos com maior escolaridade – ensino fundamental, médio e superior completo – no conjunto da PEA metropolitana a qual contribuiu para que esse segmento se fizesse presente, em maior proporção, tanto entre o contingente de ocupados como de desempregados. No entanto, a análise da taxa de desemprego demonstrou que a escolaridade tem se constituído em um elemento diferenciador das chances de inserção ou de permanência dos indivíduos no mercado de trabalho, sendo tanto maior quanto menor for o nível de escolaridade detido pelos trabalhadores.

Tendo presente esse cenário, no qual figuram os egressos do PI, o próximo capítulo será dedicado à análise das entrevistas com os mesmos, buscando apreender os principais aspectos relacionados à mudança ou permanência da condição de atividade deles, no período posterior ao PI.

4 OS EGRESSOS DO PROGRAMA INTEGRAR E O MERCADO DE TRABALHO

4.1 A seleção dos entrevistados

Para seleção dos entrevistados utilizou-se um banco de dados fornecido pela CNM/CUT-RS. A partir dele, foi selecionada uma amostra não probabilística por cotas, na qual procurou-se estratificar a população de egressos, segundo os objetivos da pesquisa, buscando homogeneizá-la segundo dois critérios principais. Em primeiro lugar, se considerou apenas os egressos do PI que obtiveram a certificação em nível de ensino fundamental na modalidade de Curso Regular, em Porto Alegre e na RMPA, no final dos três primeiros anos de implantação do Programa no Estado – 1998, 1999 e 2000 – cujos cadastros estavam disponíveis em 2001, quando se realizou o contato com a CNM/CUT. Não foi possível, no entanto, obter uma equivalência no número de entrevistados para os três anos referidos, devido, principalmente, a dificuldades na localização daqueles egressos formados nos anos de 1998 e 1999, seja por conta de endereços incompletos constantes no cadastro, seja por mudança de residência dos indivíduos. À medida que não eram encontrados, optou-se pela substituição desses egressos, por outros formados em 2000⁴².

Dessa forma, a pesquisa contou com um egresso formado em 1998 e outros dois formados em 1999, sendo os outros 18, concluintes do ano de 2000. É importante ressaltar, porém, que a maioria desses últimos, ingressaram no PI ainda no ano de 1998, permanecendo vinculados ao mesmo por cerca de dois anos⁴³. A demora na conclusão do curso ocorreu devido a problemas na liberação das verbas por ocasião da troca de governo em 1999.

⁴² Houve especial dificuldade na localização daqueles egressos formados no ano de 1998, pois eles se inscreveram no PI ainda no final de 1997. Dessa forma, como as entrevistas foram realizadas no final de 2001, portanto, quatro anos após a inscrição, as falhas do cadastro foram mais recorrentes. Para o ano de 1999, além do fato do número de alunos formados ter sido menor, também foi alta a inconsistência das informações constantes no cadastro, no momento da localização dos egressos.

⁴³ Apesar de terem se matriculado no ano de 1998 a localização desses egressos foi facilitada devido à atualização de seus dados cadastrais, a qual foi realizada pela CNM/CUT no ano de 2000. Estes alunos demoraram um tempo maior do que o normal – 11 meses – para se formarem em função de uma interrupção no PI, por ocasião da mudança do governo estadual em 1999. Dessa forma, não frequentaram as aulas por cerca de seis meses, até que se renegociasse as verbas para a continuação do Programa.

Os cadastros de egressos formados nos anos de 1998, 1999 e 2000, possuíam os seguintes totais: 251, 44 e 260, respectivamente, o que representava um universo de 555 egressos formados em Porto Alegre e RMPA, correspondentes a 54,4% do total de 1019 egressos formados pelo PI em nível de ensino fundamental no Estado do RS no período analisado⁴⁴.

Como segundo critério, do universo referido acima, foram considerados somente os egressos que declararam na ficha de inscrição ter uma ocupação principal ou uma última ocupação, no caso de desempregados e autônomos, no setor industrial. Optou-se por selecionar egressos oriundos desse setor em função do mesmo ter sido pioneiro na implantação de inovações tecnológicas, responsáveis, em grande medida, pela alteração dos requisitos de qualificação demandados aos trabalhadores, e por uma expressiva eliminação de postos de trabalho ao longo da década de 90. Além disso, cumpre ressaltar, conforme exposto no Capítulo II, que a idéia inicial do PI objetivava abranger a categoria dos metalúrgicos desempregados em função de inovações tecnológicas introduzidas na indústria, sendo que o Programa desenvolvia-se em um ambiente no qual predominavam tanto instrutores quanto conteúdos profissionais ligados ao gênero metalúrgico. Dessa forma, torna-se relevante analisar se a elevação da escolaridade e o aperfeiçoamento da qualificação técnica, operacionalizados por meio do PI, em seus três anos iniciais, além da experiência de trabalho e das características adscritas dos egressos, contribuíram para que eles se reinserissem ou permanecessem no setor industrial ou se favoreceram a inserção dos mesmos em outros setores de atividade.

Com base nos dois critérios expostos acima, os cadastros foram reduzidos aos seguintes totais: 185 egressos em 1998; 20 egressos em 1999 e 155 egressos no ano de 2000, totalizando um universo de 360 egressos. A partir deste, estipulou-se um total de 30 entrevistas, correspondente a 8,3% dos alunos formados com ocupação principal ou última ocupação no setor industrial, em Porto Alegre e RMPA nos três anos considerados.

⁴⁴ Como foram considerados apenas aqueles egressos formados no final de cada um dos anos em questão, pois esta era a informação existente no momento da obtenção do cadastro junto à CNM, os números aqui apresentados, para cada ano, são diferentes dos encontrados na Tabela 2 do Capítulo II, onde são apresentados os dados referentes ao total de 1.019 alunos formados até maio de 2001. A

As variáveis relacionadas para o cálculo de cotas, a partir das informações constantes na ficha de inscrição para o PI, foram condição de atividade do egresso, idade e sexo. As informações sobre a condição de atividade foram agrupadas em três categorias, conforme o Quadro abaixo:

Quadro 1 – Agrupamento da condição de atividade a partir da ficha de inscrição preenchida pelos egressos no momento da inscrição.

Condição de atividade	Correspondência na ficha de inscrição
Desempregados	desempregados; nunca trabalhou; procurando o 1º emprego; beneficiários do seguro-desemprego
Empregados	empregados assalariados com registro em carteira e empregados assalariados sem registro em carteira
Autônomos	trabalhador autônomo e trabalhador conta própria/ informal em 1998; trabalhador autônomo com registro/contribuição municipal e trabalhador autônomo sem registro e sem contribuição municipal em 1999 e 2000

FONTE: Quadro elaborado a partir das fichas de inscrição para o PI – CNM/CUT-RS.

O total de egressos obtidos, a partir dos cadastros, em cada condição de atividade encontra-se sintetizado na Tabela 10.

Tabela 10 – Egressos com última ocupação no setor industrial, segundo a condição de atividade agrupada.

Condição de atividade	Anos			Total
	1998	1999	2000	
Desempregados	22	3	52	77
Autônomos	10	2	13	25
Empregados	153	15	90	258
Total	185	20	155	360

FONTE: Tabela elaborada a partir do cadastro de egressos concluintes do PI – CNM/CUT-RS

Cruzando os dados de ocupação com a faixa etária, o sexo e a cor dos egressos, observa-se, conforme a Tabela 11, que, no momento da inscrição, a população em estudo constituía-se predominantemente por egressos empregados no setor industrial, com idade entre 25 e 39 anos, pertencentes ao sexo masculino e de cor branca.

diferença no número de formados em cada ano deve-se ao fato de que o PI possui uma estrutura modular a qual permite que haja mais de uma formatura ao longo do ano.

Tabela 11 – Egressos do PI com última ocupação no setor industrial, segundo as características adscritas.

Características	Anos					
	1998		1999		2000	
		%		%		%
Sexo	185	100,0	20	100,0	155	100,0
Masculino	152	82,2	17	85,0	116	74,8
Feminino	33	17,8	3	15,0	39	25,2
Idade	185	100,0	20	100,0	155	100,0
25 a 39 anos	142	76,8	17	85,0	111	71,6
40 anos ou mais	43	23,2	3	15,0	44	28,4
Cor	185	100,0	20	100,0	155	100,0
Branca	145	78,4	15	75,0	135	87,1
Não Branca	40	21,6	5	15,0	20	12,9

FONTE: Tabela elaborada a partir do cadastro de egressos concluintes do PI – CNM/CUT-RS

Com relação à variável sexo, é importante notar que a participação de homens no PI foi sempre superior a das mulheres, nos três anos considerados, dado compatível com a representação desse segmento no conjunto dos ocupados no gênero industrial metalúrgico na RMPA. De acordo com os dados da PED-RMPA, observa-se que as outras características adscritas e adquiridas dos egressos também se assemelham àquelas dos ocupados no gênero metalúrgico, ao longo do período 1993-2001: idade entre 25 e 39 anos, de cor branca e com escolaridade de ensino fundamental incompleto, ainda que a proporção de trabalhadores com ensino médio completo tenha se elevado significativamente a partir do ano de 1997 (Tabela 12).

Tabela 12 – Distribuição dos ocupados no gênero industrial metalúrgico, conforme as características adscritas e a escolaridade, na RMPA 1993-2001.

Características	Anos								
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Masculino	87,0	86,2	85,5	86,2	86,6	86,8	88,6	86,7	88,2
Feminino	13,0	13,8	14,5	13,8	13,4	13,2	11,4	13,3	11,8
Idade	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
10 a 17 anos	3,4	2,9	3,4	2,9	1,9	2,1	2,2	2,3	2,1
18 a 24 anos	18,0	15,7	17,1	16,5	16,1	16,8	17,4	18,9	16,8
25 a 39 anos	46,4	47,4	48,3	44,4	45,6	47,6	44,5	40,9	45,3
40 anos e mais	32,2	34,0	31,2	36,2	36,3	33,4	35,9	37,9	35,8
Cor	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Branca	89,5	89,6	89,0	91,4	90,1	89,2	92,8	89,2	91,3
Não branca	10,5	10,4	11,0	8,6	9,9	10,8	7,1	10,8	8,7
Escolaridade	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem escolaridade	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)
Fundamental Incompleto ⁽¹⁾	51,3	55,0	54,0	50,4	43,7	41,1	43,0	41,5	37,3
Fundamental Completo ⁽²⁾	24,3	22,1	23,3	25,3	28,4	27,3	24,0	24,7	25,5
Médio Completo ⁽³⁾	18,1	17,2	17,4	19,4	21,8	26,6	27,2	27,4	31,5
Superior Completo	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: (1) Inclui alfabetizados sem escolarização; (2) inclui fundamental completo e médio incompleto; (3) inclui médio completo e superior incompleto; (4) a amostra não comporta desagregação para esta categoria.

A partir do universo de 360 egressos, composto conforme os critérios de seleção expostos anteriormente, procedeu-se ao cálculo de uma amostra proporcional por cotas, segundo um cruzamento das variáveis idade e sexo ⁴⁵ para cada condição de atividade (APÊNDICES C, D, E) ⁴⁶. Multiplicando-se as caselas resultantes destes cruzamentos – em cada ano e condição de atividade – pelo percentual de 8,3, estipulado a partir do número de 30 entrevistas pretendidas – obteve-se, com base em arredondamentos, o número total de 56 egressos para serem entrevistados, entre os quais foram sorteados 30.

Problemas relativos à localização dos 30 indivíduos que deveriam ser entrevistados foram resolvidos através da substituição dos mesmos, de forma intencional, por outros, escolhidos entre os 26 egressos restantes na amostra, respeitando as características de sexo, idade e, quando possível, o local de moradia daqueles egressos. A dificuldade de localização dos egressos e a confluência das

⁴⁵ A variável cor não foi utilizada para o cálculo das cotas devido ao fato de que o número de entrevistas pretendidas era baixo. A utilização adicional desse critério de estratificação resultaria em números inferiores a um entrevistado por casela.

⁴⁶ Os procedimentos relativos à seleção dos entrevistados foram realizados com o auxílio do Programa SPSS – Statistic Package for Social Science.

informações obtidas a partir da vigésima entrevista, no entanto, foram cruciais para redefinir a quantidade de entrevistas realizadas de 30 para 21, aceitando-se, por um lado, os limites colocados pelo método de pesquisa não estandardizado e preservando-se, por outro lado, a qualidade das informações obtidas em uma situação de pesquisa qualitativa, a qual começou a revelar seu ponto de saturação próximo a vigésima entrevista (GHIGLIONE e MATALON, 1997).

Nesta perspectiva, foram entrevistados 21 egressos, os quais, conforme a Tabela 13, acompanharam as tendências demográficas observadas para o universo dos 360 egressos considerados para a seleção (Tabela 11): maior presença de homens, com idade entre 25 e 39 anos e de cor branca.

Tabela 13 – Características adscritas dos egressos entrevistados, segundo a condição de atividade no momento da inscrição para o PI.

Características	Ocupados	Desempregados	TOTAL
Sexo			
Masculino	7	7	14
Feminino	1	6	7
TOTAL	8	13	21
Idade			
25 a 39 anos	4	8	12
40 anos ou mais	4	5	9
TOTAL	8	13	21
Cor			
Branca	6	10	16
Não Branca	2	3	5
TOTAL	8	13	21

FONTE: Tabela elaborada a partir dos roteiros de entrevista com os egressos do PI.

Nas próximas seções, serão analisadas as informações provenientes das entrevistas junto aos egressos selecionados, a fim de alcançar os **objetivos específicos** propostos nessa dissertação, quais sejam: 1) identificar a condição de atividade dos egressos no período anterior ao PI; 2) identificar a condição de atividade dos egressos no período posterior ao PI, analisando a interferência das características adquiridas e adscritas na inserção, reinserção ou permanência dos mesmos no mercado de trabalho.

4.2 Apontamentos sobre a condição de atividade dos egressos no período anterior ao PI

Nessa seção se busca identificar a condição de atividade dos egressos no período anterior à participação dos mesmos no PI, tendo em vista analisar a interferência da qualificação profissional na mudança ou permanência dessa condição de atividade, no período posterior ao PI. Observou-se que, dos 21 egressos entrevistados, 13 se declararam desempregados no momento da inscrição para o PI, enquanto oito estavam ocupados. Nas duas subseções seguintes, busca-se analisar a situação desses egressos antes do PI, conforme sua condição de atividade.

4.2.1 Egressos desempregados

Dos 13 egressos desempregados no período anterior ao PI, sete tiveram uma última experiência de trabalho ligada à metalurgia, enquanto os outros seis foram vinculados a outros gêneros pertencentes ao setor da indústria de transformação⁴⁷, conforme o Quadro 2.

⁴⁷ A PED-RMPA se baseia no IBGE para classificar os setores e gêneros da atividade econômica. A partir dessa classificação, considera que a indústria de transformação é composta pelos seguintes gêneros ou sub setores: metalúrgica; mecânica; material elétrico-eletrônico e material de transporte; mobiliário e produtos de madeira; papel, papelão e cortiça; artefatos de borracha; química e plásticos; farmacêutica; perfumaria, sabões e velas; têxtil; vestuário e artefatos de tecidos; calçados; alimentação; gráficas; vidros, cristais, espelhos, cerâmicas; materiais de construção, artesanato; outras indústrias de transformação.

Quadro 2 – Egressos desempregados no período anterior ao PI, segundo o último gênero industrial a que se vincularam e as funções que desempenharam.

Egressos	Gêneros de atividade industrial antes do PI	Funções desempenhadas
1	Metalurgia	operadora de máquinas
2	Metalurgia - reparação de veículos Química – Fabricação de banheiras de hidromassagem	reparador de veículos supervisor da área de produção microempresário
3	Metalurgia	eletricista
4	Metalurgia	torneiro mecânico
5	Metalurgia	preseiro fornheiro matrizeiro
6	Metalurgia	torneiro mecânico
7	Metalurgia	polidor
8	Vidros, cristais e cerâmicas – Fábrica de lentes de contato	auxiliar de produção auditora de qualidade analista de qualidade
9	Calçadista	modelista inspetora de qualidade
10	Calçadista	Costureira
11	Plásticos – embalagens	auxiliar de fábrica operador de tarimbadeira supervisor
12	Perfumaria	auxiliar de produção
13	Alimentação	auxiliar de produção

FONTE: Quadro elaborado a partir dos roteiros de entrevista com os egressos do PI.

Cumprе ressaltar que entre esses 13 egressos, com exceção daqueles identificados com os números 1, 11, 12 e 13, que tiveram uma experiência de trabalho no setor industrial por um curto período de tempo, nove declararam que estiveram ligados a esse setor, desempenhando funções semelhantes, por um período superior a 10 anos, tendo já trabalhado em várias empresas.

A análise das entrevistas revelou que a elevação da escolaridade com o objetivo de aumentar as chances de concorrência no mercado de trabalho, se constituiu na principal expectativa dos egressos desempregados ao procurarem o PI. De imediato, cabe chamar atenção para o fato de que essa dimensão da qualificação profissional foi apresentada como uma preocupação central pelo conjunto dos trabalhadores entrevistados, conforme será exposto ao longo do presente capítulo. Retornando, então, aos egressos desempregados, estes alegaram que sem o ensino fundamental completo, ao se candidatarem a uma vaga no seu setor de origem – indústria – eram automaticamente excluídos, como pode ser apreendido nos relatos abaixo:

[...] O que levou eu chegar até o Integrar? Necessidade que a gente precisava de ter estudo. A empresa mesmo que eu tava trabalhando antes,

exigia ter o primeiro grau. E nas outras empresas a gente ouvia falar que sem o primeiro grau não conseguiria. E mesmo... Foi a realidade. Que quando eu comecei a procurar serviço, depois que tava desempregado, todas as empresas que eu fui exigiam o primeiro grau [...] (Egresso nº 5, PI/Sapiranga).

[...] Precisava ter o primeiro grau... quer dizer, quando eu me formei, eu estava nas firmas e não era tão necessário. Mas depois, passando os anos, é que começou a ser exigido o primeiro grau. Antes só o curso do SENAI já bastava, mas com o passar dos anos, do tempo, passou a ser exigido, pra pegar o trabalho, no mínimo o primeiro grau [...] Foi aí que eu me toquei, porque eu não tinha o primeiro grau antes, eu tinha até a oitava série, mas não tinha terminado. Tinha a oitava incompleta, eu não tinha terminado. Foi aí que eu soube do curso do Integrar através de folhetos dos metalúrgicos, porque o sindicato ia largando folhetos. Aí, através desses folhetos eu me flagrei, então...vamos lá, vamos à luta! Se é pra gente melhorar e poder concorrer tem que ter o primeiro grau, então vamos atrás do primeiro grau! (Egresso nº 4, PI/2000-Porto Alegre).

Esses dois egressos se desempregaram da indústria no ano de 1999, ano esse marcado pela elevação das taxas de desemprego na RMPA. Além disso, nesse momento, conforme constatado por vários estudos de caso⁴⁸, a indústria já havia começado a alterar suas exigências com relação aos requisitos de qualificação dos trabalhadores. De fato, esses 13 egressos declararam que até metade dos anos 90 os empregadores não costumavam exigir escolaridade para o ingresso no setor industrial, afirmando que haviam conseguido se reinserir ou permanecer nesse setor, ao longo de suas trajetórias profissionais, por intermédio da experiência adquirida em uma determinada função e da qualificação técnica obtida a partir de cursos profissionalizantes:

A minha atividade sempre foi em metalúrgica, Eu me formei no ano de 1981, em torneiro mecânico e de lá pra cá eu sempre fui metalúrgico. Me formei em um curso equivalente ao do SENAI, como se fosse um centro de treinamento, o João Callado, e a partir dali eu comecei a minha vida, eu posso dizer que até 1999 eu sempre trabalhei como torneiro mecânico em firmas da área de metalúrgica (Egresso nº 4, PI/2000-Porto Alegre).

A minha área sempre foi a área calçadista. Eu não sei fazer outra coisa Assim, quer dizer, saber fazer eu sei fazer várias, mas eu não tenho prática, porque eu já tenho muita experiência, trabalho há dezessete anos na área calçadista e isso sempre era valorizado pelas firmas onde eu procurei emprego (Egresso nº 9, PI/2000-Novo Hamburgo).

Conforme o Quadro 3, dos 13 egressos considerados, sete declararam ter realizado cursos de qualificação profissional relacionados à atividade exercida no

⁴⁸ A menção a esses estudos de caso foi realizada no Capítulo I e na primeira parte do Capítulo III dessa dissertação.

período anterior ao PI, enquanto seis não os fizeram – egressos identificados com os números 1, 5, 7, 10, 12 e 13 no Quadro 2.

Quadro 3 – Cursos técnicos realizados pelos egressos desempregados no período anterior ao PI

Cursos		
Egressos	Relacionados às atividades desempenhadas pelos egressos	Local
2	Primeiros Socorros no Trabalho	SESI
	CIPA	SESI
	Ensino Correto de um trabalho	SENAI
	Informática: Windows básico - Access, Word e Excel	SENAC
	Relações Humanas, Treinamento e Liderança para Supervisores	Consultor Sócio-Tecnologia Organizacional
	Gestão e Planejamento Empresarial	SEBRAE / SMIC
	Trabalho e Economia Solidária	STCAS / Ufrgs
	Brasil Empreendedor	SEBRAE
	Plano de Negócios	Ceape - Ana Terra
3	Eletrônica básica	SENAI
4	Torneiro Mecânico	Centro de Treinamento João Callado
6	Cálculo Técnico	Colégio Mesquita
	Desenho mecânico	SENAI
	Qualidade e Produtividade	Empresa
8	ISO 9001/9002	Empresa
9	Qualidade e Produtividade	Empresa
11	Chefia e liderança de equipe	SENAC
	Não relacionados às atividades desempenhadas pelos egressos	Local
9	Datilografia	Particular
	Auxiliar de escritório	Particular
	Auxiliar administrativo	Qualificar/RS
	Recepcionista hospitalar	Qualificar/RS

FONTE: Quadro elaborado a partir dos roteiros de entrevista com os egressos do PI.

A observação do quadro revela que apenas os egressos identificados com os números 3, 4 e 6 realizaram cursos técnicos específicos para a execução de suas atividades, enquanto os demais fizeram cursos, no âmbito da empresa ou de instituições formais, relacionados à qualidade e à segurança do trabalho e cursos de caráter associativo e auto-gestionário. Esse dado indica que a maioria dos egressos desempregados antes do PI, incluindo aqueles seis que não realizaram cursos, desenvolveu seus conhecimentos técnico-operacionais mediante a experiência profissional adquirida em uma ou mais empresas pelas quais passaram. Essa experiência, no entanto, em sua busca por uma vaga no mercado de trabalho, segundo os egressos, não estava sendo tão valorizada pelos empregadores como em períodos anteriores.

Quando perguntados sobre os motivos da saída do último emprego antes do PI, a influência do processo de reestruturação industrial e das novas formas de contratação e de subcontratação surgidas no bojo do mesmo ficou evidente. Os

depoimentos correspondentes, respectivamente, aos egressos de número 3 e 4 são esclarecedores nesse sentido:

Fui demitido porque o nosso setor fracassou. Terminou. Acabou mesmo. A parte elétrica que antes eles faziam, agora eles não fazem mais. Agora eles contratam, eles terceirizaram a montagem de quadro da obra, eles terceirizaram tudo. Então eles têm lá um engenheiro e um fiscal de obras e só. Dispensaram todo o pessoal do setor de quadros no qual eu trabalhava. Eles estavam fazendo também uma reengenharia, inclusive eu participei do 5S e de vários outros cursos (Egresso nº 3, PI/2000-Porto Alegre).

Foi demissão. As duas últimas empresas que eu trabalhei, resolveram terceirizar os serviços delas, então, dispensaram o pessoal. Pra empresa é mais vantajoso terceirizar do que manter os empregados. Terceirizaram inclusive o serviço que eu fazia lá, o de torneiro mecânico (Egresso nº 4, PI/2000-Porto Alegre).

Os novos requisitos de escolaridade exigidos pelas empresas, também foram apontados pelos egressos como uma das razões que influenciaram em suas demissões:

Eu era supervisor, fui demitido, por que faltava estudo e aí o meu salário ficou alto e eles acharam gente que já tinha estudo e aceitava ganhar menos do que eu ganhava. Aí eu tive que sair e voltar a correr atrás dos estudos (Egresso nº 11, PI/2000-Gravataí).

Antes, não exigia primeiro grau. Agora, eles exigem o segundo grau pra fazer a mesma função que eu fazia sem o primeiro grau, porque antes valia muito mais a experiência pra trabalhar com calçados. (Egressa nº 9, PI/2000-Novo Hamburgo).

Conforme o exposto nessa seção, os egressos que se encontravam desempregados antes do PI procuraram o mesmo tendo como expectativa a elevação de seus níveis de escolaridade para poderem concorrer por uma vaga no mercado de trabalho, haja vista que, com a experiência profissional e a qualificação técnica, estavam encontrando dificuldades para se reinserir. Cabe ressaltar que esses egressos fazem parte do grupo de trabalhadores que foi diretamente atingido pelo conjunto de transformações ocorrido na esfera do trabalho industrial, ao longo da década de 90, o qual alterou a estrutura, o conteúdo e os requisitos das ocupações.

4.2.2 Egressos ocupados

Os oito egressos ocupados antes do PI declararam que trabalhavam no gênero industrial metalúrgico, sendo que entre as funções desempenhadas pelos mesmos, se encontravam algumas consideradas qualificadas, como ferramenteiro, eletricitista e torneiro mecânico, conforme o Quadro 4.

Quadro 4 – Egressos ocupados no período anterior ao PI, segundo o gênero de atividade industrial, a função desempenhada e a posição na ocupação.

Egressos	Gênero de atividade industrial antes do PI	Funções desempenhadas	Posição na ocupação
14	Metalurgia	Ferramenteiro Polidor Ajustador mecânico	Assalariado com registro
15	Metalurgia	Operadora de máquinas	Assalariada com registro
16	Metalurgia	Ferramenteiro	Assalariado com registro
17	Metalurgia	Eletricista de montagem e manutenção	Assalariado com registro
18	Metalurgia	Operador de máquinas	Assalariado sem registro
19	Metalurgia	Ajudante de produção	Assalariado com registro
20	Metalurgia	Ajustador mecânico Torneiro mecânico	Assalariado com registro
21	Metalurgia	Operador de célula de manufatura	Assalariado com registro

FONTE: Quadro elaborado a partir dos roteiros de entrevista com os egressos do PI.

Predominou entre esses egressos o vínculo empregatício legalizado, pois sete deles se encontravam na condição de assalariados com registro em carteira, enquanto apenas um afirmou trabalhar regularmente para a mesma empresa sem carteira de trabalho assinada.

À semelhança do que foi constatado entre a maioria dos desempregados, os egressos ocupados relataram possuir ampla experiência de trabalho no setor industrial, sendo que alguns deles começaram a trabalhar como metalúrgicos ainda muito jovens, tendo aprendido a profissão no próprio local de trabalho: “Eu trabalhei em metalurgia desde os 14 anos de idade, em várias firmas. Sempre trabalhei no setor de forjaria como ferramenteiro, polidor, ajustador...” (Egresso nº 14, PI/2000-Canoas).

Ressalte-se que todos esses oito egressos se encontravam ocupados por um período não inferior a quatro anos, sendo que três deles, correspondentes aos números 16, 17 e 21 do Quadro 4, tinham, respectivamente, 19, 14 e 11 anos de trabalho em uma mesma empresa localizada no município de Gravataí, a qual será chamada, no relato dos entrevistados, por empresa Empresa Y:

Na Empresa Y eu fui *office boy*... Eu fui servente. Naquele tempo era conhecido como servente, mas era tipo um *office boy*. Depois, eu fui encaixotador, lá dentro dessa mesma empresa... Apartador e depois fui conferente de material. Quando eu fiz o cursinho do SENAI daí eu fui pra ferramentaria, onde eu trabalhei de operador de serra fita, retificador e... meio oficial ferramenteiro. Depois, fui pra ferramenteiro, que é uma função que tu tem que entender mais, porque tem que fazer ferramentas e tudo o mais (Egresso nº 16, PI/2000-Porto Alegre).

Antes de entrar pra a Empresa Y, onde eu já tô há 14 anos, eu trabalhei sete anos e oito meses numa empresa e mais três em outra empresa ligada à construção civil, como ajudante. Lá eu fui adquirindo conhecimentos, passei a meio-oficial e depois passei a eletricista profissional. Mas depois, quando eu fui pra a Empresa Y eu tive que fazer SENAI, porque a indústria requer mais um pouco. A construção civil não é tão necessário tu ter curso, mas na indústria tu tem que ter curso porque são vários tipos de máquinas. E cada dia que passa, entra equipamentos diferentes, equipamentos sofisticados que, às vezes os próprios técnicos não têm o conhecimento necessário [...] (Egresso nº 17, PI/1999-Porto Alegre).

Eu entrei na Empresa Y há 11 anos, como operador de máquina especializado, depois de fazer o curso do SENAI e estou lá até hoje (Egresso nº 21, PI/2000-Porto Alegre).

A realização de cursos de qualificação técnica, especialmente aqueles oferecidos pelo SENAI, no período anterior ao PI, foi percebida pelos egressos como um elemento decisivo para a inserção ou reinserção na indústria conforme se observa no depoimento dos três egressos acima e também no do egresso 20:

Eu sempre trabalhei [...] Eu nunca tive dificuldade, assim, pra arrumar emprego, porque eu fiz SENAI. [...] quando eu tava no quartel, eu fiz um curso profissionalizante no SENAI, era o curso de tornearia. Então, eu nunca tive dificuldade pra arrumar emprego, porque as firmas valorizavam o curso do SENAI (Egresso nº 20, PI/1998-Porto Alegre).

No Quadro 5, podem ser visualizados os principais cursos técnicos feitos pelos egressos ocupados no período anterior ao PI.

Quadro 5 – Cursos técnicos realizados pelos egressos ocupados no período anterior ao PI.

Cursos anteriores ao PI		
Egressos	Relacionados às atividades desempenhadas pelos egressos	Local
16	Desenho mecânico	SENAI
	Cálculo Técnico	SENAI
	Ajustador mecânico	SENAI
	CIPA	Empresa
17	Elétrica básica	SENAI
	CIPA	Empresa
18	Cálculo técnico	Empresa
	Controle dimensional	Empresa
	Metrologia	Empresa
19	Operador de manutenção de empilhadeira	SENAI
	Mecânica Industrial	SENAI
20	Tornearia	SENAI
	Ajustador mecânico	RS/Emprego
	Ferramenteiro matrizeiro	RS/Emprego
21	Qualidade e Produtividade	Empresa
	Desenho mecânico	SENAI
	Não relacionados às atividades desempenhadas pelos egressos	Local
17	Desenho básico	Particular
	Serigrafia em camiseta	Particular
	Fotografia	Particular
18	Eletricidade de automóveis	Particular
	Eleto-eletrônica - eletrodomésticos	Particular

FONTE: Quadro elaborado a partir dos roteiros de entrevista com os egressos do PI.

A maioria dos egressos ocupados realizou cursos voltados para o aprendizado e exercício de suas funções na área metalúrgica. Segundo esses egressos, a qualificação técnica adquirida nos cursos, juntamente com a experiência de trabalho, foi o que lhes possibilitou a inserção na empresa em que trabalhavam antes do PI.

No entanto, à medida que o processo de reestruturação industrial se intensificava, implementando programas voltados para a melhoria da qualidade e da produtividade, a escolaridade passou a se constituir em um elemento estratégico para a inserção, reinserção e permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho. A necessidade de elevar o nível de escolaridade como requisito necessário para a preservação do emprego ficou evidente nos relatos dos oito egressos ocupados, os quais declararam se sentirem inseguros ou “à perigo” nas empresas onde trabalhavam. O relato do egresso 16 ilustra, de forma cristalina, essa preocupação dos ocupados no período anterior ao PI:

Eu estava à perigo naquela época, a gente sente como é que tá a situação da gente na empresa. Você tá vendo a firma mudando aos poucos, no meu setor, que era de 20 pessoas, estamos só com seis agora, isso em questão dos últimos cinco ou seis anos. O que tu queria? Naquela época eu achava,

meu Deus, o próximo sou eu!. Todo mundo indo embora, só tu ficando. Agora, estamos em seis, vai reduzir mais ainda. Aí... eu pensei...vou ficar parado aqui? Não. Eu vou ficar esperando a árvore cair em cima de mim? Não. Eu tenho que ficar forte! Como a empresa tava cobrando que a gente estudasse eu fui lá no Integrar ver se conseguia uma vaga (Egresso nº 16, PI/2000-Porto Alegre).

A expectativa de elevação da escolaridade⁴⁹ com o objetivo de reinserção ou permanência no mercado de trabalho foi a mais citada pelo conjunto dos egressos independente da condição de atividade que detinham: 19 dos 21 entrevistados a referiram. Apenas duas egressas manifestaram expectativas quanto ao PI que se desvinculavam do âmbito do mercado de trabalho, declarando que desejavam elevar a escolaridade com o objetivo de utilizar os conhecimentos obtidos de forma prática no seu cotidiano, seja para auxiliar os filhos em suas atividades escolares, seja para ampliar seu círculo de atuação e de relacionamento na comunidade onde viviam, conforme relatam abaixo:

[...] Queria ter mais conhecimento, porque o que eu tinha achava muito pouco e estava chegando a hora de...como é que eu vou dizer... a hora em que o pessoal começa a crescer, aí começa a cobrar da gente e a gente não sabe pra ajudar, chegarem do colégio com as dificuldades deles e a gente sentir na pele porque não pode ajudar, porque não tem, porque não sabe também. Aí um fala, outro fala "Não, tá na hora da gente voltar" [...] (Egressa nº 10, PI/2000-Sapiranga).

[...] Eu pensava assim, pra estar mais por dentro das coisas, pra ensinar os filhos, saber viver mais no meio das pessoas, ter mais contato. Até a gente podia ter uma chance de sair mais também, aprender uma coisa que não aprendeu no passado. Mas, o meu principal objetivo era a escolaridade, aprender alguma coisa pra ensinar as filhas [...] (Egressa nº 15, PI/2000-Sapiranga).

Cumprе ressaltar que essas duas egressas não se sentiam ameaçadas pelas pressões do mercado de trabalho, pois uma delas, egressa 10, por razões de saúde, havia se ocupado como doméstica, enquanto a outra – egressa 15 – estava trabalhando em uma pequena firma metalúrgica, de propriedade de seu primo. Ambas declararam que dificilmente deixariam estes empregos, sendo que para mantê-los não lhes era exigido nenhum outro tipo de exigência com relação à qualificação. Por esse motivo, não manifestaram interesse em prosseguir seus estudos, pois suas expectativas já haviam sido satisfeitas com o que aprenderam.

⁴⁹ Cumprе ressaltar que o grau de escolaridade dos egressos, no período anterior a sua participação no PI, era relativamente baixo: dos 21 entrevistados, oito tinham a 4ª série do ensino básico, enquanto os outros haviam completado séries do ensino fundamental: dois tinham a 5ª série; seis completaram a 6ª e cinco possuíam a 7ª série.

É importante salientar que a opção de elevar o nível de escolaridade por meio do PI se deu, sobretudo, devido a sua gratuidade, pois os egressos, independente da condição de atividade que detinham, afirmaram que não possuíam recursos financeiros para pagar um supletivo.

A proposta diferenciada do PI, comparativamente aos cursos supletivos normais, foi ressaltada por todos os egressos entrevistados como um ponto positivo do Programa. É importante ressaltar que mesmo aqueles que não conseguiram satisfazer sua expectativa de inserção ou reinserção profissional após obterem o diploma de ensino fundamental, ressaltaram que a metodologia diferenciada do PI atuou como um elemento preponderante para que conseguissem elevar a auto-estima. Aqui cabe registrar que os egressos entrevistados se encontravam afastados dos estudos há mais de 11 anos, chegando há 25 anos no caso dos que tinham idade mais avançada.

[...] Eu sempre tive vontade de terminar os estudos. Só que eu não tinha coragem de entrar num colégio normal porque eu tinha feito só até a quarta série. Daí eu tinha vergonha também, de dizer pros outros que eu só tinha até a quarta série. Então... enfim, já me achava velha pra enfrentar um colégio...coisa e tal. Mas sempre tinha aquela vontade. E achei uma maravilha, porque, daí, lá era só gente da minha idade, não tinha gente jovem. E era todo mundo com as mesmas dificuldades que eu tinha, com as mesmas vergonhas, as mesmas dificuldades pra arrumar emprego, porque não tinha estudo. Então, a gente se identificava, assim, com o pessoal de lá, gostei muito, porque me abriu as portas! (Egressa nº 1, PI/2000-Gravataí).

Provavelmente pelo fato de possuir uma metodologia diferenciada de aprendizagem, centrada na vivência dos próprios indivíduos, os resultados obtidos junto aos alunos se revelaram satisfatórios. Os egressos declararam que conseguiram aproveitar vários dos conhecimentos adquiridos por intermédio do PI, seja no trabalho, seja em suas vidas cotidianas. Entre as principais capacidades desenvolvidas pelo PI se destacaram as de comunicação e de organização e planejamento das atividades diárias. Todos os entrevistados relataram que passaram a se comunicar e a se organizar melhor após o PI, atribuindo isso ao procedimento adotado durante as aulas que os estimulava a se expressar por meio de palavras e a participar de grupos sobre temas específicos:

Com relação ao aperfeiçoamento da qualificação técnica, apesar de não estar voltado apenas para metalúrgicos, percebeu-se que a forma como o PI se organiza e é operacionalizado – independentemente do ano e dos municípios onde

se realizaram entrevistas – tende a reforçar os conhecimentos dos egressos identificados com àquela profissão. Dos entrevistados, 14 tinham experiência profissional nesse gênero industrial e afirmaram que utilizavam ou poderiam vir a utilizar os conhecimentos de matemática, desenho, metrologia e geometria, obtidos no PI, em suas atividades de trabalho. Além desses conhecimentos, dois egressos mencionaram que também estavam utilizando o que haviam aprendido sobre informática.

Nós tivemos um “baita” professor, que tinha muito conhecimento. Nunca vi um homem como aquele, ele é um crânio! Ele foi um metalúrgico, foi chefe de seção na Empresa X e nos ensinou muito sobre matemática, medida, potência. Até hoje eu tenho os livros, qualquer coisa que eu me esqueço eu vou lá e busco. Então, me serviu pra muita coisa aqui pro meu trabalho, porque eu preciso saber matemática muito bem! [...] Uma outra coisa que me ajudou foi a parte de computação, agora eu tô utilizando porque tenho que passar o programa pro torno CNC, que ele é computadorizado, então, do computador tem que passar pra ele. O programa já tá no disquete, sabe, e aí tu só procura e depois tu digita e pega o código e passa pro computador. Então a informática me ajudou bastante! (Egresso nº 6, PI/1999-Porto Alegre).

Por sua vez, os egressos que não possuíam experiência de trabalho na área metalúrgica não assimilaram os conteúdos descritos acima enquanto uma qualificação técnica específica, relacionando como principais contribuições do PI para o desenvolvimento de suas atividades profissionais ou cotidianas, além da elevação da escolaridade, o aprimoramento de suas capacidades de comunicação, organização e relacionamento pessoal.

Identificada a condição de atividade dos egressos no período anterior ao PI, bem como os ganhos de qualificação profissional obtidos por eles em termos de elevação da escolaridade e qualificação técnica nesse Programa, nas próximas seções se busca analisar a evolução da condição de atividade desses egressos no mercado de trabalho no período posterior ao PI.

4.3 Observações acerca da inserção, reinserção e permanência dos egressos no mercado de trabalho após o PI

Cabe lembrar que o objetivo geral desta dissertação é analisar a relação entre a qualificação profissional e a mudança ou permanência da condição de atividade dos egressos do PI. A análise das informações obtidas junto aos entrevistados orientou-se pelo pressuposto de que a qualificação profissional tem se constituído em um elemento estratégico para a inserção, reinserção ou permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho. Dentre as diferentes dimensões constitutivas desse conceito, a escolaridade, apesar de não representar garantia de emprego, tem se colocado, atualmente, como um importante requisito de seletividade dos indivíduos tanto para a contratação como para a permanência dos mesmos em uma atividade profissional.

Embasando-se nesse pressuposto, formulou-se a hipótese norteadora do presente estudo: ao concluírem o PI, os egressos elevaram sua escolaridade – em nível de ensino fundamental – e aperfeiçoaram sua qualificação técnica. Além dessas duas dimensões da qualificação profissional, ao buscarem o mercado de trabalho, a experiência profissional e as características adscritas detidas pelos egressos desempenham também um papel importante para a diferenciação da condição de atividade dos mesmos. Nesse sentido, pressupõe-se que os egressos com, sobretudo, escolaridade mais elevada, qualificação técnica mais aperfeiçoada, mas também com experiência de trabalho mais ampla, pertencentes ao sexo masculino, com idade entre 25 e 39 anos e de cor branca tendem a encontrar menores dificuldades para se inserir, reinserir ou permanecer no mercado de trabalho, comparativamente àqueles egressos que não possuem tais características.

Um primeiro olhar sobre a situação dos egressos, após terem concluído o PI, sugere que a elevação da escolaridade, por intermédio desse Programa, desempenhou um papel estratégico para a inserção e a permanência deles no mercado de trabalho, uma vez que dos 21 entrevistados 14 lograram obter uma ocupação ou se mantiveram ocupados, enquanto sete permaneceram sob a condição de desempregados.

Tendo presente a hipótese acima descrita, buscou-se analisar os movimentos internos de cada situação de ocupação entre o período anterior e

posterior à realização do PI pelos egressos, procurando apreender os elementos relevantes para a mudança ou permanência da condição de atividade dos mesmos.

4.3.1 Inserção ou reinserção dos egressos no mercado de trabalho

Destacou-se, entre os seis egressos que obtiveram trabalho após frequentarem o PI, conforme o Quadro 6, a maior presença de indivíduos do sexo masculino, com idade entre 25 e 39 anos e de cor branca. Cumpre ressaltar que dentre os cinco homens nessa situação, apenas um era de cor não-branca, enquanto a única mulher presente no grupo era branca e possuía idade superior a 40 anos. Essas características são compatíveis com o perfil do trabalhador ocupado no setor industrial da RMPA, conforme revela a pesquisa da PED-RMPA apresentada no Capítulo III, e podem ter influenciado na inserção dos egressos do PI.

Quadro 6 – Características adscritas dos D/O⁵⁰

Egressos	Características adscritas					
	Sexo		Idade		Cor	
	Masculino	Feminino	25 a 39 anos	40 anos ou mais	Branca	Não branca
4	X		x			x
5	X		x		x	
6	X		x		x	
7	X		x		x	
10		x		X	x	
11	X		X		x	

FONTE: Quadro elaborado a partir dos roteiros de entrevista com os egressos do PI.

Com relação ao tipo de inserção no mercado de trabalho pretendido pelos egressos desempregados no período anterior ao PI, observou-se que, apesar do PI incentivar o desenvolvimento de alternativas de trabalho e renda, todos, com exceção da egressa 10, afirmaram ter procurado emprego na atividade industrial que desempenhavam anteriormente, indicando que havia entre eles uma expectativa de reinserção no mercado formal de trabalho. Essa expectativa foi atendida por três dos seis egressos em questão, conforme o Quadro 7. Cabe registrar, porém, que apenas um deles (egresso 6) se inseriu no mesmo gênero de atividade no qual trabalhava antes de cursar o PI, enquanto os outros dois (egressos 7 e 11), se inseriram,

⁵⁰ D/O correspondente a egressos desempregados no período anterior ao PI que se ocuparam no período posterior ao mesmo.

respectivamente, no gênero industrial de artefatos de borracha e no gênero metalúrgico.

Quadro 7 – Mudanças ou permanências da condição de atividade dos D/O

Egressos	Desempregados antes do PI			Ocupados após o PI		
	Gênero de atividade	Função/Cargo	Posição na ocupação	Gênero ou setor de atividade	Função/Cargo	Posição na ocupação
4	Metalurgia	torneiro mecânico	Assalariado com carteira	Metalurgia	torneiro mecânico	Cooperativado
5	Metalurgia	preenseiro fornheiro matrizeiro	Assalariado com carteira	Serviços	frentista de posto de gasolina	Assalariado com carteira
6	Metalurgia	torneiro mecânico	Assalariado com carteira	Metalurgia	serviços gerais (torneiro mecânico)	Assalariado com carteira
7	Metalurgia	polidor	Assalariado com carteira	Artefatos de borracha	restaurador de pneus	Assalariado com carteira
10	Calçadista	costureira	Assalariado com carteira	Serviços domésticos*	empregada doméstica	Assalariado com carteira
11	Plásticos – embalagens	auxiliar de fábrica operador de tarimbadeira supervisor	Assalariado com carteira	Metalurgia	auxiliar de produção (Pintor)	Assalariado com carteira

FONTE: Quadro elaborado a partir dos roteiros de entrevista com os egressos do PI.

NOTA: * Seguindo a metodologia da PED/RMPA, essa pesquisa não considera o setor de serviços domésticos como componente do mercado formal de trabalho, apesar de a entrevistada ter declarado possuir carteira de trabalho assinada.

O egresso identificado pelo número 4 foi o único entrevistado que alcançou um dos objetivos do PI, voltado a formas alternativas de trabalho e renda, ingressando em uma cooperativa de produção fomentada a partir de uma iniciativa do Programa. Este egresso que possuía experiência de aproximadamente 20 anos na área metalúrgica como torneiro mecânico passou a desempenhar essa mesma função na cooperativa, conforme relata abaixo:

[...] Daí eu comecei a ir no curso e ele oferece várias opções, não é só aquele ensino regular, entendeu? Tem variações, assim a ajuda de emprego e renda também é desenvolvido dentro do curso. Tem aquele esquema de cooperativas dentro do Integrar e nós formamos a cooperativa dos metalúrgicos que é a COMESPAR: Cooperativa Metalúrgica de Porto Alegre. [...] Para formar uma cooperativa teria que ter, no mínimo, vinte pessoas. Nós conseguimos as vinte pessoas, também desempregadas, e o lucro do trabalho da cooperativa é dividido igual. Então, é por aí, não tem essa de patrão, é uma cooperativa mesmo, nós somos autônomos, nós realizamos um serviço para empresas e ao mesmo tempo nós projetamos um produto que é metal sanitário, uma linha de metal sanitário. Nós mesmos projetamos o produto que estamos vendendo. [...] Eu realizo lá a minha função, que é de torneiro mecânico, já há dois anos (Egresso nº 4, PI/2000-Porto Alegre).

É oportuno destacar que a criação dessa cooperativa representa uma iniciativa exitosa do PI. Conforme destacado no Capítulo II, além dessa, em Porto

Alegre e na RMPA, foram fomentadas outras sete voltadas para a inserção alternativa dos trabalhadores no mercado de trabalho. O fato de apenas um dos entrevistados ter se inserido em uma dessas cooperativas, provavelmente, se explique devido ao número reduzido de egressos abrangidos pela amostra, ocorrência prevista dado o caráter da presente pesquisa.

Cumprе ressaltar que apesar de o desenvolvimento desse tipo de iniciativa representar uma das principais expectativas da CNM/CUT com relação ao alcance do PI, verificou-se que a mesma não coincide com a de seus alunos, os quais procuram o Programa com a expectativa de elevar a escolaridade para se inserir ou reinserir no mercado formal de trabalho. Para entender essa assimetria entre as expectativas dos alunos e da instituição executora, seria necessário realizar um estudo mais aprofundado do PI, sobretudo do ponto de vista pedagógico; estudo esse que foge aos objetivos dessa pesquisa.

A egressa 10, por sua vez, apresentou uma trajetória profissional peculiar, pois declarou ter abandonado sua atividade no gênero industrial calçadista, no qual trabalhou boa parte de sua vida, devido a motivos de saúde. Esses a teriam incapacitado de procurar emprego em sua área, excluindo-a do mercado formal de trabalho:

O motivo pelo qual eu saí da indústria foi por causa de um acidente que eu sofri. Eu tinha pegado a trabalhar em uma fábrica de calçados há trinta dias e um dia saindo do trabalho um carro me atropelou na rua. Aí eu perdi a capacidade de movimentação da perna, isso me deixou mutilada, bem dizendo, porque eu era costureira e não pude mais costurar, desisti da minha profissão por causa disto. Até recebi uma indenização pequena por perda... Porque foi avaliado pelo médico, que eu tive essa perda no desenvolvimento do trabalho. Eu não conseguia mais trabalhar com uma perna, na máquina e no decorrer do dia eu não podia ficar sentada e nem de pé num lugar só por muito tempo. Na fábrica isso não pode acontecer, porque a fábrica é assim, a mesa está aqui e aqui tu vais trabalhar...dez anos, vinte anos e tu tem que acompanhar a esteira, porque ela não para. Então é bem puxado! Por causa disto eu comecei a trabalhar de doméstica, porque empregada doméstica, se tu não faz de um jeito, tu faz de outro (Egressa nº 10, PI/2000-Sapiranga).

A situação dessa egressa pode ser caracterizada pela prerrogativa legal de “acidente de trabalho de percurso”, conforme a Lei 6367 de 19/10/1976 (artigo II, inc.V, Letra d), sendo que, conforme disposição da Lei, o pagamento desse seguro fica à cargo do INSS.

Cumprе ressaltar que dos quatro egressos que se ocuparam no período posterior ao PI, por meio de vínculos legalizados de trabalho no mercado formal, dois conseguiram emprego ainda durante a ocasião em que freqüentavam o PI, mesmo sem ter o diploma de ensino fundamental completo. Esses egressos, correspondentes aos números 5 e 11 do Quadro 7, se inseriram em atividades diferentes daquelas que executavam antes do PI, pois, ao procurarem emprego na área, encontraram algumas barreiras relativas, principalmente, à alteração das exigências de escolaridade para àquelas funções.

O egresso 5 declarou que ao procurar emprego na metalurgia, área na qual possuía experiência de trabalho, constatou que as empresas estavam exigindo certificação de ensino fundamental ou, em alguns casos, de ensino médio. Assim, o mesmo se viu obrigado a procurar uma outra área de trabalho, conseguindo se empregar no setor de serviços como frentista em um posto de gasolina. Para ser admitido nessa função, o egresso relatou que a empresa não exigia escolaridade em nível de ensino fundamental, apenas “esperteza”, conforme relato abaixo:

Quando eu fui lá não tinha exigência de primeiro grau. Hoje, na área, se for pegar no caixa, precisa o segundo grau, mas como frentista, não, o máximo que é exigido é o primeiro grau, mas se não tiver o primeiro grau, aí tem que ser esperto! Eles fazem um teste de quinze dias, se tu for esperto passa. Tem que ter cabeça! (Egresso nº 5, PI/2000-Sapiranga).

A “esperteza” a qual se refere o egresso relaciona-se à capacidade de discernimento sobre o serviço demandado pelo cliente: abastecimento de combustível adequado ao modelo do veículo, verificação de água, óleo, limpeza de pára-brisas etc. Além disso, conforme o egresso, é necessário saber calcular o valor total do serviço e saber lidar com as diferentes formas de pagamento do mesmo, tais como, dinheiro, cheque ou cartão de crédito.

No entanto, quando inquirido sobre o principal motivo responsável pela sua contratação, o egresso respondeu que para além da “esperteza”, sua experiência anterior na área da metalurgia foi considerada importante pelo proprietário do posto de gasolina, pois o mesmo avaliou que esta lhe credenciava enquanto uma pessoa “esforçada” para aprender o trabalho:

O que foi mais importante pra eu conseguir este emprego? Olha vou falar o que o dono da empresa me falou a cabo de bons tempos atrás, isso faz em torno de um ano e meio. Já tinha passado várias pessoas lá, e ele não pegou. Ele disse que ia me pegar porque a minha carteira tava boa, porque

eu trabalhava numa área pesada, então, por isso eu teria que ser um bom funcionário, senão eu não iria trabalhar numa área assim. O meu trabalho anterior era pesado, era sofrido! Eles conheciam o que era uma forjaria, ou no mínimo, alguém falou pra ele e por isso ele ia me pegar. Teria que ser um cara esforçado pra já ter trabalhado nesse ramo! (Egresso nº 5, PI/2000-Sapiranga).

O egresso 11, por sua vez, se manifestou bastante descontente com a atividade que estava exercendo – auxiliar de produção/pintor –, pois a mesma era hierarquicamente inferior ao cargo que ocupava no período anterior ao PI, de supervisor em um outro gênero industrial. Segundo seu depoimento, ele havia sido demitido por não se enquadrar mais nas exigências de escolaridade demandadas pela empresa para aquele cargo:

Eu fui demitido do meu último emprego, no qual eu era supervisor, porque não tinha escolaridade. Então, agora, meu desejo é terminar o segundo grau, pra fazer um curso técnico e arrumar um serviço melhor, de preferência na área de embalagens plásticas que era onde eu trabalhava. Mas eu tô largando currículo também em empresas grandes, como a Empresa A (montadora de carros em Gravataí), Empresa B (fabricante de autopeças em Porto Alegre) e na Empresa C (fabricante de pneus, em Gravataí) (Egresso nº 11, PI/2000-Gravataí).

Após ser demitido, este egresso permaneceu procurando emprego durante três meses na sua área, encontrando dificuldades para se reinserir, segundo ele, devido ao baixo nível de escolaridade. O emprego no gênero metalúrgico, ao qual ele estava vinculado no momento da entrevista, foi obtido assim que ele começou a freqüentar o PI, graças a indicação de um colega que já trabalhava na empresa. O egresso relatou que havia a exigência de ensino fundamental completo para ingresso na empresa. Porém, a partir da indicação que recebeu, o empregador decidiu contratá-lo levando em consideração o fato de que sua carteira de trabalho era “boa”, ou seja, não tinha registro de demissões por justa causa, nem de rotatividade elevada nos empregos: “a função exigia primeiro grau completo, mas ele me deu serviço porque eu tinha uma carteira boa” (Egresso nº 11, PI/2000-Gravataí).

Aqui cabe um destaque para a existência de vínculos pessoais que podem atuar como elementos facilitadores de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Dentre aqueles que se empregaram após o PI, os egressos de números 6 e 7 confirmaram a importância da escolaridade como um requisito seletivo no mercado de trabalho. Os dois egressos se encontravam desempregados

há mais de seis meses no momento da inscrição para o PI e conseguiram emprego somente após obterem a certificação de ensino fundamental:

[...] as duas coisas pesaram, mas a escolaridade foi a principal, porque se eu não tivesse acabado o primeiro grau o tempo de carteira também não adiantaria, pois nessa empresa, tu nem faz a ficha se não tiver comprovante de primeiro grau [...] (Egresso nº 7, PI/2000-Gravataí).

No caso do egresso 6, é importante registrar que o retorno ao gênero industrial metalúrgico implicou na agregação de novas funções ao seu cotidiano de trabalho. Além de sua função de torneiro mecânico, o mesmo passou a desempenhar outras relativas à limpeza e organização do local de trabalho, representando perdas na qualidade de seu registro em carteira, o qual passou de torneiro mecânico para serviços gerais.

Agora, nesse momento, eu tô sendo pau pra toda obra! Eu limpo a fábrica, faço café, opero o torno CNC, faço peça. [...] A minha carteira tá assinada como serviços gerais, porque eu faço de tudo, corto ferro, vou medir as peças, opero quase todas as máquinas que tem na empresa: torno, fresa, CNC. Sei operar quase todas, mas ainda não cheguei a mexer em todas. Eu também limpo as máquinas, e depois de limpar todas as máquina, o que leva uma meia hora pra fazer, eu vou operar o torno CNC, porque o homem quer que eu vá pro CNC pra produzir bastante! Isso é porque, eu fiz o curso no SENAI de CNC, aí o homem confia em mim (Egresso nº 6, PI/1999-Porto Alegre).

Este relato revela que para se inserir ou se manter no emprego, muitas vezes, os trabalhadores precisam se sujeitar a realizar uma série de funções que não lhes acrescentam rendimentos salariais extras. No caso desse egresso, a necessidade de se manter empregado implicou em uma limitação de seu poder de barganha, pois mesmo exercendo a função de torneiro CNC, que por exigir conhecimentos técnicos específicos, se associa, atualmente, a uma das mais qualificadas no setor industrial, aceitou que sua carteira fosse assinada com a imprecisa função de “serviços gerais”.

Com exceção dos egressos identificados com os números 4 e 6, que continuaram a executar atividades relativas ao gênero industrial no qual possuíam experiência, todos os outros quatro egressos afirmaram gostar mais das funções que desempenhavam no último emprego ao qual estavam vinculados antes do PI, conforme relatam abaixo:

Acho que o que não me levou a procurar outro emprego foi o fato de eu estar empregado. Só que metalúrgica é melhor, no meu caso se eu voltar, porque tu vai sempre subir mais, sempre aprender e subir mais, ter outro

tipo de experiência e na área que eu estou aqui não. Vou ser sempre frentista ou vou passar pro caixa, o que não muda muita coisa! Tu te sente até melhor quando tu consegue te desenvolver mais, pelo menos eu me sinto (Egresso nº 5, PI/2000-Sapiranga).

Eu queria voltar a trabalhar na área metalúrgica, porque eu sempre gostei mais dessa área, o horário é mais definido, além do que paga melhor. Nesse emprego que eu tô é preciso entrar já com um estudo bom, pra ter alguma chance de promoção lá dentro. Como eu viro turno, pra estudar é ruim, porque numa semana é de manhã, na outra é de tarde, na outra de noite... (Egresso nº 7, PI/2000-Gravataí).

Eu gostava de trabalhar na fábrica de sapatos, principalmente na modelagem. Dependendo do pessoal que a gente pega para colega, é ótimo trabalhar na modelagem, é o melhor lugar que tem. Em termos de fábrica é o melhor, a gente convive com pessoas mais...civilizadas...que falam melhor, que entendem melhor. Se eu pudesse voltar a trabalhar na indústria, com certeza eu ia procurar emprego na área de modelagem (Egressa nº 10, PI/2000-Sapiranga).

Quero voltar a ser supervisor, pois eu gosto muito de mandar! Mesmo que eu tenha que entrar como operador e depois que estiver lá dentro fazer a minha parte, correr atrás, eu espero conseguir mudar logo de emprego e pra isso eu estou estudando (Egresso nº 11, PI/2000-Gravataí).

O descontentamento dos egressos com relação à mudança de setor ou de gênero de atividade foi, também, fortemente influenciado pela significativa queda de seus rendimentos. Observou-se que o rendimento médio nominal dos três egressos ocupados no setor industrial, entre o período anterior e posterior ao PI, caiu de R\$ 816,66 para R\$ 483,33. Para o egresso que se inseriu no setor de serviços a queda no rendimento nominal foi menos significativa, passando de R\$ 400,00 para R\$ 380,00. Conforme depoimento do entrevistado 11:

[...] eu acho que só consegui o emprego pelo fato de eu ter conseguido convencer ele, porque a minha carteira tinha um salário alto e agora eu estou ganhando praticamente a metade do que eu ganhava. Eu já tinha procurado vários serviços e na hora que eles olhavam minha carteira eles não me davam a vaga por causa do meu salário, eles não queriam rebaixar porque achavam que depois eu ia incomodar, dizer que ganhava mais...E esta como era uma firma pequena eu tive a chance de falar diretamente com o patrão (Egresso nº 11, PI/2000-Gravataí).

Verifica-se, então, que mesmo com a exigência de maior escolaridade, os egressos nem sempre conseguiram se inserir em atividades mais virtuosas no que diz respeito ao enriquecimento do conteúdo do trabalho ou ao incremento nos ganhos salariais, comparativamente àquelas em que estavam inseridos no período anterior ao PI. Essa constatação evidencia que a escolaridade tem atuado como um elemento de seleção dos trabalhadores no mercado de trabalho, significando mais do que uma necessidade, uma barreira capaz de facilitar ou dificultar a inserção dos

mesmos. Cabe salientar aqui, conforme exposto no Capítulo III, que apesar da PEA metropolitana ser composta principalmente por indivíduos com ensino fundamental incompleto, ao longo da década de 90 vem se acentuando uma tendência de elevação nos níveis de escolaridade dos indivíduos. Dessa forma, a disponibilidade de uma mão-de-obra mais escolarizada, possivelmente, tem contribuído para reforçar o caráter seletivo da escolaridade no mercado de trabalho.

Além disso, é importante atentar para as características adscritas dos egressos que se ocuparam após o PI. Embora apenas 6 dos 21 egressos entrevistados tenham obtido uma ocupação parece se confirmar a hipótese de que indivíduos portadores de determinadas características adscritas apresentam condições mais favoráveis de inserção ou reinserção no mercado de trabalho: dos seis egressos que se ocuparam após o PI, cinco eram homens, com idade entre 25 a 39 anos, sendo quatro de cor branca e um de cor não branca.

4.3.2 Permanência dos egressos no mercado de trabalho

No conjunto dos oito egressos que conseguiu se manter ocupado entre o período anterior ao PI e o momento da entrevista havia apenas uma mulher, predominando, mais uma vez, a presença de indivíduos do sexo masculino e de cor branca, sendo que quatro possuíam idade entre 25 e 39 anos, enquanto três tinham mais de 40 anos, conforme o Quadro 8.

Quadro 8 – Características adscritas dos O/O⁵¹

Egressos	Características adscritas					
	Sexo		Idade		Cor	
	Masculino	Feminino	25 a 39 anos	40 anos ou mais	Branca	Não branca
14	x			x		x
15		x		x	x	
16	x		x		x	
17	x			x	x	
18	x		x		x	
19	x		x		x	
20	x			x		x
21	x		x		x	

FONTE: Quadro elaborado a partir dos roteiros de entrevista com os egressos do PI.

⁵¹ O/O correspondente a egressos que se mantiveram ocupados entre o período anterior ao PI e o período posterior ao mesmo.

Cumpra ressaltar, conforme exposto na seção 4.2.2, que todos os egressos ocupados no período anterior ao PI possuíam larga experiência de trabalho no gênero industrial metalúrgico e que a maioria deles havia feito cursos de qualificação relacionados à área em que trabalhavam, com exceção da egressa 15 que possuía experiência anterior de trabalho no gênero industrial calçadista.

No momento da entrevista, seis egressos declararam que continuavam a trabalhar na mesma empresa, enquanto dois, números 14 e 20, haviam mudado de empresa e também de função, conforme pode ser visualizado no Quadro 9.

Quadro 9 – Funções desempenhadas e conhecimentos detidos pelos egressos entre o período anterior e posterior ao PI

Egressos	Antes do PI		Após o PI		Permanência na mesma empresa
	Funções desempenhadas	Conhecimentos necessários para a realização do trabalho	Funções desempenhadas	Conhecimentos necessários para a realização do trabalho	
14	Ferramenteiro Polidor Ajustador mecânico	Acabamento; polimento; medidas; interpretação de desenho	Ajudante de estacionamento de veículos	Saber dirigir, matemática para calcular os valores dos serviços, organização	
15	Operadora de máquinas	Corte, medidas	Operadora de máquinas	Corte, medidas	X
16	Ferramenteiro	Interpretação de desenho, medidas, operação de máquinas retíficas, fresas, furadeiras, conhecimentos de Kanban	Ferramenteiro	Interpretação de desenho, medidas, operação de máquinas retíficas, fresas, furadeiras, conhecimentos de Kanban	X
17	Eletricista de montagem e manutenção	Elétrica, tensão, funcionamento dos diferentes tipos de máquinas	Eletricista de montagem e manutenção	Elétrica, tensão, funcionamento dos diferentes tipos de máquinas	X
18	Operador de máquinas	Interpretação de desenho; metrologia; cálculo técnico	Operador de máquinas	Interpretação de desenho; metrologia; cálculo técnico	X
19	Ajudante de produção	Zincagem de materiais, limpeza, tempos de banho e produtos a serem utilizados em cada peça	Inspetor de qualidade	Zincagem de materiais, inspeção e controle de qualidade, organização do material para expedição	X
20	Ajustador mecânico Torneiro mecânico	Interpretação de desenho; medidas; acabamento; operação de tornos e ferramentas	Operador de produção (Montador de carros)	Trabalho em grupo, conhecimento sobre a totalidade do processo produtivo, "esperteza"	
21	Operador de célula de manufatura	Trabalho em grupo; operação de tornos mecânicos	Operador de célula de manufatura	Trabalho em grupo; operação de tornos mecânicos	X

FONTE: Quadro elaborado a partir dos roteiros de entrevista com os egressos do PI.

Observou-se, conforme referido anteriormente, que os egressos ocupados procuraram o PI devido ao medo de perder o emprego, pois sabiam que as empresas estavam alterando os critérios para contratação de novos funcionários, passando a escolaridade, nos níveis fundamental e médio, a figurar como o requisito mais valorizado. Mesmo aqueles que já estavam empregados em uma mesma empresa há vários anos, como no caso dos egressos 16 e 21, que coincidentemente trabalhavam na mesma empresa, declararam que não se sentiam seguros no emprego:

Eu já tenho 19 anos de casa, mas com risco de perder emprego, porque a gente tá vendo que a tecnologia tá chegando e nós estamos ficando ali. Estamos estudando, mas, de repente, vai sobrar muita gente. Eu sei que é mais difícil eles me botarem pra fora com tanto tempo, mas eu vejo que a firma tá diminuindo, então eu continuo estudando, fazendo o segundo grau, pra não ser o próximo (Egresso nº 16 PI/2000-Porto Alegre).

Hoje a empresa tá cobrando pra todo mundo fazer o primeiro grau. Quem não fizer cai fora! Então hoje tem gente lá com 60 anos que teve que voltar a estudar pra ficar na empresa. [...] Pra entrar na empresa hoje tem que ter segundo grau, até pra trabalhar na produção, onde eu trabalho. Então tem que estudar, porque esse pessoal que está entrando também cobra da empresa: "porque querem o segundo se a metade do pessoal não tem nem o primeiro grau". Eu acho, então, que hoje em dia pra tu ficar no emprego tu tem que estudar, se esforçar muito, porque a empresa dá valor pra isso (Egresso nº 21, PI/2000-Porto Alegre).

Por meio dos depoimentos acima observa-se que a elevação da escolaridade pode se constituir em um importante elemento de permanência no emprego, ainda que isso nem sempre se reflita em mudanças efetivas no conteúdo do trabalho e em aumentos salariais, como adiante será referido. Nesse sentido, esses dois egressos afirmaram que continuaram estudando mesmo após obterem o diploma de ensino fundamental por meio do PI. Aliás, cabe o registro de que a maioria dos outros egressos ocupados afirmou que também pretendia voltar a estudar, não o tendo feito ainda devido às dificuldades quanto ao horário de trabalho e, sobretudo, quanto ao custo dos supletivos de ensino médio.

A maior valorização da escolaridade pelos empregadores pode ser explicada, em certa medida, pelo fato de que entre os egressos que se mantiveram ocupados na indústria, quatro trabalhavam em empresas de grande porte, às quais possuíam certificações da série ISO 9000, enquanto dois estavam vinculados à empresas de médio porte, as quais encontravam-se em processo de obtenção dessas certificações. Como visto anteriormente, no Brasil, a demanda por "um novo

perfil de qualificação da força de trabalho” (MANFREDI, 1998, p. 25) se dá justamente no momento em que as empresas começam a incorporar programas de qualidade e de produtividade, os quais trazem como prerrogativas, a padronização dos níveis de escolaridade dos funcionários e a implementação, em maior medida, de treinamentos comportamentais do que técnicos. Assim, se no momento anterior ao PI os egressos se preocupavam em aperfeiçoar sua qualificação por meio da realização de cursos técnicos, uma vez que os mesmos eram valorizados pelas empresas, no período posterior ao PI essa preocupação foi deslocada para a elevação de seus níveis de escolaridade para se manterem empregados.

Dos oito egressos que se mantiveram ocupados entre o período anterior e posterior ao PI seis permaneceram na mesma empresa; um grupo composto por cinco homens e por uma mulher. Com exceção do egresso 18, que passou a prestar serviços como autônomo para a mesma empresa em que trabalhava antes, todos os outros continuaram empregados sob a condição de assalariamento regulamentado em carteira.

A única mulher presente no grupo acima declarou ter trabalhado na área calçadista ao longo de toda a sua trajetória profissional, inserindo-se na metalurgia pouco antes de iniciar o PI. A mesma afirmou que não possuía nenhum tipo de conhecimento sobre metalurgia e que somente começou a trabalhar nessa área devido a um convite de seu primo, o qual era o proprietário da fábrica. Este não impôs nenhum tipo de exigência para sua contratação, mas, segundo a mesma, apoiou o fato dela estar estudando: “ele sempre apoiou, porque gostava que a pessoa tivesse estudando, isso era bom pra pessoa” (Egressa nº 15, PI/2000-Sapiranga).

Essa egressa afirmou que suas condições de trabalho na metalurgia eram melhores, comparativamente à indústria calçadista, pois a esteira não fazia mais parte de seu processo de trabalho.

Lá na fábrica de calçados o trabalho era na esteira. Eu trabalhava sentada e a esteira vinha vindo e o serviço vinha vindo junto e rápido! Agora trabalho numa máquina, fora da esteira. Numa máquina tem quatro pessoas trabalhando, uma de frente pra outra, é sempre assim. Aí vem as caixas do corte, eles trazem os carrinhos, não tem esteira lá pra nós, regulando nosso ritmo... colocam numas caixas de plástico daí vem, nós achatamos na máquina e depois colocamos nas caixas de papelão, passamos fita, carimbamos e aí vai pra entrega. (Egressa nº 15, PI/2000-Sapiranga).

A mudança de função e de gênero industrial implicou, em melhoria salarial para essa egressa que duplicou seu salário comparativamente à indústria calçadista onde trabalhava como “preparadeira”. Porém, é importante ressaltar que a função desempenhada pela egressa no momento da entrevista – “operadora de máquina” – não correspondia àquela registrada em sua carteira de trabalho – “serviços gerais” – o que poderia dificultar sua reinserção no gênero industrial metalúrgico caso se desvinculasse do trabalho na fábrica de propriedade de seu primo.

Como referido o egresso 18 foi o único que se manteve na mesma empresa sob um novo tipo de vínculo empregatício. A situação dele é bastante peculiar, revelando que, no âmbito da reestruturação industrial, delineiam-se novas formas de trabalho e acentuam-se os vínculos de trabalho informais. Durante aproximadamente 10 anos esse egresso trabalhou em uma fábrica de molas, em Cachoeirinha, na condição de assalariado com registro em carteira. Em 1997, no entanto, essa empresa passou por dificuldades financeiras e fez um acordo com seus funcionários, indenizando-os. Logo após, mudou de endereço e de razão social e recontratou os antigos funcionários na condição de assalariados sem carteira assinada. Eles permaneceram nessa condição por um curto espaço de tempo, até que a empresa se firmasse financeiramente.

A empresa entrou em crise devido a dívidas e aí eles optaram por outro lugar, abriram uma outra empresa, outro nome, porém a mesma função, só que daí eles se desligaram, deram baixa naquela firma e abriram outra, que na realidade é a mesma, só mudou de nome (Egresso nº 18, PI/2000-Gravataí).

Diante dessa situação o egresso declarou ter recebido uma proposta de seu empregador para que passasse a prestar serviços na empresa como autônomo. Aceitando a proposta, o egresso passou a trabalhar na condição de terceirizado dentro da empresa, na mesma máquina em que trabalhava antes, atendendo pedidos sob-encomenda. Cumpre ressaltar que – aproveitando o fato de ter realizado cursos de eletroeletrônica, o que permitia que realizasse consertos em eletrodomésticos nas horas vagas – o egresso abriu uma micro-empresa. A mudança na condição de atividade desse egresso elevou significativamente a sua renda mensal, a qual passou de R\$ 350,00, no período em que era assalariado com carteira, para cerca de R\$ 1.200,00, como autônomo. É preciso ressaltar, porém,

conforme o entrevistado, que a mudança de sua condição de atividade foi um caso atípico na empresa, acontecendo devido a sua experiência na função e proximidade com as chefias.

Esse egresso declarou que procurou o PI para concluir o ensino fundamental, não porque isso fosse uma exigência da empresa⁵², mas sim, porque vislumbrou nele uma oportunidade de elevar sua escolaridade de forma rápida e gratuita. Segundo depoimento do egresso, essa empresa para a qual agora prestava serviço, mesmo estando em um período de implantação da ISO 9000, privilegiava a manutenção ou contratação de funcionários que possuíssem experiência de trabalho comprovada na metalurgia, em detrimento da escolaridade.

Quando começou esse papo de ISO, a princípio a empresa exigiu um pouco a escolaridade, mas não se dedicou a dar um apoio para os colegas estudarem. Então até quando tem auditoria da ISO 9000, pessoas que não têm a escolaridade, que eu conheço, ficam em casa para não aparecer nessa parte aí, senão prejudica a empresa (Egresso nº 18, PI/2000-Gravataí).

Provavelmente uma das razões que explique a postura dessa empresa resida no fato de que ela não esteja introduzindo inovações tecnológicas no processo de trabalho ou as esteja introduzindo de forma seletiva, não demandando, portanto, um trabalhador com um perfil compatível com os novos requisitos postos pela reestruturação industrial, onde o atributo escolaridade passa a ser estratégico. Um outro motivo, talvez, se relacione com o enfrentamento de dificuldades financeiras, que restringiria tanto a liberação de seus funcionários para realizarem cursos de qualificação técnica e de elevação da escolaridade, como o oferecimento desses cursos, por parte da empresa.

Os egressos identificados pelos números 16, 17 e 21, que permaneceram no mesmo local de trabalho após o PI, coincidentemente em uma mesma empresa, declararam que essa passou a exigir de seus funcionários elevação nos níveis de escolaridade com a introdução de programas de qualidade e de produtividade, pautados pelas normas da ISO 9000, no final da década de 90. Os três egressos declararam, porém, que mesmo após a conclusão do ensino fundamental pelo PI, não foram acrescentadas mudanças significativas no conteúdo

⁵² Cabe lembrar que esse egresso se inscreveu no PI no ano de 1998, enquanto ainda trabalhava na empresa sob a condição de assalariado regulamentado.

do trabalho que executavam e nem receberam aumento salarial. Esse fato indica que a valorização da escolaridade, por parte desta empresa, tende a estar associada, em maior medida, a uma padronização dos níveis de qualificação de seus funcionários, influenciada pelas exigências da ISO 9000, do que com a efetiva utilização dos conhecimentos de seus empregados.

O egresso 19 foi o único que afirmou ter obtido uma promoção após terminar o ensino fundamental por intermédio do PI. Este trabalhava em uma empresa como ajudante de produção e foi demitido três meses após iniciar o PI, em 1998, em razão da firma precisar se adequar às exigências da ISO 9000 relativas à escolaridade de seus funcionários. Desta forma, o egresso permaneceu oito meses afastado, mantendo-se por meio do seguro-desemprego. Em 1999 foi chamado pelo seu antigo supervisor para retornar à empresa, pois este ficou sabendo que ele estava estudando. O egresso foi, então, recontratado na função de auxiliar de materiais e, após concluir o PI, em 2000, foi promovido a inspetor de qualidade.

Pra eu voltar lá pra empresa eu acho que foi importante eu ter o estudo, o primeiro grau. Claro que conta também a experiência, até eles ali trabalham muito com a experiência, mas eu acho que o primeiro grau ajudou muito. Com certeza não vai parar por aí. Eles vão começar a exigir cada vez mais, por isso eu quero fazer o segundo grau, porque sei que essa não vai ser uma necessidade só nessa empresa, como vai ser em qualquer lugar. Porque nesses oito meses que eu estive fora, eu corri o que deu e não consegui porque não tinha o primeiro grau (Egresso nº 19, PI/2000-Canoas).

Segundo o egresso, essa promoção, ainda que não tenha representado um aumento significativo em seu salário, o qual passou de R\$ 350,00 para cerca de R\$ 400,00, proporcionou-lhe melhorias em sua rotina de trabalho e elevou sua responsabilidade na empresa:

Lá, o que é exigido é que o material tem que sair bom. No caso, hoje eu continuo trabalhando nos mesmos setores de zincagem e acabamento, só que a parte mais de acabamento fica com o pessoal, eu sou mais inspetor de qualidade, eu só reviso o material, digo o que tem que ser feito. Antes, eu trabalhava direto com o material, eu fazia, ajudava no acabamento e carregava os caminhões, palatizava o material, fardava, coisa assim... Agora, eu auxilio o supervisor de produção, tô sempre girando, olhando o material que é zincado, tanto dentro do setor quanto no pátio. A gente armazena o material até o seu carregamento (Egresso nº 19, PI/2000-Canoas).

Além da promoção, o entrevistado declarou que também passou a auxiliar os trabalhadores do setor de produção, na limpeza e na organização do local de trabalho:

Ajudo no momento que eu tenho folga, que eu posso auxiliar o pessoal na limpeza do local de trabalho eu ajudo. Isso faz parte, não tem dessa de você ter uma profissão só e é aquilo ali que você faz. Dentro da empresa, se for preciso, você tem que exercer dez funções num dia. Apesar de não ter na carteira, mas tem que saber fazer (Egresso nº 19, PI/2000-Canoas).

A realização de tarefas adicionais durante o exercício do trabalho, a posse de determinadas características comportamentais – solução de situações imprevistas, controle de qualidade do produto ou do serviço oferecido, manutenção preventiva dos equipamentos, capacidade de atuar em grupo e identificação com os objetivos da empresa – e a exigência de níveis mais elevados de escolaridade, dentre outros requisitos, inserem-se no bojo da reestruturação industrial em curso no País (LEITE, 1996, LIEDKE, 1998). Nesse sentido, a demanda por um novo perfil de trabalhador vem alimentando o debate a cerca da qualificação profissional, contribuindo para dar um novo significado ao conceito de qualificação.

Os egressos que estavam trabalhando em locais diferentes daqueles do período anterior ao PI, números 14 e 20, declararam que foram demitidos devido às dificuldades financeiras enfrentadas pelas empresas:

Eles me mandaram embora. Fui demitido, o patrão dizia pra mim que estava em dificuldades. Na época que ele me botou pra rua, fora o cara que ficou de encarregado, eu era quem tinha o salário mais alto. Ele disse que optou por isso, mas logo que eu saí, logo depois mais gente foi demitida. Quando eu entrei tinha uns 20 e poucos funcionários, quando eu saí tinha só 5. Isso foi em 99 (Egresso nº 20, PI/1998-Porto Alegre).

Eu já estava trabalhando numa empresa de Cachoeirinha há uns 4 anos como ferramenteiro ajustador, só que em 1999 eu fui demitido porque a empresa faliu (Egresso nº 14, PI/2000-Canoas).

Esses dois egressos tinham ampla experiência na área metalúrgica, na qual trabalhavam desde o início de seus percursos profissionais, porém, lograram inserções diferenciadas no mercado de trabalho após serem demitidos⁵³. O egresso 14, procurou emprego em sua área durante os anos de 1999 e início de 2000 e afirmou que apesar de possuir experiência não conseguiu se reinserir, pois não se enquadrava no perfil de idade e escolaridade que estava sendo exigido pelas empresas:

Eu fui em várias empresas, mas eles nem olhavam pra minha experiência, queriam o primeiro grau e às vezes até o segundo. Além disso, hoje em dia,

⁵³ Cabe registrar que o egresso 20 faz parte da primeira turma formada pelo PI em 1998, enquanto o egresso 14 se formou em 2000.

a idade descarta as pessoas do mercado de trabalho, se tu tem trinta e poucos anos as empresas já não querem, preferem ficar com os novos (Egresso nº 14, PI/2000-Canoas).

Então, entre a segunda metade de 1999 e início de 2000, esse egresso realizou “bicos” de pedreiro, enquanto a esposa mantinha a casa. Em março de 2000 ele obteve uma ocupação, sob a condição de assalariado sem carteira de trabalho assinada, em um estacionamento de veículos, após ter sido indicado, ao proprietário, pelo sogro. A mudança do setor industrial para o de serviços veio acompanhada por uma sensível redução do salário recebido por esse egresso, o qual, em valores nominais, passou de R\$ 550,00 no período anterior ao PI para R\$ 240,00 no momento da entrevista. Além disso, é preciso considerar o fato de que ele perdeu os benefícios legais associados à condição de assalariado no mercado formal de trabalho, como FGTS, férias etc.

O egresso 20, por sua vez, após ter sido demitido da empresa a qual estava vinculado no momento anterior ao PI, permaneceu desempregado por cerca de um ano até se reinserir novamente no mercado formal, em uma montadora de automóveis que se instalou em Gravataí no ano de 2000. O egresso declarou que a certificação de ensino fundamental, obtida no ano de 1998 pelo PI, foi fundamental para sua contratação.

Quando eu fui fazer a ficha eu já levei o meu currículo e eles me disseram tudo que eu tinha que levar, que era o meu diploma de primeiro grau. Isso tinha que ter e, de preferência, se tivesse fazendo o segundo grau também era pra levar um comprovante. Como eu tava fazendo o segundo grau pelo Integrar na época, eu pedi um comprovante e levei junto. Apresentei tudo pra eles, junto com o meu currículo. Eles não consideravam a experiência, se eu não tivesse o primeiro grau eu já nem fazia o teste pra entrada (Egresso nº 20, PI/1998-Porto Alegre).

É importante registrar que, após ingressar na empresa, esse egresso teve que interromper o curso de ensino médio que estava realizando no PI, por causa do horário de trabalho. Não houve uma preocupação por parte da empresa em ajustar seu horário para que o mesmo pudesse continuar estudando. Esse fato suscita uma questão interessante: ao mesmo tempo em que essa empresa exige escolaridade mais elevada, ela não parece estar disposta a arcar com o custo de liberação de seus funcionários, preferindo contratar indivíduos que já tenham concluído o ensino médio. Assim, a posse de escolaridade mais elevada parece se constituir em um elemento estratégico, ainda que isso não represente, aos olhos da empresa, uma diferenciação clara no sentido de hierarquia funcional. Isto fica claro

no depoimento do egresso entrevistado, pois, conforme se depreende de suas declarações, a exigência da empresa para contratação era que o candidato tivesse no mínimo o ensino fundamental ou, de preferência, o ensino médio, para desempenhar as mesmas funções.

Segundo relato do egresso, sua rotina de trabalho na montadora era completamente diferente da que ele possuía nos empregos anteriores, principalmente no que diz respeito ao modo de realizar o trabalho, que deixou de ser individual, fabricando peças em uma ou mais máquinas, e passou a ser em grupo, em uma linha de montagem:

Eu nunca tinha trabalhado como a gente trabalha lá. Até no começo, passei muito trabalho lá, porque eu tava acostumado a trabalhar parado num torno. Operava uma máquina, quando muito duas! Não tinha nada a ver era a máquina que trabalhava pra mim, era semi-automática, mas era só ligar e ela trabalhava e fazia as peças pra mim. Então, agora não, a gente não fica parado, tem que entrar dentro do carro, tem que descer, tem que botar aquilo, tem que ir pegar farol, borracha, fio e colocar... Porque a gente trabalha em dupla, assim, e a gente troca de posição de hora em hora. A gente não trabalha numa posição só. A gente trabalha em onze, cada time tem onze pessoas. E é trocado em volta do carro, de hora em hora, é trocado de posição. Um vem pra minha e eu passo pra dele e vai assim, toda a volta do carro, a noite toda. Se não, fica muito cansativo trabalhar numa posição só. Claro que quando eu entrei lá eu fiquei um, dois dias numa só, mas depois que eu aprendi, aí, eu entrei no rodízio também! Até no início, às vezes, ficava um comigo durante umas duas, três horas me ensinando. Assim que eu pegava, ele deixava eu trabalhar, mas ficava ali me cuidando se caso eu me atrasasse, porque lá, é linha demarcada no chão, fora da linha até onde tu tem que ir, se tu passar dali, já está atrasado e já tem os outros times que vem ali, atrás de ti. Se tu atrasar, tu atrapalha eles e isso não pode acontecer! (Egresso nº 20, PI/1998-Porto Alegre).

Segundo o entrevistado, o processo de produção do automóvel envolve vários “times” que contam, cada um, com onze funcionários. No seu “time”, eram realizadas dez funções em torno e dentro do veículo, as quais precisavam ser dominadas por todos os integrantes do grupo de trabalho.

O carro vem da pintura pra nós, na linha, aí ele desce de elevador no primeiro time. Lá eles tiram as portas, aí começam a botar o chicote, que eles chamam, que é os fios tudo que vai ali por dentro do carro. Eles põem isso. Aí, depois, eles passam pra nós, que somos o segundo time... Isso tudo a linha andando e a gente vai montando ali, sabe? A linha tá andando, é uma linha comprida, ela tem na base... acredito que 200 metros de comprimento. Então, no nosso time, nós fizemos dez funções: montagem de farol, tem que colocar mangueira de combustível, colocar as presilhas todas que vão na parte da frente do carro, aonde vai o motor... Porque quando a gente tá colocando não tem nada, o carro tá pelado, ele só tá pintado e tudo, então ele vem com um protetor dos lados para a gente não se encostar e não arranhar o carro [...] Mas... fora isso tem as borrachas, tem farol pra botar, tem as lanternas traseiras que a gente coloca também, tem

que entrar dentro do carro e prender os fios que vão dentro do carro, com umas presilhasinhas a gente prende e coloca... eu sei que no total são dez itens que tu tem que fazer em volta do carro, só no meu time (Egresso nº 20, PI/1998-Porto Alegre).

Para executar esse trabalho o entrevistado declarou que não aproveitou nenhum de seus conhecimentos técnicos anteriores utilizados nas funções de ajustador mecânico e torneiro mecânico. Conforme o mesmo, o trabalho na linha exigia, antes de tudo, “esperteza”, ou seja, era preciso aprender a fazer rápido e bem as funções pelas quais o seu “time” era responsável, além de que, era fundamental saber trabalhar em grupo, habilidade que o mesmo havia aprendido nas aulas do PI, onde os trabalhos eram feitos em grupo.

O que precisa é... em primeiro lugar tem que ser esperto. Esperteza, porque é um serviço muito corrido, experiência a gente aprende lá dentro, porque é como eu te disse: fica lá um contigo, te ensinando, tu tem que pegar e começar a fazer. Então, a gente tem que ser esperto, porque é um trabalho que eu nunca fiz [...] Eu nem conhecia carro, nem sei dirigir ainda! Nunca mexi em carro nenhum, quanto mais pra montar. Então, pra mim era uma coisa bem diferente, o que eu aprendi, eu aprendi lá dentro. Tu tem que ser só esperto, a única coisa que tu tem que fazer é trabalhar... não preciso mais entender de desenho, de medidas, eu tive que aprender a trabalhar em grupo. Isso sim é importante nesse trabalho! (Egresso nº 20, PI/1998-Porto Alegre).

Além da mudança em sua rotina de trabalho, esse egresso afirmou que a inserção nesta atividade resultou em uma elevação de seu rendimento mensal, o qual passou de uma média de R\$ 500,00 nos empregos anteriores para cerca de R\$ 800,00 no atual.

Conforme se constatou, ao longo dessa seção, com raras exceções, escolaridade mais elevada tem se constituído em um importante requisito para a manutenção dos trabalhadores no mercado de trabalho, mesmo que nem sempre represente uma mudança no conteúdo do trabalho e no nível salarial. Isso pôde ser verificado entre aqueles egressos que permaneceram ocupados na mesma empresa após a conclusão do ensino fundamental por meio do PI. Cabe ressaltar que dos oito egressos O/O sete estavam vinculados ao setor industrial, sendo que seis em empresas que passavam por um processo de reestruturação industrial, incorporando inovações tecnológicas. Essas empresas já possuíam ou estavam em vias de obtenção da certificação ISO 9000, o que as colocava em um outro patamar de competitividade, condição fundamental para enfrentarem a luta concorrencial. Essas

mudanças repercutiram na qualificação dos trabalhadores, sendo exigidos novos requisitos de contratação e/ou permanência.

As características adscritas acompanharam as tendências do gênero industrial metalúrgico⁵⁴: a maioria dos egressos que permaneceu ocupada após o PI era composta por homens, sendo que apenas uma mulher se fazia presente nesse grupo e havia se inserido na metalurgia sob circunstâncias especiais relacionadas ao parentesco com o proprietário da fábrica. No entanto, para a manutenção da ocupação, a característica idade parece não ter exercido uma influência relevante, uma vez que a metade dos egressos nessa condição pertencia à faixa etária entre 25 e 39 anos e a outra metade àquela de 40 anos ou mais.

4.3.3 Permanência na condição de desemprego

Os egressos que permaneceram desempregados entre o período anterior e posterior à realização do PI possuíam, as seguintes características adscritas:

Quadro 10 – Características adscritas dos D/D⁵⁵

Egressos	Características adscritas					
	Sexo		Idade		Cor	
	Masculino	Feminino	25 a 39 anos	40 anos ou mais	Branca	Não branca
1		X	x		x	
2	X			x		x
3	X			x	x	
8		X		x	x	
9		X		x	x	
12		X	x			x
13		X	x		x	

FONTE: Quadro elaborado a partir dos roteiros de entrevista com os egressos do PI.

Conforme o Quadro 10, dos sete egressos D/D, cinco eram mulheres, três com idade entre 25 e 39 anos e duas com mais de 40 anos e uma era não branca. Quanto aos dois homens, ambos possuíam mais de 40 anos de idade, sendo um de cor branca e o outro de cor não branca. Essa constatação vai ao encontro dos dados da PED-RMPA, os quais demonstram que as mulheres têm sido

⁵⁴ A distribuição dos ocupados no gênero metalúrgico, na RMPA, conforme as características adscritas e a escolaridade podem ser visualizadas na Tabela 12, Seção 4.1, p. 86.

⁵⁵ D/D correspondente a egressos desempregados no período anterior ao PI que permaneceram sob a mesma condição de atividade no período posterior ao mesmo.

mais afetadas pelo desemprego, independentemente da idade e da cor que possuam, comparativamente aos homens.

A metodologia da PED-RMPA permite classificar os desempregados em três categorias: desemprego aberto; desemprego oculto pelo trabalho precário e desemprego oculto pelo desalento. Entre os egressos D/D entrevistados, duas mulheres se enquadravam na classificação de desemprego aberto, pois declararam ter procurado trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores à entrevista e não ter realizado nenhum tipo de trabalho ao longo do mesmo período. Essas duas egressas, identificadas pelos números 9 e 13, se encontravam desempregadas há 18 e 42 meses, respectivamente.

A egressa 9 declarou estar procurando emprego no gênero industrial calçadista, no qual possuía 17 anos de experiência, por meio de envio de currículos e contatos telefônicos com as empresas calçadistas da região do Vale dos Sinos. A entrevistada afirmou, porém, que mesmo já tendo concluído o supletivo de ensino médio e possuindo larga experiência na área, estava encontrando dificuldades para se reinserir, pois hoje, segundo ela, na sua função de modelista, existe muita concorrência. Além disso, a partir de sua procura, a egressa constatou que as empresas passaram a incorporar duas exigências adicionais para a admissão: o domínio do idioma inglês e do Programa CAD⁵⁶.

Eu acho que eu não consegui me empregar devido à concorrência, porque tem muita gente na rua e as empresas estão selecionando muito bem. Além disso, essa profissão tem poucas mulheres que trabalham. Tem muitos que já não empregam mulher pra essa área, não acho que seja discriminação, mas sim uma coisa mais de concorrência de mercado. [...] Uma outra coisa é que quando eu vou fazer entrevista eles dizem pra mim: "olha, o teu currículo é perfeito, tu tem experiência, segundo grau, mas nós não vamos poder ficar contigo porque tu não tem o inglês" (Egressa nº 9, PI/2000-Novo Hamburgo).

Esta egressa, no momento da entrevista, já tinha realizado o curso de CAD no SENAI e estava cursando inglês a fim de aumentar suas chances de competição no mercado de trabalho. Cumpre ressaltar que a mesma recebia uma pequena pensão em nome de seu filho menor, a qual constituía-se na única fonte de

⁵⁶ O Programa CAD - Computer Aided Design – é utilizado em vários setores e gêneros de atividade para criação e projeção de desenhos específicos: moldes, plantas etc.

renda familiar e também lhe possibilitava pagar os cursos de qualificação técnica que realizava.

Casos como o dessa egressa reiteram o **pressuposto** defendido nessa dissertação de que a qualificação profissional, sobretudo no que diz respeito ao aspecto da escolaridade, tem se constituído em um elemento estratégico para a diferenciação da condição de atividade dos trabalhadores no mercado de trabalho, ainda que não represente garantia de emprego. Essa constatação corrobora a análise efetuada no Capítulo III, concernente ao aumento da proporção de indivíduos com maior escolaridade no contingente de desempregados da RMPA. A oferta de uma mão-de-obra mais escolarizada leva os empregadores a aprofundar os requisitos seletivos para a contratação dos trabalhadores, ampliando-se, dessa forma, a concorrência entre os indivíduos desempregados no mercado de trabalho.

Tal situação sugere que se atente para a outra dimensão imbricada no conceito de qualificação profissional: as características adscritas, as quais se constituem em “barreiras invisíveis” colocadas em prática pelos empregadores no momento da contratação (CASTRO, 1993). No caso da egressa 9, a idade de 42 anos, provavelmente, estivesse atuando como uma dessas barreiras, ainda que isso não tenha sido referido pelos empregadores, os quais justificavam sua “inadequação” à função recorrendo a insuficiência de suas características adquiridas, conforme depreende-se do depoimento da egressa acima transcrito. Essa circunstância remete a uma interrogação: quais serão as próximas exigências que esta egressa encontrará na sua procura por uma vaga no mercado de trabalho?

A outra entrevistada, igualmente identificada na classificação de desemprego aberto – egressa 13 –, declarou que estava procurando emprego em escritórios como auxiliar administrativa e também no comércio como analista de crédito, funções correspondentes aos cursos técnicos de qualificação que havia realizado após o PI.

Antes eu trabalhei na indústria alimentícia, em uma fábrica de salgadinhos e também fiz serviços gerais em hotéis, mas eu fiquei pouco tempo nesses empregos. Atualmente eu tenho feito vários cursos de informática, de auxiliar de escritório, mas eu não consigo emprego porque não tenho experiência na área e também porque não tenho o segundo grau (Egressa nº 13, PI/2000-Porto Alegre).

Essa egressa foi uma das raras entrevistadas que declarou ter uma expectativa profissional diferente da que possuía antes do PI. Ao invés de uma reinserção no setor industrial a mesma estava buscando se inserir no setor serviços ou comércio e para tanto havia feito cursos relativos ao exercício de atividades nesses setores. No entanto, seu depoimento parece apontar para a insuficiência da qualificação técnica como requisito de inserção nesses setores, especialmente quando essa não se faz acompanhar pela escolaridade em nível igual ou superior ao médio completo e pela experiência mínima na função pretendida; tendência também observada para o conjunto do mercado de trabalho da RMPA, conforme dados da PED.

As outras três mulheres – identificadas no Quadro 10 com os números 1, 8 e 12 – podem ser classificadas na categoria de desemprego oculto pelo trabalho precário, pois, ao mesmo tempo em que procuraram emprego nos 30 dias anteriores à entrevista, também realizaram “bicos” ou trabalhos temporários não regulares para se manterem. O caso da egressa identificada com o número 1 reflete algumas das dificuldades mais freqüentes enfrentadas pelas mulheres para se inserirem no mercado de trabalho. Ela teve uma única experiência de trabalho no gênero industrial metalúrgico há 12 anos atrás, do qual teve que pedir demissão para cuidar dos filhos. Assim, ela permaneceu cerca de 10 anos na condição de dona-de-casa, enquanto o marido era o principal provedor da família. Há aproximadamente dois anos, no entanto, ela declarou ter começado a realizar alguns “bicos” para ajudar na renda familiar, como costura de roupas e preparação de pães e cucas. Nesse mesmo período, a entrevistada afirmou que começou a procurar emprego no mercado formal e sentiu-se excluída, conforme relata abaixo:

[...] Eu tive que optar pra cuidar das crianças e parei de trabalhar. Quando as crianças cresceram, que eu fui procurar emprego, aí eu não tinha qualificação pra trabalhar. Porque daí eu não tinha estudo e tinha ficado todo esse tempo parada. Então, **eu senti que já não fazia mais parte do trabalho, eu não tinha nem como competir!** Depois, eu sabia que eles também já não davam mais oportunidade pra quem não tem segundo grau. Tu vai numa fila, tem um bando de gente lá com cursos e até curso superior, às vezes, tem até faculdade. Como é que eu ia chegar lá... todo esse tempo parada, sem estudo, sem nada. Sem um curso profissionalizante. Não tinha nem como competir! (Egressa nº 1, PI/2000-Gravataí, grifo nosso).

Quando terminou o PI, a entrevistada começou a freqüentar curso noturno de ensino médio em uma escola pública e, ao mesmo tempo, preencheu fichas em agências de emprego e enviou currículo para uma montadora de

automóveis em Gravataí. Porém, sempre recebeu as mesmas justificativas, por parte dos empregadores: a função exigia qualificação técnica mais aperfeiçoada ou escolaridade e experiência de trabalho mais elevadas:

Eu tô há muito tempo parada e eles querem gente com experiência. Daí... agora não tenho experiência. Já tive, mas agora não tenho. Se forem me botar, agora, na frente das máquinas, eu nem vou saber trabalhar mais, porque faz tanto tempo. **Eles não querem saber se a gente pode aprender ou não!** Eu me lembro que quando eu entrei lá naquela indústria, há doze anos, eu aprendi rápido, apesar de que quando eu me deparei com aquelas máquinas eu quase morri chorando, pensando o que eu estava fazendo ali! Eu olhava aquelas máquinas e as máquinas pareciam uns monstros pra mim! Elas pareciam um monstro mesmo, sabe? Eram cinco. Ah, e vinha aquelas coisas correndo dali pra cá e eu tinha que entender quando é que estava fazendo peça errada e eu pensei assim: meu Deus eu nunca que vou saber lidar com essas máquinas. Imagina! São Cinco. Eu tinha... pra mim saber, tinha que olhar todas elas e ver como é que elas trabalhavam, como é que não trabalhavam. Então ficava assim. Daí, no segundo dia, me deu um ataque de choro, que eu disse assim pra guria que tava me ensinando: o que é que eu tô fazendo aqui? Eu vou embora, eu nunca vou conseguir cuidar dessas máquinas, são bichos, eu não sei cuidar! "Não, é assim mesmo", ela disse. "Fica calma que é isso mesmo". Ela tinha razão, com doze dias eu tava sozinha e tranqüila, tinha aprendido! [...] Mas hoje é difícil, eu não tenho experiência e, então, não estou dentro do padrão que eles querem, além de eu não ter o segundo grau completo, que é o que a maioria das firmas exige (Egressa, nº 1, PI/2000-Gravataí, grifo nosso).

O depoimento dessa egressa sugere que a capacidade de aprendizado dos trabalhadores vem sendo preterida pelos empregadores no momento da contratação em favor de requisitos seletivos, os quais, nem sempre, credenciam o mesmo como apto à realização de um trabalho. Cabe salientar que a egressa 1 declarou ter procurado emprego, recentemente, na mesma fábrica em que trabalhou há 12 anos, pois soube, por intermédio de conhecidos da empresa, que o processo de trabalho não havia sofrido alterações significativas ao longo da década de 90. Porém, teve suas expectativas frustradas, pois encontrou maiores exigências em termos de escolaridade (ensino médio completo), qualificação técnica e experiência de trabalho na área metalúrgica. Antes, a egressa havia se inserido na empresa com escolaridade em nível de 4ª série do ensino básico e sem experiência de trabalho, declarando, conforme o depoimento acima, que havia aprendido a executar as funções requeridas dentro da própria empresa com a ajuda de colegas e a partir da observação do funcionamento das máquinas.

A experiência de trabalho, no entanto, parece não se constituir, hoje, em um requisito de contratação tão valorizado, pois mesmo os egressos que a

possuíam, estavam encontrando dificuldades para se reinserir, como nos casos da egressa 9, relatado anteriormente, e da egressa 8. Esta, no momento da entrevista, declarou que já se encontrava desempregada há 18 meses, mesmo possuindo experiência de mais de oito anos no gênero industrial de vidros, em uma fábrica de lentes de contato e óculos de sol, nas funções de auxiliar de produção e auditora de qualidade. Após ser demitida, oito meses antes de iniciar o PI, devido a uma reestruturação da empresa, ela conseguiu um emprego temporário, de três meses, como vendedora no comércio. Quando este prazo se findou, mesmo procurando emprego ativamente, ela não conseguiu mais se inserir no mercado formal de trabalho, mantendo-se através da realização de “bicos” (costura) e por meio da ajuda de seus familiares.

Eu faço algumas costuras, vendo umas revistas do Avon, tenho uns biquinhos por fora, também, que eu ganho. Sempre tô fazendo um bico pra ganhar dinheiro. Hoje em dia a gente não ganha nada de mão beijada! Então eu continuo fazendo isso, mas ao mesmo tempo faço fichas e fichas e fichas pra ver se consigo um emprego (Egressa nº 8, PI/2000-Porto Alegre).

A referida egressa declarou que estava procurando emprego na mesma área na qual possuía experiência e que essa não estava sendo valorizada pelos empregadores. Assim, para aumentar suas chances, estava freqüentando o ensino médio por meio do PI, pois intuía que sua idade também estava se constituindo em uma barreira de acesso ao mercado de trabalho.

Eu acho que as duas coisas mais importantes por eu não ter me empregado ainda é, primeiro, o meu grau de instrução, de eu não ter ainda o meu segundo grau, porque tão exigindo pra qualquer coisa o segundo grau, e depois pela minha idade, os meus 41 anos, isto tem pesado bastante (Egressa nº 8, PI/2000-Porto Alegre).

Situação semelhante quanto à exigência de escolaridade foi relatada, igualmente, pela egressa identificada pelo número 12, mesmo tendo procurado emprego no setor serviços e não na indústria.

Eu não tenho conseguido emprego porque em todo o lugar que eu vou eles estão exigindo segundo grau e olha que eu já encaminhei currículo pra várias áreas, até pra fazer serviços gerais em empresas, todos querem segundo grau. (Egressa nº 12, PI/2000-Porto Alegre).

O depoimento dessa egressa ilustra a tendência de elevação dos níveis de escolaridade no mercado de trabalho da RMPA em todos os setores de atividade econômica, conforme se constatou a partir da análise dos dados da PED.

Os dois homens que se mantiveram desempregados entre o período anterior e posterior ao PI – identificados no Quadro 10 pelos números 2 e 3 – possuíam, ambos, mais de 40 anos de idade, podendo ser classificados na categoria de desemprego oculto pelo desalento, uma vez que não procuraram trabalho nos 30 dias anteriores à entrevista por se sentirem desestimulados frente ao mercado de trabalho, mas haviam apresentado procura efetiva de trabalho nos 12 meses que antecederam à entrevista.

O egresso 2, desempregado há dez meses, chegou a procurar emprego logo após concluir o PI, porém, declarou se sentir excluído do mercado de trabalho devido à sua idade e escolaridade. Por isso ele decidiu parar de enviar currículos e prosseguir seus estudos em um supletivo de ensino médio:

Não, não, eu parei. Parei pra reavaliar o que eu ia fazer e o que eu não ia fazer, entendeu? A intenção era voltar ao mercado formal de trabalho como empregado. **Aí eu descobri que eu estava sendo excluído do mercado de trabalho** de verdade! [...] Eu parei de mandar currículo porque, por exemplo, eu já descobri que não basta tu teres o primeiro grau. Não adianta, tu estás excluído mesmo. Para ti disputar alguma coisa tu tens que ter pelo menos o segundo grau, não adianta! Eu dou uma olhada, sempre compro o jornal, mas sei que não tenho como concorrer, não tenho chance! (Egresso nº 2 PI/2000-Porto Alegre, grifo nosso).

Por sua vez, o egresso 3 se sentia desestimulado por não poder mais trabalhar na sua área como eletricista, em função de problemas de saúde relacionados com a coluna. Dessa forma, declarou que havia parado de procurar emprego porque sabia que a experiência de trabalho registrada em sua carteira profissional atrapalhava suas chances de contratação:

O problema é aquilo que eu já lhe falei, na minha profissão eu não posso trabalhar. Qualquer outra área que eu vá, eles querem experiência. E o fato de eu ter registrado em carteira um bom tempo como eletricista, às vezes eu ia numa empresa, por exemplo, tentar uma vaga de almoxarifado e eles só olhavam e já devolviam, por causa da função e do salário que eu tinha. **Então não tem como tu entrar no mercado de trabalho, a não ser através de QI, o “Quem Indica”**. Se não for indicado tu não consegue, não entra, não tem jeito. Eles podem estar pedindo faxineiro numa empresa, se tu chegar e mostrar a tua carteira com outra profissão eles não aceitam. Então, **no meu caso, a experiência atrapalha**, além do fato de que eles não estão pedindo mais o primeiro grau, eles querem o segundo grau, pra quase tudo. Às vezes eu olho no jornal e até para um serviço de porteiro, às vezes, pedem segundo grau (Egresso nº 3, PI/2000-Porto Alegre, grifo nosso).

O caso desse egresso, apesar de sua especificidade, aponta para um aspecto importante: os trabalhadores que desempenharam uma única profissão ao

longo de sua trajetória profissional apresentam maiores dificuldades de inserção em outra área profissional, pois possuem conhecimentos técnicos especializados, os quais exigem rendimentos salariais mais elevados.

Resumidamente, observou-se que o grupo de sete egressos que permaneceu desempregado entre o período anterior e posterior ao PI era composto por cinco mulheres, sendo três com idade entre 25 e 39 anos e duas com idade superior a 40 anos e por dois homens, ambos com mais de 40 anos de idade. Seguindo a metodologia de classificação do desemprego da PED-RMPA observou-se que entre as mulheres, duas foram classificadas na condição de desemprego aberto e as outras três na de desemprego oculto pelo trabalho precário, enquanto os dois homens estavam na condição de desemprego oculto pelo desalento.

Duas das cinco mulheres que declararam ter procurado emprego depois do PI no setor industrial, no qual possuíam larga experiência de trabalho nas funções de modelista, na indústria calçadista, e de auditora de qualidade, no gênero industrial de vidros, relataram que estavam encontrando dificuldades para se reinserir, pois novos requisitos com relação à escolaridade, à qualificação técnica e ao domínio do idioma inglês estavam sendo exigidos nesses gêneros industriais, em detrimento da experiência anterior de trabalho. É importante ressaltar que essas duas mulheres possuíam idade superior a 40 anos, o que pode ter se constituído em uma barreira adicional à reinserção, pois ambas estavam buscando ampliar suas chances de concorrência nos gêneros industriais referidos, por intermédio da elevação da escolaridade em nível de ensino médio e, no caso de uma delas, da realização de curso técnico de CAD e de curso do idioma inglês.

As outras três mulheres possuíam idade entre 25 e 39 anos e afirmaram possuir pouca experiência de trabalho no setor industrial. Uma delas havia tido uma única experiência nesse setor há 12 anos, tendo que abandonar o emprego para cuidar dos filhos. Ao retornar ao mercado de trabalho, a egressa procurou por empregos no mesmo setor e declarou que se sentiu excluída, pois todos exigiam qualificação profissional, em termos de escolaridade, qualificação técnica e experiência de trabalho, superior a que ela detinha, por esse motivo continuou a estudar após o PI. As outras duas mulheres, embora tivessem trabalhado mais recentemente no setor industrial, haviam adquirido pouca experiência, pois permaneceram vinculadas ao mesmo por um período restrito,

motivo pelo qual decidiram tentar se inserir em outros setores – serviços e comércio. No entanto, ambas tiveram suas expectativas de inserção frustradas, pois, também nesses setores, encontraram exigências de experiência de trabalho e de escolaridade mais elevada.

Os dois homens na condição de D/D foram classificados na categoria de desemprego oculto pelo desalento, pois haviam parado de procurar emprego. Ambos com idade superior a 45 anos e experiência de trabalho, nos gêneros industriais metalúrgico e químico, se sentiam desestimulados quanto as suas chances de inserção no mercado de trabalho. Um deles, incapacitado de trabalhar na profissão que sempre exerceu – eletricitista – encontrou dificuldades para se inserir em outro setor de atividade, pois sua ampla experiência e elevado salário registrados na carteira profissional se constituíam em empecilhos para sua inserção no mercado de trabalho.

A análise das informações empíricas coletadas acerca do PI remete ao **pressuposto** do presente estudo de que a qualificação profissional, sobretudo no que diz respeito à escolaridade, tem se constituído em um elemento estratégico para a inserção, reinserção ou permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho. As entrevistas foram reveladoras no que diz respeito a essa realidade, pois os egressos apontaram a escolaridade como sendo a principal exigência encontrada para se inserirem ou se manterem no mercado de trabalho, seguida, em menor medida, pelos requerimentos de qualificação técnica mais aperfeiçoada e maior experiência de trabalho. Esse fato impulsionou os egressos a freqüentarem o PI a fim de concluírem o ensino fundamental, sendo que após sua conclusão, muitos continuaram a elevar sua escolaridade freqüentando o ensino médio, seja por meio do próprio PI, seja por meio de supletivos particulares, seja em escolas regulares.

Os depoimentos dos egressos do PI também descortinaram uma outra dimensão da qualificação profissional, a qual possui um caráter oculto nos requisitos de contratação: as características adscritas. Essas se constituem em marcas detidas pelos indivíduos e contribuem para a inclusão ou exclusão dos mesmos no mercado de trabalho. Nesse sentido, os dados empíricos mostraram que as mulheres, independente da escolaridade, da qualificação técnica, da experiência de trabalho, da idade e da cor que possuíam permaneceram, na sua maioria, desempregadas entre o período anterior e posterior ao PI. No grupo dos que se ocuparam, porém, os

homens eram maioria e todos pertenciam à faixa etária compreendida entre 25 e 39 anos de idade, sendo que os brancos se inseriram no mercado formal de trabalho sob vínculos legalizados e o único não branco presente no grupo se ocupou em uma cooperativa de produção fomentada a partir de uma iniciativa do PI.

Essas informações permitem iluminar a hipótese específica do presente estudo, de que trabalhadores portadores de determinadas características adquiridas e adscritas podem lograr um desempenho mais favorável na concorrência por um trabalho, comparativamente a outros que não as possuem. Essa constatação remete a discussão realizada no Capítulo I sobre o caráter socialmente construído da qualificação profissional, indicando que a capacidade de inserção, reinserção ou permanência em uma atividade profissional, não pode ser reduzida às estratégias individuais desenvolvidas pelos trabalhadores na sua busca por empregos, pois essas estratégias se combinam com outras de preenchimento de postos de trabalho, as quais são colocadas em prática pelos empregadores, baseadas em sistemas de representação e classificação das qualidades adquiridas ou adscritas dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trabalhar e estudar é bem cansativo! Muitas vezes a gente sente falta do filho, da família. Às vezes tu tá lá estudando, tá quietinho ali num canto, sente a falta! Às vezes me arrependo de não ter estudado antes. Antigamente, quando a gente era mais novo, não tinha esse pensamento, mas hoje em dia a gente pensa... às vezes tu chega em casa do trabalho e tá chovendo, e tu tem que ir pra aula... Aí a gente pensa: "Por que eu não estudei antes?" Tem a minha irmã que tem ciências contábeis, estudou na faculdade e já tá formada e eu não, porque larguei os estudos. Também, não exigiam estudo naquele tempo! Fiz meus cursinhos do SENAI, do SENAC, arrumei um servicinho e achei que tava bom! Foi aí que eu erreí, porque eu deveria ter continuado a estudar; fiquei doze anos parado, aí, depois de 12 anos, me acordei de novo! (Egresso nº 16, PI/2000-Porto Alegre).

Conforme exposto na parte inicial dessa dissertação, o tema da qualificação profissional tem perpassado as principais discussões no âmbito da Sociologia do Trabalho, desde os clássicos até a atualidade, evidenciando correntes diferenciadas quanto à natureza e à aplicação desse conceito. Este debate, tecido ao longo do século XX, esteve embasado nas conseqüências do progresso técnico para a qualificação dos trabalhadores ou, em outros termos, na relação entre o funcionamento do sistema educativo e do sistema produtivo. Mais recentemente inseriu-se no debate outra tendência que avança quanto as anteriores e ressalta a importância de se conceber a qualificação profissional como socialmente construída, ou seja, como "fruto da ação de criar e pôr em funcionamento sistemas de representação e classificação das qualidades subjetivas (adscritas ou adquiridas) dos trabalhadores" (CASTRO, 1993, p.4). Como visto no Capítulo I, esse entendimento de qualificação implica apropriar-se de uma ferramenta de pesquisa que permite identificar a existência de sistemas classificatórios, os quais fixam barreiras à inserção, reinserção ou permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho com base nas características adquiridas e adscritas dos mesmos.

Tendo presente essa concepção de qualificação e como cenário a reestruturação industrial em curso no Brasil, se buscou analisar, a partir da visão dos trabalhadores, qual é a contribuição da qualificação profissional para a diferenciação da condição de atividade dos mesmos. Para alcançar esse objetivo escolheu-se investigar os egressos do Programa Integrar Desempregados (PI), operacionalizado pela CNM/CUT, que tiveram passagem pelo setor industrial, pioneiro na implantação de inovações tecnológicas, responsáveis, em grande medida, pela alteração dos

requisitos de qualificação demandados aos trabalhadores e por uma expressiva eliminação de postos de trabalho ao longo da década de 90.

A caracterização do mercado de trabalho de Porto Alegre e da RMPA, contexto no qual os egressos entrevistados estão inseridos, foi realizada por meio da Pesquisa PED-RMPA, abrangendo o período 1993-2001. A análise dos dados contidos nessa pesquisa confirmou as observações de inúmeros estudos de caso feitos no Brasil e no RS a respeito das conseqüências da reestruturação industrial em curso sobre o mercado de trabalho. Dentre os principais movimentos observados para a RMPA, no período considerado, se destacou o crescimento do desemprego e a expressiva redução do emprego industrial. Concomitantemente, o emprego formal apresentou uma queda significativa cedendo lugar ao crescimento de formas de inserção caracterizadas pela precarização – assalariamento não regulamentado.

Com relação ao perfil dos trabalhadores, os dados da PED-RMPA indicam alterações importantes na composição da PEA: maior participação de mulheres, as quais se fazem presente, em maior proporção, no contingente de desempregados do que de ocupados e uma redistribuição etária marcada pela elevação da participação de indivíduos com 40 anos ou mais. Além disso, o acirramento do desemprego na RMPA trouxe conseqüências para a inserção dos trabalhadores no que diz respeito à cor. Essa característica, historicamente tem atuado como um fator discriminatório, reduzindo a chance de inserção de trabalhadores não brancos. Esses, ao longo do período 1993-2001, tiveram sua presença reduzida no contingente de ocupados.

No que concerne à experiência de trabalho, outro indicador considerado relevante para a reinserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, os dados da PED-RMPA mostraram que, ao longo do período em questão, houve maior crescimento na taxa de desemprego para aquela parcela que estava procurando o primeiro emprego (33,3%), comparativamente àquela com experiência de trabalho (19,8%). Essa constatação aponta para um acirramento dos problemas de inserção no mercado de trabalho, pois as novas exigências demandadas pelas empresas no âmbito da reestruturação industrial, embora tendam a valorizar mais a qualificação do trabalhador em termos de escolaridade e de capacidades comportamentais, ainda parecem estar considerando a experiência de trabalho como um fator importante na competição por um posto de trabalho.

Cabe destacar, ainda, que, no conjunto da PEA metropolitana, a presença de indivíduos com maior escolaridade – ensino fundamental, médio e superior completo – aumentou. Essa alteração contribuiu para que esse segmento se fizesse presente, em maior proporção, tanto no contingente de ocupados como no de desempregados. No entanto, a análise da taxa de desemprego demonstrou que a escolaridade tem se constituído em um elemento diferenciador das chances de inserção ou de permanência dos indivíduos no mercado de trabalho, sendo essa taxa tanto maior quanto menor for o nível de escolaridade detido pelos trabalhadores. Analisando-se os dados de escolaridade dos ocupados, segundo o setor de atividade econômica, se constatou uma tendência geral de elevação do nível de escolaridade, pois, nos três principais setores investigados – serviços, indústria e comércio – a proporção de indivíduos com ensino fundamental incompleto decresceu, enquanto as proporções de indivíduos com ensino fundamental e médio completo se elevaram.

Tendo como referência esse cenário, o presente estudo se baseou no pressuposto de que a qualificação profissional, sobretudo no que concerne à dimensão da elevação da escolaridade, tem atuado como um elemento estratégico para a diferenciação da condição de atividade dos trabalhadores no mercado de trabalho. A hipótese norteadora que se buscou explorar, embasada nesse pressuposto, foi a de que ao concluírem o PI, os egressos elevaram sua escolaridade – em nível de ensino fundamental – e aperfeiçoaram sua qualificação técnica. Além dessas duas dimensões da qualificação profissional, ao buscarem o mercado de trabalho, a experiência profissional e as características adscritas detidas pelos egressos desempenham também um papel importante para a diferenciação da condição de atividade dos mesmos. Nesse sentido, pressupõe-se que os egressos com, sobretudo, escolaridade mais elevada, qualificação técnica mais aperfeiçoada, mas também com experiência de trabalho mais ampla, pertencentes ao sexo masculino, com idade entre 25 e 39 anos e de cor branca tendem a encontrar menores dificuldades para se inserir, reinsserir ou permanecer no mercado de trabalho, comparativamente àqueles egressos que não possuem tais características.

Pode-se considerar que os egressos entrevistados pertencem ao grupo de trabalhadores que foi diretamente atingido pelo conjunto de transformações ocorrido na esfera do trabalho industrial e que tiveram que se requalificar para aumentar suas chances de inserção, reinserção ou permanência no mercado de trabalho. Essa realidade pôde ser observada por meio da identificação das expectativas dos egressos com relação ao PI. Dos 21 entrevistados, 19 declararam que procuraram o Programa motivados pela expectativa de conclusão do ensino fundamental, seja para concorrerem a um emprego, seja para se manterem empregados.

A maioria dos egressos declarou possuir tanto experiência de trabalho no setor industrial como cursos de qualificação técnica do SENAI e de outras instituições profissionalizantes, especialmente aqueles egressos que trabalhavam ou já haviam trabalhado no gênero industrial metalúrgico. Dos 13 egressos desempregados, sete tiveram sua última experiência de trabalho na metalurgia, enquanto os outros seis foram vinculados a outros gêneros da indústria de transformação – calçados, vidros, plástico, perfumaria e alimentação. Por sua vez, os oito egressos ocupados antes do PI eram todos metalúrgicos, sendo que alguns deles começaram a trabalhar nessa atividade ainda durante a juventude.

A maior presença de metalúrgicos entre os entrevistados revelou um fato curioso sobre a apreensão dos conteúdos técnicos do PI, pois os ganhos de qualificação técnica se diferenciaram conforme a experiência profissional dos alunos. Nesse sentido, egressos com experiência de trabalho no gênero industrial metalúrgico perceberam e assimilaram os conteúdos de matemática, desenho e metrologia desenvolvidos no PI, como um aperfeiçoamento de sua qualificação técnica. Já os egressos que não pertenciam a esse gênero industrial não relacionaram esses conteúdos à qualificação técnica, destacando como principal contribuição do PI, além da obtenção do diploma de ensino fundamental, o aprimoramento de suas habilidades comportamentais, tais como comunicação e organização utilizadas, seja no ambiente profissional, seja no cotidiano.

No que se refere à elevação da escolaridade, operacionalizada pelo PI, observou-se que a mesma parece ter favorecido mais aqueles indivíduos ocupados do que aqueles que buscavam a inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Os oito egressos ocupados no período anterior ao PI mantiveram essa condição no

período posterior; apenas um deles saiu do setor industrial e se empregou sob vínculos precários de trabalho do ponto de vista legal, enquanto os outros sete permaneceram vinculados ao setor industrial. Dos 13 egressos desempregados no período anterior ao PI, seis conseguiram se inserir ou reinserir no mercado de trabalho, sendo que apenas um retornou para o mesmo gênero industrial em que trabalhava antes.

Cabe ressaltar que dos oito egressos que se mantiveram ocupados depois de concluir o PI seis permaneceram trabalhando nas mesmas empresas. Eles declararam que se inscreveram no PI com a expectativa de concluir o ensino fundamental, pois se sentiam inseguros no emprego. As empresas onde eles trabalhavam estavam passando por um processo de reestruturação e já possuíam ou estavam em vias de obter a certificação ISO 9000, um dos motivos para alterar os requisitos de contratação e manutenção de seus trabalhadores. Após concluir o PI, apenas um desses seis egressos que permaneceu trabalhando na mesma empresa declarou ter obtido uma promoção em razão do fato de ter elevado sua escolaridade, ainda que isso não tenha correspondido a um aumento significativo em seu salário. Os outros cinco permaneceram realizando as mesmas atividades sem nenhum tipo de enriquecimento no conteúdo do seu trabalho e sem elevação nos salários recebidos.

Essa constatação sugere diferentes explicações. De um lado, a valorização da escolaridade, por parte dos empregadores, está associada a uma padronização dos níveis de qualificação de seus empregados, influenciados pelas exigências da ISO 9000. Por outro, como já referido ao longo dessa dissertação, a demanda por escolaridade mais elevada está relacionada a maior oferta de mão-de-obra e menor volume de emprego, acentuando um processo de “seletividade espúrio”, não representando alterações substanciais no conteúdo dos postos de trabalho nem aumentos nos rendimentos. Por fim, a exigência por níveis mais elevados de escolaridade está vinculada a adoção, por parte das empresas, de inovações tecnológicas que requerem novas qualificações aos trabalhadores.

No grupo dos 13 egressos que se encontravam desempregados no período anterior ao PI quatro se inseriram no mercado formal de trabalho sob vínculos legalizados e destacaram que a elevação da escolaridade, que realizaram ou estavam realizando por meio do PI, havia sido levada em consideração pelos

empregadores. Verificou-se, porém, que mesmo com a exigência de maior escolaridade, os egressos nem sempre conseguiram se inserir em atividades mais virtuosas no que diz respeito ao enriquecimento do conteúdo do trabalho ou ao incremento nos ganhos salariais, comparativamente àquelas em que estavam inseridos no período anterior ao PI. Aqui cabe destacar o caso do único egresso que conseguiu retornar para o seu gênero industrial de origem (metalúrgico), o qual forneceu pistas para se pensar que, não raras vezes, a inserção ou manutenção no emprego implica, para os trabalhadores, concordância com a troca de registro de sua profissão na carteira de trabalho – o egresso em questão operava tornos mecânico e CNC na empresa, mas na sua carteira profissional constava a função “serviços gerais” – e aceitação para executar uma série de funções adicionais, referentes à organização e à limpeza do local de trabalho, por exemplo, que não lhes acrescentam rendimentos salariais extras. Depreende-se, então, que a necessidade de se manter empregado reduz o poder de barganha dos trabalhadores, o que efetivamente vem ocorrendo como apontam as pesquisas na área.

Sete egressos permaneceram desempregados entre o período anterior e posterior ao PI, declarando que se depararam, em suas buscas por trabalho, com exigências de escolaridade em nível superior a que possuíam. Nesse caso, a conclusão do ensino fundamental parece ter significado apenas um ponto de partida para a elevação das possibilidades de concorrência desses egressos por um emprego. Quatro deles, após o PI, continuaram estudando para poderem competir por uma vaga no mercado de trabalho.

Assim, pode-se argumentar que enquanto no período anterior ao PI os egressos se preocupavam em aperfeiçoar sua qualificação profissional realizando cursos técnicos – uma vez que os mesmos eram valorizados pelos empregadores – no período posterior ao PI essa preocupação, em maior medida, foi deslocada para a elevação de seus níveis de escolaridade, dada a importância que essa dimensão tem assumido, atualmente, nos requisitos de seleção e contratação das empresas.

Porém, paralelamente às exigências visíveis por determinadas características adquiridas dos trabalhadores, existem “barreiras invisíveis” relacionadas às características adscritas dos trabalhadores, as quais são colocadas

em prática pelos empregadores nos mais diferentes setores da atividade econômica no momento da contratação.

A análise da evolução da condição de atividade dos egressos entre o período anterior e posterior ao PI, em termos de inserção ou reinserção no mercado de trabalho, mostrou que entre os seis egressos que se inseriram após o PI, cinco eram homens, sendo que todos possuíam experiência de trabalho ou haviam feito cursos de qualificação técnica concernentes ao setor industrial. Porém, apenas um deles conseguiu se reinserir formalmente no mesmo gênero industrial, enquanto os outros se inseriram em gêneros diferentes. Com relação às suas características adscritas, observou-se que todos pertenciam à faixa etária entre 25 e 39 anos, sendo que quatro deles eram brancos e se inseriram no setor industrial a partir de vínculos empregatícios legalizados e apenas um era não-branco e passou a desenvolver sua função de torneiro mecânico em uma cooperativa de produção fomentada a partir de uma iniciativa do PI.

Já entre os sete egressos que se mantiveram desempregados entre o período anterior e posterior ao PI, predominaram mulheres, independente da escolaridade, da experiência de trabalho, da qualificação técnica, da idade e da cor que possuíam. Orientando-se pela metodologia de classificação do desemprego da PED-RMPA, observou-se que entre as mulheres egressas desempregadas duas se encontravam na condição de desemprego aberto e as outras três na de desemprego oculto pelo trabalho precário. Por sua vez, os dois egressos do sexo masculino desempregados tinham ambos mais de 40 anos de idade e se situavam na condição de desemprego oculto pelo desalento.

As constatações a que se chegou por meio da presente pesquisa – ainda que não sejam generalizáveis – permitem identificar algumas questões que iluminam a hipótese proposta, no sentido de que alguns grupos tendem a ser mais valorizados em suas inserções ou reinserções no mercado de trabalho, comparativamente a outros. Para os egressos homens com um perfil específico de idade e cor – 25 a 39 anos e brancos – o aperfeiçoamento das características adquiridas se revelou um elemento estratégico para a diferenciação da condição de atividade. No entanto, para as mulheres, independente de idade e de cor, o aperfeiçoamento daquelas características não se mostrou relevante, pois a maioria delas continuou desempregada após o PI, mesmo que, em muitos casos,

possuísem escolaridade, qualificação técnica e experiência de trabalho em níveis superiores àquelas apresentadas pelos homens.

Com relação àqueles egressos que permaneceram ocupados, observou-se que a maioria, dentre os oito que se encontravam nessa condição, possuía experiência de trabalho no gênero industrial metalúrgico, qualificação técnica adquirida principalmente no SENAI e eram do sexo masculino. Para a manutenção da ocupação, a característica idade parece não ter exercido influência relevante, uma vez que a metade desses egressos pertencia à faixa etária entre 25 e 39 anos e a outra metade tinha 40 anos ou mais. As características desses egressos, no que diz respeito ao sexo e a idade, acompanharam aquelas observadas para o conjunto do contingente de ocupados no gênero industrial metalúrgico, conforme dados da PED-RMPA.

Para além das exigências relacionadas à qualificação profissional, as entrevistas também evidenciaram um outro fator que concorre para o acesso ao emprego: os vínculos pessoais. Quatro egressos relataram que, além do fato de estarem estudando, as indicações, por parte de amigos, colegas, parentes ou chefes, também pesaram para sua inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Este dado revela que mesmo não se constituindo em um elemento fundamental, não raras vezes, os vínculos pessoais atuam como estratégias de sobrevivência dos trabalhadores nas suas lutas para obter trabalho. A identificação desses vínculos pessoais se constitui em um achado de pesquisa e remete a estudos acerca do estabelecimento de redes de sociabilidade, campo extremamente fértil para o aprofundamento de novas investigações.

Cumprе ressaltar que o presente estudo ressentiu-se de uma abordagem junto aos empregadores dos egressos que permaneceram ocupados no período anterior e posterior ao PI e aqueles que se empregaram após concluir o Programa. Esse procedimento possibilitaria confrontar os conhecimentos adquiridos pelos egressos, no PI, com as opiniões de seus empregadores a respeito desses conhecimentos, remetendo a estudos sobre estratégias de trabalhadores *versus* estratégias empresariais, outro campo de pesquisa que merece ser melhor explorado no contexto da reestruturação produtiva.

As informações obtidas, por intermédio das entrevistas, permitem argumentar favoravelmente à contribuição do aperfeiçoamento das características

adquiridas dos egressos do PI, particularmente da elevação da sua escolaridade, para a diferenciação da condição de atividade dos mesmos no mercado de trabalho. Porém, ao mesmo tempo em que se reconhece que essas características desempenharam um papel facilitador para a elevação das chances de concorrência dos egressos nesse mercado, é preciso chamar atenção para o fato de que as mesmas devem ser relativizadas, pois cumpre lembrar que mesmo com exigência de escolaridade mais elevada, qualificação técnica mais aperfeiçoada e maior experiência de trabalho os egressos nem sempre conseguiram se inserir em atividades cujo conteúdo representasse enriquecimento do trabalho – comparativamente às aquelas em que estavam inseridos no período anterior ao PI – ou aumentar seus rendimentos. Além disso, para aqueles egressos que permaneceram trabalhando na mesma empresa após o PI, o aperfeiçoamento dessas características não se refletiu em sinônimo de mobilidade funcional, pois apenas um dos seis egressos nessa situação declarou ter obtido uma promoção após o PI, sendo que a mesma não representou aumento significativo em seu salário.

Essas constatações sugerem que a exigência pelo aperfeiçoamento das características adquiridas dos trabalhadores, tem se apresentado como um requisito seletivo no mercado de trabalho face à disponibilidade de mão-de-obra, especialmente daquela mais escolarizada. Além disso, o presente estudo contribuiu para identificar que por trás das dimensões adquiridas da qualificação profissional que são visíveis e exigidas para o desempenho de um determinado trabalho, existem “barreiras invisíveis” relacionadas às características adscritas dos trabalhadores as quais são colocadas em prática pelas organizações empresariais no momento da seleção e da contratação. Essas possivelmente não poderiam ser apreendidas por meio das falas dos empregadores, os quais fundamentam suas exigências de qualificação nas características adquiridas dos trabalhadores, conforme se pôde apreender ao longo dessa dissertação por meio dos relatos dos egressos entrevistados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Giovanni. *O novo e (precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, Edgard; VIEIRA, Carlos A. *Qualificação profissional: uma proposta de política pública*. Texto para discussão nº 376, IPEA, junho de 1995.
- ALMEIDA, Marilis L. de; LIEDKE, Elida R. Inovação tecnológica, mercado de trabalho e qualificações. In: LEITE, Márcia P.; NEVES, Magda A. (Org.). *Trabalho, Qualificação e Formação Profissional*. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- _____. Qual crise da sociedade do trabalho?. In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE SOCIOLOGIA DO TRABALHO, 2., 1996, Águas de Lindóia, São Paulo. (mimeo)
- ARRUDA, Geraldo C.M. Qualificação profissional nos tempos presentes: decifra-me ou te devoro. In: CARLEIAL, Liana; VALLE, Rogério (Org.). *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1997.
- BRITTO, Luiz P. Educação e participação. In: *Programa Integrar 1996-2001*. São Paulo: CNM/CUT, outubro de 2001.
- BRASIL. Secretaria de Políticas Públicas e Emprego – Departamento de Qualificação Profissional/FAT. *Guia do PLANFOR 2000*. Brasília, DF, abril de 2000.
- BULHÕES, Maria da Graça; LIEDKE, Elida R.; FRANZÓI, Naira L. *Relatório de Avaliação do Plano Estadual de Qualificação Profissional do Rio Grande do Sul: Avaliação do Programa Integrar*. Porto Alegre: UFRGS/STCAS, 1998.
- CANTÚ, Margarete. *Gestão da Qualidade: alteração das relações de trabalho frente à reestruturação produtiva*. Monografia (conclusão de curso) – Departamento de Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1998.
- CARRILHO, Jorge; IRANZO, Consuelo. Calificación y competencias laborales en América Latina. In: TOLEDO, Enrique de La Garza (Coord.). In: *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: El Colégio de México; Facultad Latinoamericana de Ciências Sociales; Universidad Autónoma Metropolitana; Fondo de Cultura Económica, 2000.
- CARVALHO, Ruy de Q.; SCHMITZ, Hubert. O Fordismo está vivo no Brasil. In: *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo: CEBRAP, 1990.
- CASTRO, Nadya. Qualificação, qualidades e classificações. In: *Educação & Sociedade*. Campinas: Cedes, n. 45, agosto/1993.

- _____. *Qualificação, mercados e processos de trabalho: um estudo comparativo no complexo químico brasileiro*. Salvador, agosto de 1995. (mimeo)
- _____. Mercado de trabalho industrial, seletividade e qualificação: contribuição das análises longitudinais. WORKSHOP CONCEITOS EMPREGADOS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL – MÓDULO I Núcleo de Estudos sobre Trabalho, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 7 e 8 de dezembro, 1998.
- CHIAVENATO, Adalberto. *Administração de empresas*. São Paulo: Makron Books, 1994.
- CNM/CUT. *Programa Integrar: formação e qualificação para o trabalho*. São Paulo: CNM/CUT, junho de 1998
- _____. *Desenvolvimento Metodológico – Programa Integrar Metalúrgicos*. Porto Alegre, Fevereiro de 1997.
- COMIN, Álvaro; GUIMARÃES, Nadya; LEITE, Márcia de Paula. Por um jogo de soma positiva: conciliando competitividade e proteção ao emprego em experiências inovadoras de negociação no Brasil. In: GUIMARÃES, Nadya; MARTIN, Scott (Org.). *Competitividade de desenvolvimento: atores e instituições locais*. São Paulo: Editora do SENAC, 2001.
- CORIAT, Benjamin. *Pensar pelo Averso – O Modelo Japonês de Trabalho e Organização*. Rio de Janeiro, Revan/UFRJ, 1994.
- CUT. *Política nacional de formação da cut: história, princípios, concepção e organização nacional*. São Paulo: CUT, agosto de 1999,
- CUT. *Resolução da 7ª plenária nacional da CUT*. Formação Profissional: um direito a ser garantido a todos os trabalhadores. Informacut
- CUT. *Resolução da 9ª plenária nacional da CUT*. São Paulo, 1999.
- DELUIZ, Neise, SANTANA; Marco Aurélio; SOUZA, Donald B. de. *Trabalho e Educação: centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil*. Rio de Janeiro: Quartet Editora & Comunicação, 1999.
- DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des) fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- DUBAR, Claude. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. In: *Educação & Sociedade*, Campinas, ano XIX, nº 64, setembro, 1998.
- FERRETI, Celso; MORAES, Carmen (coordenadores). *Diagnóstico da formação profissional – Ramo metalúrgico*. CNM/UNITRABALHO, São Paulo: Artchip, 1999
- FORD, Henry. Minha vida e minha obra. In: MORAES NETO, Bruno. *Marx, Taylor e Ford – as forças produtivas em discussão*. São Paulo: Brasiliense, 1991.

- FORTES, Alexandre. Construindo o projeto dos trabalhadores para a educação pública. In: *Programa Integrar 1996-2001*. São Paulo: CNM/CUT, outubro de 2001.
- FRANZOI, Naira L. Problematização do tema: reestruturação produtiva e novo perfil da mão de obra. In: *Relatório de Pesquisa Novas Tecnologias, Formação, Inserção e Reinserção Profissional*. Agosto, 1995 – Julho, 1997. Porto Alegre: CEDES/FINEP/PCDT/CNPq, 1998.
- FREYSSENET, Michel. *La division capitalista du travail*. Savelli, Paris, 1977.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. *Educação e Crise do Trabalho: perspectivas de Final de Século*. Petrópolis, Vozes, 1998.
- GARAY, Ângela S. A reestruturação produtiva. In: *Relatório de Pesquisa Novas Tecnologias, Formação, Inserção e Reinserção Profissional*. Agosto, 1995 – Julho, 1997. Porto Alegre: CEDES/FINEP/PCDT/CNPq, 1998.
- GARCIA, Lúcia e WILTGEN, Roberto. Transformações do mercado de trabalho metropolitano. Publicação especial 10 anos PED-RMPA, Porto Alegre: FEE, FGTAS/SINE-RS, DIEESE, SEADE-SP, FAT/TEM, PMPA, novembro de 2002.
- GHIGLIONE, Rodolphe; MATALON, Benjamin. *O inquérito. Teoria e prática*. Portugal: Celta, 1997.
- GONÇALVES, Ida L. Ex-bancário procura emprego: um estudo sobre qualificação e reinserção profissional. CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE SOCIOLOGIA, 10. Fortaleza, 3 a 6 de setembro de 2001.
- HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola, 1999.
- HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETI, Celso, et al. *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994.
- HUMPHREY, John. Métodos Japoneses e Operários da Produção, Evidências a partir da América Latina. In: *Cadernos de Sociologia : Sociologia do Trabalho*. Porto Alegre: PPG - UFRGS, 1992, v.4, nº4.
- INFORME PED. Pesquisa de Emprego e Desemprego/RMPA. Ano 10, número especial, janeiro de 2002.
- JORNADA, Maria I.; SOBRINHO, Guilherme X.; STERNBERG, Sheila S. Escolaridade do trabalhador formal no RS: evolução em um quadro de diversidades regionais. In: *Indicadores Econômicos FEE*. V.28, n. 3, 2000.
- KERGOAT, Danièle. Lê syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. Les cas des ouvrières spécialisées. In: *Cahiers de l'APRE*, v. 1, n. 7, Paris, avril-mai. 1988.
- _____. *A divisão do trabalho entre os sexos*. São Paulo, 1987. (mimeo)
- _____. *Les Ouvrières*. Paris: Le Sycomore, 1982.

- KREIN, José D. Reestruturação produtiva e sindicalismo. In: CARLEIAL, Liana & VALLE, Rogério (Org.). *Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec-ABET, 1997.
- LARANJEIRA, Sônia M. G. Qualificação. In: CATTANI, Antônio D. (Org.). *Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes, 1997.
- LEITE, Elenice. Reestruturação produtiva, trabalho e qualificação no Brasil. In: BRUNO, Lúcia. (Org.). *Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo*. São Paulo: Atlas, 1996.
- _____. Reestruturação industrial, cadeias produtivas e qualificação. In: CARLEIAL, Liana & VALLE, Rogério (Org.). *Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec-ABET, 1997.
- LEITE, Márcia de Paula. Qualificação, desemprego e empregabilidade. In: *São Paulo em Perspectiva*. v.11, n.1, jan-mar/1998. São Paulo: Fundação Seade.
- _____. *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Scritta, 1994.
- _____; POSTHUMA, Anne C. *Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões iniciais*. Projeto de pesquisa Cedes/FINEP/CNPq. Campinas, julho de 1995.
- LIEDKE, Elida R. Reestruturação produtiva, qualificação e inserção no mercado de trabalho: orientações teóricas. In: *Relatório de Pesquisa Novas Tecnologias, Formação, Inserção e Reinserção Profissional*. Agosto, 1995 – Julho, 1997. Porto Alegre: CEDES/FINEP/PCDT/CNPq, 1998.
- LIEDKE, Elida, R., et al. *Relatório de Pesquisa: Novas Tecnologias, Formação, Inserção e Reinserção Profissional*. Agosto, 1995 – Julho, 1997. Porto Alegre: CEDES/FINEP/PCDT/CNPq, 1998.
- LIMA NETO, Newton et al. Relatório de Avaliação Comparativa dos PEQs – 1996 a 1998. UFSCar, São Carlos, novembro de 1999. São Paulo, 1998. Disponível em <<http://www.mte.org.br>. Acesso em: 21 dez. 1999.
- MACHADO, Lucilia R. S. A educação e os desafios das novas tecnologias. In: FERRETI, Celso, et al. *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994.
- MAIA, Marco A.S. (Org.). *Trabalho, Educação e Cidadania: reflexões sobre o Programa Integrar-RS*. Porto Alegre: CNM, 1999.
- MANFREDI, Sílvia M. A Formação Profissional na ótica dos trabalhadores. In: LEITE, Márcia de Paula; NEVES, Magda (Org.). *Trabalho, Qualificação e Formação Profissional*. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- _____. Trabalho, qualificação e competência profissional – das dimensões conceituais e políticas. In: *Educação & Sociedade*, ano XIX, n. 64, setembro de 1998.
- MARKERT, Werner (Org.). *Trabalho, Qualificação e Politecnia*. Campinas: Papyrus, 1996.

- MARX, Karl; ENGELS, Frederick. *Obras escolhidas de Marx e Engels*. Madrid: Fundamentos, 1975, v.I, p.21-55: Manifesto do Partido Comunista.
- MATTOSO, Jorge. *O Brasil desempregado*. São Paulo: Perceus Abramo, 1999.
- MINARELLI, J. *Empregabilidade, o caminho das pedras*. São Paulo: Gente, 1995.
- MINTZBERG, Henry. *Criando organizações eficazes*. São Paulo: Atlas, 1995.
- MORAES, Carmen. A relação trabalho-educação e o “novo conceito de produção”: algumas considerações iniciais. In: FERRETI, Celso; MORAES, Carmen (coordenadores). *Diagnóstico da formação profissional – Ramo metalúrgico*. CNM/UNITRABALHO, São Paulo: Artchip, 1999.
- MORAES NETO, Bruno. *Marx, Taylor, Ford – as forças produtivas em discussão*. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- NAVILLE, Pierre. *Essair sur la qualification du travail*. Paris, Marcel Rivière, 1956.
- PAIVA, Vanilda. O novo paradigma de desenvolvimento. In: MACHADO, Lucília et alii. *Trabalho e educação*. S.P.: Papyrus; CEDES, 1992.
- PIORE, Michel J. & SABEL, Charles F. *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York: Basic Books, 1984.
- POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo, 2001.
- RUAS, Roberto, ANTUNES, Elaine. Estruturação, programas de qualidade e práticas de benefícios e incentivos: a questão do “comprometimento”. In: CARLEIAL, L., VALLE, R. *Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec-ABET, 1997.
- SALERNO, Mário S. Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. In: FERRETI, Celso, et al. *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994.
- _____. Produção, Trabalho e Participação: CCQ e KANBAN numa nova imigração japonesa. In: *Processo e Relações do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 1987.
- SALM, Claudio. *A Educação e o Mercado de Trabalho*. Texto para discussão. UFRJ, 1998.
- _____. Educação e treinamento de mão-de-obra: o papel do SENAI na reestruturação industrial. In: *Educação e Modernidade*. São Paulo: Livraria Nobel, 1993.
- SNF/CUT. *Revista Forma & Conteúdo*.: A Formação de Norte a Sul. São Paulo: CUT, 2000, n. 9 e n. 10.
- STCAS/RS. *Levantamento de necessidades de qualificação profissional*. PLANFOR/QUALIFICAR-RS-2002, Porto Alegre, outubro de 2001.

- STORCH, Sérgio. Discussão da Participação dos Trabalhadores na Empresa. In: FLEURY, M.T., FICHER, R.M. *Processo e Relações do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 1987.
- TAYLOR, Frederick W. *Princípios da administração científica*. 6ª edição, São Paulo: Atlas, 1966.
- WOOD, Stephen. O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v.17, n. 6, 1991.
- ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.
- _____. A gestão da e pela competência. SEMINÁRIO INTERNACIONAL EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E COMPETÊNCIAS. CIET, Rio de Janeiro, 28 e 29 de novembro de 1996.
- _____. *Du taylorisme au systémisme: une nouvelle approche de la qualification dans l'industrie*. Paris: Gip Mutations Industrielles , 1987.
- _____. Qualification collective et automatization: le cas de la sidérurgie. In: *Formation – Emploi*, n.1, 1983.

ANEXOS

ANEXO A – Distribuição da PEA, segundo a cor, na RMPA - 1993-2001

Anos	Cor	
	Branca	Não branca
1993	86,7	13,3
1994	87,3	12,7
1995	86,4	13,6
1996	87,3	12,7
1997	85,8	14,2
1998	87,6	12,4
1999	88,5	11,5
2000	88,3	11,7
2001	87,8	12,2

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

ANEXO B – Estimativa da PEA, segundo a escolaridade, na RMPA - 1993-2001

Escolaridade	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Varição 2001/1993
Analfabeto	39	34	36	29	24	24	27	28	23	-41,0
Ensino fundamental incompleto (1)	684	666	681	647	611	633	677	659	649	-5,1
Ensino fundamental completo (2)	288	285	301	315	332	347	365	372	374	29,9
Ensino médio completo (3)	298	307	318	341	364	427	444	489	520	74,5
Ensino superior	119	118	111	125	138	145	152	174	174	46,2

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: Estimativa em 1.000 pessoas. (1) Inclui alfabetizados sem escolarização. (2) Inclui Fundamental Completo e Médio Incompleto. (3) Inclui Médio Completo e Superior Incompleto.

ANEXO C – Taxas de desemprego, por tipo, na RMPA – 1993-2001

Períodos	TOTAL	ABERTO	OCULTO	
			Precário	Desalento
1993	12,2	7,3	3,7	1,2
1994	11,3	8,0	2,3	1,0
1995	10,7	8,1	1,9	0,7
1996	13,1	9,1	3,0	1,0
1997	13,4	9,6	2,7	1,1
1998	15,9	11,2	3,2	1,5
1999	19,0	12,1	4,8	2,1
2000	16,6	10,5	4,1	2,0
2001	14,9	9,6	3,5	1,8

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

ANEXO D – percentual dos desempregados e dos ocupados, segundo o sexo, na RMPA – 1993-2001

Condição de ocupação e Sexo	Anos								
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Desempregados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Masculino	51,9	52,7	50,3	55,8	53,6	49,7	49,0	47,3	45,9
Feminino	48,1	47,3	49,7	44,2	46,4	50,3	51,0	52,7	54,1
Ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Masculino	60,2	60,4	59,6	59,2	59,4	58,7	57,4	56,9	57,2
Feminino	39,8	39,6	40,4	40,8	40,6	41,3	42,6	43,1	42,8

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

ANEXO E - Estimativa dos desempregados, segundo as características adscritas e a escolaridade, na RMPA - 1993/2001

Características adscritas	Anos									Variação 2001/1993
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	
Sexo										
Masculino	90	84	78	107	105	125	155	135	119	32,2
Feminino	84	75	77	84	92	126	161	151	140	66,7
Idade										
10 a 17 anos	34	35	29	28	25	38	49	46	37	8,8
18 a 24 anos	54	47	47	60	61	77	95	88	86	59,3
25 a 39 anos	60	55	54	67	72	86	101	87	77	28,3
40 anos e mais	26	22	25	36	39	50	71	65	59	126,9
Cor										
Branca	142	131	129	159	160	211	266	237	211	48,6
Não branca	32	28	26	32	37	40	50	49	48	50,0
Escolaridade										
Analfabeto	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	
Ensino fundamental incompleto	99	88	85	98	98	121	151	127	108	9,1
Ensino fundamental completo	40	38	37	47	50	66	83	78	73	82,5
Ensino médio completo	26	26	25	36	39	54	67	69	66	153,8
Ensino superior	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

(1) Inclui alfabetizados sem escolarização; (2) Inclui Fundamental Completo e Médio Incompleto; (3) Inclui Médio Completo e Superior Incompleto; (4) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

ANEXO F - Distribuição percentual dos desempregados com última experiência na indústria, segundo as características adscritas e a escolaridade, na RMPA 1993-2001

Características adscritas e escolaridade	Anos									
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Masculino	59,4	61,0	57,0	64,2	62,0	57,9	57,2	54,9	55,7	
Feminino	40,6	39,0	43,0	35,8	38,0	42,1	42,8	45,1	44,3	
Idade	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
10 a 17 anos	7,5	12,2	9,9	5,9	5,0	7,3	5,1	6,7	7,3	
18 a 24 anos	31,0	27,5	29,5	27,3	29,6	25,4	23,6	24,4	28,7	
25 a 39 anos	43,2	42,1	44,3	43,0	41,3	43,7	43,0	40,2	35,1	
40 anos e mais	18,3	18,1	16,2	23,8	24,2	23,6	28,3	28,7	29,0	
Cor	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Branca	85,3	87,3	86,6	87,0	84,2	87,6	87,9	86,8	86,1	
Não branca	14,7	12,7	13,4	13,0	15,8	12,4	12,1	13,2	13,9	
Escolaridade	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Sem escolaridade	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	
Fundamental incompleto (1)	66,4	65,0	63,9	60,6	59,2	57,7	55,2	52,2	50,7	
Fundamental completo (2)	18,7	20,4	21,5	21,7	23,5	23,7	23,4	25,6	25,7	
Médio completo (3)	11,1	10,7	10,8	13,4	13,4	16,4	17,4	18,1	20,7	
Superior completo	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

(1) Inclui alfabetizados sem escolarização; (2) Inclui Fundamental Completo e Médio Incompleto; (3) Inclui Médio Completo e Superior Incompleto; (4) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

ANEXO G – Distribuição percentual dos ocupados por setor de atividade e escolaridade na RMPA, 1993-2001

INDICADORES	Anos									
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	
Indústria	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Analfabeto	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	
Ensino fundamental incompleto (1)	58,3	58,1	55,7	53,6	48,1	46,4	46,5	44,8	44,0	
Ensino fundamental completo (2)	19,4	19,5	21,5	22,6	24,2	22,9	22,6	22,8	22,5	
Ensino médio completo(3)	16,8	16,7	17,5	18,8	21,9	24,4	25,2	26,3	27,8	
Ensino superior	3,5	3,9	3,5	4,0	4,9	5,3	4,6	5,2	4,7	
Comércio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Analfabeto	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	
Ensino fundamental incompleto (1)	43,0	41,2	41,2	39,8	34,4	33,0	35,3	34,1	31,9	
Ensino fundamental completo (2)	26,3	26,2	27,6	27,7	29,3	27,4	25,2	24,7	25,7	
Ensino médio completo(3)	25,1	27,1	26,1	27,7	31,2	34,0	33,5	35,0	36,7	
Ensino superior	3,7	3,8	3,2	3,5	4,3	4,6	5,0	5,1	4,9	
Serviços	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Analfabeto	1,7	1,5	1,8	1,3	1,1	0,8	0,9	1,0	0,9	
Ensino fundamental incompleto (1)	34,2	34,2	34,7	31,5	30,3	28,3	28,9	26,8	26,4	
Ensino fundamental completo (2)	20,2	19,9	19,8	20,7	21,0	20,4	19,9	19,1	18,9	
Ensino médio completo(3)	27,8	28,9	29,1	30,3	30,8	33,5	33,1	34,4	35,5	
Ensino superior	16,1	15,5	14,6	16,2	16,8	17,0	17,2	18,7	18,3	

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

(1) Inclui alfabetizados sem escolarização. (2) Inclui fundamental completo e médio incompleto; (3) Inclui médio completo e superior incompleto; (4) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

ANEXO H – Estimativa do número de ocupados na indústria, segundo a escolaridade, na RMPA, 1993-2001

Escolaridade	Anos									Variação 2001/1993
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	
Ensino fundamental incompleto (1)	177	171	158	144	121	116	119	127	129	-27,1
Ensino fundamental completo (2)	59	58	61	61	61	57	58	65	66	11,9
Ensino médio completo(3)	51	49	50	50	55	61	65	75	82	60,8
Ensino superior	11	12	10	11	12	13	12	15	14	27,3

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

(1) Inclui alfabetizados sem escolarização; (2) Inclui Fundamental Completo e Médio Incompleto; (3) Inclui Médio Completo e Superior Incompleto.

ANEXO I – Alternativas de renda fomentadas pelo PI até dezembro de 2000

Municípios	Identificação	Trabalhadores atingidos	
		direta	indireta
Erechim	Cooperli: Confecção de lingerie	6	60
	Campres	20	80
	Coope. Auto Gestonária Alumifer: produção de painéis e alumínios	20	80
Ijuí	Integrar Ecológico	24	80
Passo Fundo	Cooperativa Integrar	18	100
Santa Maria	Ervateira da Terra	6	24
	Cooperativa de prestação de serviços	21	100
Venâncio Aires	Cooperativa mista de trabalhadores	7	25
	Cohava	280	840
Canoas	Construlimpa: Construção, Zeladoria e Limpeza	32	103
	Farmácia caseira	6	42
	Cooperativa de biscoitos	20	120
Charqueadas	Cooperserves: Cooperativa de prestação de serviços	4	32
	Pati: Produção de alimentos	5	20
	Cooperativa Habitacional	16	64
Gravataí	Cooperativa de catadores e carroceiros	23	45
Porto Alegre	Coomespar	35	130
TOTAL	17 alternativas	543	1.945

FONTE: CNM/CUT - Documentos sobre o PI

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista com egressos do PI

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
Pesquisadora: Margarete Cantu – Mestranda em Sociologia

Esta pesquisa consiste na base empírica para a realização da dissertação de Mestrado intitulada: **QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, INSERÇÃO, REINserÇÃO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: OS EGRESSOS DO PROGRAMA INTEGRAR**. As informações obtidas a partir desta entrevista serão utilizadas para o desenvolvimento do referido trabalho e a identidade dos entrevistados será mantida sob sigilo.

1.Sexo:

1. () Masculino
2. () Feminino

2.Idade: _____

3.Cor: _____

4. Ano do curso: _____

5. Município de realização do Curso: _____

6. Você é chefe ou responsável pela sua família?

- 1.() sim, era durante a realização do Programa Integrar e continua sendo atualmente
2.() sim, atualmente é chefe ou responsável pela família e não o era durante a realização do Programa Integrar
3.() não

Dados relativos ao período anterior à conclusão do Integrar

7. Durante os cinco anos anteriores à realização do Programa Integrar, você trabalhou?

- 1.() sim, em um ou mais empregos/atividades que não o atual
2.() sim, no mesmo emprego/atividade em que trabalha hoje
3.() não

▶ Passar p/Q.11

8. Em que você trabalhou (setor de atividade, função)? – Qualquer tipo de trabalho – descrever todos.

9. Você poderia descrever o tipo de trabalho que realizava e quais eram os conhecimentos necessários para a realização do mesmo? (Se for mais de um trabalho, descrever todos).

10. Você lembra qual era a sua média salarial mensal neste período? (Em caso de mais de um trabalho citar a renda do trabalho em que permaneceu maior tempo)

11. Antes do Programa Integrar, você realizou algum outro curso de qualificação profissional?

- 1.() sim, relacionado ao setor industrial. Onde e qual? _____
2.() sim, relacionado ao outro setor. Onde e qual? _____
3.() não

12. O que o (a) levou a frequentar o Integrar? O que você esperava obter em nível pessoal e profissional?

13.Qual era a sua escolaridade ao iniciar o Integrar? _____

14. No momento da inscrição para o Integrar, qual era a sua situação de ocupação?

1. () Desempregado (não realizava nenhum tipo de atividade para obter renda)
2. () Desempregado (realizava bicos/trabalhos temporários para obter renda)
3. () Autônomo com registro/contribuição municipal
4. () Autônomo sem registro/contribuição municipal
5. () Empregado assalariado com registro em carteira
6. () Empregado assalariado sem registro em carteira
7. () Outra. Qual? _____

Passar p/Q.15

Passar p/Q.21

Passar p/Q.23

Desempregados**15. Há quanto tempo você estava desempregado no momento da inscrição para o Integrar?** _____**16. Durante a participação no Programa Integrar você continuou desempregado?**

1. () sim e não realizava nenhuma atividade para obter renda (bicos, trabalhos temporários)
2. () sim e realizava atividades esporádicas para obter alguma renda
3. () não; conseguiu emprego no setor industria. Onde? _____
4. () não; conseguiu emprego fora do setor industrial. Onde? _____

Passar p/Q.28

17. Atualmente, você continua trabalhando no mesmo local?

1. () sim

2. () não. Por quê? _____

▶ Passar p/Q.29

18. Qual era o seu cargo/função?

19. Você poderia descrever o tipo de trabalho que realizava e quais eram os conhecimentos necessários para a realização do mesmo?

20. Os empregadores valorizaram o fato de você estar freqüentando o Programa Integrar?

1. () sim. De que forma? _____

2. () não. Por quê? _____

▶ Passar p/Q.29

Autônomos**21. Que tipo de atividade você desempenhava no momento da inscrição para o Integrar e durante a realização do mesmo? Quais eram os produtos/serviços que você oferecia?**

22. Atualmente você continuou a desempenhar a mesma atividade?

1. () sim

2. () não. Por quê? _____

▶ Passar p/Q.29

Empregados**23. Onde você trabalhava no momento da inscrição para o Integrar e durante a realização do mesmo? Em que condições (com registro ou sem registro em carteira)?**

24. Atualmente, você continua trabalhando no mesmo local?

1. () sim

2. () não. Por quê? _____

▶ Passar p/Q.29**25. Qual era o seu cargo/função?****26. Você poderia descrever o tipo de trabalho que realizava e quais eram os conhecimentos necessários para a realização do mesmo?****27. Os empregadores valorizaram o fato de você estar realizando um curso para aumentar a sua qualificação?**

1. () sim. De que forma? _____

2. () não. Por quê? _____

Dados relativos ao período posterior à conclusão do Integrar**28. Logo após a conclusão do Programa Integrar a sua situação profissional era idêntica a atual? Quais foram os trabalhos ou empregos que você exerceu desde a conclusão do Curso até agora?****29. Qual a sua situação de ocupação atual?**

1. () Desempregado (não realiza nenhum tipo de atividade para obter renda)

2. () Desempregado (realiza bicos/trabalhos temporários para obter renda)

3. () Autônomo com registro/contribuição municipal

4. () Autônomo sem registro/contribuição municipal

5. () Empregado assalariado com registro em carteira

6. () Empregado assalariado sem registro em carteira

7. () Outra. Qual? _____

Passar p/Q.30

Passar p/Q.36

Passar p/Q.46

Desempregados:**30. Há quanto tempo você está desempregado?** _____**31. Se você tem obtém alguma renda mensal através da realização de trabalhos temporários, ou bicos, esta fica em torno de quanto?** _____**32. Atualmente (nos últimos 30 dias) você procurou emprego?**

1. () sim, na indústria

2. () sim, em outro setor. Qual? Por quê? _____

3. () não procurou emprego. Por quê? _____

▶ Passar p/Q. 59**33. Como foi a sua procura? Que providências você tomou para procurar emprego?****34. Na sua opinião, porque você não conseguiu se empregar?**

35. Os empregadores valorizaram/levaram em consideração o fato de você ter freqüentado o Integrar?

1. () Sim. De que forma? _____
2. () Não. Por quê? _____
3. () Não sabe, pois ainda não realizou entrevistas.

▶ Passar p/Q. 59

Autônomos

36. Há quanto tempo você exerce atividade autônoma? _____

37. Qual foi o principal motivo que o levou a exercer uma atividade autônoma?

38. Como é a sua atividade profissional? Com que tipo de produtos/serviços você trabalha?

39. Qual é o grau de formalização de sua atividade (possui registro/contribui para o INSS)?

40. A realização do Programa Integrar contribuiu para o desenvolvimento de sua atividade como autônomo? De que forma?

41. Após a realização do curso, você chegou a procurar emprego no setor industrial?

1. () sim e consegui. Onde? _____
2. () sim e não consegui. Por quê? _____
3. () não. Por quê? _____

Passar p/Q. 44

42. Você acha que o fato de ter freqüentado o Programa Integrar contribuiu para que você obtivesse esse emprego? De que forma?

43. Por que você não continuou neste emprego?

44. Atualmente, você está satisfeito com a atividade que exerce, ou você gostaria de exercer outra atividade?

1. () sim. Por quê? _____
2. () não. Por quê? _____

45. A renda proveniente do seu trabalho atual é: _____

▶ Passar p/Q. 59

Empregados:

46. Você está exercendo alguma atividade no setor industrial?

1. () sim
2. () não

47. Em que você está trabalhando? Qual a função que você exerce?

48. Você já tinha trabalhado nesta área profissional antes? Na mesma função?

49. Você poderia descrever o tipo de trabalho que realiza e quais são os conhecimentos necessários para a realização do mesmo?

50. Na empresa em que você está trabalhando existem quantos funcionários?

51. A renda proveniente do seu trabalho atual é: _____

52. Como você obteve este emprego?

1. () mandou currículo
2. () foi indicado por alguém
3. () outra situação. Qual? _____

53. Você se enquadrava no perfil que estava sendo exigido, com relação ao sexo, idade e escolaridade?

54. Para a obtenção ou a manutenção de seu atual emprego, você acha que os empregadores valorizaram o fato de você ter frequentado o Curso Integrar?

1. () sim. De que forma? _____
2. () não. Por quê? _____

55. Você obteve este emprego antes ou depois da conclusão do Programa Integrar?

1. () antes
2. () depois

..... **P** Passar p/Q. 57

56. Após a conclusão do Programa Integrar, você recebeu algum tipo de promoção, aumento de salário ou reconhecimento em seu emprego atual?

57. Na sua opinião, o que foi mais importante para conseguir/manter o emprego atual?

1. () A certificação de 1º Grau (Ensino Fundamental)
2. () Os seus conhecimentos técnicos sobre o trabalho
3. () O enquadramento de seu perfil (sexo, idade) à função desempenhada
4. () Outro. Qual? _____

58. Quais foram os principais benefícios do Programa Integrar para a realização de sua atividade profissional atual?

P Passar p/Q. 59

Todos os entrevistados

59. Quantas pessoas moram em sua casa, incluindo você? _____
60. Quantas pessoas contribuem para a renda familiar? _____
61. Qual é a sua renda familiar? _____
62. Você sabe qual é a entidade promotora do Programa Integrar Metalurgia?
1. () sim. Qual? _____
 2. () não
63. Após a obtenção da certificação de 1º Grau (ensino fundamental) pelo Programa Integrar, você continuou estudando? Qual a sua escolaridade hoje?
1. () sim. Escolaridade atual? _____
 2. () não. Por quê? _____
64. Após a conclusão do Programa Integrar você fez algum curso de qualificação profissional?
1. () sim, referente ao setor industrial. Qual e Onde? _____
 2. () sim, fora do setor industrial. Qual e Onde? _____
 3. () não
65. Você lembra quais foram os conteúdos/assuntos tratados nas aulas do Integrar?
- _____
- _____
- _____
66. Na sua opinião o Integrar desenvolveu conteúdos profissionalizantes ou técnicos?
1. () sim. Quais e de que forma foram dados? _____
 2. () não
67. Quais foram os conteúdos desenvolvidos pelo Programa Integrar que você considerou mais importantes para o seu desenvolvimento pessoal e profissional? Por quê?
- _____
- _____
- _____
68. Após a realização do Programa Integrar você se sente mais preparado para enfrentar o mercado de trabalho? Por quê?
- _____
- _____
- _____
69. As suas expectativas com relação ao Programa Integrar se concretizaram? De que forma? (pontos positivos e negativos obtidos a partir da participação no Programa)
- _____
- _____
- _____
- _____

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista com dirigentes do PI/CNM-CUT

Data: _____

Entrevistado (s): _____

1. Qual é a abrangência nacional do Integrar? Em quais estados o Programa é desenvolvido?
2. Desde quando o Integrar é desenvolvido no Rio Grande do Sul?
3. Quantos núcleos do Integrar existem no Brasil?
4. Quantos núcleos em cada Estado? Quantas turmas em cada núcleo?
5. Qual é o número total de concluintes do Programa no Brasil? (Não incluindo o Ensino Médio)
6. Qual é o número total de concluintes do Programa no RS até 2000 e até os dias atuais? (Não incluindo o Ensino Médio)
7. Qual a estrutura do Integrar?
8. Houve alguma mudança nessa estrutura durante o desenvolvimento do Programa em nível nacional e regional?
9. Os requisitos de seleção dos alunos se alteraram?
10. Como tem sido a participação dos trabalhadores metalúrgicos no PIM?
11. São desenvolvidos no Programa, conteúdos técnicos ligados à metalurgia?
12. Há algum tipo de acompanhamento junto aos egressos formados?
13. Quais as expectativas da CNM/CUT com relação ao desenvolvimento do Programa Integrar Metalurgia e à inserção dos egressos no mercado de trabalho?

APÊNDICE C – Egressos com ocupação no setor industrial, desempregados na época da inscrição para o Integrar, segundo a idade e o sexo

Faixas de idade	Desempregados na ficha de inscrição - Ano e Sexo						Total
	1998		1999		2000		
	masc	fem	masc	fem	masc	fem	
20 a 29	1	1	2	-	4	1	9
30 a 39	15	2	-	1	14	11	43
40 a 49	2	1	-	-	10	8	21
50 ou mais	-	-	-	-	2	2	4
Total	18	4	2	1	30	22	77

FONTE: Cadastro dos egressos do PI/CNM-CUT.

APÊNDICE D – Egressos com ocupação no setor industrial, autônomos na época da inscrição para o Integrar, segundo a idade e o sexo

Faixas de idade	Autônomos na ficha de inscrição- Ano e Sexo						Total
	1998		1999		2000		
	masc	fem	masc	fem	masc	fem	
20 a 29	2	1	-	-	-	-	3
30 a 39	1	2	1	-	5	1	10
40 a 49	2	2	-	-	1	-	5
50 ou mais	-	-	-	-	-	2	2
Total	5	5	1	0	6	3	20

FONTE: Cadastro dos egressos do PI/CNM-CUT.

APÊNDICE E – Egressos com ocupação no setor industrial, empregados na época da inscrição para o Integrar, segundo a idade e o sexo

Faixa de idade	Empregados na ficha de inscrição- Ano e Sexo						Total
	1998		1999		2000		
	masc	fem	masc	fem	masc	fem	
20 a 29	33	8	2	1	15	-	59
30 a 39	66	10	9	-	47	9	141
40 a 49	26	6	3	-	11	4	50
50 ou mais	4	-	-	-	4	-	8
Total	129	24	14	1	77	13	258

FONTE: Cadastro dos egressos do PI/CNM-CUT.