

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Trajetórias profissionais pós-desligamento de trabalhadores no
contexto da reestruturação da indústria de transformação do Município
de Caxias do Sul (RS)

Cidriana Teresa Parenza

Porto Alegre, 2003

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Trajetórias profissionais pós-desligamento de trabalhadores no contexto da reestruturação da
indústria de transformação do Município de Caxias do Sul (RS)

Cidriana Teresa Parenza

Orientadora: Professora Dra. Naira Lapis

Dissertação apresentada como requisito parcial
à obtenção do grau de Mestre em Sociologia.

Porto Alegre, 2003

AGRADECIMENTOS

Ao longo de minha trajetória tive a oportunidade de, paulatinamente, adquirir e acumular conhecimentos e habilidades que possibilitaram este estudo, o qual aqui se concretiza num produto visível e palpável, passível de novas construções. Muitos foram os parceiros e mestres que me auxiliaram nessa caminhada, fazendo dela uma construção coletiva. A todos esses sujeitos (autores, pesquisadores, professores, colegas, amigos, familiares e tantos outros) que fizeram e fazem parte de minha trajetória sou muitíssimo grata. Dada a impossibilidade de nomear todos, menciono alguns. Agradeço:

- à Professora Vânia Herédia, com quem descobri a pesquisa e que me possibilitou os primeiros passos nela, através da experiência de bolsista de iniciação científica. À Juliane, sempre disponível para tecer suas valiosas considerações. Aos colegas da Coordenação de Desenvolvimento, da Secretaria Municipal de Administração, que compreenderam minhas ausências;
- ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFRGS, a seus professores e funcionários, que se destacam pela qualidade na formação de pesquisadores. Aos colegas desse programa, pois suas contribuições permitiram importantes ajustes ao estudo. À Capes, que disponibilizou recursos para o desenvolvimento desta pesquisa. Ao Sine de Caxias do Sul, que viabilizou o acesso aos trabalhadores. Ao MTE, cuja base de dados foi utilizada neste estudo, e, em especial, ao técnico Osnildo V. Filho, que me assessorou no uso da RAIS. À Biblioteca de Economia da UFRGS, onde foi possível realizar a pesquisa dos dados da RAIS. À FEE, especialmente a seus pesquisadores Flávio Fligenspan, Maria Isabel da Jornada, Raul Bastos e Sheila Sternberg, que socializaram seus conhecimentos;
- à Roselane, com quem tenho aprendido mais sobre o Português. À Margarete que, em meio a tantas caixas de seguro-desemprego, me auxiliou na sua organização. À Karine, que teve energia para me ajudar na transcrição das entrevistas e inquietação para fazer importantes destaques;
- e, especialmente, à minha orientadora, Professora Naira Lapis, que, neste caminho, acreditou na possibilidade deste estudo, não poupando esforços, demonstrando ser uma grande profissional, com o rigor de pesquisadora e com a sensibilidade de docente; e, sobretudo, aos trabalhadores que tiveram a disposição de relembrar e a paciência de relatar suas trajetórias profissionais.

“[...] se não tivessem me mandado embora, eu ia ser um baita preparador de injetoras.” (Líder Operacional, 2001).

“Eu trabalhava com o torno mecânico, sem este não tinha como. O torno é uma máquina comprida, tem um motor, tem um barramento, tem os avanços, que tu liga. Tu colocas uma peça e ele vai trabalhando, ele tem como tu regular a medida. A vídia é uma ferramenta que tu colocas no torno, e ele trabalha, sem ela tu não trabalha, tu não faz nada. A energia do torno é o motor que faz girar a máquina. A vídia é só para cortar. Tu prendes a peça no torno, ela gira e a vídia fica fixa ali e ela vai cortando, se tu quer tirar 10 milímetros, ela tem um colar que tem as medidas. Não é automático, tem que colocar manual, controlar.” (Torneiro Mecânico, 2001).

SUMÁRIO

RESUMO	06
ABSTRACT	07
1 INTRODUÇÃO	08
2 INTRODUÇÃO DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NOS PROCESSOS DE TRABALHO, ATRIBUTOS E TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO	18
2.1 ALTERAÇÕES NOS PROCESSOS DE TRABALHO: APONTAMENTOS ACERCA DO DEBATE RUPTURA OU CONTINUIDADE DO MODELO FORDISTA	20
2.1.1 Introdução de novos equipamentos e de novas formas de organização e de gestão do trabalho na indústria de transformação no Brasil	24
2.1.2. Atributos profissionais dos trabalhadores: novos requisitos	33
2.2. TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO DE TRABALHADORES NO MERCADO DE TRABALHO	45
3 CONTEXTO DAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO: O MUNICÍPIO DE CAXIAS DO SUL	53
3.1 APRESENTANDO O MUNICÍPIO E ASPECTOS DE SUA INDÚSTRIA	54
3.2 UM OLHAR SOBRE A REESTRUTURAÇÃO INDUSTRIAL E OS ATRIBUTOS PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES NO MUNICÍPIO	60
3.2.1 Reestruturação industrial e atributos profissionais: descrevendo as fontes secundárias	61
3.2.2 Notas sobre a reestruturação industrial	63
3.2.3 Comentários acerca dos atributos profissionais dos trabalhadores	71
<i>3.2.3.1 Um destaque à escolaridade dos trabalhadores formais dos ramos mecânico e material de transporte</i>	<i>78</i>

4 TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO DE UM CONJUNTO DE TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO DE CAXIAS DO SUL	83
4.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS: TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO, ATRIBUTOS PROFISSIONAIS E A ESCOLHA DOS ENTREVISTADOS	85
4.1.1 Definindo trajetórias pós-desligamento e atributos profissionais	86
4.1.2 Delimitando o universo de pesquisa e selecionado o conjunto de trabalhadores entrevistados	91
4.2 TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO E ATRIBUTOS PROFISSIONAIS: ESTABELECENDO RELAÇÕES	96
4.2.1 Reconstituindo trajetórias profissionais pós-desligamento	97
<i>4.2.1.1 Enfocando o deslocamento de trabalhadores: o trabalho em empresas de menor porte, sem carteira de trabalho assinada e por conta própria</i>	104
4.2.2 Identificando atributos profissionais	111
4.2.3 Estabelecendo relações entre trajetórias profissionais pós-desligamento e atributos profissionais	113
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	123
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	130
ANEXOS	137

RESUMO

Este estudo tem como objetivo geral a análise da relação entre trajetórias profissionais de trabalhadores desligados da indústria de transformação, delineadas no período posterior ao seu desligamento, e atributos profissionais construídos e acumulados pelo exercício profissional na indústria de transformação e também em período anterior, não necessariamente vinculado a essa indústria. Trata-se de um estudo exploratório e de uma análise descritiva, realizados com um conjunto composto por 20 trabalhadores desligados, em 1997, dos ramos industriais mecânico e material de transporte do Município de Caxias do Sul. Pressupunha-se que a introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho da indústria colocava novas exigências em termos de atributos profissionais dos trabalhadores, expressas nos processos de contratação, repercutindo, desse modo, nas possibilidades de reinserção profissional. Ao mesmo tempo, dadas as especificidades da reestruturação industrial em curso no Brasil, compreendia-se que as novas exigências poderiam não se estender a todos os postos de trabalho, atenuando as dificuldades de reinserção profissional. Utilizando como abordagem metodológica a análise longitudinal de trajetórias individuais no mercado de trabalho, foram reconstituídas as trajetórias profissionais pós-desligamento dos trabalhadores, bem como identificados os atributos profissionais, acumulados no decorrer de toda a sua vida profissional. As trajetórias pós-desligamento foram tratadas como eventos sequenciais, sendo que cada um se referia a uma situação de não exercício ou de exercício de atividade laboral. Os atributos profissionais foram definidos como conhecimentos e habilidades de caráter técnico. Com a reconstituição das trajetórias do conjunto de trabalhadores investigados, verificou-se que, em sua maioria, estes retornaram à indústria e aos ramos em que desempenhavam suas atividades laborais no período anterior ao desligamento. Quanto à relação entre trajetórias pós-desligamento e atributos profissionais, verificou-se que mesmo aqueles trabalhadores que não apresentavam atributos referentes ao trabalho com os equipamentos de base microeletrônica ou, ainda, os níveis de escolaridade requeridos pelo mercado de trabalho retornaram à indústria. O retorno à ocupação profissional daqueles trabalhadores detentores de atributos concernentes ao trabalho com equipamentos de base eletromecânica associa-se, em parte, ao caráter seletivo e heterogêneo da reestruturação industrial. No entanto, as informações coletadas revelaram que outros elementos interferiram na reinserção profissional do conjunto de trabalhadores investigados, como a existência de vagas no mercado de trabalho e o estabelecimento de vínculos pessoais.

Palavras-chave: trajetórias profissionais pós-desligamento; atributos profissionais; reinserção profissional; reestruturação industrial.

ABSTRACT

This study has as a general objective, the analyses of the relation between the professional paths of employees who have been disconnected from the transformation industry, outlined in the period after their dismissal and, the professional attributes that were constructed and accumulated by the professional practice in the transformation industry and also in the period prior to it, not necessarily connected to this industry. This is an exploratory study and a descriptive analyses, done with a segment composed of 20 employees who were dismissed in 1997, from the mechanical industrial sector and the transport of material of the industrial sector from Caxias do Sul Municipal District . It was presumed that the introduction of technological innovations in the industry's working processes would arouse new demands in terms of the laborers' professional attributes, expressed in the hiring processes, reflecting, in this way, the possibilities of professional reinsertion. At the same time, given the specifications of the industrial restructuring in course in Brazil, it was understood that the new demands might not extend themselves to all the working positions attenuating the difficulties of professional reinsertion. Using as a methodological approach the longitudinal analyses of individual paths in the labor market, the laborers' professional paths after being disconnected were reconstituted, as well as the professional attributes, accumulated during the laborers' professional life were identified. The paths post disconnection were treated as sequential events, where each event referred to the not practice or to the practice of working activity. The professional attributes were defined as knowledge and skills of technical nature. With the reconstitution of the paths of the segment of investigated laborers, it was verified that, most of them returned to the industry and to the sectors where they had performed their working activities before being dismissed. As with the relation between the paths post disconnection and the professional attributes, it was verified that even those laborers who didn't present the attributes regarding the work with the equipment of microelectronic level or even the required educational levels by the labor market returned to the industry. The return to the professional occupation of the laborers who possessed the attributes pertinent to the work with equipment of electromechanical level is associated in part to the selective and heterogeneous character of the industrial restructuring. Nevertheless, the information collected, revealed that other elements interfered in the professional reinsertion of the segment of investigated laborers, such as vacancies in the labor market and the establishment of personal bonds.

Key words: professional path after being disconnected; professional attributes; professional reinsertion; industrial restructuring.

1 INTRODUÇÃO

Eu comecei trabalhando com meu pai, na agricultura, eu tinha 13 anos, em 1977. Depois, eu saí da agricultura e vim prá Caxias, prá trabalhar no posto de gasolina. Foi o meu irmão quem me arrumou o emprego no posto. Ele falou que aqui seria melhor, que eu teria mais chance de arrumar emprego melhor, que seria na indústria, justamente porque aqui eu poderia tirar cursos. Fiquei no posto de gasolina de 1979 até 1985. Daí, eu entrei no ramo mecânico, foi em 1985. Aí eu fiquei até 1997. Depois, eu fiquei três meses parado. Fiquei com o seguro-desemprego. Depois eu voltei a trabalhar na mesma empresa, ainda trabalho lá. (Matrizeiro, 2001).

O presente estudo versa sobre as trajetórias profissionais, pós-desligamento, de trabalhadores no mercado de trabalho do Município de Caxias do Sul – **objeto de análise**. Tem como **objetivo geral** a análise da relação entre trajetórias profissionais de trabalhadores, desligados da indústria de transformação, delineadas no período posterior ao seu desligamento, e atributos profissionais construídos e acumulados pelo exercício profissional na indústria de transformação e também em período anterior, não necessariamente vinculado a essa indústria. Foram identificados, por se constituírem em **objetivos específicos** desta dissertação, os atributos profissionais dos trabalhadores, acumulados no decorrer de toda a trajetória profissional deles, bem como foram reconstituídas as trajetórias profissionais pós-desligamento.

O estudo sobre **trajetórias profissionais** de trabalhadores, entendidas como constituídas por eventos seqüenciais relativos ao exercício ou ao não exercício de atividade laboral,¹ ganha relevância na medida em que possibilita dar visibilidade às diferentes formas de participação efetiva dos trabalhadores no mercado de trabalho e, assim, desvendar aspectos referentes à vida produtiva do trabalhador. Tal análise torna-se ainda mais relevante no caso dos trabalhadores desligados, pois permite não apenas visualizar tal participação, mas também identificar as possíveis alterações que sua reinserção profissional pode apresentar quanto ao tipo de atividade desenvolvida e à sua condição social.

Essas alterações fundamentam-se na compreensão de que os percursos profissionais delineados no mercado de trabalho, no período posterior ao desligamento do trabalhador, podem caracterizar-se tanto pelo retorno à ocupação profissional e ao setor econômico, nos quais eram exercidas as atividades laborais antes do desligamento, como pela transferência ocupacional e/ou setorial. Além disso, a trajetória pós-desligamento ainda pode representar a passagem dos trabalhadores da formalidade para a informalidade ou *vice-versa*.

¹ A definição de trajetória profissional, utilizada neste estudo, é apresentada no capítulo 4 desta dissertação.

Independentemente da transferência ou da permanência ocupacional e setorial dos trabalhadores, o retorno ao mercado de trabalho pode significar ganhos, preservação ou perdas em relação à qualidade do emprego, quando comparado ao período imediatamente anterior ao desligamento. Isso é visível nos vínculos de trabalho estabelecidos e, de forma mais concreta, nos rendimentos e na presença ou ausência de direitos trabalhistas.

Por outro lado, esse retorno também pode significar o exercício de uma ocupação que viabilize a utilização dos **atributos profissionais**, compreendidos, aqui, como conhecimentos e habilidades intelectuais e manuais de caráter técnico dos trabalhadores,² adquiridos e acumulados ao longo de toda a trajetória deles no trabalho.

A preocupação com as trajetórias profissionais pós-desligamento dos trabalhadores da indústria de transformação torna-se, ainda, mais relevante frente às alterações que vêm sendo identificadas pelas pesquisas, nessa indústria. Os operários da indústria construíram ali parte significativa de suas trajetórias profissionais, de seus atributos profissionais e de seus projetos de emprego. Além disso, mantiveram determinados vínculos de trabalho, caracterizados pela presença de direitos trabalhistas e perspectivas de crescimento profissional.

O processo de industrialização no País, iniciado na década de 30, por meio da substituição de importações, foi intensificado e acelerado após os anos 50. A partir de então, passou-se à consolidação de uma industrialização sob uma perspectiva desenvolvimentista. Para tanto, o Estado contribuiu de maneira significativa, não apenas permitindo os investimentos estrangeiros que aqui instalaram suas subsidiárias e, que, com isso, trouxeram tecnologia, mas também, investindo em infra-estrutura necessária (transporte, comunicação, energia) e na indústria de base (indústria extrativa, produção de matérias-primas básicas) (SILVA; LEITE, 2000; BRUM, 1996).

Esse processo de industrialização trouxe consigo uma maior necessidade de trabalhadores, refletindo-se na mobilidade da população, principalmente do meio rural, em direção ao trabalho nas indústrias, localizadas no meio urbano, que representavam a possibilidade de emprego formal e assalariado (LEITE, 1994) e, conseqüentemente, o acesso aos direitos trabalhistas, aos mecanismos de proteção social, às formas de representação social e à profissionalização (MATTOSO, 1995; ABRAMO, 1999).

Atualmente, em nível nacional, a indústria de transformação e, nela, os ramos metalúrgico, mecânico, elétrico e de material de transporte, dentre outros, vêm ganhando destaque pela difusão de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas de gestão

² No capítulo 4 desta dissertação, apresenta-se a definição de atributos profissionais utilizada neste estudo.

da mão-de-obra e de organização do trabalho e pelo volume de reduções de postos de trabalho (IBGE, 1999c; FLEURY, HUMPHREY, 1993). Tais alterações, ocorridas no âmbito do trabalho, bem como suas conseqüências sobre as possibilidades de reinserção profissional dos trabalhadores vêm, segundo Castro (1998), desencadeando a atualização, no campo da reflexão intelectual, do antigo interesse pela relação crescimento e desocupação, expressa na relação reestruturação produtiva, desemprego industrial e reinserção profissional.

Paralelamente à introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, novas exigências, referentes aos atributos profissionais dos trabalhadores, são colocadas para o preenchimento dos postos de trabalho, o que, por sua vez, concorre para as possibilidades de reinserção profissional dos trabalhadores desligados, podendo dificultar, para aqueles que não se encontrarem adequados a essas novas exigências, o retorno à ocupação profissional, aos ramos industriais e ao setor de atividade produtiva. Porém essas novas exigências podem não abarcar o conjunto dos trabalhadores desligados, tendo em vista o caráter parcial, seletivo, heterogêneo e adaptativo da reestruturação industrial em curso no Brasil. Desse modo, as dificuldades de reinserção profissional podem ser atenuadas.

Face a essas considerações, presentes no capítulo 2, entende-se como relevante abordar não somente a reinserção profissional dos trabalhadores desligados da indústria de transformação, mas também a relação entre essa reinserção e os seus atributos profissionais, pois, dentre os trabalhadores desligados, podem-se localizar aqueles que não apresentam os atributos necessários para responder às novas exigências postas pelas alterações ocorridas nos processos de trabalho das indústrias, expressas nos critérios de seleção e recrutamento. Assim, o **problema de pesquisa** do estudo ora apresentado centra-se na seguinte indagação: as trajetórias profissionais de um conjunto de trabalhadores desligados da indústria de transformação em 1997, delineadas no período posterior a este desligamento, foram influenciadas pelos atributos profissionais, adquiridos e acumulados ao longo de toda a trajetória de trabalho deles?

Entender, pois, a reinserção profissional dos trabalhadores torna-se uma questão ainda mais curiosa: significa desvendar as possibilidades ou as impossibilidades de aproveitamento desses atributos na trajetória profissional pós-desligamento, que se pode apresentar diversa daquela percorrida até então, tendo em vista o tipo de reinserção, caracterizada pelo exercício, ou não, de atividade laboral, o que, por sua vez, corresponde a determinadas relações e condições de trabalho e ao uso e aquisição de determinados atributos profissionais.

A fim de operacionalizar esta proposta de estudo, investigaram-se as trajetórias de um conjunto de trabalhadores desligados³ no ano de 1997 da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul, no intervalo 1997-01

Dos ramos que compõem essa indústria no município em questão, foram escolhidos o material de transporte e o mecânico. A escolha pautou-se, conforme capítulo 3, no significativo volume de emprego gerado por esses ramos. Nesse sentido, tais ramos da indústria apresentaram possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Além disso, enquanto o material de transporte aumenta e mantém o volume de emprego formal, o mecânico diminui, a partir de 90, o emprego. Apesar desse estudo não ter um caráter comparativo, entende-se que este fato possa enriquecer a pesquisa ora apresentada.

A escolha do Município de Caxias do Sul deu-se pela presença expressiva de atividade industrial e pela forma com que inovações tecnológicas vêm sendo nela implementadas – conforme capítulo 3 –, fatores estes que interferem diretamente nas trajetórias profissionais.

A opção por estudar os trabalhadores desligados em 1997 justifica-se pela tentativa de atenuar, sabendo-se da impossibilidade de neutralizar, a influência das oscilações econômicas nos processos de desligamento e admissões de trabalhadores – fatores que interferem nas trajetórias profissionais –, tendo em vista que esse ano se caracterizou pelo expressivo crescimento do valor adicionado bruto real e da produtividade na indústria, o que ocorreu não apenas em nível local, mas também regional. Além disso, o período de 1997 (ano do desligamento) a 2001 (ano em que foram realizadas as entrevistas) representa um intervalo de tempo satisfatório para a reinserção dos trabalhadores no mercado de trabalho formal ou informal, dando conteúdo às trajetórias pós-desligamento, as quais foram reconstituídas neste estudo.

A fim de alcançar o objetivo geral desta dissertação, ou seja, o de analisar a relação entre as trajetórias profissionais pós-desligamento percorridas por um conjunto de trabalhadores da indústria de transformação e os atributos profissionais deles, foi utilizada como abordagem metodológica a **análise longitudinal retrospectiva** de trajetórias individuais no mercado de trabalho (CASTRO, 1998; CARDOSO, 2000a).

Nos estudos longitudinais, conforme Cardoso (2000a), os eventos são tratados como seqüências no tempo, sendo o tempo o elemento central. Tais estudos, continua o autor, buscam seqüências de eventos que redundem em determinado resultado, expressando uma

³ Utiliza-se o termo desligamento para caracterizar a todos os trabalhadores entrevistados. Destaca-se que, formalmente, todos os entrevistados foram demitidos, usufruindo, desse modo, do seu direito ao benefício de seguro-desemprego, mas, entre eles, alguns haviam solicitado a demissão, portanto, nesses casos, a rescisão do contrato de trabalho ocorreu por iniciativa do trabalhador.

variação qualitativa no tempo, isto é, uma mudança ou não de uma condição para outra, num determinado período. Além disso, por uma forma retrospectiva de pesquisa longitudinal, segundo Cardoso (2000a), torna-se possível reconstituir a trajetória completa dos trabalhadores de uma única vez, estimulando-os a rememorarem o antes e o depois do seu desligamento num único momento.

Destaca-se que Cardoso (2000a), ao tratar da abordagem longitudinal, o faz numa perspectiva quantitativa, centrando suas pesquisas em trajetórias empregatícias de trabalhadores da indústria automobilística do Estado de São Paulo, nas quais o autor utiliza como fonte de dados empíricos a RAIS-MIGRA⁴, que possibilita acompanhar ao longo de um determinado período de tempo, por meio do cadastro do trabalhador no Programa de Integração Social (PIS), os vínculos de trabalho estabelecidos pelos trabalhadores no mercado de trabalho formal.

Quanto à reconstituição dos eventos que compõem as trajetórias, além do uso da RAIS-MIGRA, Castro (1998) apresenta os *surveys* domiciliares como alternativa complementar de coleta de informações sobre as trajetórias. A autora, utilizando igualmente a análise longitudinal retrospectiva de trajetórias individuais no mercado de trabalho, demonstra que o instrumento de coleta de dados, no caso de um *survey* longitudinal, teria o formato de um calendário retrospectivo de eventos de emprego e desemprego, permitindo recompor a cronologia desses eventos e aliar, a cada ponto dessa cronologia, informações sobre o trabalhador e sua ocupação.

O estudo aqui apresentado, mesmo não se enquadrando numa perspectiva quantitativa e nem utilizando os *survey* domiciliares⁵, fundamentou-se nos trabalhos de Cardoso (2000a) e Castro (1998). Desse modo, conforme desenvolvido no capítulo 4, as trajetórias profissionais são definidas como constituídas por eventos seqüenciais no tempo (um após o outro). Neste estudo, reconstituem-se as trajetórias profissionais pós-desligamento, ou seja, os eventos ocorridos no período posterior ao desligamento de um conjunto restrito de trabalhadores da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul, conforme já referido, de

⁴ Base de dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), composta por dados extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que também compõe os dados do MTE. Na RAIS-MIGRA, é possível obter informações referentes aos vínculos de trabalho estabelecidos no mercado de trabalho formal, informações que concernem à dimensão geográfica, setorial e ocupacional de tais vínculos. Essa base de dados é disponibilizada mediante solicitação ao MTE (STERNBERG, 2001).

⁵ Isso devido a menor amplitude da pesquisa proposta, que envolveu um número restrito de trabalhadores desligados, não permitindo, portanto, análises quantitativas e nem o uso de *survey*.

trabalhadores desligados em 1997.⁶

O **universo de pesquisa** constituiu-se de 50 trabalhadores que solicitaram o benefício de seguro-desemprego e que trabalharam nos ramos industriais material de transporte e mecânico, no mínimo, durante o período de 10 anos. Desse conjunto, realizou-se uma seleção intencional de 20 trabalhadores – **unidade de análise** da presente pesquisa –, com os quais foram realizadas entrevistas – técnica utilizada para a coleta de dados primários. Para selecionar esses 20 trabalhadores, tomou-se como referência o seu grau de escolaridade, pelo fato de o mesmo consistir em um importante atributo profissional, dada a relevância que, atualmente, vem assumindo a educação formal nos processos de seleção e recrutamento dos trabalhadores. Desse modo, buscou-se incluir trabalhadores com ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo e ensino médio completo.

Por meio de entrevistas⁷, realizadas nas residências dos trabalhadores, com duração, em média, de duas horas, foram reconstituídas as trajetórias profissionais pós-desligamento e identificados os atributos profissionais dos trabalhadores. No que diz respeito aos atributos profissionais, foram elaboradas perguntas relativas a toda a trajetória profissional: setores econômicos, ramos de atividade, ocupações profissionais, posição na ocupação, modo como desenvolvia o trabalho, instrumentos de trabalho utilizados, conhecimento necessário, forma como esse conhecimento foi adquirido, cursos e treinamentos realizados. Com tais perguntas, buscou-se identificar os conhecimentos e habilidades de caráter técnico adquiridos e acumulados por meio de cursos, de treinamentos e da experiência de trabalho dos trabalhadores, principalmente no período que precede o desligamento deles da indústria.

Quanto aos eventos que compunham as trajetórias profissionais no período posterior ao desligamento, foram feitas perguntas acerca das ocupações profissionais exercidas nesse período e das posições na ocupação, visando captar a participação desses trabalhadores no mercado de trabalho: vínculos de trabalho formais e informais; momentos de desemprego; transferência ou permanência na ocupação profissional, nos ramos industriais e no setor de atividade produtiva; formas de reinserção profissional; condições de trabalho; e possibilidades de uso ou ampliação dos atributos profissionais. Foram, também, identificadas as semelhanças e as diferenças nos itinerários realizados por esses trabalhadores no mercado de trabalho, assim como a existência de mudança ou não na situação profissional do trabalhador.

Um dos limites do procedimento metodológico utilizado, conforme assinalado por

⁶ No capítulo 4 desta dissertação, explicam-se, detalhadamente, os procedimentos utilizados na definição do universo de pesquisa e na escolha dos trabalhadores cujas trajetórias pós-desligamento foram objeto de análise deste estudo.

⁷ No Anexo A, apresenta-se o roteiro utilizado nas entrevistas.

Cardoso (2000a), consiste no fato de que a confiabilidade da informação obtida se sustenta na memória do entrevistado, correndo-se o risco de imprecisão. Para estimular a memória acerca dos processos passados, Castro (1998) orienta o uso de perguntas acerca da escolaridade, da composição do grupo familiar e da situação residencial referentes aos períodos já vividos. Nesta pesquisa, a fim de amenizar possíveis lapsos de memória dos entrevistados, a variável escolaridade foi incluída ao longo de todo o roteiro de entrevista e solicitou-se, também, aos trabalhadores, que consultassem as informações contidas na sua carteira de trabalho. Além disso, considerou-se os dados contidos nos requerimentos relativos às solicitações para o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego do MTE.⁸

Apesar do limite apontado, pôde-se conhecer as trajetórias profissionais pós-desligamento de um conjunto de trabalhadores desligados, em 1997, dos ramos mecânico e de material de transporte, da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul. No entanto, dada a natureza da presente pesquisa, não é possível realizar generalizações, restringindo-se os resultados obtidos ao conjunto de trabalhadores investigados. Nesta perspectiva, cabe destacar que a pesquisa ora apresentada possui um caráter exploratório⁹.

O caráter exploratório do presente estudo justifica-se, primeiro, pelo modo como as trajetórias profissionais pós-desligamento foram abordadas, ou seja, neste estudo elas remetem à participação efetiva do trabalhador no mercado de trabalho. Tal abordagem distingue-se daquelas tradicionalmente utilizadas, as quais, conforme Castro (1998), envolvem aspectos relativos à experiência subjetiva do trabalhador. Em segundo, conforme já referido, este estudo, mesmo fundamentando-se nos trabalhos de Cardoso (2000a) – que caracteriza-se pela perspectiva quantitativa – e de Castro (1998) – que orienta o uso de *survey* domiciliares – não reproduz tais fontes, enquadrando-se numa perspectiva qualitativa e utilizando entrevistas semi-estruturadas. A estes dois aspectos agrega-se a inexistência de pesquisas em Caxias do Sul acerca de trajetórias pós-desligamento de trabalhadores da indústria de transformação.

O caráter exploratório deste estudo, por sua vez, interfere no tipo de análise realizada,

⁸ Tais requerimentos consistiram em instrumento para a localização dos trabalhadores, sendo que os mesmos contêm informações sobre os trabalhadores (nome, endereço residencial, data de nascimento, sexo, escolaridade e ocupação), sobre a empresa empregadora (nome do estabelecimento e atividade econômica) e sobre a relação de trabalho estabelecida (data de admissão, data de demissão, três últimos salários e jornada de trabalho semanal).

⁹ Conforme Gil (1999, p. 43), pesquisas exploratórias visam “[...] proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado [...]”. O autor sublinha, também, a aproximação entre os estudos exploratórios e alguns tipos de pesquisas descritivas, as quais objetivam descrever características de um fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis.

que se caracteriza pela descrição: analisou-se, então, a relação entre atributos e trajetórias profissionais, desenvolvendo uma abordagem aproximativa ao objeto de investigação.

Implícito nessa proposta de estudo está o pressuposto de que os atributos profissionais de trabalhadores desligados da indústria de transformação influenciam, de modo não exclusivo, a reinserção profissional destes, interferindo em suas trajetórias profissionais pós-desligamento. Tal influência ocorre na medida em que determinados atributos podem ou não responder às exigências colocadas para o preenchimento de postos de trabalho. Por sua vez, para tais exigências concorre, dentre outros, a necessidade de atributos profissionais que tornem o trabalhador apto a desenvolver suas atividades laborais.

Imbricada nesse pressuposto, a **hipótese norteadora** deste estudo fundamenta-se na argumentação de que a introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho da indústria de transformação desencadeia a necessidade de novos atributos profissionais. Tal necessidade, dentre outros fatores, altera as exigências colocadas para o preenchimento dos postos de trabalho vagos, o que, por sua vez, concorre para as possibilidades de reinserção profissional, podendo facilitar ou dificultar o retorno dos trabalhadores desligados à ocupação profissional, aos ramos industriais e ao setor de atividade produtiva nos quais eles exerciam suas atividades laborais no período anterior ao desligamento. Essa possível facilidade ou dificuldade reflete-se no delineamento das trajetórias profissionais pós-desligamento desses trabalhadores. Portanto, a posse ou não de determinados atributos profissionais, os quais assumem, face à difusão de inovações tecnológicas, uma maior importância, influencia as trajetórias profissionais pós-desligamento. Porém, tendo em vista o caráter parcial, seletivo, heterogêneo e adaptativo das alterações implementadas nos processos de trabalho, na indústria de Caxias do Sul, essa influência não se estende a todos os trabalhadores desligados da indústria de transformação do referido município.

O reconhecimento da interferência dos atributos profissionais dos trabalhadores em suas trajetórias profissionais pós-desligamento, no entanto, não encerra o entendimento da reinserção profissional como uma questão fundamentalmente individual¹⁰, pois não se desconhece o fato de que também trabalhadores detentores de atributos requeridos pelos

¹⁰ Pochmann destaca a existência de uma concepção acerca da reinserção profissional, na qual o emprego, o desemprego e a qualidade dos postos de trabalho são entendidos como uma questão fundamentalmente individual (POCHMANN, 1999). No caso deste estudo, quanto ao reconhecimento da interferência dos atributos profissionais dos trabalhadores para sua reinserção no mercado de trabalho, partilha-se do posicionamento de Castro, Cardoso e Caruso (1997), segundo os quais, o estudo acerca da relação entre características individuais dos trabalhadores e suas trajetórias profissionais não implica “[...] assumir um individualismo ingênuo, que imagine as chances de emprego do trabalhador como resultado exclusivo das suas próprias tentativas de formar capital profissional e de, com base nele, criar as suas condições de inserção no mercado de trabalho [...]” (CASTRO; CARDOSO; CARUSO, 1997, p. 13).

empregadores percam seus postos de trabalho e, por vezes, não consigam se reinserir no mercado formal.

Tem-se presente que os atributos profissionais dos trabalhadores consistem em apenas uma dimensão, pois para as trajetórias no mercado de trabalho concorrem não apenas aspectos individuais do trabalhador, tais como seus atributos profissionais, seus projetos de vida (CARDOSO, 2000b) e suas estratégias de emprego (CASTRO; CARDOSO; CARUSO, 1997), mas também o contexto no qual esse trabalhador se insere. Assim sendo, o emprego e o desemprego, eventos que constituem as trajetórias profissionais, estão associados a diversos fatores, dentre eles, à disponibilidade objetiva de vagas no mercado de trabalho (CARDOSO, 2000b).

Conforme mencionado anteriormente, por meio das escolhas realizadas neste estudo, referentes ao ano em que o trabalhador foi desligado da indústria (1997) e aos ramos industriais em que ele trabalhava (material de transporte e mecânico), considera-se a disponibilidade de vagas de emprego e a introdução de inovações tecnológicas na indústria – aspectos relativos ao contexto em que se delinearam as trajetórias profissionais pós-desligamento –, como elementos que igualmente concorrem para o delineamento das trajetórias.

Para a análise da adoção de novos equipamentos e de novas formas de gestão e organização do trabalho nas indústrias do Município, bem como de suas implicações sobre o volume de emprego e a exigência de novos atributos dos trabalhadores, recorreu-se a pesquisas e estudos já desenvolvidos sobre o tema. Além disso, a própria reconstituição das trajetórias estabelecidas no mercado de trabalho possibilitou visualizar alterações ocorridas nos processos de trabalho.

Na base de dados RAIS, do MTE¹¹, buscaram-se informações quantitativas, relativas ao período 1986-00, sobre o volume de emprego gerado pelos diferentes setores da economia do Município e sobre os ramos industriais material de transporte e mecânico. Em relação a esses ramos específicos, levantaram-se dados sobre a escolaridade dos trabalhadores.

¹¹ Os limites da base de dados do MTE são referidos em estudos realizados. Dentre seus limites, destacam-se: restringe-se ao mercado formal de trabalho; não possibilita investigar a reposição dos trabalhadores desligados no mercado de trabalho, mesmo computando os desligamentos; impossibilita caracterizar o perfil dos demitidos. Além disso, a própria origem dos dados, uma vez que os mesmos são fornecidos pelas empresas e a dificuldade de controle sobre nascimento e morte de empresas são apresentados como limites da referida base. Porém, essa base é destacada como preciosa para o conhecimento do mercado de trabalho pela riqueza de informações contidas e, principalmente, pela possibilidade de se obterem dados municipalizados (STERNBERG; JORNADA; XAVIER, 2000a; 2000b; XAVIER, 2000; CARDOSO, 2000a; SABOIA, 2000; UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL, 1996).

No estudo desenvolvido, realizou-se uma análise descritiva, no capítulo 4, sobre os dados empíricos coletados, apoiando-se, essa análise, na revisão bibliográfica apresentada no capítulo 2. Por meio dessa análise, objetiva-se contribuir para o entendimento das possibilidades efetivas de exercício profissional de trabalhadores desligados da indústria de transformação no período posterior ao desligamento. Esses trabalhadores tiveram parte importante de sua trajetória profissional forjada nessa indústria, num contexto em que o emprego fabril aparece como alvo de modificações qualitativas e quantitativas.

A opção pelos trabalhadores desligados enriquece tal compreensão ao possibilitar o deslocamento do foco de análise de um tipo de trabalhador que, dado seus atributos profissionais, atende aos requisitos demandados pelas empresas, conseguindo, por isso, se manter na indústria para outro que, mesmo temporariamente, deixou de trabalhar na indústria.

Esta dissertação é composta por quatro capítulos. No segundo, apresenta-se a revisão bibliográfica que alicerçou o estudo desenvolvido, abordando-se a implementação de inovações tecnológicas na indústria e suas repercussões sobre a exigência de novos atributos profissionais, bem como a interferência desses atributos nas trajetórias profissionais pós-desligamento. No terceiro, apresenta-se o Município de Caxias do Sul, onde ocorreram as trajetórias pós-desligamento. Nesse capítulo, por meio de dados secundários e primários, discorre-se sobre a adoção de inovações tecnológicas na indústria de transformação do Município e sobre a exigência de novos atributos profissionais, dando início a análise que é desenvolvida no capítulo posterior. No quarto capítulo, apresenta-se os dados empíricos do estudo. Nele, as trajetórias profissionais pós-desligamento dos trabalhadores entrevistados da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul são reconstituídas e seus atributos profissionais identificados, subsidiando a análise da relação entre trajetórias e atributos, objetivo geral desta dissertação.

2 INTRODUÇÃO DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NOS PROCESSOS DE TRABALHO, ATRIBUTOS E TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO

A reflexão teórica acerca da introdução de novas tecnologias e formas de gestão e organização do trabalho, como, por exemplo, a microeletrônica, o Controle Estatístico de Processo (CEP), os Círculos de Controle da Qualidade (CCQs) e os Programas de Qualidade e Produtividade, dentre outros, tem demonstrado que ela pode trazer consigo a necessidade de novos conhecimentos, habilidades e comportamentos por parte do trabalhador – compreendidos, na presente pesquisa, como atributos profissionais dos trabalhadores.¹²

Os novos atributos profissionais são necessários na medida em que as inovações implementadas nos processos de trabalho¹³ modificam as operações desempenhadas pelo trabalhador, seja através da introdução de novos equipamentos, seja pela alteração nas suas atribuições e/ou no modo de operacionalizar suas atividades. Assim, o trabalhador deve possuir novos atributos profissionais que o tornem apto a operar os novos equipamentos, adaptado às novas formas organizacionais e gerenciais e motivado para o trabalho numa possível nova lógica produtiva que pressupõe uma maior atenção para com a qualidade e a produtividade.

A necessidade de novos atributos profissionais repercute nas exigências colocadas para o preenchimento dos postos de trabalho, expressas nos critérios de seleção e recrutamento. Desse modo, tal necessidade concorre para as possibilidades de reinserção profissional dos trabalhadores desligados, no caso deste estudo, da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul, alterando-as e podendo restringi-las para aqueles que não possuem esses novos atributos, dificultando o retorno à ocupação profissional, aos ramos industriais e ao setor de atividade produtiva em que se encontrava o trabalhador no período anterior ao seu desligamento¹⁴. Isso é visível através das trajetórias profissionais pós-desligamento.

¹² Salienta-se que a definição de atributos profissionais, utilizada no presente estudo, não abarca as atitudes de caráter comportamental, limitando-se ao conhecimentos e habilidades de caráter técnico dos trabalhadores.

¹³ As expressões **inovações**, **alterações** e **modificações** utilizadas em relação aos processos de trabalho referem-se, neste estudo, à introdução de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas de gestão e organização do trabalho nesses processos.

¹⁴ No desenvolvimento do estudo ora apresentado, tinha-se presente, conforme destacado na introdução, que os atributos profissionais consistiam em apenas um dos fatores que interferiam nas trajetórias. Assim sendo, outros fatores também podem dificultar a referida reinserção profissional do trabalhador desligado, inclusive aumentando as exigências colocadas na seleção de trabalhadores. Dentre estes, pode-se citar o volume da oferta

No entanto, ainda em relação à introdução de inovações nos processos de trabalho, no caso brasileiro, os estudos da área têm apontado o caráter parcial, seletivo, heterogêneo e adaptativo da adoção da microeletrônica e de novas formas de gestão e organização do trabalho inspiradas no modelo de gestão japonês. Esse caráter específico do caso brasileiro se estende às repercussões dessa adoção, dentre elas, a necessidade de novos atributos profissionais, a qual pode estar presente apenas para alguns trabalhadores, ou, ainda, apresentar-se restrita a alguns atributos, como, por exemplo, o ensino fundamental completo.

Desse modo, a necessidade de novos atributos profissionais poderia ser minimizada e, em consequência, as possíveis dificuldades de reinserção profissional para aqueles trabalhadores não detentores desses atributos poderiam ser atenuadas. Então, nas trajetórias pós-desligamento, também seria possível visualizar o retorno aos ramos e ao setor de atividade produtiva de trabalhadores não possuidores daqueles atributos profissionais que, face à introdução das inovações tecnológicas, ganham uma maior importância, como a escolaridade mais elevada e a familiaridade com os novos equipamentos e formas de gestão e organização do trabalho.

Frente a tais considerações, para o desenvolvimento deste estudo acerca das trajetórias profissionais pós-desligamento, fundamentando-se em Castro, Cardoso e Caruso (1997), pressupõe-se que os atributos profissionais adquiridos e acumulados pelos trabalhadores desligados da indústria de transformação concorrem, de forma não exclusiva, para a reinserção profissional destes, influenciando as suas trajetórias profissionais pós-desligamento. Tal influência ocorre na medida em que determinados atributos profissionais podem ou não responder às exigências para o preenchimento de postos de trabalho. Essas exigências englobam, dentre outros, a necessidade de determinados conhecimentos e habilidades de caráter técnico, atributos profissionais que tornem o trabalhador capacitado a desenvolver suas atividades laborais.

A partir desse pressuposto, a hipótese que norteia o estudo ora apresentado consiste no argumento que a introdução de inovações nos processos de trabalho da indústria de transformação desencadeia a necessidade de novos atributos profissionais. Tal necessidade, dentre outros fatores¹⁵, altera as exigências colocadas para o preenchimento dos postos de

de emprego, para o qual concorrem não apenas fatores técnicos, como a adoção de novas tecnologias, mas também fatores políticos e econômicos. Na pesquisa desenvolvida, realizou-se um recorte metodológico focando a relação trajetórias e atributos profissionais. No entanto, a dinâmica do emprego no município estudado foi considerada, conforme explicitado nos aspectos metodológicos, para a escolha dos ramos industriais e do ano de desligamento do trabalhador.

¹⁵ Entre esses outros fatores, conforme já referido anteriormente, encontra-se a maior ou a menor oferta de emprego.

trabalho, o que, por sua vez, concorre para as possibilidades de reinserção profissional postas aos trabalhadores desligados dessa indústria, podendo facilitar ou dificultar o retorno destes à ocupação profissional, aos ramos industriais e ao setor de atividade produtiva nos quais eles exerciam suas atividades laborais no período anterior ao desligamento. Essa possível facilidade ou dificuldade reflete-se no delineamento das trajetórias profissionais pós-desligamento desses trabalhadores.

Portanto, a posse ou não de determinados atributos profissionais, os quais assumem, com a introdução de inovações tecnológicas, uma maior importância, influencia o delineamento das trajetórias profissionais pós-desligamento. Porém, tendo em vista o caráter parcial, seletivo, heterogêneo e adaptativo das alterações nos processos de trabalho, essa influência não se generaliza para todos os trabalhadores desligados da indústria de transformação.

Face ao exposto, a preocupação central, neste capítulo, consiste em abordar, de um lado, as modificações ocorridas nos processos de trabalho das empresas brasileiras e suas repercussões sobre os atributos profissionais; de outro, a relação entre esses atributos e as trajetórias profissionais pós-desligamento, expondo, desse modo, a bibliografia que alicerçou o estudo desenvolvido. No que diz respeito às alterações ocorridas nos processos de trabalho, apresentar-se-ão, de forma sucinta, alguns dos argumentos acerca da ruptura ou não com o modelo fordista¹⁶.

2.1 ALTERAÇÕES NOS PROCESSOS DE TRABALHO: APONTAMENTOS ACERCA DO DEBATE RUPTURA OU CONTINUIDADE DO MODELO FORDISTA

A difusão de novas formas de gestão e organização do trabalho e de novos equipamentos de trabalho tem sido objeto de estudo de inúmeras pesquisas, principalmente a partir dos anos 80. No bojo dessa produção teórica, observa-se um relativo consenso quanto ao reconhecimento de alterações na base produtiva das empresas, ocorridas nos anos 70, em nível internacional, e na década de 80, no caso do Brasil.

¹⁶ A utilização, neste estudo, do termo modelo fordista inclui também os princípios, as técnicas e os métodos tayloristas de organização e de gestão do trabalho.

No entanto, a concordância que aparece num primeiro olhar deixa de prevalecer quando se passa à análise mais detalhada das concepções e proposições formuladas em torno das modificações ocorridas, e em curso, nos processos de trabalho. Identificam-se diferentes argumentos, que vão desde a defesa de ruptura e superação do modelo fordista até a contestação de tal ruptura, justificando-se a continuidade do fordismo. Ao mesmo tempo, entre esses extremos, também se encontram abordagens que apontam tendências de retorno ao fordismo após a experiência de introdução de inovações nos processos de trabalho, bem como estudos que questionam e problematizam a oposição entre ruptura ou não ruptura com o modelo fordista.

Esses argumentos compõem diferentes quadros explicativos que expressam posicionamentos diversos. Trata-se de perspectivas de análise que diferem, nas quais se encontram os argumentos que conduzem ao reconhecimento de uma transição paradigmática, com repercussões sobre a necessidade de novos atributos profissionais. Como exemplo disso, tem-se a tese da transição do fordismo para a “especialização flexível” (PIORE; SABEL, 1984 apud SOUZA, 1992; LASH, 1997; FRIDMAN, 2000; SENNETT, 2000). Porém, apesar de propagada, a “especialização flexível” não consiste na única argumentação que contém a idéia de ruptura com o fordismo. Tal entendimento também pode ser identificado no arcabouço teórico da “acumulação flexível” (HARVEY, 1999; ANTUNES, 1999; ALVES, 2000), do “informalismo” (CASTELLS, 2000) e da “terceira revolução industrial” (MATTOSO, 1995).

Presente nestes diferentes argumentos está a aceitação da transição de um modelo rígido em direção à flexibilidade, através de: (a) novas tecnologias e adaptação dos trabalhadores aos novos requisitos postos por essas tecnologias (PIORE; SABEL, 1984 apud SOUZA, 1992; LASH, 1997; FRIDMAN, 2000; SENNETT, 2000); (b) novas formas de comércio, tecnologias de produção e técnicas organizacionais, dotadas de flexibilidade (HARVEY, 1999); (c) tecnologia da informação e uma nova lógica organizacional expressa na rede (CASTELLS, 2000); ou, ainda, (d) automação integrada flexível, baseada na microeletrônica e na reorganização dos processos de trabalho (MATTOSO, 1995).

Ao mesmo tempo, entre essas diferentes argumentações, admite-se a não-homogeneidade do novo. Conforme os autores citados, na atualidade, seria possível constatar (a) a convivência entre práticas novas e preexistentes (ANTUNES, 1999; HARVEY, 1999); (b) a prevalência de variações históricas relevantes, dependendo tal variação da cultura e das instituições de cada país, bem como das relações entre o país, o capitalismo global e a

tecnologia informacional (CASTELLS, 2000); ou, ainda, (c) a permanência de formas híbridas e em mutação (MATTOSO, 1995).

Quanto às repercussões das inovações tecnológicas, observam-se diferenciações entre os referidos estudiosos, podendo-se identificar a ênfase tanto nos aspectos positivos como nos negativos de tais repercussões. Nesse sentido, enquanto Lash (1997) assinala a possibilidade de os trabalhadores ampliarem seus conhecimentos através das inovações tecnológicas, como, por exemplo, os CCQs, já Fridman (2000) e Sennett (2000) destacam como demandas postas aos trabalhadores pela “especialização flexível” a autonomia e a adaptação às inovações permanentes, aos riscos contínuos e à supressão de carreiras estáveis e de laços profissionais duradouros. Ao mesmo tempo, tanto Lash (1997) como Sennett (2000) salientam a não-extensão das possibilidades e demandas colocadas pela “especialização flexível” ao conjunto dos trabalhadores, tendo em vista a convivência de tarefas rotineiras e desqualificadas com os novos postos de trabalho.

Nos argumentos relativos à “acumulação flexível” e à “terceira revolução industrial”, a ênfase recai na não-extensão dos benefícios, em termos de relações e condições de trabalho, a todos os trabalhadores e, conseqüentemente, na sua segmentação no mercado de trabalho. Essa segmentação seria perpassada pela posse ou não de atributos profissionais como flexibilidade, ousadia, multifuncionalidade (HARVEY, 1999), formação técnica e escolar, valorização do trabalho (MATTOSO, 1994) e colaboração com os objetivos das empresas (ALVES, 2000).

Em outro extremo, situa-se a tese da continuidade do fordismo. Com tal posicionamento, encontra-se Palloix (1982), argumentando que as mudanças ocorridas nos processos de trabalho não significam uma ruptura com o fordismo, mas, sim, um reordenamento, pois não rompem com a divisão entre o trabalho manual e o intelectual. De modo diferente, Kern e Schumann (1998), abordando o “modelo alemão de produção”, visualizam um retrocesso nesse modelo, tendo em vista as tentativas, identificadas no final dos anos 90, de restabelecimento de formas fordistas de organização do trabalho.

Numa outra perspectiva, encontra-se o argumento relativo à “japonização do fordismo” (WOOD, 1991), com o entendimento de que o modelo japonês de gestão do trabalho não reverte totalmente os princípios fordistas, mas modifica algumas de suas dimensões. Também aqui, verifica-se o destaque para a presença de variações e não generalizações no uso das novas formas de organização e gestão do trabalho.

Questionando, igualmente, as teorias que pretendem generalizar as mudanças ocorridas no trabalho, encontram-se estudiosos latino-americanos sustentando que a

diversidade histórica, cultural e social das sociedades dá origem a experiências distintas, desencadeando diferentes trajetórias, com características e implicações sociais singulares (SILVA; LEITE, 2000). Castro (1992), por exemplo, sublinha que pesquisas desenvolvidas nos anos 80, na América Latina, revelam a presença do fordismo, tendo em vista aspectos técnicos, culturais e a experiência histórica das relações trabalhistas nesse contexto.

Constata-se, diante dos diferentes argumentos¹⁷ apresentados aqui de forma sucinta, uma diversidade significativa, inclusive no interior deles próprios, de concepções relativas às alterações em curso, o que torna o debate complexo e polêmico. Face a esse debate, a posição assumida nesta dissertação é de que as mudanças ocorridas e em curso, as quais extrapolam as fronteiras das plantas industriais, compondo processos macrossociais, políticos e econômicos, consistem em um processo amplo, dinâmico e ainda incipiente. Desse modo, partilha-se com Leite (1995, p. 176), que entende serem ainda necessárias pesquisas, “[...] inclusive de uma ótica mais larga, centradas não apenas nos processos de trabalho intra-empresa, mas no quadro mais amplo das relações sociais.”, para poder-se argumentar a transição para um novo modelo de gestão e organização do trabalho e da produção.

Neste estudo, mais do que o debate relativo à ruptura ou não com o modelo fordista, importa considerar a introdução, na indústria de transformação, de novas formas de gestão e organização e de novos equipamentos de trabalho, bem como o modo como vem ocorrendo essa introdução. Tal interesse, conforme expresso no início deste capítulo, justifica-se pelo fato de que essas inovações podem desencadear a necessidade de novos atributos profissionais, repercutindo nas possibilidades de reinserção profissional dos trabalhadores desligados da indústria e, desse modo, em suas trajetórias profissionais no período posterior a esse desligamento.

No entanto, como destacado em páginas anteriores, os estudos têm demonstrado, no caso do Brasil, o caráter parcial, seletivo e heterogêneo da adoção das inovações nos processos de trabalho. Diante dessa realidade, a necessidade de novos atributos profissionais poderá ser minimizada, não se estendendo ao conjunto dos trabalhadores desligados. Nesse sentido, cabe aqui introduzir a seguinte reflexão: Cardoso (2000a) argumenta que o retorno ao posto de trabalho ocupado pelo trabalhador no período anterior ao seu desligamento estaria vedado, com a introdução, por exemplo, da microeletrônica, àquele não apto a operar com tal tecnologia; no entanto, a constatação, para o caso brasileiro, de que a utilização dessa

¹⁷ Destaca-se que tais argumentos, ao mesmo tempo em que consideram as inovações implementadas nos processos de trabalho – e que por esse motivo estão sendo apresentadas no presente estudo –, não se limitam a esses processos, ponderando, também, as alterações ocorridas nos níveis macroeconômico, político e social.

tecnologia é relativa, não podendo, portanto, ser generalizada para o conjunto do parque fabril e sequer para uma mesma planta industrial, pode preservar as possibilidades de retorno desse trabalhador ao posto de trabalho anterior.

Na seção subsequente, o foco centrar-se-á nos estudos realizados sobre a introdução e a difusão de novas tecnologias nos processos de trabalho da indústria de transformação brasileira.

2.1.1 Introdução de novos equipamentos e de novas formas de organização e de gestão do trabalho na indústria de transformação no Brasil

Ao mesmo tempo em que pesquisas realizadas no Brasil identificaram a introdução de novos equipamentos de base microeletrônica e de novas formas de organização e de gestão do trabalho na indústria de transformação ainda nos anos 70 e, principalmente, a partir dos 80, tal identificação veio acompanhada de ressalvas relativas ao caráter parcial, limitado, seletivo e heterogêneo da introdução dessas novas tecnologias, que estariam sendo adaptadas, em alguns casos, aos padrões preexistentes. Tais ressalvas se pautavam em análises acerca da localização, da forma, do volume e do tipo de tecnologias implantadas nos processos de trabalho das indústrias brasileiras.

Em consequência, na literatura sobre o tema, podem-se encontrar interpretações de que, no Brasil, não teria efetivado-se uma verdadeira reestruturação industrial, pelo menos durante a década de 80. Nesse sentido, Mattoso (1995), paralelamente à defesa da “terceira revolução industrial”, constatou, em seus estudos sobre o Brasil, a manutenção da estrutura produtiva industrial com modernizações em apenas alguns segmentos. De modo semelhante, Carvalho e Schmitz (1990)¹⁸ sublinharam o baixo nível de substituição das operações manuais, bem como a adoção da automação de forma seletiva, face ao que, segundo esses autores, se observaria o fortalecimento do fordismo no Brasil. Essa seletividade também foi identificada por Mourthé (1999)¹⁹ e Paese (1997)²⁰. Em suas pesquisas, esses autores

¹⁸ Os autores analisaram a indústria automobilística brasileira, focalizando as firmas mais avançadas (Carvalho, Schmitz, 1990).

¹⁹ Esse autor pesquisou empresas de autopeças de grande, médio e pequeno portes, localizadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte. A pesquisa envolveu 10 empresas, tendo sido utilizadas entrevistas para a coleta de dados (Mourthé, 1999).

constatarem a não-generalização do uso de equipamentos de base microeletrônica em todos os setores das empresas investigadas, o maior uso de determinados tipos de equipamentos em detrimento de outros e a maior difusão dos novos equipamentos em poucas empresas, sobretudo naquelas de médio e grande portes.

Se a introdução de equipamentos de base microeletrônica nas plantas industriais brasileiras suscitou questionamentos quanto à sua abrangência, o mesmo ocorreu quanto à adoção de novas formas de organização e gestão do trabalho. Os estudos realizados nos anos 80 e, principalmente, no início dos 90 apontaram significativos limites no modo como as novas formas de gestão e organização do trabalho, baseadas no modelo japonês, vinham sendo adotadas nas empresas brasileiras. Nesse sentido, Gitahy e Rabelo (1993)²¹ e Fleury e Humphrey (1993)²² destacaram a característica de ensaio, envolvendo erros e acertos, presente na difusão de novas tecnologias de gestão e organização do trabalho.

Humphrey (1989), por sua vez, questionou, num primeiro momento, a real necessidade de adoção de novas formas de organização do trabalho no caso do Brasil, mas assinala a existência de transferência de aspectos do modelo japonês para as empresas brasileiras. Tal transferência ocorria, segundo o autor, através da adaptação, visível nas empresas brasileiras, de formas organizacionais e gerenciais típicas daquele modelo aos padrões preexistentes aqui, sem que acontecesse uma reorganização da produção nas empresas, ou, ainda, modificações substanciais no sentido de envolver os trabalhadores, por exemplo, no controle da qualidade.

De forma semelhante, Liedke (1992)²³ e Franzói (1997)²⁴ apontaram o modo parcial com que as formas gerenciais e organizacionais pautadas no modelo de gestão japonês vinham sendo adotadas nas empresas pesquisadas. Essa constatação foi corroborada por Salerno (1990), através da observação em empresas nas quais a substituição das ordens de produção por cartões coloridos, ou, ainda, a utilização de sistemas de informações

²⁰ O autor estudou trajetórias de desempregados no mercado de trabalho de São Leopoldo (RS). Para tanto, além de entrevistar 19 trabalhadores desempregados, também investigou as alterações implementadas nos processos de trabalho de quatro empresas metal-mecânicas de São Leopoldo (RS), duas de médio porte e duas de grande porte (PAESE, 1997).

²¹ Esse estudo, realizado no período 1990-91, abrangeu 18 empresas do segmento de autopeças (GITAHY; RABELO, 1993).

²² Essa pesquisa, coordenada por Fleury e Humphrey (1993), envolveu 20 empresas dos Estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul, que assumiram esforços na implantação de inovações tecnológicas em termos de gestão e organização dos processos de trabalho, através de programas de qualidade e produtividade. A pesquisa de campo foi realizada no segundo semestre de 1991.

²³ A autora pesquisou empresas localizadas na Região Metropolitana de Porto Alegre (LIEDKE, 1992).

²⁴ O estudo incluiu empresas do setor metal-mecânico, de grande porte, localizadas na Região Metropolitana de Porto Alegre (RS) e no Município de Caxias do Sul (RS). A pesquisa de campo ocorreu no período 1996-97 (FRANZOI, 1997).

semelhantes ao *Kanban*, vinham sendo entendidas, conforme relata o autor, como uma introdução do *Just-in-Time*. Liedke (1992) relaciona tal parcialidade ao fato de a adoção das novas formas gerenciais e organizacionais estar condicionada a decisões gerenciais, havendo ênfase em determinadas formas e sua adaptação não apenas aos contextos internos, por exemplo, o estilo administrativo, como também aos externos às empresas, como a intervenção governamental.

Além da ênfase em determinadas formas de organizar e gerir o trabalho, identificada, também, por Paese (1997), os estudos acima aludidos igualmente destacaram a maior incidência de implementação de formas gerenciais e organizacionais em detrimento de equipamentos de base microeletrônica (PAESE, 1997), bem como a adoção de inovações apenas em determinados setores das empresas, como no denominado chão-de-fábrica (FRANZÓI, 1997; FLEURY, HUMPHREY, 1993). Hirata (1995), ao estabelecer comparações entre os casos japonês e brasileiro, constatou que, enquanto no Japão o processo de subcontratação ocorria em todos os níveis das empresas, no Brasil, essa forma de organizar e gerir o trabalho concentrou-se em atividades menos qualificadas e em áreas auxiliares.

Portanto, a seletividade identificada na introdução de equipamentos de base microeletrônica nas indústrias brasileiras estendeu-se, também, à introdução de inovações gerenciais e organizacionais nessas empresas. Além da adaptação, da parcialidade e da seletividade, os estudos sobre as alterações ocorridas nos processos de trabalho das indústrias brasileiras, igualmente, apontam a diversidade no modo pelo qual as inovações estariam sendo implantadas nas diferentes firmas.

Ilustrando tal diversidade, encontram-se, dentre outros, os estudos já mencionados de Fleury e Humphrey (1993) e de Franzói (1997). O primeiro teria identificado desde situações em que a ênfase inicial se centrou na introdução de inovações tecnológicas, como situações em que o foco se dirigiu aos aspectos comportamentais dos trabalhadores. Franzói (1997) constatou nas empresas por ela investigadas a introdução de células de produção e de *Kanban*, com ou sem mudanças de *lay out* nas plantas industriais. Ao mesmo tempo, essa autora teria verificado o estímulo ao envolvimento dos trabalhadores em programas participativos – como aqueles que visam captar idéias e sugestões deles –, associado, em alguns casos, exclusivamente à valorização simbólica e, em outros, à retribuição financeira – aumentos salariais. Salienta, igualmente, o movimento de internalização de itens anteriormente

subcontratados e de verticalização dos negócios.²⁵

O modo pelo qual vinha ocorrendo, nas indústrias brasileiras, a introdução de inovações nos processos de trabalho fez com que alguns autores apontassem a existência, no Brasil, de um “*Just-in-Time* taylorizado” (HUMPHREY, 1989)²⁶, ou ainda, de uma “versão abasileirada” de implantação de métodos japoneses (RAMALHO, 1999). No entanto, cabe destacar, como o fazem Leite (1994), Leite (1995) e Gitahy e Rabelo (1993), que a incorporação de novos equipamentos de base microeletrônica, bem como de novas formas de gestão e organização do trabalho, ocorreu de forma processual, sendo os investimentos direcionados, ao longo dos anos, para a introdução de diferentes inovações.

Nesse sentido, Leite (1994) divide o processo de reestruturação industrial brasileira em três momentos, verificando, no final dos anos 70 e no início dos 80, a ênfase na adoção dos CCQs; em meados da década de 80, os investimentos centrados na modernização dos equipamentos de trabalho; e, na de 90, a concentração dos esforços empresariais na adoção de novas formas organizacionais e de gestão do trabalho.

De modo semelhante, Gitahy e Rabelo (1993) e Leite (1995), já citados, demarcam dois momentos no processo de reestruturação das empresas brasileiras, destacando diferenças não apenas no tipo de inovações adotadas em cada um, como também no significado dessas inovações para as empresas. Conforme Gitahy e Rabelo (1993), enquanto, numa primeira etapa, as modificações aparecem com um sentido de compra e utilização de novos equipamentos, pacotes e programas sendo iniciativa de algum setor da empresa, a partir dos anos 90, e sobretudo na indústria automobilística, as alterações passaram a envolver decisões da direção, com processos de avaliação e englobando o conjunto da unidade produtiva.

Diante dessas considerações, depreende-se que os estudos desenvolvidos no decorrer dos anos 80 e no início dos 90 retratam uma determinada etapa de introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho das empresas brasileiras, etapa esta que parece, segundo pesquisas posteriores, estar sendo progressivamente modificada, tendo em vista os maiores investimentos na adoção de inovações nos processos produtivos das plantas industriais a partir de meados dos anos 90.

²⁵ A estrutura industrial brasileira, segundo Salerno (1990) e Fleury e Humphrey (1993), apresenta-se ainda bastante verticalizada e diversificada numa mesma empresa, o que leva em direção oposta ao processo de focalização na produção de produtos estratégicos com o uso de subcontratações.

²⁶ Tal posicionamento foi revisto pelo próprio autor em estudo mais recente (HUMPHREY, 1995). Mesmo assim, a referência, nesta dissertação, do estudo de 1989 (HUMPHREY, 1989) torna-se importante na medida em que as observações do autor marcam um determinado período temporal e caracterizam a dinâmica das alterações ocorridas nos processos de trabalho, contextualização esta importante para o melhor entendimento da relação entre trajetórias e atributos profissionais analisada no presente estudo.

Elucidando o aumento desses investimentos, encontra-se, dentre outros, o estudo já referido de Leite (1994), que identificou o crescimento do fenômeno da focalização na esfera da produção, com subcontratação de empresas fornecedoras, bem como investimentos em qualificação de fornecedores. Além disso, apesar da forma ainda incipiente, há uma maior preocupação por parte das empresas em relação (a) à estabilidade²⁷ e ao treinamento da mão-de-obra, (b) à simplificação das estruturas de cargos e salários, com diminuição dos níveis hierárquicos e (c) ao maior envolvimento dos trabalhadores, envolvimento ainda individual e limitado a busca de redução de custos e de aumento da produtividade e qualidade dos produtos.

No decorrer da década de 90, no Brasil, o reconhecimento do aumento no número de empresas onde novos equipamentos e novos métodos organizacionais e de gestão do trabalho passaram a ser adotados, bem como da maior diversidade e articulação dos métodos adotados, desencadeou novos posicionamentos em relação à introdução de inovações nas empresas.

Nesse sentido, Humphrey (1995), conforme já mencionado, reviu seu posicionamento quanto ao “*Just-in-Time* taylorizado”, dado os resultados alcançados em pesquisa subsequente²⁸. Além disso, outros estudos, como os de Leite (1994), Leite (1995), Alves (2000) e Cardoso (2000a), com gradações diferenciadas, veiculam a possibilidade de reestruturação industrial sistêmica a partir dos anos 90. Sucintamente, apresentam-se as reflexões desses autores acerca da reestruturação industrial, no Brasil, a partir da década de 90.

O estudo de Leite (1994), consiste na identificação de um maior número de empresas brasileiras buscando introduzir uma gama de inovações articuladas entre si, paralelamente à permanência do caráter parcial, limitado e reativo dessa introdução para o caso brasileiro, levando a autora a indicar a existência de tendências à adoção de estratégias de reestruturação industrial sistêmica.

²⁷ No que se refere à estabilidade dos trabalhadores, cabe destacar que, na literatura pertinente, se encontram tanto a identificação da permanência da rotatividade dos trabalhadores nas empresas brasileiras (CARDOSO, 2000a; CARVALHO; SCHMITZ, 1990; LEITE, 1994) como a constatação de uma maior preocupação, por parte das empresas, com a estabilidade dos seus funcionários. Tal preocupação é perceptível através da diminuição dos níveis de rotatividade das empresas (PAESE, 1997), da utilização de estratégias para diminuir as demissões (HUMPHREY, 1995) e do aumento na participação, na estrutura do emprego industrial formal no Rio Grande do Sul, de trabalhadores com maior tempo no emprego (cinco anos ou mais) (BASTOS, 2001). A estabilidade justificar-se-ia pela busca do maior envolvimento dos trabalhadores com a melhoria da qualidade dos produtos e com aumentos de produtividade, evitando desperdícios de tempo e material, bem como estimulando uma postura mais propositiva por parte dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, os estudos vêm mostrando a inexistência de garantias explícitas de estabilidade dos trabalhadores (HUMPHREY, 1995; FRANZÓI, 1997), bem como o convívio, em determinados casos, da tendência de diminuição das taxas de rotatividade com processos de demissão, principalmente como forma de enfrentamento das crises econômicas (LEITE, 1994).

²⁸ Essa pesquisa foi desenvolvida sob a coordenação de Fleury e Humphrey (1993).

Quanto a Leite (1995), a autora observa uma maior preocupação, por parte das empresas, com a integração entre mudanças na base técnica, na organização e na gestão do processo de trabalho, juntamente com a manutenção da forma seletiva das alterações, isto é, concentradas em determinados setores entendidos como estratégicos ou caracterizados pela maior exigência em termos de qualidade e competitividade no mercado. Por esse motivo, a autora alerta para o fato de que a preocupação se encontraria mais em nível de projeção do que de realidade.

Alves (2000)²⁹, analisando as mudanças ocorridas nas plantas industriais, mais do que uma tendência à adoção de estratégias sistêmicas, identifica a própria passagem do toyotismo restrito para o toyotismo sistêmico, caracterizada pelo autor como complexa e descontínua. Para ele, enquanto nos anos 80, no Brasil, a reestruturação produtiva teria apresentado-se de forma tênue, nos anos 90, revelou-se, principalmente na indústria automobilística, como um “novo complexo de reestruturação produtiva”, com a adoção e a generalização nos processos de trabalho, a partir de programas de qualidade total, de um sistema de inovações tecno-organizacionais integradas.

Cardoso (2000a)³⁰, de modo semelhante, evidencia uma maior ocorrência e generalização, de forma cada vez mais integrada vertical e horizontalmente na cadeia produtiva, da introdução de inovações em produtos e processos de trabalho. Assim, estaria acontecendo uma homogeneização das formas de uso do trabalho no setor, significando um processo de reestruturação industrial sistêmica. No entanto, destaca o autor, para um grande número de empresas que compõem cadeias produtivas nacionais, a reestruturação não teria um caráter sistêmico.

Diante das considerações desenvolvidas nesta seção, compreende-se que a diversidade nas constatações expressas nos referidos estudos reflete a própria heterogeneidade que pode estar caracterizando a introdução e a difusão dos novos equipamentos e das novas formas de organização e gestão do trabalho. Por esse motivo, além da parcialidade, da adaptação, da seletividade e da diversidade que caracterizam as alterações introduzidas nos processo de trabalho das indústrias brasileiras, aspectos estes identificados na literatura consultada ao longo desta seção, constata-se como pertinente o entendimento encontrado em Ramalho (1999) e Leite (1994), segundo o qual, a reestruturação industrial que vem sendo implementada no Brasil apresenta um caráter heterogêneo entre setores e ramos da atividade

²⁹ O autor estuda o complexo automotivo do ABC paulista (ALVES, 2000).

³⁰ O estudo desenvolvido pelo autor centrou-se na indústria automobilística de São Paulo (CARDOSO, 2000a).

produtiva, regiões do País e empresas.

Demonstrando tal heterogeneidade, podem-se tomar, dentre outras, as pesquisas de Fleury e Humphrey (1993) e Gitahy e Rabelo (1993) que identificaram, nas empresas pesquisadas, diferentes estágios de implementação de novas formas de organização e gestão do trabalho: algumas empresas – em menor número – foram apontadas como avançadas na implantação de programas de qualidade e produtividade; outras se encontravam em estágios menos avançados, caracterizados pelo início da introdução de alguma técnica, como o CEP, ou de um programa de qualidade, ou, ainda, de uma mudança no esquema tradicional de gerenciamento; e outras – predominantemente médias e pequenas – não teriam conseguido se mobilizar para a adoção de um novo modelo de gestão da produção.

Compreende-se que tal heterogeneidade deve-se ao fato, conforme assinalado por Salerno (1990), de a adoção de novas formas de organização e gestão do trabalho e de equipamentos de base microeletrônica ser condicionada por fatores internos e externos às empresas. Tais fatores, entende-se aqui, contribuem para a referida heterogeneidade do processo de reestruturação, criando diferentes necessidades e possibilidades às empresas e, desse modo, refletem-se na definição de particularidades não apenas nacionais como também regionais e setoriais. Além disso, especificidades podem ser encontradas entre as diferentes empresas que compõem um mesmo setor de atividade produtiva e no interior de uma mesma empresa. Conforme afirmam Fleury e Humphrey (1993), as empresas acabam construindo seu próprio caminho na adoção de programas de qualidade e produtividade.

Dentre os fatores internos e externos às empresas que condicionam a introdução de inovações tecnológicas nas mesmas, destacam-se: o estilo administrativo, a cultura de empresários, gerentes, técnicos e dos próprios operários, as relações de trabalho, o mercado de trabalho, o nível de qualificação dos trabalhadores, a intervenção governamental e sindical, a conjuntura econômica, o tipo de processo de trabalho, de produto e a diversidade na linha de produtos fabricados, a maior ou menor verticalização da empresa, a posição da empresa nos mercados nacional e internacional, as relações entre empresas, o tipo e o volume de recursos financeiros e de informação, a existência e a qualidade de condições técnicas, como, por exemplo, a assistência técnica, no caso de equipamentos de base microeletrônica.

Diante do exposto, entende-se como necessário ter cautela na formulação de conclusões relativas a questões gerais, extensas e profundas são as mudanças que vêm sendo observadas nos processos de trabalho, evitando, assim, o entendimento, criticado por Silva e Leite (2000), de que possam existir modelos de sentido único e com um único ponto de chegada.

Desse modo, a utilização do conceito de reestruturação industrial, neste estudo, não se identifica com a postura de defini-la como sistêmica, para o caso do Brasil. Aqui, cabe destacar que, fundamentando-se em Leite (1994), Leite (1995), Alves (2000) e Cardoso (2000a), se entende por reestruturação industrial sistêmica a implementação de inovações de cunho técnico, organizacional e gerencial, articuladas entre si, que se generalizam, homogeneizando o modo de organizar e gerir os processos de trabalho no interior de uma mesma planta industrial, bem como na cadeia produtiva.

Compreende-se que tal conceito pode ser operacionalizado em determinadas situações, como o faz Cardoso (2000a), ao analisar a indústria automobilística de São Paulo; porém, tendo em vista a constatação desse mesmo autor de que, para a maioria dos setores de atividade produtiva, no caso do Brasil, a reestruturação não seria sistêmica, compreende-se como precipitado, a generalização desse conceito. Ao mesmo tempo, considerando-se os estudos realizados acerca da indústria de transformação no Município de Caxias do Sul, conforme será abordado no próximo capítulo, no qual se localizam o objeto de estudo e a unidade de análise da pesquisa ora apresentada, entende-se que a reestruturação industrial sistêmica ainda não consiste em uma realidade para a indústria de transformação desse município, o que não significa o desconhecimento, conforme será tratado a seguir, de que, na indústria desse município, tenha ocorrido a introdução de novas formas de organização e gerenciamento do trabalho, bem como de novos equipamentos de trabalho, os quais podem se expressar no *Just-in-Time*, no *Kanban*, no CEP, nos CCQs, nos grupos de melhorias, no *Kaisen*, nas células de produção, nos programas de qualidade e de produtividade, nas subcontratações de partes do processo de trabalho, no uso da microeletrônica, dentre outros.

Porém, tendo por base os estudos referidos ao longo desta seção, considera-se que a introdução de novas tecnologias, seja na gestão e na organização do trabalho, seja nos equipamentos de trabalho, tem se apresentado, por um lado, de forma heterogênea no que concerne aos setores de atividade produtiva, regiões do País e empresas e, por outro, de forma diferenciada em relação ao tipo de equipamentos e técnicas implantadas e ao modo de operacionalizá-los, inclusive no interior de uma mesma planta industrial.

Diante disso, a reestruturação industrial foi definida, neste estudo, como um processo de implementação de novas formas de organização e gerenciamento do trabalho, bem como de equipamentos de base microeletrônica, e, ainda, fundamentando-se em Castro, Cardoso e Caruso (1997) e Castro (1998), no caso brasileiro, como um processo que pode ocorrer de forma seletiva, gradual e heterogênea, desenvolvendo-se em momentos e com intensidades diferentes no interior de uma mesma planta industrial, ou, ainda, no conjunto de indústrias que

compõem o parque industrial, podendo haver a adaptação e o convívio entre novos e antigos equipamentos e formas de gestão e de organização do trabalho.

Do mesmo modo, a necessidade de novos atributos profissionais desencadeada por esse processo poderá ocorrer de forma seletiva, gradual e heterogênea, não se estendendo a todas ocupações, postos de trabalho, setores da empresa e firmas de um mesmo ramo e/ou setor da atividade produtiva. Como consequência sobre as trajetórias profissionais pós-desligamento, o trabalhador desligado de uma indústria poderia, em sua trajetória pós-desligamento, retornar à antiga ocupação, inclusive na mesma indústria.

O retorno ao estabelecimento do qual teria sido desligado pode ser explicado, dentre outros motivos, pelo fato de a indústria não ter implementado inovações em seu processo de trabalho,³¹ ou, ainda, por tê-las implementado de forma seletiva, adaptando novos e antigos equipamentos e formas de gestão e organização do trabalho. O trabalhador desligado também pode retornar à ocupação exercida no período anterior ao desligamento, encontrando emprego compatível com seus atributos profissionais em outras empresas do ramo e do setor da atividade produtiva que não tenham implementado alterações.

No entanto, a possibilidade de retorno pode ser, conforme destacado por Cardoso (2000) e Paese (1997), paulatinamente dificultada, na medida em que, progressivamente, haja uma maior difusão das novas tecnologias nas indústrias, bem como estejam sendo incrementados investimentos não apenas na introdução de inovações nos processos de trabalho, mas na articulação de tais inovações, conforme exposto anteriormente.

Entende-se que é preciso ter cuidado com generalizações quando se pensa em reestruturação sistêmica para o caso brasileiro. A mesma cautela serve para a indústria de transformação do Município de Caxias do Sul, conforme pode ser depreendido da análise dos dados secundários, realizada no próximo capítulo.

No entanto, por um lado, não se descarta a ocorrência de inovações, mesmo que parciais, seletivas e heterogêneas, na indústria de transformação de Caxias do Sul, o que coloca a necessidade de novos atributos profissionais, ao menos para alguns trabalhadores; por outro, é prudente considerar que o progressivo aumento na introdução de inovações nos processos de trabalho nas empresas desse município implica a progressiva presença de maiores exigências em termos de novos atributos profissionais para o preenchimento dos postos de trabalho.

³¹ Cabe destacar, apesar de este não se consistir no foco central do estudo desenvolvido, que o desligamento pode estar associado a motivos diversos, como à própria vontade do trabalhador, à difusão de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, às oscilações do ciclo econômico, com retração, estagnação e retomada das atividades econômicas, dentre elas, a atividade industrial.

Frente a essas considerações, faz-se necessário analisar em que medida as alterações implementadas nos processos de trabalho, caracterizadas por adaptabilidade, parcialidade, seletividade, diversidade e heterogeneidade, conforme exposto no decorrer desta seção, vêm repercutindo sobre a necessidade de novos atributos profissionais e, conseqüentemente, sobre as trajetórias profissionais de trabalhadores desligados, objetivo da próxima seção deste capítulo.

2.1.2. Atributos profissionais dos trabalhadores: novos requisitos

Associada às alterações ocorridas nos processos de trabalho, a literatura tem apontado a presença de novas exigências, por parte das empresas, na contratação de trabalhadores. Essas novas exigências correspondem aos conhecimentos e habilidades técnicas e às atitudes comportamentais dos trabalhadores, sendo expressas na seleção de trabalhadores que apresentam nível mais elevado de escolaridade, capacidade de trabalhar em equipe, de resolver problemas, iniciativa, dentre outras.

Ao mesmo tempo, essas novas exigências ocorrem na medida em que a introdução de inovações tecnológicas viabilizam algum tipo de modificação na atividade desempenhada até então pelo trabalhador, seja pela adoção de equipamentos de base microeletrônica, substituindo os equipamento de base eletromecânica, seja pela implementação de novas formas de gestão e de organização do trabalho. As modificações, por sua vez, demandam dos trabalhadores conhecimentos, habilidades e comportamentos diversos daqueles até então necessários para o desempenho das atividades laborais. Ou seja, a substituição do torno mecânico pelo CNC, por exemplo, exige do trabalhador que ocupa esse posto de trabalho um conhecimento diverso daquele que era necessário. De modo semelhante, a introdução de células de produção pressupõe um trabalhador que consiga desempenhar as várias atividades que as compõem. Exigindo posturas relativas à iniciativa pessoal, encontram-se os programas que visam captar sugestões dos trabalhadores referentes a possíveis melhorias produtivas.

Nessa perspectiva, Fleury e Humphrey (1993)³² identificaram, a partir da implementação de Programas de Qualidade e Produtividade, a ocorrência de modificações nas

³² Cabe salientar que, nesta seção, se utilizam os estudos que fundamentaram, na seção anterior, a abordagem da introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho da indústria brasileira, porém, aqui, retorna-se a esses estudos sob uma ótica diferente, isto é, a fim de subsidiar o tratamento da exigência de novos atributos profissionais face à referida introdução de inovações tecnológicas.

atividades dos trabalhadores diretos nas empresas por eles pesquisadas. Dentre as modificações, os referidos autores citam: (a) crescente importância da inspeção visual das peças e materiais que chegam ao posto de trabalho; (b) progressiva atribuição, aos operários, de normas e procedimentos de controle da qualidade – como, por exemplo, a retirada de amostras, de acordo com critérios preestabelecidos, a medida das peças e o cálculo estatístico através da introdução do CEP –, com a respectiva diminuição de postos de trabalho destinados a esse controle; (c) responsabilização dos operários pela detecção e solução de problemas através da sua participação em atividades que objetivam captar suas sugestões, bem como formação de grupos que visam diagnosticar e corrigir problemas, ou, ainda, aperfeiçoar o processo; (d) rodízio de atividades através das células de produção; (e) preparação e ajuste de equipamentos; e (f) atribuição de atividades de manutenção rotineiras aos trabalhadores diretos.

Mourthé (1999) sublinha a demanda de conhecimentos técnicos referentes à programação, ao desenho e à manutenção eletrônica desencadeada pelo uso de alguns dos equipamentos de base microeletrônica. No que diz respeito às novas formas organizacionais e gerenciais, Fleury e Humphrey (1993) e Paese (1997) salientam a necessidade de noções em matemática e estatística e a capacidade de desenvolver raciocínios abstratos para lidar com representações gráficas postas pela introdução do CEP. Fleury e Humphrey (1993) também salientam que a reorganização do *lay-out* do processo de trabalho em forma de células de produção, ao ampliar as tarefas a serem desenvolvidas por um mesmo trabalhador, demandaria desse trabalhador conhecimento e habilidade necessários para operar com mais de um equipamento para controlar a qualidade e para preparar as máquinas.

Além de conhecimentos e habilidades técnicas, os estudos vêm apontando a necessidade de novos comportamentos, tendo em vista os custos das novas tecnologias implantadas (LEITE, 1997), bem como a difusão de novos conceitos produtivos, vinculados, em alguns casos, a Programas de Qualidade e Produtividade. Nesse sentido, Fleury e Humphrey (1993) destacam a difusão da idéia de produzir corretamente na primeira vez, o que exige maior atenção e responsabilidade por parte dos trabalhadores de chão-de-fábrica para com a qualidade, o que não extingue os setores responsáveis pelo controle de qualidade, mas reduz o número de trabalhadores que possuem como atribuição prioritária tal controle, como é o caso, agrega Paese (1997), dos inspetores de qualidade.

Novos comportamentos, igualmente, seriam necessários a partir da adoção de técnicas que viabilizam a participação dos trabalhadores diretamente envolvidos na fabricação dos produtos, como os CCQs, os Grupos de Melhorias e os Programas de Idéias e Sugestões, para

o quê seria necessário não apenas o conhecimento acerca do processo de trabalho e do produto desse processo, a habilidade de se comunicar e de se expressar em grupo – conhecimentos e habilidades necessários para poder pensar sobre os problemas e oferecer soluções –, mas também comportamentos, como a cooperação, a iniciativa, a proposição e o manejo de situações imprevistas.

Então, com a introdução de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas gerenciais e organizacionais, o trabalhador deveria possuir atributos profissionais que o tornassem apto a operar esses equipamentos, adaptado a essas novas formas gerenciais e organizacionais e motivado para o trabalho, numa possível nova lógica produtiva, que pressupõe uma maior atenção para com a qualidade e a produtividade por parte daqueles trabalhadores diretamente envolvidos na produção. Esses atributos são considerados pelas empresas, em alguns casos, como vinculados a características pessoais intrínsecas aos trabalhadores, como, por exemplo, a sua idade.

Face ao exposto, a introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho vem sendo associada ao papel central que assume a qualificação dos trabalhadores (LEITE; POSTHUMA, 1995), bem como ao possível distanciamento entre trabalhadores demitidos e aqueles que continuam nas empresas, “... recebendo treinamento e elevando sua capacidade” (PHOSTUMA, 1993, p. 265)³³. Tal introdução também tem sido vinculada ao possível desemprego de trabalhadores não qualificados para o manuseio das novas tecnologias introduzidas nos processos de trabalho (ANTUNES, 1999), podendo ocorrer a substituição de trabalhadores que não acompanhem as inovações introduzidas (FRANZÓI, 1997). Além disso, as inovações aparecem relacionadas ao maior grau de seletividade nos processos de seleção e recrutamento dos trabalhadores.

Portanto, as novas exigências referentes aos atributos profissionais dos trabalhadores, além de justificadas pela introdução de inovações nos processos de trabalho, manifestam-se nas demissões, nos processos de seleção e de recrutamento e nos investimentos em treinamento de trabalhadores. Em relação às demissões, Mourthé (1999) destaca a substituição de ocupações tidas, até anos atrás, como qualificadas, tais como o torneiro mecânico e o fresador, por operadores de equipamentos de base microeletrônica, como, por exemplo, os operadores de máquinas ferramentas de controle numérico computadorizado

³³ Leite e Posthuma (1995), ao mesmo tempo em que evidenciam uma maior importância da qualificação dos trabalhadores para o modelo de gestão japonês, também destacam a não-extensão da qualificação para o conjunto dos trabalhadores, ocorrendo uma segmentação do operariado. Tal segmentação, segundo essas autoras, compõe o modelo de gestão japonês, tendo em vista que sua flexibilidade está apoiada na segmentação interna e externa da mão-de-obra japonesa.

(MFCNC). Portanto, os antigos torneiros mecânicos e fresadores, dentre outros, podem estar tornando-se desqualificados para o atual mercado de trabalho.

Além da ocupação, outros atributos, como a idade mais avançada e o menor nível de escolaridade, também podem relacionar-se às demissões. Conforme Leite (1994), que identificou tais atributos em trabalhadores desligados, esses estão sendo definidos pelas empresas como indicativos de uma inadequação e de maiores dificuldades desses trabalhadores em se reciclarem para o manejo das novas tecnologias. Nessa perspectiva, Castro (1998) argumenta o enxugamento seletivo, ou seja, a diminuição no volume do emprego atinge de forma diferenciada os segmentos sociais, tanto em relação as suas características aquisitivas, como a escolaridade, a qualificação técnica e a experiência profissional, como as suas características adscritas, como o sexo, a idade e a cor.

Tais atributos também estão presentes nos critérios de seleção e recrutamento de trabalhadores. Liedke (1992)³⁴, verificando a incorporação de trabalhadoras nas empresas pesquisadas, sublinha que habilidades tidas como predominantes na força de trabalho feminina, tais como agilidade, motricidade fina, acuidade visual, rapidez e precisão, foram apontadas como justificativas para a contratação dessas trabalhadoras. Franzói (1997), identificou a preferência por trabalhadores mais jovens, sendo que a experiência profissional acumulada ao longo dos anos através do trabalho não aparece mais como fator determinante na escolha e na permanência dos trabalhadores.

Em relação às atitudes de caráter comportamental, Liedke (1997) salienta a postura, por parte das empresas, de atribuir maior importância às habilidades sociais e comportamentais dos trabalhadores, expressas em disponibilidade para o desempenho de novas funções rotineiras e capacidade para o enfrentamento de situações imprevistas. Em outros termos, o trabalhador deve estar apto para a previsão de problemas, antecipação de soluções, controle de qualidade, manutenção preventiva dos equipamento, bem como apresentar hábitos de organização e higiene no local de trabalho. Tal postura empresarial, presente nos processos de seleção e recrutamento dos trabalhadores, é também uma característica definidora de sua permanência nas empresas.

A ênfase em atributos de caráter comportamental foi identificada por Leite (1995) nas empresas por ela investigadas, onde se destacava a procura por um trabalhador responsável, motivado, criativo, com iniciativa, agilidade de raciocínio, de fácil relacionamento e de

³⁴ O estudo envolveu as indústrias metalúrgica, mecânica e eletroeletrônica da Região Metropolitana de Porto Alegre (Liedke, 1992).

atitudes receptivas às mudanças. Tal ênfase, segundo Leite (1995), desencadeia a prática de recrutamento interno, buscando aproveitar trabalhadores já conhecidos e confiáveis. Ela também contribui para investimentos na elevação da escolaridade dos trabalhadores, compreendida como condição para o melhor desempenho profissional e para o desenvolvimento de atitudes de envolvimento e participação deles.

A escolaridade tem sido apontada, nos estudos sobre as modificações ocorridas nos processos de trabalho, como de crescente importância não apenas para a escolha dos trabalhadores, mas para sua permanência. Entre esses estudos, encontra-se o de Paese (1997). Esse autor verificou, através de entrevistas realizadas com trabalhadores desempregados e funcionários responsáveis pelos processos de seleção e de recrutamento das empresas, determinadas demandas nesses processos relativas aos conhecimentos em matemática e estatística e à familiaridade do trabalhador com as novas tecnologias e formas de gestão e organização, como os Tornos de Controle Numérico Computadorizado, os CCQs, o CEP e o *Just-in-Time*, dentre outros, bem como à exigência de escolaridade mínima de primeiro grau completo. Tal formação escolar, continua o autor, é ainda um atributo a ser adquirido pelos trabalhadores entrevistados.

Além de sua valorização na admissão de trabalhadores e permanência no emprego, a elevação da escolaridade também tem aparecido como foco de investimento por parte das empresas, investimento este direcionado aos trabalhadores já empregados. Isso foi verificado por Franzói (1997). Segundo a autora, nas empresas pesquisadas por ela ocorria uma maior exigência quanto à escolaridade no recrutamento de trabalhadores e investimento na formação técnica e escolar dos trabalhadores empregados, através de programas internos e de convênios.

A maior ênfase dada à escolaridade dos trabalhadores, está relacionada à demanda de conhecimentos gerais e de capacidade de raciocínio. Nessa perspectiva, Leite e Posthuma (1995) argumentam o “casamento” entre formação geral e educação técnica. Em relação à formação geral, segundo Fleury e Humphrey (1993), esta estaria associada à necessidade de novos comportamentos por parte do trabalhador. Portanto, os investimentos em treinamento de caráter comportamental – constatado através da pesquisa de Franzói (1997) – têm como objetivo “[...] explicar por que e como as tarefas devem ser desempenhadas de acordo com certas regras e, ao mesmo tempo, instilar uma atitude positiva na força de trabalho” (FLEURY; HUMPHREY, 1993, p. 35).

Do mesmo modo, Leite (1995), através de pesquisa realizada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) do Estado de São Paulo,³⁵ identificou o aumento da demanda por cursos cujos conteúdos se vinculavam ao desenvolvimento de atributos profissionais de caráter comportamental, consistindo em: segurança e higiene do trabalho, técnicas de trabalho em grupo, liderança, comunicação e relações humanas. No referente aos investimentos em formação técnica, essa autora argumenta a diminuição da “[...] tendência de treinamentos operacionais, de conteúdo essencialmente ‘prático’ [...]” (LEITE, 1995, p. 171), havendo uma maior incidência de treinamentos de conteúdo teórico e prático, inclusive para a mão-de-obra operacional. Esses treinamentos têm como conteúdos – além dos tradicionais leitura e interpretação de desenho e metrologia – a tecnologia microeletrônica, a matemática, a estatística, o cálculo técnico, o controle de qualidade, o conhecimento do produto e do processo de trabalho.

Frente a esses indicadores, Leite (1995) aponta a possibilidade de generalização da busca por um profissional tecnicamente mais competente, bem como “[...] dotado de maior flexibilidade operacional e de todo um desenvolvimento pessoal em matéria de cooperação, iniciativa, envolvimento e mesmo liderança” (LEITE, 1995, p. 165). No entanto, no momento, essa possibilidade ainda não é uma realidade. A exemplo disso, a autora argumenta a não disseminação da demanda de novos conhecimentos, habilidades e comportamentos por todas as empresas, podendo essa demanda ser verificada, principalmente, nas empresas de grande porte. Igualmente, o recrutamento interno, identificado como uma técnica de selecionar trabalhadores confiáveis, acontece, prioritariamente, nas áreas de maior inovação e de trabalho mais qualificado.

A não-generalização da necessidade de novos atributos tem sido destacada em vários estudos, dentre eles os de Paese (1997), Liedke (1997) e Fleury e Humphrey (1993). Paese, ao identificar a necessidade de novos atributos profissionais nas empresas por ele pesquisadas, enfatiza à necessária cautela que se deve ter em relação a possível generalização desta necessidade, “[...] tendo em vista a assimetria no que se refere à difusão de inovações tecnológicas na estrutura produtiva brasileira e gaúcha” (PAESE, 1997, p. 88). De modo semelhante, Liedke (1997) chama atenção para a existência de diferenças significativas no que tange à necessidade de habilidades sociais e comportamentais, bem como de competências técnicas, diferenças estas perceptíveis por ramo, empresas e postos de trabalho

³⁵ Pesquisa realizada em 1990 e 1992, em estabelecimentos do Estado de São Paulo.

ocupados pelos trabalhadores, considerando a diversidade em termos de conteúdo do trabalho desenvolvido.

Fleury e Humphrey (1993), por sua vez, argumentam que, para as alterações no conteúdo das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, as quais desencadeiam a necessidade de novos atributos profissionais, concorre a forma de organizar o processo de trabalho. Essa organização apresenta diferenças condicionadas pelo tipo de trabalho e de tecnologia, juntamente com o estágio de desenvolvimento das alterações implementadas.

Frente ao exposto, cabe destacar o conteúdo abordado na seção anterior, onde se enfatizou o caráter seletivo e heterogêneo da implementação de inovações nos processos de trabalho, no caso da indústria brasileira. Compreende-se, conforme já exposto, que, do mesmo modo que as alterações podem não se generalizar por todos os segmentos de uma mesma planta industrial ou por todas as empresas do ramo industrial e do setor de atividade produtiva, também não se generalizam suas repercussões em termos de alterações nas atividades desenvolvidas e, portanto, de necessidade de novos atributos profissionais. A necessidade de novos atributos profissionais poderá se apresentar de forma diferenciada, isto é, presente ou ausente e, quando presente, mais ou menos acentuada na diversidade de ocupações, estabelecimentos produtivos e ramos industriais.

Na seção anterior, sublinhou-se, também, o modo parcial com que as novas formas gerenciais e organizacionais vinham sendo implementadas nas indústrias brasileiras. Igualmente, essa característica poderá diminuir a necessidade de novos atributos profissionais. Nesse sentido, Salerno (1990) verificou que parte significativa das células de produção e dos *Just-in-Time* implantados não têm demandado nem o uso de múltiplas capacidades e nem mesmo de um trabalhador altamente qualificado e treinado. A não-demanda justifica-se pela permanência de uma rígida divisão do trabalho observada no uso dessas técnicas, com a prescrição de tarefas de forma individual em detrimento de uma possível polivalência dos trabalhadores.

O autor continua argumentando que a maior qualificação para os operadores das células de produção, propagada pelas empresas, pode estar mais relacionada à disciplina – portanto, às atitudes de caráter comportamental dos trabalhadores – do que aos conhecimentos técnicos. Face a tal verificação, Salerno (1990) destaca que a polivalência identificada assemelha-se, em muitos casos, mais a uma forma de multitarefa de mesmo teor, o que não demanda alterações significativas nas habilidades e nos conhecimentos dos trabalhadores. Além disso, o autor salienta a presença de poucos obstáculos à transferência de trabalhadores entre linhas e setores das empresas, o que já implica uma certa flexibilidade às atribuições dos

trabalhadores. O maior obstáculo a essa transferência, salienta Salerno (1990), se encontra na política de cargos e salários das empresas. Porém transferências ocorrem em situações cotidianas, com a concessão dos trabalhadores.

O obstáculo posto pelas políticas de cargos e salários para o uso do trabalho de forma multifuncional também é destacado por Leite (1994), que faz referência à resistência das empresas em abandonarem suas políticas salariais baseadas em complexas estruturas de cargos e salários, as quais não contribuem para uma menor divisão do trabalho, necessária à implementação do trabalho polivalente. Segundo essa autora, a partir dos anos 90, constata-se uma tendência de superação de tal resistência. Nessa perspectiva, Franzói (1997) identificou a ênfase na polivalência dada pelas empresas estudadas, tendo ocorrido, inclusive, alterações, não uniformes nos planos de cargos e salários. No entanto, ainda estaria ausente a ruptura com o conceito de posto de trabalho.

Frente a essas considerações, entende-se como pertinente a análise de Posthuma (1993), segundo a qual, a tendência de passagem de uma forma rígida do trabalho, baseada na segmentação de tarefas, para um trabalho mais polivalente e flexível, através da introdução de inovações nos processos de trabalho, consiste

“... em tendências que acontecem numa forma e velocidade diferentes, dependendo do contexto histórico das relações industriais em cada empresa, setor e país. Inclusive, ainda não está claro até que ponto estas tendências conduzirão a mudanças estruturais ou meramente cosméticas.” (PHOSTUMA, 1993, p. 253)

Portanto, reforça-se o posicionamento assumido neste estudo, segundo o qual se compreende que a necessidade de novos atributos profissionais poderá incidir apenas em alguns postos de trabalho, ocupações e empresas, apresentando-se de forma diferenciada entre os segmentos que compõem as empresas e os estabelecimentos que compõem os ramos industriais, o que, por sua vez, atenua as possíveis restrições postas aos trabalhadores para sua reinserção profissional na indústria de transformação e nos ramos em que se encontravam no período anterior ao desligamento. Nas palavras de Castro, Cardoso e Caruso (1997, p. 16)

“[...] onde a reestruturação não adquiriu um caráter sistêmico haveria sempre a possibilidade de que um operário demitido em uma empresa que se reestruturou viesse a encontrar emprego compatível com sua qualificação em outras empresas do setor. Entretanto, isto se torna cada vez mais difícil à medida que o setor homogeneiza suas formas produtivas, chegando-se ao ponto limite da impossibilidade de exercitar habilidade e qualificações forjadas na pedagogia do processo de trabalho [...]. Finalmente, é bastante provável que esses processos tenham ritmos e intensidades diferentes segundo as regiões do País.”

Isso não significa o não-reconhecimento de que a introdução de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas gerenciais e organizacionais não possa colocar demandas

em termos de conhecimentos, habilidades e comportamentos aos trabalhadores diversas daquelas até então colocadas, alterando, desse modo, as exigências para a contratação de trabalhadores, interferindo nas possibilidades de reinserção profissional e, assim, nas trajetórias profissionais pós-desligamento de trabalhadores.

Com o intuito de contribuir para o entendimento dessa questão, estabeleceram-se os objetivos da presente pesquisa, ou seja, (a) reconstituir as trajetórias profissionais pós-desligamento de um conjunto de trabalhadores desligados da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul; (b) identificar seus atributos profissionais, adquiridos e acumulados ao longo de toda sua trajetória profissional; e (c) analisar a relação entre essas trajetórias e esses atributos, respondendo, a partir de tais objetivos, o problema de pesquisa proposto neste trabalho, o qual consistiu na indagação acerca da influência dos atributos profissionais desse conjunto de trabalhadores sobre suas trajetórias profissionais pós-desligamento.

Então, conforme será abordado no quarto capítulo dessa dissertação, poder-se-á verificar se a posse ou não de determinados atributos profissionais, destacados pela literatura como valorizados face à adoção de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, pode ter contribuído para o retorno do trabalhador à indústria de transformação, ao ramo industrial em que ele se encontrava no período anterior ao desligamento e à mesma ocupação profissional. Isso, por sua vez, poderá indicar a presença ou a ausência de alguma tendência relativa à necessidade de novos atributos profissionais.

Argumenta-se, ao longo deste estudo, que a exigência de novos atributos profissionais – expressa na seleção e na contratação de trabalhadores – interfere nas possibilidades de reinserção profissional de trabalhadores desligados da indústria e em suas trajetórias profissionais pós-desligamento, bem como pode apresentar-se como reflexo da introdução de inovações nos processos de trabalho, seguindo o ritmo dessa introdução.

Cabe também destacar que essa exigência não pode ser atribuída única e exclusivamente às alterações ocorridas nas plantas industriais. A necessidade de novos atributos profissionais vincula-se também a outros fatores. Paese (1997) destaca a possível influência de empresas de maior porte sobre as de menor porte. Dessa forma, segundo o autor, a exigência de um maior nível de escolaridade pode ocorrer em função de sua presença em empresas maiores. Igualmente, em relação ao investimento em elevação da escolaridade feito pelas empresas, Franzói (1997) o justifica pelo baixo nível de escolaridade dos trabalhadores e pelas deficiências da qualidade do ensino brasileiro.

Além desse aspectos, outro fator relevante refere-se ao volume do emprego, ou seja, a menor oferta de emprego *versus* a maior oferta de mão-de-obra, o que possibilita, conforme Liedke (1997), Franzói (1997) e Sorj (2000), uma maior seletividade por parte dos empregadores. Nas palavras de Liedke (1997), numa conjuntura de diminuição no volume do emprego, a escolaridade e a formação técnica atuam não apenas como requisitos para o desempenho no trabalho, mas como critérios de seleção dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, destaca-se que alterações no volume do emprego têm sido apontadas por pesquisas quantitativas, como a Pesquisa Suplementar da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), realizada pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)³⁶, segundo a qual, no período 1991-96, no Brasil, é possível identificar a diminuição da taxa de ocupação (IBGE, 1999a). Em relação à indústria de transformação e, dentre outros, seus ramos metalúrgico, mecânico, elétrico e de materiais de transporte, conforme a Pesquisa Industrial Mensal³⁷, em nível nacional, ocorreu significativa redução de postos de trabalho (IBGE, 1999c).

De modo semelhante, Sternberg, Jornada e Xavier (2000a)³⁸ e Bastos (2000)³⁹, que estudaram o mercado formal de trabalho do Rio Grande do Sul, localizaram no período 1989-97 redução no volume total de emprego formal gerado na indústria de transformação. Tal redução foi agravada, nas palavras dos autores, pelo crescimento da População Economicamente Ativa (PEA). Além disso, os referidos autores e também Lima (2001) verificaram que o incremento na produção industrial, em alguns períodos da década de 90, não repercutiu em aumento do volume de emprego formal.⁴⁰

³⁶ Pesquisa realizada em abril de 1996, nas seis maiores regiões metropolitanas do País, objetivando investigar (a) a mobilidade dos indivíduos de 20 anos e mais que compunham a força de trabalho naquele mês em relação à situação em que se encontravam no mercado de trabalho em abril de 1991, (b) a incorporação de novos equipamentos nos processos de trabalho e (c) as expectativas de trabalho das pessoas que se encontravam na condição de inatividade (IBGE, 1999a).

³⁷ Pesquisa realizada pelo IBGE, em julho de 1999, com o objetivo de acompanhar a evolução do valor da produção e do mercado de trabalho na indústria. Utiliza a amostragem probabilística estratificada, possibilitando a generalização de seus resultados para a totalidade do País (IBGE, 1999c).

³⁸ Estudo desenvolvido pela Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser sobre a evolução do mercado de trabalho formal no RS, nos anos 90, através da base de dados Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

³⁹ Estudo também desenvolvido pela Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser sobre a evolução do emprego e da produtividade na indústria de transformação do RS, nos anos 90, através da base de dados RAIS do MTE e da Pesquisa Industrial Mensal-Produção Física (PIM-PF) do IBGE.

⁴⁰ Bastos (2000), estudando a indústria de transformação do RS no período 1989-97, identifica não apenas a inexistência de relação entre produção e emprego, como também a não-presença de associação positiva entre a variação da produção e do emprego. O autor chega a esses resultados através de cálculo do coeficiente de correlação linear entre produção e emprego na indústria e período estudados. Através desse cálculo, Bastos (2000) identificou para a indústria de transformação um coeficiente de correlação positivo, porém estatisticamente não significativo, o que indica, segundo o autor, a inexistência de relação entre as duas variáveis nessa indústria e no período estudado. Ao mesmo tempo, Bastos (2000) destaca a não-extensão desse resultado para todos os ramos que compõem essa indústria, tendo ocorrido relação positiva e estatisticamente significativa

Cabe destacar que a diminuição no volume do emprego tem sido associada, no Brasil, a fatores tanto técnicos como econômicos. Em relação aos fatores técnicos, a possibilidade de substituição de trabalhadores colocada pela automação industrial foi sublinhada por Antunes (1999) e por Singer (1998), sendo que este último lembra também o auto-serviço viabilizado pela informática. Além dos novos equipamentos de trabalho, Singer (1997), Paese (1997), Gitahy e Rabelo (1993) e Phostuma (1993) apontaram, em seus estudos, a diminuição dos cargos intermediários através de enxugamentos nas estruturas de cargos e salários das empresas; a redução do número de trabalhadores destinados exclusivamente ao controle de qualidade, através da atribuição dessa responsabilidade aos operários de chão-de-fábrica; e o deslocamento da mão-de-obra para empresas menores, através da maior incidência de subcontratações de atividades complementares .

Quanto aos fatores econômicos, estes podem associar-se à redução do emprego na medida em que interferem no maior ou menor investimento nas atividades produtivas e na introdução de inovações nos processos de trabalho, estimulando e/ou possibilitando esse investimento. Dentre eles, podem-se citar as oscilações econômicas (Mattoso, 1999; Cacciamali, 2000), a estabilização monetária (Bastos, 2000; Cacciamali, 2000), a retenção dos ativos financeiros circulantes na economia (Gitahy, Rabelo, 1993), a abertura comercial, os incentivos fiscais para as atividades produtivas, com a reespecialização das plantas industriais e o estabelecimento ou o fortalecimento de blocos econômicos (SABOIA, 2000; GUIMARÃES; MARTIN, 2001).

Frente à redução do emprego e ao excedente de oferta de mão-de-obra, conforme salientado também por Xavier, Sternberg e Jornada (2000a), independentemente de alterações no conteúdo dos postos de trabalho, os empregadores poderão colocar maiores exigências em termos de atributos profissionais, como, por exemplo, o maior nível de escolaridade tanto na contratação de trabalhadores como na sua manutenção no emprego. Assim, os trabalhadores que não possuem atributos compatíveis com tais exigências enfrentam maiores dificuldades em sua reinserção profissional, o que se manifesta em suas trajetórias pós-desligamento.

entre produção e emprego em dois ramos: mobiliário e vestuário, calçados e artefatos de tecidos. De forma contrária, outros dois ramos – bebidas e perfumarias, sabões e velas – teriam apresentado relação negativa e estatisticamente significativa entre produção e emprego. Lima (2001), também pesquisando a indústria do RS, destaca que a referida tendência de crescimento industrial não associado ao aumento do emprego seria característica dos anos 90, podendo estar se modificando, uma vez que a indústria se apresentou como principal setor de atividade produtiva, responsável pelo aumento no nível de ocupação observado em 2000, no RS. No entanto, o autor sublinha que “[...] parece fora de propósito esperar que o setor industrial possa retomar o papel de absorvedor de força de trabalho que historicamente desempenhou no passado” (LIMA, 2001, p. 125).

Mesmo reconhecendo a importância do volume do emprego para o delineamento das trajetórias profissionais dos trabalhadores, no estudo desenvolvido realizou-se um recorte, focando-se na relação, expressa no objetivo geral da pesquisa, entre as trajetórias e os atributos profissionais dos trabalhadores desligados da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul.

No entanto, a oferta de emprego foi considerada, através da escolha – conforme apresentado na introdução desta dissertação e aprofundado no capítulo 4 – do ano de desligamento dos trabalhadores (1997), que apresentou aumento na produtividade da indústria do Município (Anexo B) e uma conjuntura positiva em termos de volume de emprego (Anexo E). Com tal critério, procurou-se atenuar – dada a impossibilidade de neutralizar – a interferência das oscilações econômicas e da diminuição do emprego ofertado nos processos de desligamento dos trabalhadores e nas possibilidades para a reinserção profissional dos mesmos. Simultaneamente, buscou-se dar maior destaque à relação entre trajetória profissional pós-desligamento e atributos profissionais dos trabalhadores desligados.

Frente à exigência de novos atributos profissionais, seja pela introdução de novos equipamentos e novas formas de organização e gestão do trabalho, seja pela diminuição no volume do emprego, a posse de determinados conhecimentos e habilidades acumulados no decorrer de toda sua trajetória de trabalho que não necessariamente esteja limitada ao setor industrial também poderá contribuir para a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho em atividades diversas às desenvolvidas na indústria, podendo, inclusive, haver o deslocamento do operário para um setor de atividade que não seja a indústria. Também essa possibilidade poderá ser verificada, conforme desenvolvido no capítulo 4 desta dissertação, através da reconstituição das trajetórias profissionais pós-desligamento dos trabalhadores da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul.

A seção seguinte terá por objetivo abordar os estudos sobre as trajetórias profissionais pós-desligamento. Desse modo, tratar-se-á do que tem sido identificado, nesses estudos, acerca das possibilidades para a reinserção de trabalhadores desligados face a seus atributos profissionais.

2.2. TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO DE TRABALHADORES NO MERCADO DE TRABALHO

O estudo sobre trajetórias profissionais, segundo Castro (1998), centrou-se, historicamente, nas representações e simbologias derivadas da experiência individual de trabalho e utilizou uma perspectiva metodológica interdisciplinar de cunho socio-antropológico que englobava os estudos de casos e as histórias de vida, buscando, com tal metodologia, generalizações. Esse é o caso da pesquisa realizada por Malaguti (2000), que, por meio das trajetórias profissionais, analisou a relação existente entre o trabalho formal e o trabalho informal – demonstrando que a formalidade pode conter a informalidade – e as representações sociais forjadas a partir das múltiplas experiências de trabalho. De modo semelhante, Demazière e Dubar (2000) estudaram trajetórias profissionais de diferentes segmentos de trabalhadores – assalariados, desempregados e jovens –, com o intuito de apreender as representações sociais dos mesmos.

Apesar de relevante, essa perspectiva metodológica não foi adotada neste estudo. Não é propósito desta pesquisa captar as representações sociais dos trabalhadores desligados, construídas através de sua experiência de trabalho. Fundamentando-se, principalmente, nas análises de Castro, Cardoso e Caruso (1997), Castro (1998) e Cardoso (2000a) sobre trajetórias profissionais de trabalhadores no mercado de trabalho, o estudo ora apresentado enfoca a relação entre os eventos de exercício, ou de não exercício, de atividade laboral que compunham as trajetórias profissionais pós-desligamento de um conjunto de trabalhadores da indústria de transformação de Caxias do Sul e seus atributos profissionais.

Face à introdução de inovações tecnológicas com repercussões sobre os atributos profissionais em termos de requisitos exigidos para o preenchimento de postos de trabalho – expressos nos critérios de seleção e recrutamento –; Castro, Cardoso e Caruso (1997) argumentam que os atributos individuais dos trabalhadores podem apresentar-se como condicionantes de manutenção de sua ocupação profissional ou mesmo de seu retorno a esta, no caso de desemprego. Tal argumento, conforme os referidos autores, poderia ser evidenciado através do estudo das trajetórias profissionais pós-desligamento delineadas no mercado de trabalho, dada a possibilidade de,

“[...] controlar no tempo e, entre setores de atividade, o papel diferenciado de características aquisitivas e adscritas, verificando em que medida as chances de

transferibilidade positiva ou negativa podem estar também vinculadas à posse de certos atributos” (CASTRO; CARDOSO; CARUSO, 1997, p. 17).⁴¹

A argumentação desses autores se fundamenta no pressuposto de que, para as trajetórias profissionais, concorrem não apenas as estratégias de emprego dos trabalhadores – como, por exemplo, seus projetos individuais – e a existência de postos de trabalho vagos, mas também as de preenchimento de postos de trabalho, colocadas em ação pelos empregadores. Desse modo, o entendimento, para esses autores, de que os atributos individuais dos trabalhadores podem interferir na preservação de sua ocupação profissional, seja pela manutenção do emprego, seja pelo retorno a esta no caso de desemprego, não significa atribuir única e exclusivamente a esses atributos a possibilidade de inserção, de reinserção e de permanência no mercado de trabalho.

Os atributos individuais dos trabalhadores, bem como suas estratégias de reinserção profissional,⁴² são apenas alguns dos elementos que interferem nos desenhos de suas trajetórias profissionais no mercado de trabalho. Além destes, apresenta-se como fator relevante a configuração do mercado de trabalho, através da maior ou menor diversificação ou especialização, ou, ainda, da maior ou menor presença de emprego formal.

Cardoso (2000a), ao acompanhar as trajetórias de trabalhadores desligados da indústria de material de transporte do Estado de São Paulo⁴³, identificou uma reduzida taxa de retorno ao emprego formal, especialmente no mesmo setor de atividade produtiva. Ao mesmo tempo, esse retorno apresentou variações relacionadas não apenas aos atributos individuais dos trabalhadores – tempo de experiência profissional, número de vínculos de trabalho, escolaridade, idade e sexo –, mas também às diferenças referentes às regiões do Estado de São Paulo e aos segmentos que compõem a indústria de material de transporte.

Desse modo, o retorno ao emprego formal no mesmo setor de atividade produtiva, apesar de baixo, mostrou-se ainda menor no caso da indústria automobilística, diferenciando-se da indústria de material de transporte como um todo. Trabalhadores com menor tempo de experiência profissional, maior número de vínculos de trabalho e escolaridade formal mais

⁴¹ Por características aquisitivas, os autores entendem: escolaridade, qualificação técnica e experiência de trabalho; por características adscritas, compreendem: sexo, idade e cor (CASTRO; CARDOSO; CARUSO, 1997, p. 17).

⁴² Quanto a essas estratégias, Hirata e Humphrey (1989) sublinham que, para a sua definição concorrem: (a) a preferência por determinadas ocupações ou tipos de emprego, (b) a posição do trabalhador no núcleo familiar e (c) as oportunidades existentes no mercado de trabalho.

⁴³ O estudo refere-se à indústria de material de transporte do Estado de São Paulo, a qual inclui a indústria automobilística. Cardoso (2000a), utilizando a base de dados RAIS-MIGRA, acompanhou um mesmo grupo de indivíduos, desligados da referida indústria, entre 1989-97, reconstituindo suas trajetórias no mercado de trabalho formal. Destaca-se que essa base de dados é viabilizada apenas sob solicitação especial feita ao MTE (CARDOSO, 2000a).

elevada apresentaram maior taxa de retorno ao emprego formal, principalmente em São Paulo, Osasco e Guarulhos, onde, segundo o autor, o mercado de trabalho caracteriza-se pela maior diversificação e oportunidades efetivas de emprego formal, de modo diferente do ABC paulista, cujo mercado de trabalho se apresenta mais especializado, e o retorno ao emprego formal ocorreu, principalmente, entre aqueles trabalhadores mais qualificados. No conjunto da indústria de material de transporte, investigada pelo autor, trabalhadores com maior tempo no emprego foram os que menos retornaram ao emprego formal. Em relação ao sexo e à idade, tanto as mulheres como os trabalhadores com 40 anos ou mais apresentaram menor taxa de retorno ao trabalho formal.

Diante desses resultados, Cardoso (2000) aponta a permanência da rotatividade, embora em níveis menores, como um fator relevante para a explicação dos movimentos de desligamento e de retorno ao trabalho formal no setor industrial. Paralelamente a isso, encontra-se a reestruturação industrial, que, ao alterar algumas ocupações e ao introduzir novos equipamentos, diminui os postos de trabalho e coloca novas exigências para a contratação dos trabalhadores.

Reconstituindo trajetórias de desempregados da indústria metal-mecânica no mercado de trabalho de São Leopoldo (RS) encontra-se o já referido estudo de Paese (1997). Conforme esse estudo, a inadequação dos atributos profissionais desses trabalhadores face à adoção de novos padrões de seletividade ocupacional, associada à introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, que ocorre prioritariamente nas indústrias mais dinâmicas, provocou um aumento no intervalo de tempo em que esses trabalhadores permaneceram desempregados, dificultando seu retorno ao setor de atividade. Tal inadequação é, segundo o autor, agravada pela diminuição do volume de emprego ofertado.

Os trabalhadores da metal-mecânica, explica o autor, estavam adequados a exigências de contratação que não requeriam mais do que quatro ou cinco anos de escolaridade. Conseqüentemente, aqueles que não conseguiam elevar sua escolaridade não se encontravam mais adaptados aos novos critérios de seleção, que exigem um nível de escolaridade superior – no mínimo oito anos de estudo –, o que vem obstaculizando seu retorno ao emprego formal na indústria metal-mecânica. No entanto, isso não significa, sublinha Paese (1997), que tão-somente a posse de atributos ajustados aos novos padrões de seletividade adotados nas indústrias que alteraram seus critérios de seleção seja suficiente para que o trabalhador desligado da indústria retorne a ela em sua trajetória profissional pós-desligamento.

No caso do estudo desenvolvido por Paese (1997), que focou trajetórias de trabalhadores desempregados responsáveis pela manutenção da subsistência familiar, a

dificuldade de retorno ao tipo de ocupação exercida no período anterior ao desligamento aliada à necessidade e à responsabilidade de prover recursos financeiros para a subsistência da família acabaram condicionando o trabalhador a desempenhar, na trajetória pós-desligamento, atividades temporárias – apesar da busca pela reinserção na atividade até então exercida –, sob a forma de desemprego oculto pelo trabalho precário, atividades estas que se distanciavam do conjunto de conhecimentos e habilidades profissionais que o trabalhador havia adquirido e acumulado em período anterior.

De modo semelhante, Hirata e Humphrey (1989), reconstituindo trajetórias profissionais de trabalhadores desempregados da indústria paulista⁴⁴, já haviam identificado a passagem de trabalhadores desempregados pelo trabalho informal. Tal passagem ocorreria através de atividades que se costuma denominar de “biscates”. Para esses trabalhadores, os “biscates” significavam um meio de manutenção dos recursos necessários para o sustento do núcleo familiar, bem como uma forma de aguardarem uma possibilidade de retorno ao trabalho assalariado na indústria, atividade preferida por eles.

Hirata e Humphrey (1989), nesse estudo, constataram que a qualificação dos trabalhadores concorreu para o seu retorno à indústria. Desse modo, trabalhadores mais qualificados, como os ferramenteiros e os operários de manutenção, tendo em vista a ocupação e o tempo de experiência profissional, não apenas tiveram maiores chances de retorno ao setor de atividade produtiva em que se encontravam antes do desligamento, como também foram os que apresentaram maior nível de resistência ao exercício de “bicos”.

Tittoni (1999), estudando as formas de subjetivação de trabalhadores demitidos do setor petroquímico⁴⁵, explora as trajetórias pós-desligamento e os atributos individuais desses trabalhadores. Conforme essa autora, os atributos dos trabalhadores demitidos influenciam, concomitantemente, nos modos de percepção sobre si mesmos e em suas trajetórias pós-desligamento. Assim, Tittoni (1999) verificou que, entre os trabalhadores investigados, aqueles com maior escolaridade e conhecimento técnico administrativo, como, por exemplo, o profissional de contabilidade, se mostraram “[...] mais integrados a uma ética que tem na autonomia e no empreendedorismo os pontos de sustentação para chegar ao sucesso através do trabalho” (TITTONI, 1999, p. 185). Esses trabalhadores foram os que apresentaram maior motivação para a abertura de negócios próprios, direcionando-se, em suas trajetórias pós-desligamento, ao trabalho como autônomos, prestadores de serviços.

⁴⁴ Esses autores realizaram um *survey* entre junho e setembro de 1986 com 140 operários da indústria do distrito de Santo Amaro (SP), demitidos por iniciativa da empresa.

⁴⁵ O estudo envolveu trabalhadores demitidos do setor petroquímico de Triunfo (RS) e de Camaçari (BA).

Já os trabalhadores com formação técnica de nível médio, como a elétrica, a eletrônica ou a química, em suas trajetórias pós-desligamento inseriram-se, prioritariamente, no trabalho temporário e subcontratado. Trabalhadores com mais idade, com algum tipo de adoecimento profissional, maior tempo de serviço – entre 10 e 12 anos – e educação de nível médio – segundo grau completo – foram os que, em suas trajetórias pós-desligamento, apresentaram maiores dificuldades de retorno ao mercado de trabalho formal, passando a desenvolver atividades eventuais, em geral, biscates. Além disso, a formação profissional específica de alguns trabalhadores, em especial o operador de processo, apareceu como um fator que dificulta o retorno do trabalhador ao mercado de trabalho. No entanto, a autora destaca que diferenças regionais em termos econômicos e de oportunidade de emprego também influenciam no delineamento das trajetórias.

Nesse mesmo estudo, Tittoni (1999) verificou que os trabalhadores demitidos originários da área administrativa do Pólo Petroquímico e que foram para atividades autônomas, como prestadores de serviços, relataram que houve uma ampliação de seus conhecimentos e habilidades profissionais, bem como a diminuição da repetição de tarefas na trajetória pós-desligamento. Esses trabalhadores, ao mesmo tempo em que apontaram aspectos negativos de seu trabalho no Pólo Petroquímico como assalariados – como o sentimento de estarem presos num determinado espaço físico, a pressão para dar conta das atividades solicitadas e a hierarquia –, declararam que esses aspectos foram substituídos pela preocupação com a manutenção de seu padrão de vida, com a concorrência no mercado e com a falta de salário fixo.

Já os trabalhadores que se inseriram em atividades subcontratadas continuaram trabalhando no Pólo Petroquímico, por vezes realizando as mesmas funções que exerciam antes do desligamento, mas apontaram perdas em termos de salário e de direitos trabalhistas e aumento nas tarefas executadas.

No que diz respeito às subcontratações⁴⁶, vários estudos, dentre eles Hirata (1995) e Castro e Dedecca (1998), têm identificado uma maior incidência destas em atividades complementares, com o deslocamento de um contingente significativo de trabalhadores para empresas menores. Além desse deslocamento para empresas de menor porte, a literatura

⁴⁶ Estudos têm destacado o maior uso de subcontratações de serviços e partes do processo de trabalho. Quanto a essa realidade, entende-se como pertinente destacar, como o faz Hirata (1995), que o uso de subcontratações não consiste em algo totalmente novo. Atualmente, salienta a autora, no contexto brasileiro, as subcontratações distinguem-se do passado, na medida em que a flexibilidade associa elementos tecnológicos e organizacionais; consistem num meio de concretização do modelo japonês de organização do trabalho; e aparecem, a partir de 1990, como preocupação da política industrial, através do incentivo às pequenas e médias empresas.

especializada tem apontado, igualmente, o aumento do trabalho temporário, familiar, a domicílio e das atividades autônomas e por conta própria, onde se poderiam encontrar, também, vínculos informais de trabalho. Portanto, através das subcontratações, é possível verificar o deslocamento de trabalhadores para empresas menores, com escassos recursos técnicos e financeiros e também para as formas de trabalho acima referidas.

Os estudos sobre esse tema têm assinalado as conseqüências, para os trabalhadores, desse deslocamento, que pode traduzir-se em perdas salariais, de proteção sindical, de direitos trabalhistas, de benefícios sociais, de segurança e higiene no trabalho, significando, para alguns autores, a precarização do trabalho. Leite (1997) observa que através das subcontratações, haveria a perda do emprego, o aumento do trabalho por conta própria e a deteriorização das relações e das condições de trabalho; Saul (1999), Neves e Leite (1998) e Chinelli e Paiva (1999) argumentam a articulação entre trabalho formal e informal engendrada pelas subcontratações; e Castro e Dedecca (1998) indicam a articulação entre o trabalho precário e o núcleo dinâmico da economia através das subcontratações.

No entanto, é importante salientar, no que diz respeito ao maior uso de subcontratações, que, juntamente com essas experiências identificadas por alguns autores como precárias, também é possível se localizarem formas diferentes de uso das subcontratações. Nessa linha, situam-se os estudos de Leite e Posthuma (1995), Leite (1994) e Gitahy e Rabelo (1993). Esses autores encontraram, no caso brasileiro, tanto experiências de precarização e desqualificação do trabalho via subcontratação – em maior número –, como também – apesar da menor incidência e a partir dos anos 90 – experiências de subcontratação, onde os trabalhadores se caracterizavam pela qualificação, e as empresas investiam em treinamento. No entanto, permaneciam as diferenças em termos de salários e benefícios sociais, na comparação com as empresas de grande porte⁴⁷.

Em relação às possíveis perdas que o trabalhador possa ter ao sair de uma empresa e ingressar em uma subcontratada, deve-se considerar, também, conforme assinala Leite (1997), que perdas podem ocorrer, igualmente, com a passagem de desempregados de um setor de atividade produtiva que se reestrutura para outro. Além disso, como demonstra Malaguti (2000), o trabalho formal também pode conter o informal, tendo em vista que o trabalhador

⁴⁷ A diversidade no uso das subcontratações vincula-se às relações estabelecidas entre as empresas, podendo-se verificar diferentes relações, com a presença tanto de situações em que predominam a cooperação e o auxílio entre empresas clientes e fornecedoras, tendo em vista a garantia da qualidade dos produtos e serviços fornecidos, como situações em que, independentemente das possíveis perdas em termos de qualidade do produto fornecido, a cooperação e o auxílio não estão presentes, prevalecendo a busca de redução de custos. Tal diversidade, ao mesmo tempo, está associada ao tipo de produto ou serviço fornecido e ao processo de trabalho desenvolvido.

assalariado formal, buscando complementar sua renda mensal, pode desenvolver múltiplas atividades paralelas, as quais, por vezes, consistem em atividades informais, tais como a venda de produtos (cosméticos, roupas, etc.) nos próprios locais de trabalho, onde estabelece vínculos formais de trabalho.

O estudo sobre as trajetórias profissionais pós-desligamento delineadas no mercado de trabalho, conforme Castro, Cardoso, e Caruso (1997), possibilita visualizar não apenas a própria reinserção profissional no mercado de trabalho, que pode apresentar-se como retorno à ocupação profissional e ao setor de atividade produtiva, ou, ainda, como transferência ocupacional e setorial do trabalhador, mas também o aproveitamento ou não nessa reinserção dos conhecimentos e habilidades profissionais adquiridos e acumulados pelos trabalhadores ao longo de sua trajetória profissional. Ao mesmo tempo, pode-se verificar se tal reinserção viabiliza a preservação dos vínculos de trabalho nos quais o trabalhador desligado exercia suas atividades laborais.

Ao longo deste capítulo, abordou-se a introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, definindo a reestruturação industrial como um processo seletivo, gradual e heterogêneo de implementação de novas formas de organização e gerenciamento do trabalho, bem como de equipamentos de base microeletrônica, que pode ocorrer em momentos e com intensidades diferentes no interior de uma mesma planta industrial, ou no conjunto de indústrias, podendo haver adaptação e convívio entre novos e antigos equipamentos e formas de gestão e organização do trabalho.

Face a isso, argumentou-se a exigência de novos conhecimentos e habilidades profissionais em alguns postos de trabalho, ocupações e empresas, apresentando-se de forma diferenciada entre os segmentos que compõem as empresas e os estabelecimentos que constituem os ramos industriais, o que, por sua vez, atenua as possíveis restrições, associadas aos atributos profissionais, postas aos trabalhadores para sua reinserção profissional na indústria de transformação e nos ramos em que se encontravam no período anterior ao desligamento. Ao mesmo tempo, salientou-se que tal exigência pode vincular-se tanto à introdução de novos equipamentos e de novas formas de organização e gestão do trabalho como à diminuição no volume do emprego.

Por fim, tratou-se dos estudos acerca das trajetórias profissionais pós-desligamento, sublinhando o peso relativo da interferência dos atributos profissionais dos trabalhadores no delineamento destas, salientando-se a possibilidade de este estudo dar visibilidade aos eventos que compõem essas trajetórias, aos vínculos de trabalho estabelecidos e ao aproveitamento dos atributos adquiridos e acumulados pelo trabalhador ao longo de sua trajetória.

No próximo capítulo, a ênfase recai no contexto em que as trajetórias profissionais se delinearão. Aborda-se, através de dados secundários, a introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul, bem como a exigência de novos atributos profissionais, destacando as mudanças no nível de escolaridade dos trabalhadores.

3 CONTEXTO DAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO: O MUNICÍPIO DE CAXIAS DO SUL

Conforme será exposto ao longo deste capítulo, Caxias do Sul é apontada como uma das principais aglomerações industriais do País, dado o volume de emprego gerado por esse setor de atividade produtiva (SABÓIA, 2000). Além disso, nela se encontram algumas das maiores empresas da indústria de transformação dos municípios que compõem a Aglomeração Urbana do Nordeste do Estado (AUNE)⁴⁸ do Rio Grande do Sul (BORBA, 2000). Por esse motivo, à indústria do Município de Caxias do Sul tem sido atribuída a geração de 60% do Valor Agregado da Indústria (VAI) da base territorial do Simecs e de 8% do total do RS (CALANDRO; CAMPOS, 2002).

Neste capítulo, que possui um caráter analítico descritivo, objetiva-se, através de dados secundários, apresentar o contexto no qual se delinearão as trajetórias profissionais pós-desligamento, que consistiram em objeto de análise do estudo ora apresentado, focando os aspectos contextuais relativos à reestruturação industrial – tal como definida no capítulo anterior – ocorrida na indústria de transformação do Município e à exigência de novos atributos profissionais. Portanto, este capítulo inicia com uma breve caracterização do Município, apontando alguns aspectos que contribuirão para o seu desenvolvimento industrial. Posteriormente, passa-se à abordagem da introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho da indústria de transformação caxiense e das alterações ocorridas, no período mais recente, nos atributos profissionais dos trabalhadores ali localizados. Em relação a esses atributos, abre-se um espaço para tratar da escolaridade dos trabalhadores empregados formalmente nos ramos industriais aqui enfocados.

⁴⁸ Essa Aglomeração é composta, conforme Borba (2000), que investigou as modificações na estrutura urbana da Região Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul, pelos Municípios de Caxias do Sul, Bento Gonçalves, Carlos Barbosa, Garibaldi, Farroupilha, Flores da Cunha, São Marcos, Monte Belo do Sul, Santa Tereza e Nova Pádua. No decorrer deste capítulo, serão mencionados outros estudos que utilizam classificações diversas, sendo que alguns municípios estão presentes em todas elas. Utilizando classificação diferente, Calandro e Campos (2002) citam a base territorial do Sindicato das Indústrias Metalúrgica, Mecânica, Material Elétrico e de Material de Transporte de Caxias do Sul (Simecs), a qual, segundo essas autoras, é composta pelos Municípios de Antonio Prado, Carlos Barbosa, Caxias do Sul, Cotiporã, Fagundes Varela, Farroupilha, Flores da Cunha, Garibaldi, Guabijú, Nova Pádua, Nova Prata, Nova Roma, Protásio Alves, São Jorge, São Marcos, Vale Real, Veranópolis, Vila Flores e Vista Alegre. Breitbach (1997), por sua vez, menciona a região de Caxias do Sul, composta, conforme a autora, pelos seguintes municípios: Caxias do Sul, Antônio Prado, Bento Gonçalves, Carlos Barbosa, Cotiporã, Fagundes Varela, Farroupilha, Flores da Cunha, Garibaldi, Nova Roma do Sul, São Marcos, Veranópolis e Vila Flores.

3.1 APRESENTANDO O MUNICÍPIO E ASPECTOS DE SUA INDÚSTRIA

O Município de Caxias do Sul localiza-se na região nordeste do Estado do Rio Grande do Sul. Essa região concentrou, no decorrer de seu desenvolvimento, população e produção industrial. No que tange à população, Caxias do Sul pode ser considerada predominantemente urbana, apenas 7,49% de sua população se situa na área rural. Em relação à produção industrial, esta representa a principal atividade econômica da localidade, seguida pelo setor serviços.

A partir de 1875, a Colônia Fundos de Nova Palmira, origem do Município de Caxias do Sul, começou a receber os primeiros imigrantes italianos. Eles chegaram no bojo do fluxo da imigração européia do século XIX, incentivado, pelo então Governo Imperial, tendo em vista o processo de abolição da escravidão e a conseqüente escassez de mão-de-obra, bem como a necessidade de aumento da produção agrícola do País e o povoamento das terras imperiais.

Caxias do Sul, dentre outros municípios da região nordeste do Estado, mostrou em seu desenvolvimento a presença da pequena propriedade agrícola familiar direcionada, inicialmente, para o autoconsumo. Nessa perspectiva, Herédia (1997) argumenta que o Município teria acompanhado o desenvolvimento dos demais núcleos de colonização do Estado, desenvolvimento este caracterizado pela passagem da agricultura de subsistência para a comercialização de produtos agrícolas, tendo em vista a produção de excedentes na atividade agrícola (SINGER, 1968).

Além da agricultura e do comércio, sublinha Herédia (1997), no Município também estiveram presentes, em menor número, as pequenas oficinas e o artesanato rudimentar, tais como, ferramentaria, funilaria, marcenaria, carpintaria, sapataria, alfaiataria e barbearia. Para tanto, contribuiu a vinda, através da imigração, de operários e artesãos. Ao mesmo tempo, havia a presença de atividades assalariadas, sobretudo na construção de estradas.

O comércio e o artesanato também são salientados por Borba (2000). Segundo essa autora, as dificuldades de interação, na época, entre o RS e o restante do País e entre os diversos núcleos de colonização do Estado, dada a então precária rede de transportes e de estradas, teriam contribuído para a diversificação da produção agrícola, conduzindo à introdução de outras culturas além do milho e do trigo. Por sua vez, a diversificação e o

excedente agrícola teriam viabilizado, continua a autora, os comerciantes intermediários⁴⁹. Outro fator apontado por Breitbach (2002) consistia na vinda de imigrantes com alguns recursos financeiros, oriundos da venda de bens na Itália, o que lhes permitiu o investimento no comércio.

Herédia (1997), ao estudar a industrialização do Município, constatou que o comércio de produtos agrícolas nos mercados local, regional e, posteriormente, nacional, gerou, no início do século, a acumulação de capital que possibilitou a industrialização. A indústria caxiense, conforme Giron e Zugno (1992), esteve direcionada, inicialmente, à produção de vinho e madeira, havendo, inclusive, a presença do cooperativismo, através da associação de pequenos produtores de vinho, expandindo-se, após, em direção às atividades mecânicas.

O desenvolvimento da indústria voltada a outros ramos, como o mecânico e o metalúrgico, teria ocorrido, segundo Singer (1968) e Herédia (1997), principalmente a partir do processo de substituição de importações desencadeado com a Primeira Guerra Mundial, que provocou o encarecimento dos produtos importados, forçando a indústria local a fabricá-los criando, assim, as condições para o surgimento de um mercado interno de consumo.⁵⁰

Além disso, Herédia (1997) salienta a interferência de outros fatores, como a influência política do empresariado local, que viabilizou as condições necessárias para o investimento no comércio e na indústria, tais como, a emancipação do Município (1890), a construção da ferrovia (1910)⁵¹ e a instalação de energia elétrica (1913). A implementação dessa infra-estrutura – ferrovia e energia elétrica – desempenhou um papel fundamental para o desenvolvimento econômico do Município. Borba (2000) destaca, ainda, a influência da

⁴⁹ Esses intermediários compravam “[...] a produção das colônias, organizavam o transporte para a capital da Província e, mais tarde, até para outros estados; no sentido inverso abasteciam as colônias de produtos industrializados trazidos de fora.” (BORBA, 2000, p. 28, 29).

⁵⁰ Quanto à industrialização do Estado, encontram-se, na literatura, diferentes argumentos relativos a sua origem, expressos, dentre outros, por Singer (1968) e Limeira Tejo (apud LAGEMANN, 1980). Esses argumentos se diferenciam na medida em que atribuem, ou não, a origem da indústria ao artesanato. Propondo uma explicação alternativa, Lagemann (1980) percebe a importância do artesanato para a industrialização, através do fornecimento de mão-de-obra semi-especializada e da presença de casos em que a indústria esteve, em sua origem, associada ao artesanato. Porém, para esse autor, na explicação da industrialização do RS, no período de sua implantação, deve-se considerar a existência de recursos financeiros. Desse modo, caberia destaque ao comércio, tendo em vista a transferência de recursos financeiros dessa atividade para a indústria. Aos imigrantes, Lagemann (1980) atribui a expansão e a diversificação da indústria do RS. A imigração teria contribuído para a industrialização, tendo em vista, conforme sublinhado por Herédia (1997) e Machado (1998), a vinda de mão-de-obra semi-especializada e da tradição do trabalho artesanal. A origem da industrialização no RS e no Município de Caxias do Sul não consiste em foco desta dissertação; objetiva-se nesta seção, realizar uma breve contextualização sobre o Município, destacando aspectos acerca de sua indústria. Portanto, os diferentes entendimentos envolvidos na explicação sobre as origens da indústria do Município e do seu desenvolvimento econômico – debate fecundo, controvertido e complexo – não serão aqui abordados.

⁵¹ Herédia (1997) e Borba (2000), dentre outros, retratam as disputas ocorridas entre as diversas localidades para o acesso à ferrovia, que chegou à Caxias do Sul em 1910, ligando-a à Capital e, posteriormente, à BR 116, construída a partir dos anos 30.

Segunda Guerra Mundial no desenvolvimento industrial do Município. O denominado “esforço de guerra” possibilitou o crescimento dos ramos metalúrgico e mecânico, que, nesse período, foram solicitados para a produção de armamentos.

A indústria do Município foi crescendo e diversificando-se. Segundo Borba (2000), a partir da década de 70, a indústria de transformação e, nela, principalmente os ramos metalúrgico, mecânico, material elétrico e material de transporte adquiriram maior importância no Município, tornando-se expressivos na oferta de emprego. Associado a isso, data também dessa época a significativa expansão da população urbana, originária da agricultura e de outras localidades. Breitbach (2002) sublinha não apenas a relação entre a expansão populacional, ocorrida após os anos 70, e o dinamismo da atividade econômica do Município, especialmente do setor industrial, como também o fato de tal dinamismo atrair populações de outros municípios do RS e, até mesmo, de outros estados do País. Ainda em relação aos anos 70, Herédia e Barp (1996) destacam a substituição da estrutura familiar da indústria de transformação caxiense pela sociedade anônima, o que, por sua vez, teria ocasionado a contratação, sobretudo, de administradores e de engenheiros para gerenciar essas indústrias.

Na década de 80, a indústria de Caxias do Sul, já mais consolidada, voltou-se em direção ao mercado externo. A representatividade da indústria do Município permitiu que este fosse indicado por Sabóia (2000), em seu estudo acerca da desconcentração industrial no Brasil nos anos 90, como uma importante aglomeração industrial, dado o volume de emprego no período 1989-97.⁵² À expressividade da indústria caxiense pode-se associar o progressivo aumento da população e da urbanização ocorridas na passagem da década de 70 para a de 80. Conforme Borba (2000), a urbanização do Município, no período 1970-96, supera a do Estado, sendo que, após os anos 80, a sua taxa de urbanização se apresentou superior a 90%.

Além de resultar na caracterização do município como uma grande aglomeração industrial, a atividade industrial de Caxias do Sul é destacada pelo alto grau de diversificação, contribuindo para que o mercado de trabalho industrial apresente um corte menos especializado (SABÓIA, 2000). Cabe destacar que, conforme citado no capítulo anterior, segundo Cardoso (2000a), a diversificação do mercado de trabalho constitui-se em uma característica positiva para as trajetórias profissionais dos trabalhadores, na medida em que pode viabilizar maiores oportunidades de emprego. Portanto, o fato de o mercado de trabalho

⁵² O autor, através da base de dados do MTE, a RAIS, elenca as “principais aglomerações (microrregiões) industriais do país” (SABÓIA, 2000, p. 85, 86), dentre elas, Caxias do Sul aparece em 9º lugar.

do Município apresentar essa característica enriquece o estudo ora desenvolvido acerca das trajetórias profissionais de trabalhadores nessa localidade. No entanto, é preciso sublinhar que o estudo de Sabóia (2000) revela que a diversificação da atividade industrial de Caxias do Sul não garantiu seu dinamismo, pois o Município aparece como uma aglomeração industrial estagnada, dada sua variação na taxa de crescimento do emprego ter sido negativa em 14,8% no período 1989-97.

A referida diversificação da atividade industrial do Município é igualmente destacada por Borba (2000), através do número de empresas e de empregados distribuídos nos diversos ramos industriais. Breitbach (2002), que atribui a essa diversificação o dinamismo da indústria de Caxias do Sul, argumenta que a mesma esteve sempre presente, consistindo em um traço de sua formação histórica. Para tanto, continua a autora, teria contribuído a vinda de imigrantes com habilidades artesanais e domínio de técnicas de trabalho, provenientes de sua experiência anterior.

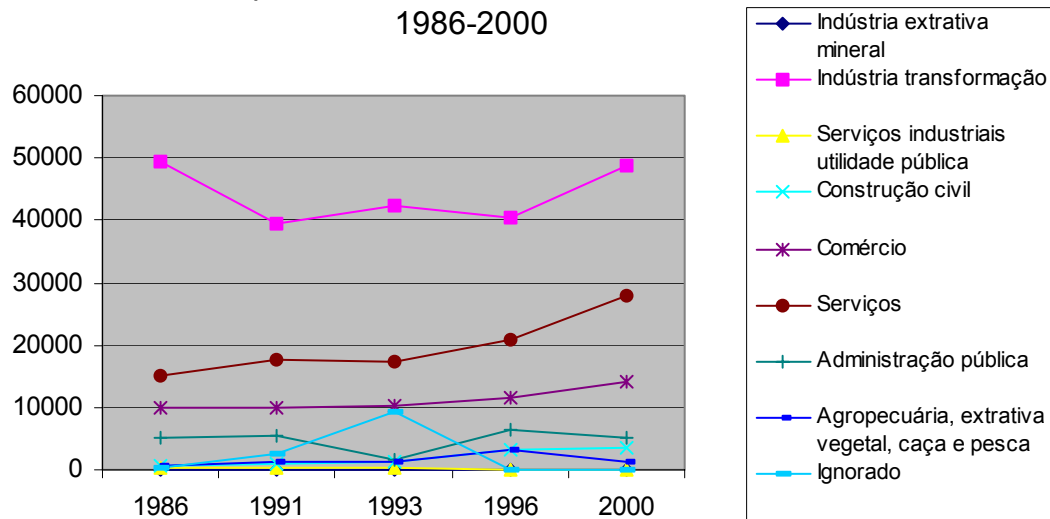
Apesar da importância da indústria, conforme pode ser observado nos dados apresentados no Gráfico 1,⁵³ não pode ser desconsiderada a representatividade dos setores serviços e comércio na geração de emprego formal e na atividade econômica de Caxias do Sul (Anexo C). Conforme exposto anteriormente, o comércio teve importante papel ao longo do desenvolvimento econômico do Município. Ao verificar-se a participação do Produto Interno Bruto (PIB) municipal (Anexo C), percebe-se que o setor serviços, que inclui o comércio, apresentou, no decorrer dos anos 80 e 90, participação significativa na economia do Município. No entanto, o mesmo não pode ser constatado em relação à agricultura, que, segundo Borba (2000), a partir dos anos 70, diminuiu significativamente sua participação na economia local.

No que se refere à indústria caxiense, através do PIB do Município pode-se observar sua relevância. Segundo as informações contidas no Anexo C, no decorrer dos anos 80 e 90, a indústria foi responsável por mais da metade do PIB municipal e por cerca de 7% do PIB

⁵³ Quanto aos anos escolhidos para comporem os Gráficos situados nesta seção, cabe explicar que foram selecionados, alternadamente, períodos de crescimento (1986, 1993 e 2000) e de diminuição (1991, 1996) no volume do emprego formal. Concernente aos dados relativos a 1993, à Administração Pública Direta e Autárquica e ao Ignorado, pode-se deduzir que ocorreu uma distorção: por um lado, o emprego no setor Administração Pública Direta e Autárquica, na RAIS daquele ano, marca queda de 5% frente ao ano de 1992, por outro, a RAIS de 1993 registra aumento na variável Ignorado de 6,1% em relação ao ano de 1992. Tendo em vista que, no presente estudo, a administração pública não está sendo considerada, optou-se por manter as informações relativas a 1993, uma vez que esse ano se caracteriza pelo aumento no emprego, tanto na indústria de transformação quanto nos ramos focados neste estudo. Os valores absolutos e relativos referentes ao volume do emprego formal, que deram origem aos Gráficos expostos nesta seção, são apresentados no Anexo E.

industrial do RS. Mesmo apresentando uma pequena queda a partir de 1995, o setor industrial continuou sendo significativo no Município (CÂMARA DE INDÚSTRIA E COMÉRCIO, 1999; BORBA, 2000).

Gráfico 1 - Distribuição do número de vínculos formais de trabalho, por setor de atividade, em Caxias do Sul 1986-2000



FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS – MTE.

A presença significativa da indústria de transformação, que gera expressivo volume de emprego, justifica a escolha do Município para o desenvolvimento da pesquisa ora apresentada. Como já foi aludido, dos ramos que compõem essa indústria, optou-se pelo material de transporte e pelo mecânico, tendo em vista seu destaque em relação ao volume de emprego formal gerado, o que pode ser observado nos dados expostos no Gráfico 2.

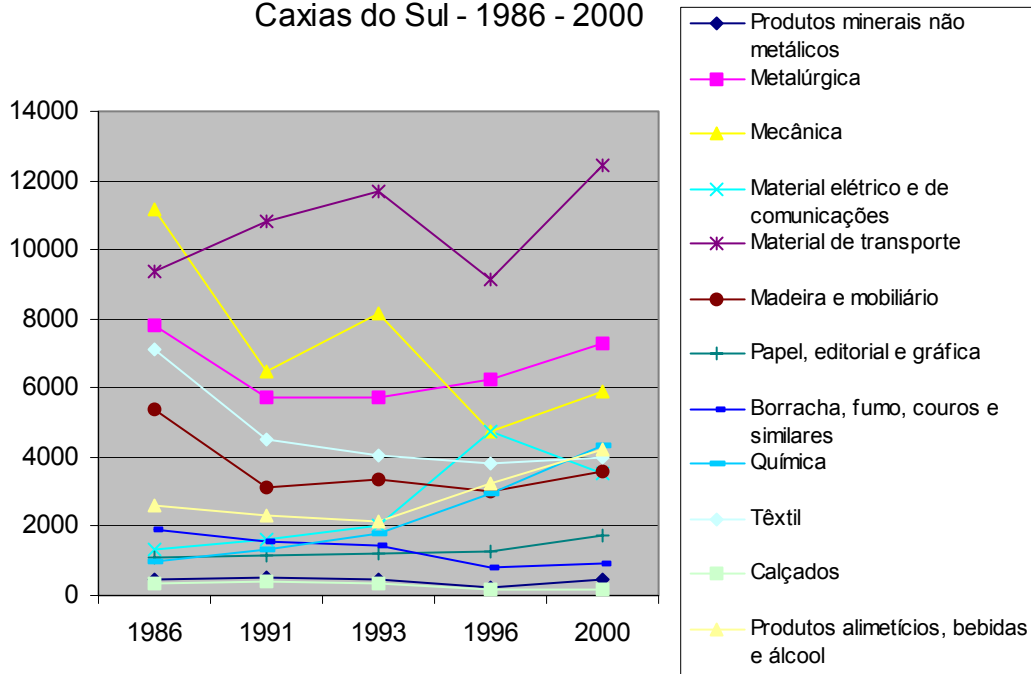
O ramo material de transporte é indicado por Breitbach (1997) como o mais importante da região de Caxias do Sul.⁵⁴ Segundo Calandro e Campo (2002), nele são produzidos equipamentos e autopeças de transporte rodoviário. O ramo mecânico, conforme Breitbach (1997), produz máquinas e utensílios agrícolas, insumos para bens de consumo e para bens de consumo duráveis, motores e equipamentos de sustentação de cargas.

O significativo volume de emprego gerado nos ramos industriais em questão tornou-os significativos para o estudo realizado. Eles apresentaram, ao longo dos anos, possibilidades de (re)inserção profissional no mercado de trabalho, concentrando, ao mesmo tempo,

⁵⁴ O material de transporte é apontado por Bastos (2001) como inserido no complexo automotivo. Conseqüentemente, algumas das empresas que compõem esse ramo industrial consistem em fornecedoras para a indústria automobilística, principalmente caminhões e ônibus, na qual a adoção de inovações tem sido identificada como intensa, face à maior competitividade que a afetou, derivada da abertura comercial ocorrida no início dos anos 90 (BASTOS, 2001).

trabalhadores que, através do exercício de suas atividades laborais, adquiriram e acumularam os atributos profissionais necessários para a execução de seu trabalho.

Gráfico 2 - Distribuição do número de vínculos formais de trabalho na indústria de transformação, por ramo, em Caxias do Sul - 1986 - 2000



FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS – MTE.

Apesar de ter-se privilegiado nesta pesquisa a relação entre atributos e trajetórias profissionais, vinculando a exigência de novos atributos profissionais principalmente à introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, considera-se, conforme referido no capítulo anterior, que a oferta de emprego interfere conjuntamente nessa exigência e, desse modo, influencia as trajetórias profissionais pós-desligamento.

As pesquisas consultadas, tratadas no capítulo 2, constataram que, em conjunturas caracterizadas pela menor oferta de emprego, os empregadores tendem a estabelecer maiores exigências quanto aos critérios de seleção e recrutamento. Ao mesmo tempo, a existência de vagas de emprego no mercado de trabalho é condição importante para a reinserção profissional dos trabalhadores. Sendo assim, apesar de não consistir elemento a ser analisado neste estudo, o volume de emprego gerado nos ramos industriais em questão foi considerado.

Tal consideração deu-se através da escolha de trabalhadores desligados da indústria em 1997, ano caracterizado pelo expressivo crescimento do valor adicionado bruto real e da produtividade da indústria, que não ocorreu apenas em nível local, mas também regional (Anexos B e D), como também pelo aumento no volume do emprego formal (Anexo E). Além disso, considerou-se o emprego através da escolha dos ramos industriais, selecionando-

se ramos expressivos no volume de emprego formal gerado. Nesse sentido, incluiu-se um ramo que aumenta e mantém sua participação no volume de emprego formal (material de transporte) e outro que, apesar da expressividade, diminui tal participação (mecânico).⁵⁵ Com tal procedimento, não se pretende realizar comparações entre os dois ramos, mas considerar as diferentes nuanças que se apresentam.

No que diz respeito à abordagem sobre a introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, esta vincula-se, na presente pesquisa, às modificações quanto às exigências nos processos de seleção e recrutamento. As alterações ocorridas nos processos de trabalho com a introdução de novas formas de gestão e organização e de novos equipamentos de trabalho estariam, de algum modo, modificando as atividades dos trabalhadores e, assim, colocando novas necessidades em termos de conhecimentos e habilidade de caráter técnico. Então, utilizaram-se pesquisas sobre a reestruturação industrial no Município, a fim de compreender a referida introdução de inovações e a possível necessidade de novos atributos profissionais.

Destaca-se que, apesar de se utilizarem, fundamentalmente, fontes secundárias, recorreu-se, também, às entrevistas realizadas junto aos trabalhadores desligados da indústria de transformação, visando, assim, enriquecer a abordagem acerca da reestruturação industrial e das exigências de novos atributos profissionais no município em questão. Deste modo, inicia-se, ainda neste capítulo, a análise dos dados empíricos obtidos em entrevistas com os trabalhadores desligados da indústria de Caxias do Sul.

3.2 UM OLHAR SOBRE A REESTRUTURAÇÃO INDUSTRIAL E OS ATRIBUTOS PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES NO MUNICÍPIO

As considerações desenvolvidas no capítulo anterior sobre a reestruturação industrial em curso no Brasil retratam-na como um processo caracterizado por parcialidade,

⁵⁵ A diminuição no volume do emprego formal verificada no ramo mecânico a partir dos anos 90 pode associar-se a diversos fatores, dentre eles, à redução ou, ainda, à manutenção ou incremento dos níveis de produção sem o correspondente aumento do emprego. A elevação da produção industrial sem o conseqüente aumento no volume do emprego, ou seja, o aumento na produtividade, foi apontada, conforme exposto no capítulo anterior, por estudos sobre o emprego na década de 90. Essa possibilidade, por sua vez, pode vincular-se à introdução de inovações tecnológicas, seja em termos de gestão e organização do trabalho, que viabilizam uma maior racionalização do mesmo, seja em termos de equipamentos de trabalho, altamente poupadores de mão-de-obra. Além disso, deve-se considerar que se está tratando de redução do emprego formal nesse ramo, podendo estar ocorrendo o deslocamento dos trabalhadores para a informalidade, através, por exemplo, do maior uso de subcontratações.

seletividade, adaptabilidade e heterogeneidade. Esse caráter que a reestruturação industrial assume se constitui em elemento norteador do presente estudo. Em outras palavras, as inovações tecnológicas demandam novos atributos profissionais. No entanto, como a reestruturação industrial não apresenta, ainda, características sistêmicas, ou seja, os equipamentos de base microeletrônica, bem como as novas formas de organização e gestão do trabalho não se estendem para o interior de uma mesma planta industrial e nem para o conjunto das empresas que formam os ramos e setores da indústria brasileira, é possível argumentar-se que, diante dessa realidade, a necessidade de novos atributos profissionais esteja sendo relativizada, atenuando, portanto, as possíveis dificuldades que os trabalhadores não portadores desses novos atributos possam encontrar para se reinserirem em suas ocupações profissionais e nos ramos da indústria em que trabalhavam antes do desligamento.

Nesta seção, tem-se como propósito abordar a introdução de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas de organização e gestão do trabalho na indústria de Caxias do Sul. Para tanto, conforme já mencionado, utilizaram-se, prioritariamente, estudos sobre as alterações ocorridas nos processos de trabalho das indústrias do Município. O prioritariamente deve-se ao fato de se ter agregado a esses estudos informações obtidas por meio das entrevistas realizadas junto aos trabalhadores selecionados para a pesquisa ora apresentada. Através dessas fontes de dados, buscou-se apreender as alterações introduzidas nas plantas industriais e verificar a presença da exigência de novos atributos profissionais. Em relação a estes últimos, agregaram-se, além dos referidos estudos e das entrevistas, informações obtidas na RAIS sobre a escolaridade dos trabalhadores empregados formalmente na indústria do Município. A seguir, apresentam-se as fontes secundárias que serviram de subsídio à análise sobre a reestruturação industrial e os atributos profissionais dos trabalhadores em Caxias do Sul.

3.2.1 Reestruturação industrial e atributos profissionais: descrevendo as fontes secundárias

No que diz respeito à contextualização da reestruturação industrial em Caxias do Sul, recorreu-se a estudos que abordam a indústria de transformação do Município, como os de Herédia e Peruzzo (1998). Essas autoras realizaram uma pesquisa⁵⁶ acerca da introdução de

⁵⁶ Pesquisa realizada pelo Departamento de Sociologia da Universidade de Caxias do Sul.

inovações tecnológicas nos processos de trabalho na indústria de transformação caxiense, no período de 1994 a 1998. A pesquisa envolveu as 10 maiores indústrias de transformação do Município, definidas a partir das variáveis capital empregado e número de trabalhadores. Quanto aos ramos industriais, incluiu, o metalúrgico, o mecânico, o de material de transporte e o de material elétrico.

Estudos de caso como os de Ferrari (1999) e Bresolin (1998) foram também incorporados. A primeira autora estudou a implantação de um Programa de Qualidade Total em uma empresa multinacional americana, localizada no Município de Caxias do Sul, que atua no segmento eletro-mecânico. A segunda pesquisou as relações entre trabalho e subjetividade dos trabalhadores a partir da experiência de gestão participativa em uma empresa metal-mecânica localizada nesse município. Visando obter maior diversidade de informações sobre o Município, além desses dois estudos de caso, considerou-se o de Breitbach (1997) (2002), que trata da região de Caxias do Sul, abordando o desenvolvimento regional baseado na indústria. Ao mesmo tempo, foi incluído o estudo de Calandro e Campos (2002), que pesquisaram a constituição de um Sistema Local de Produção na cadeia automotiva de Caxias do Sul e Região, através das indústrias integrantes do Simecs.

Nessas pesquisas, buscou-se, principalmente, conforme já aludido, verificar se os estudos realizados sobre a indústria de transformação do Município em questão permitem argumentar a introdução de inovações nos processos de trabalho e, se o permitem, de que forma essa introdução vem ocorrendo. Do mesmo modo, procurou-se apreender as possíveis repercussões de tal introdução em termos de exigência de novos atributos profissionais.

Apesar de a pesquisa de campo não ter privilegiado a coleta de informações acerca da introdução de inovações nos processos de trabalho e de suas repercussões sobre os atributos profissionais, os dados extraídos permitiram visualizar a introdução de novos equipamentos e de novas formas de gestão e organização do trabalho, bem como a exigência de novos atributos profissionais. Portanto, essas informações foram incorporadas, iniciando, desse modo, a análise dos dados obtidos por meio da pesquisa de campo e enriquecendo, conseqüentemente, a abordagem realizada neste capítulo.

Quanto aos atributos dos trabalhadores, agregaram-se, às referidas fontes, dados sobre a escolaridade dos trabalhadores formais empregados nos ramos industriais e no Município aqui tratados. A coleta desses dados foi viabilizada pela base de dados do MTE, a RAIS, a qual também foi utilizada, na seção anterior, para levantar informações sobre o volume do emprego formal nesse município.

Nessa base de dados, encontram-se informações acerca do mercado de trabalho formal no Brasil. As informações são declaradas, com periodicidade anual, pelos estabelecimentos constituídos, mesmo quando não mantido vínculo empregatício e por “[...] todos aqueles que, independentemente de organização empresarial, tenham mantido como empregadores, alguma relação de emprego em algum momento do ano a que se referem as informações” (BRASIL, 1999, p. 9).

Apurando estoques de empregos, a RAIS tem sido comparada a um censo do mercado de trabalho formal, “[...] a partir dos anos 90, os dados da RAIS vêm registrando importantes avanços qualitativos e quantitativos. [...] Nesse período, a cobertura tem oscilado em torno de 90% [...]” (SABOIA, 2000, p.71).

Conforme expresso na introdução desta dissertação, os limites da base de dados do MTE são referidos em estudos realizados, tais como, Sternberg, Jornada e Xavier (2000a; 2000b), Xavier (2000), Cardoso (2000a), Saboia (2000) e Universidade de Caxias do Sul (1996). Dentre seus limites, destaca-se que: restringe-se ao mercado formal de trabalho e impossibilita investigar tanto a reposição dos trabalhadores desligados no mercado de trabalho – mesmo computando os desligamentos – como o perfil dos demitidos. Além disso, outro limite significativo consiste na própria origem dos dados, uma vez que os mesmos são fornecidos pelas empresas, face a obrigação legal, e não passam por procedimentos de controle de possíveis erros de informações dos registros administrativos que alimentam a base de dados.

Frente aos limites da RAIS, é preciso ter cautela na interpretação dos dados, apresentando os resultados alcançados como possibilidades e tendências. Tal cautela deve ser ainda maior quando as informações coletadas forem desagregadas em níveis municipais, como é o caso deste estudo. Apesar dos limites e das ressalvas, essa base é destacada como preciosa para o conhecimento do mercado de trabalho, pela riqueza de informações contidas e, principalmente, pela possibilidade de se obterem dados municipalizados.

3.2.2 Notas sobre a reestruturação industrial

Nos estudos referidos na seção anterior, a implementação de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas de gestão e de organização do trabalho tem sido apresentada como uma realidade nas indústrias do Município de Caxias do Sul. Tal

implementação iniciou, ainda timidamente, na década de 80, com a adoção de alguns equipamentos de base microeletrônica como MFCN, *Computer Aided Design* (CAD), *Computer Assisted Manufacturing* (CAM), bem como de alguns programas de cunho organizacional e gerencial, como o Programa de Segurança, Organização e Limpeza (SOL) e outros que visavam captar sugestões dos trabalhadores para melhorias no processo de trabalho, especialmente os Programas de Análise de Custos.

Nos anos 90, pôde-se identificar um maior investimento na adoção de novas tecnologias, seja de equipamentos de base microeletrônica, seja de programas de gestão e organização do processo de trabalho. Nessa perspectiva, Ferrari (1999), em seu estudo de caso, identificou a implantação, na indústria pesquisada, de células de produção, de Kanban, de CEP e de Grupos de Melhorias Contínuas (GMCs), bem como alterações na estrutura hierárquica da empresa. Essas inovações estiveram associadas a um Programa de Qualidade, introduzido na indústria investigada, de forma gradual, a partir de 1991, seguindo as diretrizes definidas pela alta direção da empresa matriz, localizada no exterior. As orientações foram enviadas à filial brasileira para serem implementadas nas empresas do grupo localizadas no Brasil. Esse programa teve como ponto de partida o Programa SOL, adotado ainda em 1988.

De modo semelhante, Bressolin (1998), através de seu estudo de caso, registra, por um lado, a introdução de novas formas de gerenciar e organizar o trabalho, como as células de produção, mudanças na estrutura hierárquica, programas de comunicação, de participação nos resultados e de envolvimento dos trabalhadores para obterem melhorias no processo de trabalho, dentre eles, o Programa de Análise de Valor e o Programa de Boas Idéias, adotados em 1984, os Grupos de Soluções de Problemas e o Kaizen, implementados em 1997. Por outro lado, a autora sublinha a implantação, concomitante, de novos equipamentos de trabalho, tais como Robôs, MFCN, Controlador Lógico Programável (CLP), CAD e CAM. Tais alterações culminaram na adoção de um Programa de Qualidade em 1998.

Herédia e Peruzzo (1998), em estudo que envolveu 10 das maiores empresas da indústria de transformação do Município, igualmente destacam a implantação de inovações tecnológicas nos processos de trabalho dessas empresas. Além daquelas apontadas por Ferrari (1999) e Bressolin (1998), aludidas nos parágrafos anteriores, as autoras identificaram a introdução de outras inovações, como redesenho da planta industrial, informatização do processo de trabalho, CCQs e subcontratações de partes do processo de trabalho.

As informações obtidas por meio da pesquisa de campo fazem, do mesmo modo, referências à introdução de novas formas de organizar o trabalho. Conforme pode ser visto pelas informações contidas no Anexo F, dentre os trabalhadores entrevistados, alguns

relataram sua experiência com *Just-in-Time*, *Kanban*, 5Ss, Programa SOL, CCQs, Grupos de Melhorias, Grupos de Soluções de Problemas, Programa de Participação nos Lucros, ISO 9000, etc. Essa experiência de trabalho situa-se nos anos 90. O depoimento de um dos entrevistados refere a existência de melhorias na limpeza e na organização da fábrica a partir dos anos 90, conforme seu relato,

A limpeza e a organização mudou muito de 85 a 97. Até 91, era ruim, mas, depois de 95, ficou mais limpo que a minha casa. Os corredores estão todos pintados. Onde passa o pessoal, é tudo demarcado, cada um que suja tem que limpar sua sujeira depois. Até os banheiros, para tu entrares tem que pegar um tapete para pisar no chão (Inspetor de Qualidade, 2001)⁵⁷.

Além da limpeza e da organização da fábrica, a entrevista com outra trabalhadora aponta a realização de alterações na estrutura hierárquica, conforme ela declarou, “Antes tinha um preparador, que era o líder; acima dele, tinha um chefe geral. Agora, nos últimos anos, não tinha mais aquele chefe geral; continuou só os preparadores, que são os líderes” (Operadora de Célula de Montagem, 2001).

Estimulando as alterações nos processos de trabalho das indústrias, conforme constataram Calandro e Campos (2002), encontra-se a busca, por parte das empresas, de sua adequação às normas internacionais, como, por exemplo, ISO 9001, ISO 14.000 e QS 9000, sendo que mais de 50% das empresas estudadas por essas autoras obtiveram certificação nessas normas ou estavam em processo de obtê-la. Essas empresas, diante das exigências dos clientes nacionais e internacionais e na condição de fornecedoras de produtos, vêm-se obrigadas a operar modificações nas plantas industriais. Nessa perspectiva, aos clientes das empresas pesquisadas por Calandro e Campos (2002) foi atribuído o papel de motivadores das inovações. Ao mesmo tempo, esses clientes foram considerados, pelas empresas pesquisadas, como importante fonte de informação para a atualização tecnológica das mesmas.

Paralelamente, os estudos referidos nessa seção sublinham a preocupação da indústria local com o acirramento da competitividade, principalmente na década de 90. Portanto, a introdução de inovações tecnológicas estaria associada a busca de aumentos de produtividade e diminuição nos custos de produção. Assim, Breitbach (2002) observou, através de entrevistas com empresários da região, uma preocupação maior com a diminuição dos custos de produção. A autora argumenta que a introdução de inovações em si não implica uma

⁵⁷ Destaca-se que a identificação dos relatos expostos nesse e no próximo capítulo, obtidos nas entrevistas com os trabalhadores, será feita pela ocupação profissional, do trabalhador entrevistado, na indústria em 1997. Para a identificação desta ocupação utilizou-se o requerimento de seguro-desemprego, porém, quando a informação deste requerimento não condizia com aquela prestada pelo entrevistado, ou referia a categoria outros, utilizou-se a ocupação informada pelo trabalhador.

preocupação prioritária para o empresariado local, visto que seu objetivo maior é reduzir custos.

A essa maior ênfase na diminuição de custos, Herédia e Peruzzo (1998) agregam a opção do empresariado local pela aquisição de tecnologia pronta em detrimento de sua criação. De modo semelhante, Calandro e Campos (2002) verificaram, na indústria da região, que a introdução de inovações tecnológicas ocorre particularmente por intermédio de ações que visam ao aperfeiçoamento de produtos e processos já existentes, em detrimento da criação de novas tecnologias, desencadeando o desenvolvimento de novos produtos somente a partir da demanda dos clientes.

Além do não investimento na criação de novas tecnologias, Herédia e Peruzzo (1998) constataram que o investimento tecnológico estaria sendo direcionado a determinados setores das empresas, significando alterações específicas e que não abrangem o conjunto do processo de trabalho dos estabelecimentos. Em outras palavras, a adoção de inovações tecnológicas pautada na diminuição de custos ocorre em determinadas etapas do processo de trabalho, onde tal adoção se mostre mais vantajosa economicamente, o que, por sua vez, teria permitido constatar a coexistência, numa mesma planta industrial, de trabalho artesanal e de equipamentos tanto de base eletromecânica como de base microeletrônica. Ilustrando essa convivência entre antigos e novos equipamentos, encontra-se o depoimento de um dos entrevistados, que relatou a existência, na indústria em que trabalha, de torno mecânico, para o trabalho com peças maiores, e de torno CNC, para a execução de operações em peças menores.

A não homogeneização das mudanças foi igualmente observada por Ferrari (1999). Por um lado, essa autora sublinha a introdução de células de produção apenas na confecção de produtos tidos pela empresa como de maior importância. Por outro, destaca que a introdução de equipamentos de base microeletrônica ocorreu em menor escala, quando comparada à implementação de alterações de cunho gerencial e organizacional.

Dessa forma, sublinha-se que, entre os trabalhadores entrevistados para este estudo, verificou-se a permanência do trabalho com equipamentos de base eletromecânica, tais como, furadeira e torno mecânicos, com a incorporação do computador para o controle da produção. Já no que concerne à gestão e à organização do trabalho, vários trabalhadores mencionaram a participação em Grupos de Melhorias e em Grupos de Soluções de Problemas. Além disso, foi referida, de modo acentuado, a participação em treinamentos cujo conteúdo versava sobre a questão da qualidade e das normas internacionais, tipo ISO 9000. Entende-se que isso, semelhantemente ao observado por Ferrari (1999), também pode indicar um possível maior

investimento por parte das empresas em que esses entrevistados se inseriram em suas trajetórias profissionais, na adoção de novas formas de gestão e de organização do trabalho do que na introdução de novos equipamentos de trabalho.

Paralelamente a coexistência de equipamentos de trabalho novos e antigos, há a adaptação à tecnologia preexistente, realidade esta encontrada nas empresas pesquisadas por Calandro e Campos (2001) e verificada por Herédia e Peruzzo (1998). Segundo Herédia e Peruzzo (1998), na indústria caxiense ocorreram modificações nos antigos equipamentos de trabalho, adaptando-os aos sistemas computadorizados e aos componentes microeletrônicos. Tais modificações foram realizadas no interior das próprias empresas. Assim, essas autoras constataram a preservação da estrutura original articulando antigas e novas tecnologias. Em suas palavras,

[...] na indústria local, as mudanças tecnológicas ocorreram pela introdução de equipamentos microeletrônicos, adaptados à tecnologia convencional, o que significa que houve introdução de novas tecnologias, através de máquinas e controles, mantendo-se a estrutura do tecido industrial (HERÉDIA; PERUZZO, 1998, p. 153).

Tal adaptação, continuam as autoras, foi também identificada na introdução de novas formas de gestão e de organização do trabalho, as quais se pautam no modelo de gestão japonês, sendo introduzidas na indústria local sem alterações substanciais na cultura e na filosofia das empresas. Como exemplo disso, Ferrari (1999) verificou que a atribuição de uma maior responsabilidade pela qualidade do produto está ainda bastante limitada ao âmbito de atividades cotidianas. Além disso, no trabalho em células, adotado na indústria pesquisada pela autora, os trabalhadores foram treinados para executar todas as tarefas da sua célula, porém os postos de trabalho continuavam fixos, ocupados sempre pelos mesmos trabalhadores. A não-rotação desses trabalhadores foi justificada pela empresa em função da maior destreza e rapidez na execução das tarefas, derivada da prática repetitiva.

A adoção de novas tecnologias gerenciais e organizacionais apresentam um caráter parcial também em algumas das indústrias do Município estudado. Isso foi igualmente verificado no relato de alguns dos trabalhadores entrevistados, como pode ser observado no seguinte depoimento: “A linha, eles chamavam de célula de montagem, era uma trabalhadora pertinho da outra. Era uma mesa comprida, onde uma fazia uma parte e a outra fazia outra parte” (Operadora de Célula de Montagem, 2001). Nesse relato, pode-se perceber a difusão de novos conceitos através da noção de célula de produção. No entanto, paralelo a isso, a trabalhadora identifica, na célula de produção a linha de montagem. Isso pode relacionar-se, dentre outras coisas, ao caráter parcial como as novas formas de organização e gestão do

trabalho por vezes são implementadas, sem envolverem alterações significativas, podendo, tão-somente, haver a reorganização espacial dos equipamentos de trabalho em forma de células, sem que haja a necessária rotação dos trabalhadores entre as diferentes tarefas que compõem essas células.

A parcialidade quanto à introdução de inovações tecnológicas tem sido também registrada na implementação de programas cujo objetivo é envolver os trabalhadores na busca de melhorias do processo de trabalho. Nesse sentido, Ferrari (1999) identifica a não-extensão da participação nesses programas a todos os trabalhadores, estando restrita a determinados cargos, como o de técnico do setor de pesquisa e desenvolvimento. Agrega-se, ainda, o fato de que essa participação é condicionada pela seleção das chefias. Tal seleção, por vezes, pode restringir a participação do trabalhador nesses programas, o que ficou evidente nas palavras de um dos trabalhadores entrevistados: “Era prá mim trabalhar no CCQ, criar um grupo. Mas, depois, não trabalhei, não me deixaram. Meu chefe não quis me liberar” (Líder Operacional, 2001).

Bressolin (1998) identifica a parcialidade na adoção de programas de gestão participativa na medida em que essa participação, em alguns casos, é esporádica, partindo de alguma iniciativa empresarial ou pautada em ações que ficam restritas à troca de informações e apresentação de sugestões, o que não viabilizaria uma participação de maior alcance como, por exemplo, a participação efetiva do trabalhador no planejamento operacional de sua área de trabalho.

Os estudos sobre o setor industrial do Município de Caxias do Sul indicam que as inovações tecnológicas vêm sendo introduzidas de forma gradual. Nessa perspectiva, de um lado, pode-se observar, nesses estudos, o destaque para o caráter parcial das alterações implementadas na indústria local, como revela a pesquisa de Bressolin (1998), que sublinha a não integração das áreas de qualidade, de engenharia e de segurança do trabalho ou, ainda, a análise de Ferrari (1999), que aponta a maior ênfase na introdução de novas formas de gerenciamento e organização do trabalho em detrimento dos novos equipamentos de trabalho, bem como a ausência de rotação dos trabalhadores nas células de produção. Por outro lado, Calandro e Campos (2002) identificaram a aquisição de máquinas e equipamentos. Já Herédia e Peruzzo (1998) constataram a existência de rotação de cargos em algumas indústrias onde o mesmo trabalhador desenvolvia várias atividades de igual natureza, ou, ainda, algumas atividades de natureza diversa, o que, no entanto, não garante a ocorrência de alterações substanciais nas atividades exercidas.

Em relação a essas diferenças observadas nos diferentes estudo, retoma-se o conteúdo

abordado no capítulo anterior, onde, fundamentando-se em Salerno (1990), se entende que tal diversidade deve-se a fatores internos e externos às empresas, criando diferentes necessidades e possibilidades para as mesmas. Nesse sentido, Calandro e Campos (2002) destacam o tipo de produto fabricado pela empresa e o perfil dos empresários da região. Quanto ao tipo de produto, este consiste não exclusivamente, mas principalmente, em peças e componentes para a indústria automotiva, especialmente caminhões e ônibus, e em máquinas e implementos agrícolas. Em relação ao perfil dos empresários, este se caracteriza pela predominância de proprietários de empresas de pequeno e médio portes. Essa característica, destacada por Sternberg, Jornada e Xavier (2000a), é própria da realidade do RS e encontrava-se em expansão na década de 90, quando se observou o aumento no número de estabelecimentos de pequeno porte paralelamente à diminuição daqueles de grande e médio portes. Aqui cabe considerar que as empresas de menor porte têm sido indicadas na literatura como aquelas que apresentam maiores dificuldades em implementar novas tecnologias em seus processos de trabalho.

Para além do caráter seletivo, adaptativo, parcial e gradual da introdução de inovações tecnológicas no processo de trabalho das indústrias pesquisadas do município de Caxias do Sul, os referidos estudos também vêm apontando as conseqüências dessa introdução, como o aumento das taxas de produtividade, a diminuição de perdas produtivas, os melhoramentos na qualidade do produto, a maior racionalização do processo de trabalho e, em alguns casos, a diminuição de postos de trabalho e a demissão de trabalhadores. Um dos entrevistados relatou que a introdução de novos equipamentos reduziu o número de trabalhadores necessários para a produção, como pode ser percebido no seu depoimento:

Dentro da [Empresa A] também têm robôs, dois robôs, que substituíram em torno de 12 pessoas. Eles trabalham 24 horas por dia. São robôs soldadores. Antes, o pessoal ficava lá, soldando, e fazia a solda mal-feita; o robô faz perfeito. As estruturas das poltronas que ele solda vêm numa esteira: ele pega, levanta, solda de um lado e depois larga lá embaixo. É bem interessante (Inspetor de Qualidade, 2001).

Uma outra entrevistada referiu-se à substituição de trabalhadores mais antigos por estagiários, pela informática e pela reorganização dos níveis hierárquicos, o que, por sua vez, resultou no enxugamento do quadro funcional:

Segundo eles, eu fui demitida para conter despesas, enxugamento de pessoal. Diversos postos de trabalho foram preenchidos com estagiários e também por computadores. Antes, tu precisavas de cinco pessoas para trabalhar num determinado serviço; agora, com o computador, uma pessoa faz o serviço. Foi tirada aquela coisa de um monte de gerente, de chefe, de inspetor disso e daquilo. Na verdade, foi feita uma modificação total, desde a fábrica até a diretoria. No meu lugar entrou um estagiário (Auxiliar de Escritório, 2001).

Conforme se pode depreender dessas falas, a demissão, em alguns casos, associa-se à substituição de trabalhadores por novos equipamentos de trabalho, mas também pode estar vinculada à utilização de procedimentos produtivos que viabilizam a redução do tempo de execução das tarefas, o reordenamento do organograma das empresas, com a supressão de cargos intermediários e a utilização de subcontratações de partes do processo de trabalho. Em relação às subcontratações, o depoimento que segue é ilustrativo de seu uso e de suas conseqüências:

Nós éramos 13 mecânicos que trabalhavam na oficina, daí eles demitiram 10 de uma só vez. Eles terceirizaram a oficina, passaram para terceiros [...]de manhã o pessoal chegou na empresa e não tinha mais nenhuma ficha no fichário, todo mundo para rua; dos 13, ficaram só três pessoas para suprir as pendências que eles tinham. Eles terceirizaram as máquinas e depois colocaram todo mundo pra rua (Mecânico, 2001).

As subcontratações foram apontadas como procedimento largamente utilizado, nos estudos de Herédia, Peruzzo (1998) e de Breitbach (2002), bem como em alguns relatos dos trabalhadores entrevistados, como pode ser observado no seguinte depoimento: “Hoje, eles estão produzindo mais com terceiros, mas, quando iniciei, não era tão terceirizado” (Operador de guilhotina, 2001). Cabe lembrar aqui, conforme sublinhado por Hirata (1995), referida no capítulo anterior, que as subcontratações não consistem em algo totalmente novo, mas verifica-se, na atualidade, uma maior incidência de seu uso.

O uso das subcontratações também pode ser evidenciado, conforme será exposto no capítulo 4 desta dissertação, através da reconstituição das trajetórias profissionais pós-desligamento. Somente para ilustrar a extensão desse fenômeno no caso de Caxias do Sul, cabe introduzir, aqui, a fala de um dos entrevistados:

Nós éramos um monte de empregados. Então, eles inventaram de modificar um pouco. [...] Eles fizeram uma reunião com nós e disseram: ‘de hoje em diante nós vamos fazer assim: tudo que eu tenho aqui dentro dessa firma, esses motores, eu vou ceder um pouco para cada um. Eu não quero mais polimento aqui dentro da minha firma. Aqui eu só vou botar máquina prá lavar, eu não quero mais esse pó aqui dentro da firma.’ O chefe propôs para que nós colocasse a firma em casa. Arrancaram todos os motores de lá e disseram para nós nos dividir e trabalhar fora. Então, falaram isso aí, e nós nos dividimos. Como eu tinha uns colegas que trabalhavam junto, e eles já tinham um puxado, era só colocar as máquinas para funcionar. Vim para cá, porque aqui era mais perto prá mim, porque senão tinha que ir para outro lugar. [...] Aí, eles deram os motores para nós trabalhar. Mas não foi só para nós. Eles dividiram umas quantas turmas. A firma que tem lá, eles têm uma máquina muito grande, que eles compraram agora, um tipo de máquina que lava as peças. As peças passam por dentro, a corrente puxa, é tudo com pressão de água quente, que é só prá lavar as peças, elas já saem embaladas de lá, eles pegam as peças na [Empresa T]. Eles têm serviço, ficaram uns 20 funcionários lá (Polidor, 2001).

Conforme descrito no capítulo anterior, o maior uso das subcontratações torna-se

relevante para o presente estudo sobre as trajetórias profissionais pós-desligamento na medida em que sua utilização pode apresentar-se não apenas como motivo de desligamento do trabalhador, mas, também, como uma possibilidade de deslocamento dos trabalhadores desligados da indústria em direção às empresas de menor porte, nas quais, em geral, os recursos técnicos e financeiros são mais precários. Além disso, as subcontratações podem, ao mesmo tempo, significar o deslocamento do trabalhador da empresa para o trabalho por conta-própria, aparecendo, muitas vezes, “[...] sob a forma de indústrias de fundo de quintal, onde o capital investido não é elevado [...]” (HERÉDIA; PERUZZO, 1998, p. 162). Sob a forma de trabalho por conta-própria, seria possível verificar, igualmente, a incidência do trabalho informal, envolvendo, inclusive, familiares. Isso, por sua vez, tem levado à argumentação da precarização do trabalho via subcontratações, como é o caso, dentre outros, dos estudos de Herédia e Peruzzo (1998) e de Breitbach (2002).

Frente às considerações elaboradas nesta seção e conforme já mencionado no segundo capítulo desta dissertação, este estudo sobre as trajetórias profissionais de trabalhadores desligados da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul partiu da compreensão de que a introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho ocorre de forma gradual, seletiva, parcial e adaptativa. Isso supõe que a exigência de novos atributos profissionais não esteja sempre presente, pelo menos no que se refere à exigência derivada das necessidades colocadas pelo processo de trabalho. Ao mesmo tempo, conforme referido anteriormente, novos atributos profissionais podem estar sendo exigidos nos processos de seleção e recrutamento, tendo em vista uma conjuntura onde a oferta de mão-de-obra supera a sua necessidade, pela diminuição no volume do emprego e pelo aumento da PEA. Nas seções seguintes, busca-se analisar as alterações ocorridas nos atributos dos trabalhadores.

3.2.3 Comentários acerca dos atributos profissionais dos trabalhadores

Nos estudos já referidos, utilizados como fonte de dados secundários, identifica-se a associação entre introdução de inovações nos processos de trabalho e necessidade de novos atributos profissionais, definidos, nesta pesquisa, como conhecimentos e habilidades de caráter técnico. Conforme os estudos mencionados em páginas anteriores, tal necessidade se expressa no maior investimento em atividades de qualificação dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, novas exigências, referentes aos conhecimentos e às habilidades, estão sendo postas

aos trabalhadores empregados.

Desse modo, Ferrari (1999) verificou, na indústria por ela pesquisada, maior investimento em atividades de qualificação através do aumento de horas destinadas ao treinamento dos funcionários e da ampliação do conteúdo desse treinamento. Paralelamente aos cursos específicos para cada função, através da introdução de novas tecnologias gerenciais e organizacionais, como o Programa SOL e os Grupos de Melhorias Contínuas, as ações direcionadas à qualificação dos trabalhadores passaram a contemplar, também, aspectos comportamentais, visando sensibilizar os trabalhadores para a questão de seu envolvimento; nas palavras da autora, “[...] criando assim um clima de pertencimento e ‘engajamento’ a uma ‘causa comum’” (FERRARI, 1999, p. 61). Além disso, estão também presentes conteúdos relacionados às relações interpessoais e à qualidade do trabalho, utilizando-se conceitos como integração interpessoal e qualidade total.

Quanto à participação do trabalhador nessas ações, a autora referida constatou a existência de cursos específicos para as gerências e para os participantes dos Grupos de Melhorias Contínuas. Estes últimos foram treinados para a utilização de técnicas de planejamento, de identificação de causas de problemas, de apresentação de relatórios. Ao mesmo tempo, ocorreram seminários com conteúdo de caráter mais comportamental, direcionados ao quadro geral de funcionários da empresa.

Dentre os entrevistados da presente pesquisa, um deles associou a possibilidade de realizar os cursos somente após ter assumido um cargo de liderança: “Esses cursos eu só fiz quando passei a ser líder. Quando eu era auxiliar de pintor e, depois, pintor, eu não tive nenhum curso” (Líder Operacional, 2001). Portanto, observa-se que a possibilidade de participação em atividades de qualificação pode estar direcionada a determinados postos de trabalho. Igualmente, a participação, conforme apontado por Ferrari (1999), em programas que visam envolver os trabalhadores na busca de melhorias para o processo de trabalho, apresenta-se, em algumas situações, limitada a determinados cargos, ou, ainda, condicionada à seleção das chefias. Esse fato pode indicar a não-necessidade de novos conhecimentos, habilidades e comportamentos em todos os postos de trabalho, o que vai ao encontro do argumento aqui desenvolvido, ou seja, assim como a reestruturação industrial não ocorre de forma homogênea, também a necessidade de novos atributos profissionais dela derivada não se generaliza para o conjunto dos trabalhadores.

Herédia e Peruzzo (1998) argumentam que o empresariado caxiense, no decorrer do desenvolvimento da indústria local, por um lado, privilegiou investimentos para aquisição de tecnologia e, por outro, não investiu, de forma significativa em qualificação profissional.

Aliado a essa situação, não houve exigência de qualificação para o ingresso no trabalho. Desse modo, a capacitação para o trabalho com a tecnologia existente nos processos de trabalho teria ocorrido, ao longo dos anos, principalmente através das assessorias técnicas originárias da compra de equipamentos, portanto, no próprio posto de trabalho.

O aprendizado do trabalho através da própria experiência do dia-a-dia foi apontado por muitos dos entrevistados que iniciaram na fábrica como auxiliares e foram adquirindo o conhecimento necessário com seus colegas, passando, deste modo, a ocupar outras funções. O depoimento que segue ilustra essa situação:

Aprendi o trabalho com colegas, com os mecânicos mais velhos. Eu tinha facilidade e pegava fácil. [...] Também teve alguns cursos. A gente não começava com os motores grandes, começava a trabalhar lá no motorzinho, trabalhava um tempo ali e depois passava para um outro tipo de motor, ia adquirindo o conhecimento de cada tipo de motor e aos poucos ia mudando o tipo de motor. Quando eu era auxiliar, ficava olhando o trabalho dos mecânicos e auxiliando-os. (Mecânico, 2001).

Conforme informações obtidas nas entrevistas, a aquisição de conhecimento foi, em geral, associada à observação do trabalho realizado pelos colegas com mais tempo de trabalho, estando bastante atrelada à iniciativa do trabalhador. Um dos trabalhadores entrevistados relatou ter aprendido seu trabalho com os colegas e também através de procedimentos utilizados para a memorização.

Eu aprendi através dos colegas, prestando atenção como eles faziam o trabalho. Os códigos, eu aprendi escrevendo num caderninho, num papel que eu deixava sempre no bolso; então, todos os dias, eu sempre estava com aquele papel, que tinha os códigos de todas as peças, fui gravando. (Líder Operacional, 2001).

No entanto, esta aquisição de conhecimento e habilidade também esteve vinculada às oportunidades que foram se apresentando ao trabalhador, pelas alterações ocorridas na empresa ou pela vaga em posto de trabalho diverso àquele ocupado, o que pode ser depreendido dos depoimentos que seguem:

Eu iniciei como esmerilhador, eu tinha que esmerilhar as peças, tirar as rebarbas. Trabalhei dois meses como esmerilhador. Daí, eu fui para a área de programação e controle de produção. Comecei como controlador de produção, eu tinha que controlar as peças que faltavam para a montagem na linha. Eu localizava essas peças na fábrica e encaminhava até a linha de produção. Depois, passei para a função de programador. Daí, eu programava a compra de peças, comparava a quantidade de peças compradas com o estoque na linha. Fiquei ali de 87 até 90. Daí, eu fui trabalhar na engenharia, na central de informações técnicas. Nesta função, eu fiquei um ano e meio. Depois, eu voltei para a área de programação de materiais, na parte de exportação. Ali, eu programava e controlava o material que tinha que viajar. Isto foi de 92 até 94. Em 94, foi montado um setor de logística. Foi separada a parte de programação e de controle. Programador só programava e controlador só controlava. Eu fui trabalhar como programador, programava o material comprado, também trabalhava na implantação de Kanban e JIT. (Programador de Produção, 2001).

A gente aprende com a experiência. De tanto trabalhar no serviço, a pessoa desenvolve competência para operar a máquina. A gente inicia como ajudante. O ajudante tem que fazer quase a mesma coisa que o operador faz, só que o operador tem que calcular, para melhor aproveitar a chapa. Assim, eu passei de ajudante para operador, entrei no lugar de um operador que saiu da firma. (Operador de Guilhotina, 2001)

O aprender com os colegas manifestou-se não apenas na obtenção de conhecimentos técnicos, mas, também, na aquisição de habilidades, como ilustram as falas abaixo:

Eles foram explicando, mostrando como é que tinha que ser feito: Como é que se chega no motor, como a peça deve ser escovada, como tinha que ser feito para não machucar a peça, para passar a peça mais rápido, para virar ela mais ligeiro. Ensinaram a não ficar parado com a peça, olhando para o lado ou conversando, pois tira a atenção da pessoa. Então eu fui aprendendo. (Polidor, 2001).

Eu aprendi o trabalho através de cursos, mas, durante o trabalho, a gente vai aperfeiçoando. Eu fui aperfeiçoando por intermédio de informações dadas pelos colegas, tanto do chefe como dos colegas que exerciam a mesma profissão. Eles me passaram o conhecimento que eles tinham, a forma de fazer o trabalho mais rápido, ser mais rápido e mais eficiente, porque se trabalha numa linha de produção, tem que ter rapidez e fazer o melhor possível: fazer a peça o mais correta possível. (Matrizeiro, 2001).

Os cursos foram também referidos pelos entrevistados, acompanhados do aprendizado através da própria experiência de trabalho, conforme observado na fala acima transcrita. Dos cursos mencionados pelos entrevistados, alguns consistiam em treinamentos promovidos pelas empresas fornecedoras de matéria-prima ou de equipamentos (Anexo F), o que corrobora o argumento de Herédia e Peruzzo (1998) citado anteriormente. No entanto, essas autoras enfatizam a necessidade de “novas posturas profissionais” oriundas da introdução de inovações tecnológicas, como o conhecimento em informática e em idiomas, a habilidade para trabalhar em equipes e a disponibilidade de aprender permanentemente.

De modo semelhante, Bressolin (1998) sublinha a exigência posta aos trabalhadores de novos conhecimentos, habilidades e, principalmente, de novos comportamentos relativos às inovações implementadas nos processos de trabalho, à informática, a idiomas – especialmente o inglês –, ao trabalho em equipe e à flexibilidade em assimilar mudanças. Ou seja, novos atributos profissionais estariam sendo demandados aos trabalhadores, assumindo, desse modo, uma maior importância face à introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho.

Em conseqüência, conforme exposto no capítulo anterior, o treinamento estaria recebendo maior atenção por parte dos empregadores, apresentando-se não apenas como objeto de maiores investimentos, mas também atuando como critério de seleção dos trabalhadores nos processos de admissão. Nessa perspectiva, Herédia e Peruzzo (1998)

verificaram, nas empresas pesquisadas, um maior investimento nas políticas de treinamento, bem como uma maior importância da área de Recursos Humanos, responsável pelas atividades de treinamento. Bressolin (1997), igualmente, fez referência à exigência de maior treinamento operacional, presente na empresa por ela investigada.

Além da qualificação formal obtida através de cursos, também verifica-se a busca por trabalhadores que já possuam, através da experiência profissional, conhecimentos e habilidades relativos ao trabalho, como relatou um dos entrevistados, “Geralmente, tu entras na firma pelo Senai. Mas se tu já sabes trabalhar, se tu já tens um conhecimento, daí fica mais fácil, daí tu entra direto, caso contrário, eles preferem pegar pelo Senai [...]” (Líder Operacional, 2001).

Do mesmo modo, outros entrevistados referiram a necessidade de ter familiaridade com a ocupação profissional. O que fica evidente no depoimento a seguir: “Por exemplo, no meu caso, na empresa em que estou hoje trabalhando, eu peguei o emprego porque eu já tenho conhecimento da função” (Coordenador, 2001). Quanto à formação técnica, o conhecimento em informática destacou-se enquanto necessidade posta para a execução do trabalho, como declara um dos entrevistados: “[...] também tem a computação; é que, às vezes, precisa de alguma coisa, uma ferramenta, uma peça, é tudo pelo computador, tem que olhar no computador” (Torneiro Mecânico, 2001).

Ainda em relação à maior exigência de qualificação para o trabalho, cabe destacar, como o faz Breitbach (1997), a criação, no Município, do Centro Tecnológico de Mecatrônica, proposto e incentivado, dentre outros, pela Câmara de Indústria e Comércio (CIC) da região de Caxias do Sul. Esse centro tem como objetivo viabilizar a formulação e a difusão de novos conceitos de produção, principalmente através da qualificação dos trabalhadores.

Conforme exposto no capítulo anterior, os novos atributos estão sendo associados a características pessoais dos trabalhadores, ou seja, não apenas as características aquisitivas, como a escolaridade, o conhecimento técnico e a experiência profissional, estão recebendo uma maior atenção, mas também as características adscritas, como a idade, o sexo e a cor do trabalhador, ganham uma maior ênfase (Castro, 1998). Nessa perspectiva, pode-se verificar a busca, por parte das empresas, por trabalhadores mais jovens.

Nesse sentido, a idade vem sendo relacionada à maior ou menor capacidade do trabalhador de responder às novas exigências demandadas pelo mercado de trabalho, como agilidade de raciocínio, trabalho em equipe, adaptação às mudanças, conhecimento em informática, dentre outros. Conseqüentemente, trabalhadores com idade mais avançada

podem estar encontrando maiores dificuldades para se reinserirem no mercado de trabalho, ou, ainda, estão sendo selecionados em momentos de demissão. Dentre os trabalhadores entrevistados, houve aqueles que atribuíram à idade mais avançada o motivo tanto para sua demissão da empresa, em 1997, como para suas dificuldades em retornar ao mercado de trabalho. Nas palavras de um dos entrevistados,

Eu gostava de trabalhar lá. Fiquei praticamente uma vida lá para depois ser mandada embora. Eles me disseram que era recessão de funcionários. Mas eu acho que não, eu acho que a gente vai ficando velha e eles acham que tu és um lixo. Eu não me acho velha, o cabelo ainda não branqueou. Mas é que eles pegam o teu documento e olham lá no currículo, nem te chamam pra trabalhar, de certo eles pensam, está um caco velho. Acho que é por causa da idade da gente que não se arruma mais trabalho (Operadora de Célula de Montagem, 2001).

Vários dos entrevistados, ao serem indagados acerca dos requisitos exigidos nos processos de seleção e recrutamento, elencaram o conhecimento técnico, a experiência de trabalho e a idade, conforme pode ser depreendido das falas que seguem:

O grau de escolaridade e a experiência na função são os dois requisitos principais que hoje eles exigem. Os outros são noções de informática e, dependendo da função, eles já exigem outras noções. A idade também é um requisito. Os cursos técnicos também são importantes; a informática é super importante, isto é variado para cada função, mas, de um modo geral, a informática, hoje, é a base. O estudo é essencial, porque hoje, principalmente hoje, empresa nenhuma admite mais quem não tem o primeiro grau. Até para a mais simples função tu tens que ter o primeiro grau completo, e, dependendo da função, é segundo grau (Encarregada do Departamento de Pessoal, 2001).

“A exigência está cada vez maior, e quem não correr atrás da máquina, o trem vai passar por cima, porque está difícil. Não só para conseguir emprego, mas até para tu te manteres no emprego. Quem não estiver estudando, quem não estiver se aperfeiçoando em cursos, não vai muito longe, daqui cinco ou seis anos vai para fora do mercado de trabalho. Eu voltei a estudar. A idade também pesa bastante, passou dos 30 anos, tu já és taxado como velho para a tua função. Então, está difícil, o cara tem que tentar se manter. Na [Empresa A], a partir de 98, quem não tem primeiro grau completo não adianta nem fazer ficha que não entra. Também exigem um curso de computação, no mínimo o básico, para entrar hoje numa firma. Hoje está tudo sendo feito com o computador. (Inspetor de Qualidade, 2001)

A escolaridade foi destacada pela maioria dos entrevistados como requisito básico para se inserir no emprego e para se manter nele, conforme atesta o relato acima do inspetor de qualidade. Nesse sentido, a elevação da escolaridade dos trabalhadores está recebendo atenção especial, o que não ocorria, conforme destacado por Paese (1997) no capítulo anterior, há alguns anos atrás. A preocupação com a escolaridade dos trabalhadores também foi referida pelo inspetor de qualidade, relatando que, em anos anteriores, não havia incentivo à escolaridade por parte da empresa que trabalhava, mas, agora, essa postura está se modificando. Em suas palavras:

O estudo é fundamental, tanto é que estou voltando a estudar. Eu parei em 91, eu

trabalhava de dia, tinha passado no vestibular para Administração de Empresas. Eu recém tinha começado no controle de qualidade. Meu chefe me chamou e disse que eu teria de trabalhar à noite, e eu respondi que não podia, que estava começando a faculdade e tinha aula à noite. E ele respondeu: ‘tu escolhe, a faculdade ou a empresa. Amanhã tu já tem que estar de noite.’ Tive que deixar o estudo de lado para trabalhar. Nisto, a [Empresa B] mudou bastante em relação ao que era antigamente. Hoje eles pagam o estudo, querem que tu estudes (Inspetor de Qualidade, 2001).

Ou, ainda, na fala do polidor

[...] para as firmas, as pessoas que não tiverem primeiro grau, ou segundo grau, nem precisam ir lá. Então, mudou muito, não é como quando eu comecei a trabalhar, o pessoal saía de uma firma para entrar em outra, eles escolhiam serviço. Agora, tem mais a escolaridade, naquele tempo era muito mais fácil (Polidor, 2001).

Em consonância com as declarações dos trabalhadores entrevistados, Bressolin (1997) identifica a existência, na empresa por ela pesquisada, de incentivos aos trabalhadores para concluir o ensino fundamental. A escolaridade apresenta-se, sob a ótica dessa empresa, como condição para o trabalhador acompanhar as mudanças nela introduzidas. Por parte dos trabalhadores, pode-se perceber sua mobilização em prol da busca de qualificação profissional, através de cursos técnicos e de elevação da escolaridade, visando, assim, preservar seu emprego. Essa postura foi observada no estudo da referida autora, como também nas entrevistas realizadas.

Além de aparecer como um requisito que ganha importância na atualidade, dentre os entrevistados houve aqueles que apontaram a escolaridade como possibilidade não apenas de preservação do emprego, mas de crescimento profissional, “Possibilidade de crescimento tem em todas, é só estudar. Eles querem também que eu volte a estudar. Eu vou ter que fazer um curso técnico de química” (Líder Operacional, 2001).

Esse critério de escolaridade pode viabilizar, ou não, o emprego, como, por exemplo, o trabalhador que atribuiu a conclusão do ensino fundamental à possibilidade de inserir-se na empresa de grande porte. Em suas palavras: “Concluir o primeiro grau me auxiliou a entrar numa empresa como a [M], porque lá exigiam o primeiro e, conforme a profissão, exigiam até o segundo grau” (Líder Operacional, 2001); ou ainda, o depoimento que segue, no qual o trabalhador atribui à não-conclusão do ensino fundamental o fato de não ter sido selecionado para a vaga de emprego. Por essa razão, ele se mobilizou para elevar sua escolaridade.

Eu senti dificuldade na parte de estudo. Em várias firmas eu deixei de arrumar emprego porque eu não tinha o primeiro grau completo. Eu imagino que se tivesse primeiro grau eu teria arrumado emprego nesse período em que fiquei desempregado. Uma vez fui na [Empresa A], fiz o teste, passei no teste e tudo, mas apareceu um mais qualificado do que eu, no caso, com estudo. Aí, como se diz, ainda bem que eu não me desarmeí, o negócio é voltar a estudar. Voltei a estudar. Nesse período de 98 em que eu estava desempregado, eu concluí a 5ª e a 6ª séries, e,

em 99, que eu arrumei emprego, eu concluí o primeiro grau, a 7ª e 8ª séries e só não fiz o segundo grau porque aqui nesta escola não tem, só tem o primeiro. Mas a minha intenção é, quando sair o segundo grau ali, voltar e concluir. A empresa que arrumei emprego em 99 não exigia o primeiro grau completo; na época a empresa pedia dois anos de experiência, que eu já tinha. (Operador de guilhotina, 2001).

Este relato também explicita diferenças existentes entre as empresas: o trabalhador argumenta não ter se inserido na primeira firma em função de não possuir o ensino fundamental completo; já na segunda, esse requisito não consistia em critério de seleção, ali a exigência era a experiência na ocupação. Face às considerações colocadas nesta seção, pode-se detectar uma tendência, na indústria de Caxias do Sul, no sentido de uma maior valorização dos atributos profissionais dos trabalhadores. Também se percebe que a postura do empresariado local, sublinhada por Herédia e Peruzzo (1997), de reduzidos investimentos e pouca exigência de qualificação profissional pode estar se modificando. Além disso, parece haver uma preocupação maior com a elevação da escolaridade dos trabalhadores. Face a isso, passa-se, a seguir, a tecer alguns comentários acerca da escolaridade.

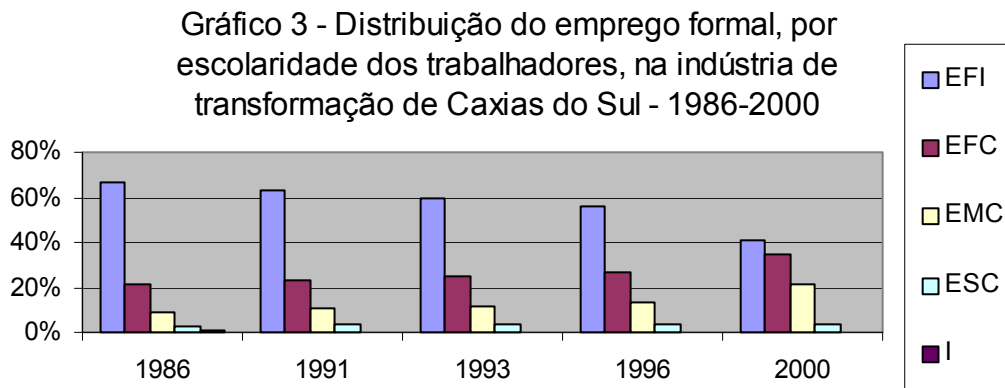
3.2.3.1 Um destaque à escolaridade dos trabalhadores formais dos ramos mecânico e material de transporte

A maior importância atribuída à escolaridade, conforme abordada no capítulo 2, tem sido apontada por diversos estudos como critério necessário à preservação do emprego, presente nos processos de seleção e recrutamento de trabalhadores. Além disso, a escolaridade tem sido identificada como foco de investimento por parte das empresas, através de programas que incentivam o trabalhador a cursar os níveis fundamental, médio ou superior. Por parte dos trabalhadores, parece estar ocorrendo um movimento em busca da elevação da escolaridade. Isso foi destacado por Bressolin (1998), como também apareceu em alguns dos relatos expressos nas entrevistas realizadas para este estudo, conforme exposto.

Nessa perspectiva, Bastos (2001), estudando a distribuição da força de trabalho industrial na estrutura do emprego formal do RS ao longo do período de 1989-97, identificou redução no número de trabalhadores formais com nível de escolaridade fundamental incompleto e aumento na participação do contingente com maior nível de escolaridade. Alcançando os mesmos resultados de Bastos (2001) e de modo semelhante a Castro (1998), referida no capítulo 2, Xavier, Sternberg e Jornada (2000b) indicam a possibilidade de uma

maior seletividade no que concerne à escolaridade, tanto na demissão de trabalhadores como na admissão.

Em relação ao Município de Caxias do Sul, buscaram-se, utilizando-se a mesma base de dados dos estudos referidos no parágrafo acima, informações acerca da escolaridade dos trabalhadores formais empregados na indústria de transformação e nos ramos mecânico e de material de transporte, conforme expresso nos Gráficos 3, 4 e 5.



FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS – MTE.

Semelhantemente aos resultados obtidos nos estudos realizados sobre a escolaridade dos trabalhadores formais do RS, percebe-se, através dos dados apresentados no Gráfico 3, uma diminuição no volume do emprego formal na indústria de transformação do Município, relativo aos trabalhadores com Ensino Fundamental Incompleto (EFI). Paralelamente, teria ocorrido aumento na participação de trabalhadores formais empregados nesse setor de atividade produtiva com Ensino Fundamental Completo (EFC) e com Ensino Médio Completo (EMC).⁵⁸

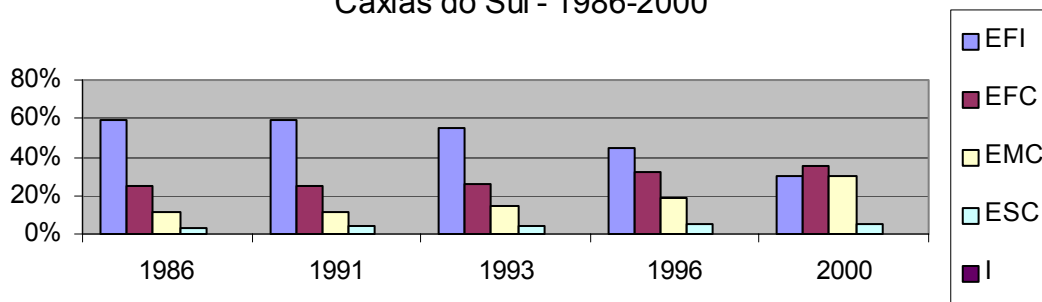
Esse movimento de diminuição e de aumento da escolaridade, conforme informações contidas no Anexo E, acentuou-se a partir da segunda metade dos anos 90, apresentando-se de forma bastante significativa no ano 2000, quando o montante referente ao total do emprego formal da indústria de transformação do Município (49.546) aproximou-se daquele existente em 1986 (48.618). Porém o número, em termos relativos, de vínculos formais de trabalho estabelecidos entre trabalhadores que possuíam EFI passou de 67% (1986) para 41% (2000).

⁵⁸ O EFI corresponde ao 1º grau incompleto, o EFC compreende o 1º grau completo e o 2º grau incompleto e o EMC refere-se ao 2º grau completo e 3º grau incompleto. Vínculos de trabalho relativos a trabalhadores com Ensino Superior Completo (ESC) dizem respeito ao 3º grau completo. Nos Gráficos 3, 4 e 5 apresenta-se também informações concernentes aos vínculos de trabalho dos quais ignora-se o nível de escolaridade, sob a denominação Ignorado (I).

Paralelamente, os vínculos formais de trabalho referentes aos níveis de EFC e EMC passaram, respectivamente, de 21% e 8% em 1986 para 34% e 21% em 2000.

Em relação aos ramos mecânico e material de transporte do município em foco, a distribuição do volume de emprego formal, segundo a escolaridade dos trabalhadores, acompanha o movimento referido acima para a indústria de transformação. Tanto o mecânico como o material de transporte, segundo dados dos Gráficos 4 e 5, apresentaram, especialmente no final da década de 90, diminuição nos vínculos de trabalho formais na categoria de trabalhadores com escolaridade de EFI e aumento nos vínculos de trabalho formais relativos aos trabalhadores com níveis de escolaridade superiores (EFC e EMC).

Gráfico 4 - Distribuição do emprego formal, por escolaridade dos trabalhadores, no ramo mecânico em Caxias do Sul - 1986-2000



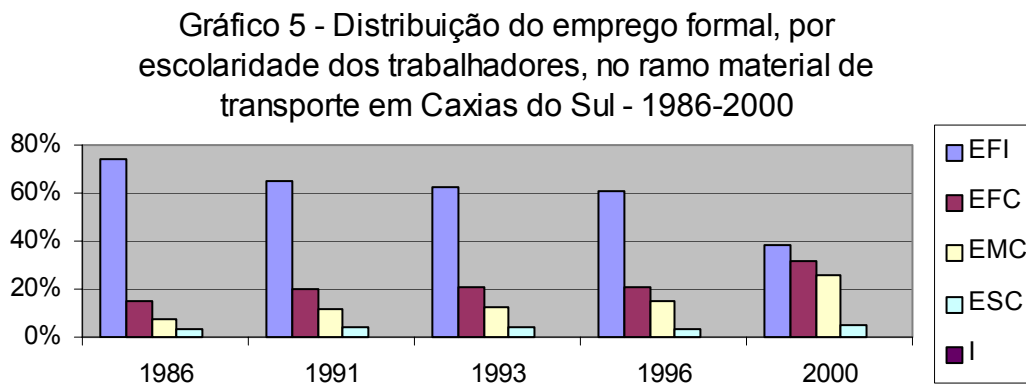
FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS – MTE.

No ramo mecânico (Anexo E), a distribuição dos vínculos de trabalho formais por faixas de escolaridade correspondiam, em valores relativos, em 1986, a 59% no EFI, a 25% no EFC e 11% no EMC. Em 2000, esses valores passaram, respectivamente, para 30% (EFI), 34% (EFC) e 30% (EMC). Percebe-se, neste último ano, uma distribuição aproximada entre as faixas de escolaridade dos vínculos de trabalho formais no ramo industrial focado.

Em especial nesse ramo industrial, a redução nos vínculos de trabalho formais entre trabalhadores que apresentavam EFI foi acompanhado (Anexo E) por redução significativa no volume total do emprego formal nesse ramo, que passou de 11.155 em 1986 para 5.910 em 2000. Esse fato permite inferir a ocorrência de uma certa seletividade nas demissões de trabalhadores, recaindo tais demissões, principalmente sobre aqueles que possuíam menor formação escolar. Porém, paralelamente a essa situação, também se deve considerar que o aumento de vínculos de trabalho formais entre trabalhadores mais escolarizados pode ocorrer tanto através da admissão de trabalhadores com escolaridade mais elevada, como pela elevação da escolaridade daqueles trabalhadores pertencentes ao quadro funcional das empresas.

No ramo material de transporte (Anexo E), a distribuição dos vínculos de trabalho formais por faixas de escolaridade correspondiam, em valores relativos, em 1986, a 74% no EFI, a 15% no EFC e a 7%, no EMC. Em 2000, eles valores passaram, respectivamente, para 38% (EFI), 32% (EFC) e 26% (EMC).

Nesse ramo, de modo diferente do mecânico (Anexo E), houve acréscimo ao longo do período 1986-00, no volume total do emprego formal, que passou de 9.391 em 1986 para 12.415 em 2000. Portanto, a redução nos vínculos de trabalho formais de trabalhadores que apresentavam EFI foi acompanhada pelo acréscimo no volume total de vínculos de trabalho formais. Isso, por sua vez, permite pensar que o aumento da escolaridade possa ter ocorrido, principalmente, através da maior seletividade, concernente ao grau de escolaridade dos trabalhadores admitidos, ou, ainda, pela elevação da escolaridade daqueles que compunham o quadro funcional da empresa.



FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS – MTE.

Conforme já referido anteriormente, a base de dados da RAIS exige precaução em seu uso, sobretudo quando se trata de dados municipalizados. Desse modo, tomando-se os dados apresentados nos Gráficos 3, 4 e 5, pode-se argumentar que, de modo semelhante aos estudos sobre a indústria nacional e à distribuição dos vínculos de trabalho, segundo a escolaridade, no mercado de trabalho formal do RS, também no município em questão pode estar se delineando uma tendência de elevação da escolaridade dos trabalhadores formais empregados na indústria de transformação e nos seus ramos mecânico e material de transporte. Isso pode indicar uma maior ênfase desse atributo profissional também na indústria desse município.

Essa possível tendência de elevação da escolaridade de trabalhadores formais empregados na indústria e nos ramos abordados acima, pode estar associada, conforme já referido, tanto a investimentos feitos pelas empresas em prol da elevação da escolaridade de seus trabalhadores como aos processos de admissão e de demissão dos trabalhadores. Por um

lado, no que diz respeito a esses processos, se a exigência de maior nível de escolaridade tem se colocado como um critério para a admissão de trabalhadores, por outro, isso se estenderá às trajetórias profissionais pós-desligamento dos trabalhadores, interferindo nas possibilidades de reinserção profissional daqueles com menor nível de escolaridade, principalmente, dos com escolaridade inferior ao EFC.

De outro modo, essa possível tendência não se vincula, necessariamente, a uma necessidade posta pela introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho das empresas que compõem os ramos e a indústria em questão. Conforme já aludido, maiores exigências em termos de escolaridade dos trabalhadores podem estar relacionadas também aos padrões utilizados em empresas maiores (PAESE, 1997) e à presença de um número de trabalhadores procurando emprego significativamente maior do que o volume de emprego ofertado (XAVIER; STERNBERG; JORNADA, 2000b). Em direção a essa segunda possibilidade, encontra-se o relato de um dos trabalhadores entrevistados:

Para entrar lá na empresa, até para varrer o chão tu tens que ter o primeiro grau. De repente não pega um trabalhador que precisa de emprego, por causa do estudo. [...] Não precisa ter o primeiro grau de estudo para trabalhar de faxineira. A pessoa, às vezes, não tem condição de estudo. Mas isto aí já é uma política. Eles exigem (Líder Operacional, 2001).

Feitas essas considerações, pretende-se, no capítulo 4, reconstituir, a partir da pesquisa de campo, as trajetórias profissionais pós-desligamento do conjunto de trabalhadores selecionados. Objetiva-se acompanhar o trabalhador desligado da indústria de transformação em sua trajetória profissional pós-desligamento, verificando, ao mesmo tempo, se a escolaridade dos entrevistados, bem como seus demais atributos profissionais, pode estar interferindo em suas trajetórias profissionais pós-desligamento, no sentido de dificultar o retorno à ocupação profissional e aos ramos da indústria de transformação nos quais se encontravam anteriormente.

Além disso, poder-se-á apreender se o trabalhador se reinseriu em uma empresa subcontratada daquela onde ele trabalhava até então ou, ainda, em um setor da atividade econômica ou ramo industrial diverso da indústria de transformação ou dos ramos mecânico ou de material de transporte – nos quais trabalhavam os trabalhadores investigados. Do mesmo modo, visa-se identificar os vínculos de trabalho estabelecidos nessa reinserção, que podem se apresentar no âmbito da formalidade ou da informalidade. Pretende-se, também, verificar se a reinserção ocorreu na ocupação que o trabalhador exercia na indústria, possibilitando o aproveitamento de seus conhecimentos e suas habilidades profissionais, entendidos, neste estudo, como atributos profissionais.

4 TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO DE UM CONJUNTO DE TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO DE CAXIAS DO SUL

Fundamentando-se na literatura acerca do trabalho, abordada no capítulo 2 deste estudo, pressupõe-se que a introdução de novas formas de gerenciamento, de organização e de novos equipamentos de trabalho, na medida em que modifica as atividades laborais executadas pelo trabalhador, pode suscitar a necessidade de novos conhecimentos e habilidades de caráter técnico e atitudes de caráter comportamental.

Em outros termos, a adoção dos equipamentos de base microeletrônica, do CEP, dos CCQs, dos Grupos de Melhorias, dentre outros, pode desencadear novas necessidades no que diz respeito aos atributos profissionais dos trabalhadores, tais como (a) conhecimentos referentes à programação e à manutenção eletrônica, à matemática e à estatística, à informática, ao processo de trabalho e ao produto desse processo; (b) habilidades de comunicação e de expressão, de trabalho em equipe, de lidar com situações imprevistas; e, (c), atitudes como a cooperação, a iniciativa e a proposição.

Essa necessidade de novos atributos profissionais manifesta-se, conforme apontado por Leite e Posthuma (1995), Antunes (1999) e Paese (1997), no maior investimento das empresas em atividades de qualificação do seu quadro de funcionários, nos critérios de seleção e recrutamento e na substituição de trabalhadores que não acompanhem as inovações introduzidas nos processos de trabalho das empresas.

Conforme exposto no capítulo 3 desta dissertação, o maior investimento em qualificação dos trabalhadores empregados foi identificado na indústria do município estudado, investimento que aparece associado à difusão de inovações tecnológicas. Desse modo, paralelamente à introdução do Programa SOL e de Grupos de Melhorias, pesquisas acerca da indústria caxiense salientam a existência de treinamentos que visam, de um lado, sensibilizar os trabalhadores para a questão da qualidade e, de outro, qualificá-los para a utilização de técnicas de planejamento, de identificação de causas de problemas e de apresentação de relatórios. Ao mesmo tempo, os estudos mencionados sublinham a presença de exigências, colocadas aos trabalhadores, relativas à elevação da sua escolaridade, ao conhecimento de informática e de idiomas e à habilidade de trabalhar em equipe.

Frente a essas evidências, torna-se pertinente o argumento de Castro, Cardoso e Caruso (1997), segundo os quais os atributos profissionais dos trabalhadores podem se apresentar como elementos importantes para a manutenção do emprego na ocupação

profissional, no ramo e no setor de atividade, ou, ainda, para o retorno dos trabalhadores a estes, no caso de desemprego. Portanto, a posse, ou não, de determinados atributos, dentre outros fatores, pode concorrer para a reinserção profissional dos trabalhadores, o que se identifica através da reconstituição das trajetórias profissionais pós-desligamento.

Ainda em relação à introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, os estudos abordados no segundo capítulo desta dissertação apontam, igualmente, o caso do Brasil: (a) baixo nível de substituição das operações manuais, (b) não generalização do uso de equipamentos de base microeletrônica em todos os setores das empresas, (c) maior uso de determinados tipos de equipamentos, (d) maior difusão de novos equipamentos em empresas de médio e grande portes, (e) adaptação das formas gerenciais e organizacionais pautadas no modelo de gestão japonês aos padrões preexistentes, (f) modo parcial, seletivo e gradual com que essas formas gerenciais e organizacionais vêm sendo adotadas e, (g), caráter heterogêneo, entre empresas, ramos e setores produtivos e regiões do Brasil, da reestruturação industrial implementada no País.

Por essa razão, a reestruturação industrial foi definida, neste estudo, como um processo de introdução de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas de organização e gerenciamento do trabalho, que, no caso brasileiro, pode ocorrer de forma seletiva, gradual e heterogênea, desenvolvendo-se em momentos e com intensidades diferentes no interior de uma mesma planta industrial, ou, ainda, no conjunto de indústrias que compõem os ramos e setores produtivos e regiões geográficas. Tal definição, conforme os estudos apresentados no capítulo 3 desta dissertação, parece traduzir a realidade da reestruturação industrial ocorrida no Município de Caxias do Sul, onde foi identificada tanto a introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho da indústria local como também sua introdução direcionada a determinados setores das empresas e a convivência e a articulação de novos e antigos equipamentos e formas de gestão e organização do trabalho.

Tendo em vista essa realidade, a demanda de novos atributos profissionais não abarca o conjunto de ocupações profissionais, postos de trabalho, setores da empresa e firmas do ramo e do setor econômico. Conseqüentemente, a referida dificuldade de reinserção profissional não se estende ao conjunto dos trabalhadores. Desse modo, a possibilidade, veiculada por Castro, Cardoso e Caruso (1997), de que os atributos profissionais dos trabalhadores se apresenta como importantes elementos para o retorno deles à ocupação profissional, ao ramo e ao setor de atividade, no caso de desemprego, se concretiza em algumas situações.

No entanto, a exigência de novos atributos profissionais, expressa na seleção e na admissão de trabalhadores não pode ser atribuída única e exclusivamente às alterações ocorridas nas plantas industriais. Como salientam Paese (1997), Liedke (1997) e Sternberg, Jornada e Sobrinho (2000), maiores exigências na contratação de trabalhadores podem derivar da presença desses requisitos em empresas de maior porte, bem como de uma conjuntura de diminuição no volume do emprego, onde a menor oferta de emprego *versus* a maior oferta de mão-de-obra favorece uma maior seletividade por parte dos empregadores. Dessa forma, independentemente das alterações nos processos de trabalho das indústrias, trabalhadores que não apresentam aqueles atributos profissionais valorizados pelas empresas, como, por exemplo, a escolaridade, podem encontrar maiores dificuldades de reinserção profissional em suas trajetórias pós-desligamento.

Face a essas considerações, fundamentando-se em Castro, Cardoso e Caruso (1997), que argumentam ser possível, com a reconstituição das trajetórias profissionais pós-desligamento, identificar a interferência das características aquisitivas dos trabalhadores nesse percurso, no presente capítulo busca-se, recuperando-se os objetivos deste estudo, dar visibilidade à reinserção profissional de um conjunto de trabalhadores desligados, em 1997, da indústria de transformação de Caxias do Sul – mais especificamente, dos ramos mecânico e de material de transporte –, reconstituindo suas trajetórias profissionais pós-desligamento; identificar os atributos profissionais que esses trabalhadores adquiriram e acumularam ao longo de sua vida profissional; e analisar a relação entre trajetórias e atributos. Inicialmente, apresentam-se os aspectos metodológicos referentes às definições de trajetórias profissionais pós-desligamento e atributos profissionais, conforme utilizados nesta dissertação, bem como aos critérios utilizados para a seleção dos entrevistados, passando, em seguida, para os referidos objetivos.

4.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS: TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO, ATRIBUTOS PROFISSIONAIS E A ESCOLHA DOS ENTREVISTADOS

Para definir trajetórias profissionais pós-desligamento, tomaram-se como referência os estudos de Cardoso (2000a) e Castro (1998) acerca desse tema. Além desses estudos, observaram-se, para definir indicadores, as metodologias utilizadas pela Pesquisa de Emprego

e Desemprego (PED) e pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). No entanto, cabe destacar que não se reproduziu o conjunto de classificações utilizadas nessas fontes. Tendo-as como subsídio, foram usadas aquelas que melhor se adequavam aos objetivos da pesquisa realizada, bem como se realizaram ajustes a fim de operacionalizá-las na especificidade deste trabalho. Ainda em relação aos indicadores das trajetórias, utilizou-se a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE). Quanto aos atributos profissionais, para defini-los, tomaram-se por base as pesquisas sobre qualificação profissional de Leite (1995) e Liedke (1997).

Para delimitar o universo de pesquisa, consideraram-se os objetivos do presente estudo, os ramos da indústria de transformação selecionados e a existência e disponibilidade de informações sobre os trabalhadores desligados. Então, estabeleceram-se critérios visando, ao mesmo tempo, destacar os atributos profissionais e as trajetórias profissionais pós-desligamento, bem como delimitar o universo de pesquisa. Tais critérios consistiram no tempo de serviço do trabalhador na indústria e no ano de seu desligamento.

Quanto à escolha dos trabalhadores, realizou-se uma seleção intencional, com o intuito de não entrevistar somente aqueles de um único segmento, possibilitando maior diversidade às informações coletadas e, assim, enriquecendo a análise acerca da relação entre trajetórias e atributos profissionais. Considerou-se, para tal seleção, o grau de escolaridade dos trabalhadores informado nos requerimentos do seguro-desemprego. A utilização dessa variável como elemento diferenciador do conjunto de trabalhadores selecionados, justifica-se não só pelo fato de essa se constituir em um atributo profissional do trabalhador, como também pela atenção que a mesma vem recebendo hoje nos processos de seleção e recrutamento.

4.1.1 Definindo trajetórias pós-desligamento e atributos profissionais

Tendo em vista os estudos sobre trajetórias de Cardoso (2000a) e Castro (1998), no presente estudo as trajetórias profissionais pós-desligamento são definidas como constituídas por eventos sequenciais, um após o outro. Tais eventos limitam-se a dois: **eventos de não exercício de atividade (E1)** e **eventos de exercício de atividade (E2)**.

O E1 compreende os períodos em que o trabalhador não exerceu nenhuma atividade regular ou irregular, não remunerada ou remunerada (em dinheiro, espécie ou benefício). O

E2 abarca os períodos em que o trabalhador exerceu algum tipo de atividade. A atividade exercida pode caracterizar-se pela regularidade, ou não, e pela remuneração, ou não. Quanto à remuneração, esta pode consistir em dinheiro, espécie ou benefício. Já a não-remuneração pode ocorrer sob a forma de ajuda em negócios de parentes ou outros.

Em relação às definições dos E1 e E2 cabem dois destaques, primeiro, tanto o E1 como o E2 podem abranger a procura de atividade – no caso do E2, no qual o trabalhador já exerce atividade, a procura de outra atividade –; segundo, neste estudo foram consideradas apenas aquelas trajetórias pós-desligamento que apresentassem E2, independente de existência de E1, ou seja, foram incluídas nesta pesquisa apenas as trajetórias daqueles trabalhadores que no pós-desligamento exerceram algum tipo de atividade, podendo, de forma intercalada, haver o não exercício de atividade.

Estes dois aspectos remetem ao interesse, presente neste estudo, em dar visibilidade à reinserção profissional, isto é, às atividades exercidas pelo trabalhador no período posterior ao seu desligamento, independentemente de tal exercício ser acompanhado pela procura de outra atividade ou, ainda, intercalado por períodos de não exercício de atividade. Conforme já referido, tal interesse justifica-se pelo fato da reinserção profissional do trabalhador desligado poder expressar tanto a permanência como a transferência ocupacional e/ou setorial. Do mesmo modo, a reinserção pode portar alterações nos vínculos de trabalho estabelecidos e nos rendimentos recebidos, bem como a necessidade de novos atributos profissionais.

Para a definição dos eventos – E1 e E2 – que compõem as trajetórias profissionais pós-desligamento tomou como referência as classificações utilizadas na PED. Essa pesquisa classifica os trabalhadores em ocupados, desempregados e inativos. Os desempregados são classificados em três situações: desemprego aberto, desemprego oculto pelo trabalho precário e desemprego oculto pelo desalento e outros⁵⁹. Tais classificações auxiliaram na definição dos

⁵⁹ Conforme definição de conceitos da PED (SECRETARIA DA COORDENAÇÃO E PLANEJAMENTO, 2001), na situação de ocupados encontra-se o “[...] conjunto de pessoas que: (a) possuem trabalho remunerado exercido com regularidade; (b) possuem trabalho remunerado de forma irregular, mas sem procura de trabalho diferente do atual, excluindo-se as pessoas que, não tendo procurado, exerceram algum trabalho de forma excepcional nos últimos sete dias; (c) possuem trabalho remunerado de ajuda em negócios de parentes, ou remunerado em espécie ou benefício, sem procura de trabalho.” Como desempregados, é compreendido o “[...] conjunto de pessoas que se encontram em uma das situações a seguir: (a) desemprego aberto – pessoas que procuram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum trabalho nos últimos sete dias; (b) desemprego oculto pelo trabalho precário – compreende as pessoas que procuraram efetivamente trabalho nos 30 dias anteriores ao dia da Pesquisa, ou nos últimos 12 meses, e que se encontram em alguma das seguintes situações: realizam, de forma irregular, algum trabalho remunerado, realizam algum trabalho não remunerado de ajuda em negócios de parentes ou realizam algum trabalho recebendo exclusivamente em espécie ou benefício; (c) desemprego oculto pelo desalento e outros – 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.” Em inativos é classificada a “[...] parcela da PIA que não está ocupada nem desempregada”.

eventos, possibilitando categorizar, mesmo que de modo diferente, as várias situações em que se inseriram os trabalhadores no pós-desligamento.

O interesse deste estudo centra-se na visibilidade do exercício de atividade, independentemente de este interpor o não exercício de atividade, ou, ainda, apresentar-se sob a forma de ocupação ou de desemprego oculto pelo trabalho precário, conforme definidos na PED, bem como abarcar, ou não, a procura de emprego. Tal visibilidade permite estabelecer relações entre as características das atividades desenvolvidas no período posterior ao desligamento e os atributos profissionais do trabalhador. Assim, o evento de não exercício de atividade (E1) corresponde ao desemprego aberto e ao desemprego oculto pelo desalento e outros, conforme definidos pela PED, desconsiderando-se os períodos utilizados pela pesquisa. Já o evento de exercício de atividade (E2) abrange as seguintes categorias da PED: ocupados e desemprego oculto pelo trabalho precário, desconsiderando-se os períodos utilizados na metodologia dessa pesquisa. Tendo em vista a não-inclusão de trabalhadores que, no pós-desligamento, não apresentaram exercício de atividade, a categoria inativos da PED não foi considerada.

Para caracterizar os eventos de exercício de atividade (E2), considerou-se o setor econômico, o ramo de atividade, o porte dos estabelecimentos, a posição do trabalhador na ocupação e a ocupação profissional exercida pelo trabalhador. Quanto aos setores, de acordo com as categorias da CNAE, dividem-se em: indústria de transformação (IT); construção civil (CC); comércio (C); serviços (S); extrativa mineral (EM); serviços industriais de utilidade pública (SIUP); administração pública (AP); agropecuária, extrativa, caça e pesca (AECF). Destaca-se que a opção pela CNAE se deve ao fato de ela ser adotada como classificação oficial pelos órgãos federais gestores de registros administrativos; portanto, essa classificação estava presente tanto na RAIS, utilizada neste estudo para a coleta de informações secundárias, como nos requerimentos de seguro-desemprego, utilizados para o acesso aos trabalhadores selecionados (IBGE, 2002).

Os ramos de atividade foram identificados apenas quando se tratava da indústria de transformação, sendo que, para essa classificação, também se utilizou a CNAE, ficando assim distribuídos: indústria de produtos minerais não metálicos (MNM); indústria metalúrgica (Me); indústria mecânica (M); indústria de material elétrico e de comunicações (MEC); indústria de material de transporte (MT); indústria de madeira e mobiliário (MM); indústria de papel e gráfica (PG); indústria de borracha, fumo e couro (B); indústria química (Q); indústria têxtil (T); indústria de calçados (C); indústria de alimentos e bebidas (AB).

O porte dos estabelecimentos nos quais aconteceram os eventos de exercício de atividade seguiram a classificação do IBGE, permanecendo os seguintes: pequeno porte (PP), estabelecimentos com até 99 empregados; médio porte (MP), estabelecimentos de 100 a 499 empregados; grande porte (GP), estabelecimentos com mais de 500 empregados.

Em relação à posição do trabalhador na ocupação, tomou-se como referência a classificação utilizada na PNAD, a qual consiste em: (a) empregado, que compreende trabalhadores com ou sem carteira de trabalho assinada e militares e funcionários públicos estatutários; (b) trabalhador doméstico; (c) trabalhador por conta-própria; (d) empregador; (e) trabalhador não remunerado membro da unidade domiciliar; (f) outro trabalhador não remunerado; (g) trabalhador na produção para o próprio consumo; (h) trabalhador na construção para o próprio uso⁶⁰. Em relação à posição do trabalhador na ocupação, de modo semelhante à utilização das classificações da PED, não foram reproduzidas as classificações da PNAD, tendo sido reunidas algumas das categorias da PNAD e criadas outras.

Dessa forma, neste estudo, a posição do trabalhador na ocupação foi classificada, de acordo com os vínculos de trabalho estabelecidos, em: (a) empregado com carteira de trabalho assinada (CTA), atividade laboral remunerada, para um empregador, com registro em carteira de trabalho, com ou sem obrigação de cumprimento de jornada de trabalho; (b) empregado sem carteira de trabalho assinada (SCTA), atividade laboral remunerada, para um empregador, sem registro em carteira de trabalho, com ou sem obrigação de cumprimento de jornada de trabalho; (c) conta-própria formal (CPF), atividade laboral formal, com pagamento de impostos, em empreendimento próprio, com ou sem sócio, sem empregados remunerados, mas podendo contar com o auxílio de trabalhador não remunerado; (d) conta-própria informal (CPI), atividade laboral informal, sem o pagamento de impostos, em empreendimento próprio, com ou sem sócio, sem empregados remunerados, mas podendo contar com o auxílio de trabalhador não remunerado; (e) empregador (E), atividade laboral formal, com pagamento de impostos, em empreendimento próprio, com ou sem sócio, com empregados remunerados.

⁶⁰ Conforme definição da PNAD (IBGE, 2002) as posições na ocupação consistem: “(a) empregado – a pessoa que trabalhava para um empregador (pessoa física ou jurídica), geralmente obrigando-se ao cumprimento de uma jornada de trabalho e recebendo em contrapartida uma remuneração em dinheiro, mercadorias, produtos ou benefícios (moradia, comida, roupas, etc.); a pessoa que estava prestando o serviço militar obrigatório remunerado; e o sacerdote, ministro de igreja, pastor, rabino, frade, freira e outros clérigos; (b) trabalhador doméstico – pessoa que trabalhava prestando serviço doméstico remunerado, em dinheiro ou benefícios, em uma ou mais unidades domiciliares. [...]; (c) conta-própria- pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador não remunerado; (d) empregador – pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, com, pelo menos, um empregado; (e) trabalhador não remunerado membro da unidade domiciliar – pessoa que trabalhava sem remuneração, durante pelo menos uma hora na semana, em ajuda a membro da unidade domiciliar que era empregado na produção de bens primários, conta-própria ou empregador; (f) outro trabalhador não remunerado – pessoa que trabalhava sem remuneração, durante pelo menos uma hora na semana [...]” (IBGE, 2002).

Concernente às ocupações profissionais exercidas pelos trabalhadores, foram coletadas aquelas referidas nos requerimentos de seguro-desemprego e na carteira profissional do trabalhador.⁶¹ Quando não era possível obter a informação nessas fontes – como, por exemplo, nos casos em que o requerimento não informava a ocupação ou, ainda, quando não havia registro na carteira de trabalho –, considerou-se aquela prestada pelo trabalhador.

Com tais indicadores, torna-se possível, na reconstituição das trajetórias pós-desligamento, verificar se os eventos que as compõem expressam, ou não, a passagem do trabalhador desligado de um tipo de posição na ocupação para outro, ou, ainda, a transferência de setor econômico, de ramo industrial, de porte de estabelecimento ou de ocupação profissional. Cabe destacar que um mesmo E2 pode englobar diferentes atividades, intercaladas ou concomitantes. Desse modo, o trabalhador pode, por exemplo, ao sair da indústria, inserir-se imediatamente em um E2 que compreenda o exercício de atividades relativas a diferentes setores econômicos, ramos, estabelecimentos, posições na ocupação e ocupações profissionais. Enquanto os eventos – E1 e E2 – que compõem as trajetórias pós-desligamento ocorrem de forma seqüencial, de modo diferente, as atividades que constituem o E2 podem ocorrer ao mesmo tempo ou, ainda, uma após a outra, pois o trabalhador pode exercer duas atividades paralelas ou agregar, em um determinado período, o exercício de outra atividade.

Quanto aos atributos profissionais, sua definição fundamentou-se em Leite (1995) e Liedke (1997). Leite (1995, p. 11) conceitua qualificação como um “[...] conjunto de competências e habilidades manuais e intelectuais, formal e tacitamente adquiridas, aplicadas ao processo de trabalho”. Para apreender as competências formais, utiliza como indicadores a escolaridade e a formação profissional dos trabalhadores. Liedke (1997, p. 6) destaca que, na concepção de qualificação, se podem reconhecer três perspectivas de abordagem: na primeira, a qualificação resulta “[...] do saber obtido através de treinamento formal, de caráter cognitivo-técnico.”; na segunda “[...] das trajetórias de vida e de trabalho dos indivíduos, dimensão subjetiva do processo de formação profissional.” e, na terceira, de “[...] atitudes e comportamentos dos trabalhadores como medidas referenciais de avaliação de seu desempenho no trabalho”. Tais atitudes e comportamentos são destacados por Leite (1995) como dimensões importantes de serem captadas a fim de conhecer a qualificação dos trabalhadores.

⁶¹ Destaca-se que tanto os requerimentos de seguro-desemprego como a carteira de trabalho utilizam a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para agrupar as “[...] tarefas, operações e outras manifestações que constituam as obrigações atribuídas a um trabalhador e que resultam na produção de bens e serviços” (IBGE, 2002).

Os atributos profissionais dos trabalhadores, no presente estudo, são concebidos como conhecimentos e habilidades de caráter técnico adquiridos e acumulados ao longo da trajetória profissional do trabalhador, através da escolaridade, de atividades de formação profissional formal e do exercício das atividades laborais.⁶² Tais atributos foram classificados, neste estudo, do seguinte modo: (a) escolaridade que incluía o ensino fundamental incompleto (EFI), o ensino fundamental completo (EFC) e o ensino médio completo (EMC); (b) cursos e treinamentos; (c) experiência profissional.

Quanto à experiência profissional, esta limitou-se às ocupações profissionais desempenhadas, aos equipamentos de trabalho utilizados, à prática com formas de gerenciamento e de organização do trabalho, aos conhecimentos e habilidades tidos como necessários e aos eventos de exercício de atividade de que o trabalhador participou ao longo de sua trajetória de trabalho. Conforme já referido, as informações sobre as ocupações profissionais exercidas pelos trabalhadores foram obtidas por meio dos requerimentos de seguro-desemprego ou da carteira profissional do trabalhador ou, ainda, da informação prestada pelo trabalhador. Para conhecer os equipamentos de trabalho utilizados pelos trabalhadores, as formas de gestão e de organização, os conhecimentos e as habilidades necessários para o desempenho da atividade, foram observadas as declarações dos entrevistados. Em relação aos eventos de exercício de atividade, buscou-se conhecer, por meio das informações obtidas nos requerimentos de seguro-desemprego, na carteira de trabalho e nas entrevistas, as posições na ocupação, os setores econômicos e os ramos de atividade nos quais o trabalhador se incluiu, conforme classificação referida anteriormente.

4.1.2 Delimitando o universo de pesquisa e selecionado o conjunto de trabalhadores entrevistados

Para delimitar o universo de pesquisa, foram considerados os trabalhadores que exerceram atividade na indústria, no mínimo durante 10 anos. Buscou-se, com esse intervalo de tempo, apreender os atributos profissionais adquiridos e acumulados no âmbito da

⁶² Conforme referido ao longo desta dissertação, a definição de atributos profissionais pode abarcar, além dos conhecimentos e habilidades de caráter técnico, as atitudes de caráter comportamental, caracterizando-se tais atitudes em fatores relevantes nos processos de seleção e contratação de trabalhadores. Apesar de reconhecer a importância dos aspectos comportamentais dos trabalhadores, enquanto uma dimensão de seus atributos profissionais, neste estudo tal dimensão não foi considerada. A apreensão das atitudes de caráter comportamental dos trabalhadores remete aos estudos acerca da subjetividade dos indivíduos, das representações simbólicas, das estratégias de sobrevivência, dentre outras, os quais não foram incluídos na pesquisa desenvolvida.

indústria, ou seja, tratava-se de trabalhadores que possuíam conhecimentos e habilidades compatíveis com o trabalho industrial.

Além do tempo de serviço, foram contemplados os trabalhadores desligados da indústria em 1997. A escolha desse ano deu-se por dois motivos: primeiro, porque se considerou que o período entre 1997 (ano do desligamento) e 2001 (ano em que foram realizadas as entrevistas) representava um intervalo de tempo satisfatório para que os trabalhadores desligados tivessem se reinserido no mercado de trabalho, formal ou informal, fornecendo, assim, conteúdo às trajetórias pós-desligamento; o segundo motivo pautou-se na tentativa de atenuar – dada a impossibilidade de neutralizar – a interferência de fatores econômicos nos processos de desligamento dos trabalhadores. Conforme sublinha Leite (1994), demissões são utilizadas pelas empresas como forma de enfrentamento das crises econômicas, o que, por sua vez, interfere nas possibilidades de reinserção profissional do trabalhador.

Por fim, selecionaram-se trabalhadores desligados em 1997. Esse ano, ao contrário do de 1998, caracterizou-se pela elevação do Valor Adicionado Bruto real e da produtividade na indústria de Caxias do Sul (Anexos D e B). Essa conjuntura de crescimento⁶³ identificada no Município, no Rio Grande do Sul e no Brasil foi entendida como favorável para este estudo, tendo em vista que pode se apresentar como positiva em termos de volume de emprego, contribuindo, portanto, para a reinserção profissional dos trabalhadores desligados, diminuindo a seletividade derivada da menor oferta de emprego *versus* a maior oferta de mão-de-obra.

Conforme descrito no capítulo anterior, o estudo aqui desenvolvido privilegia os ramos material de transporte e mecânico, o que se justifica pelo expressivo volume de emprego destes no município em questão. Dessa forma, o universo de pesquisa limitou-se aos trabalhadores desligados em 1997 que exerceram atividade laboral, no mínimo durante 10 anos, nesses dois ramos.

A localização desses trabalhadores para a realização das entrevistas foi viabilizada através dos requerimentos para o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego do MTE,

⁶³ Salienta-se que, segundo Lima (2001), a indústria de transformação do RS apresentou, no período de 1993-97, crescimento positivo, apesar de ténue, o que não foi, conforme o autor, verificado em 1998, quando ocorreu uma queda na taxa de sua produção física. Essa queda é explicada pelo autor como “Pressionada no mercado interno por uma série de fatores, como o acirramento da competição, o encolhimento da demanda, originário da estagnação salarial e do emprego, e por elevadas taxas de juros, a indústria nacional defrontava-se, por outro lado, com enormes restrições no *front* externo, dada a acentuada sobrevalorização cambial. A crise asiática, no segundo semestre de 1997, e da Rússia, em agosto do ano seguinte, foram o combustível que faltava para que os dados de produção física do IBGE acusassem uma retração de 2% do parque manufatureiro brasileiro em 1998” (Lima, 2001, p. 111).

entregues no posto de atendimento localizado no Município de Caxias do Sul. Esses requerimentos contêm informações sobre os trabalhadores (nome, endereço residencial, data de nascimento, sexo, escolaridade e ocupação profissional), sobre a empresa empregadora (nome do estabelecimento e código da atividade econômica⁶⁴) e sobre o vínculo de trabalho estabelecido (data de admissão e demissão, três últimos salários e jornada de trabalho).

Em razão das exigências para o acesso ao benefício de seguro-desemprego, o universo de pesquisa já estava previamente limitado aos trabalhadores que foram dispensados sem justa causa; desempregados no ato de entrega do requerimento no posto de atendimento do seguro-desemprego; e que trabalharam para pessoa jurídica ou física equiparada à jurídica, um ou mais empregadores, com vínculo empregatício de pelo menos seis meses consecutivos imediatamente anteriores à data de demissão.

Quanto à dispensa sem justa causa, cabe esclarecer que, na prática, em algumas situações, a demissão é realizada a partir da solicitação do próprio trabalhador, que, para poder usufruir dos direitos destinados aos demitidos, solicita a demissão ao invés da rescisão contratual voluntária. Por essa razão, utilizou-se o termo desligados ao invés de demitidos, para caracterizar os trabalhadores cujas trajetórias compuseram a base empírica da pesquisa, visto que, entre eles, se encontravam os que solicitaram a rescisão contratual.

A demissão por iniciativa do trabalhador pode implicar uma condição diferenciada daquela em que ele é demitido por iniciativa da empresa. No entanto, a possibilidade de prévio conhecimento do tipo de demissão – por iniciativa da empresa ou do trabalhador – estava vedada, tendo em vista que o seguro-desemprego é direcionado aos trabalhadores dispensados sem justa causa; portanto, esse tipo de demissão consiste em uma prática ilegal, não expressa formalmente nem mesmo pelos trabalhadores.⁶⁵

A inclusão desses trabalhadores na reconstituição das trajetórias profissionais pós-desligamento ocorreu em função de se terem verificado eventos semelhantes nessas trajetórias, tanto entre aqueles cuja demissão ocorreu por iniciativa própria, como entre aqueles cuja demissão aconteceu por conta da empresa. Esses eventos podem ser exemplificados com o retorno às empresas das quais foram desligados em 1997, com a

⁶⁴ Conforme a CNAE, também utilizada na RAIS para a classificação dos setores e ramos de atividade econômica.

⁶⁵ Dos 20 entrevistados, oito referiram ter solicitado a demissão. Em algumas das entrevistas realizadas com esses trabalhadores que tinham solicitado a demissão, percebeu-se a preocupação do entrevistado em não explicitar tal fato. Essa preocupação manifestou-se por meio do pedido de que o modo como tinha ocorrido seu desligamento da empresa não fosse identificado a fim de não comprometê-lo. Frente a isso, teve-se o cuidado de não utilizar perguntas diretas sobre o tipo de demissão (por iniciativa da empresa ou do funcionário), bem como de evitar iniciar os contatos e as entrevistas com perguntas que pudessem remeter diretamente ao tipo de demissão.

inserção em atividades informais, por conta-própria e com o desemprego aberto. Desse modo, considerou-se que este procedimento poderia enriquecer a análise ao incluir situações diferenciadas.

Tendo definido os critérios para a delimitação do universo de pesquisa, inicialmente organizaram-se os requerimentos relativos ao benefício de seguro-desemprego, selecionando aqueles que correspondiam aos referidos critérios. Para tal organização e seleção, foram consideradas as informações constantes nos requerimentos: atividade econômica da empresa conforme o CNAE, datas de admissão e de desligamento do trabalhador e escolaridade. Concluída essa etapa de organização dos requerimentos de seguro-desemprego – informações apresentadas no Anexo G –, obteve-se um número de 50 trabalhadores desligados dos ramos mecânico e material de transporte em 1997, nos quais haviam trabalhado no mínimo durante 10 anos e que tinham ingressado, através de solicitação, no Programa de Seguro-Desemprego.⁶⁶

Quanto aos requerimentos do ano de 1997, havia 652 requerimentos de seguro-desemprego relativos ao ramo mecânico e 643 ao material de transporte. Tais requerimentos dividiam-se, conforme o tempo de serviço dos trabalhadores, da seguinte forma: (a) menos de um ano – 145 (mecânico), 129 (material de transporte); (b) de um a dois anos e 11 meses – 346 (mecânico), 280 (material de transporte); (c) de três a cinco anos e 11 meses – 72 (mecânico), 115 (material de transporte); (d) de cinco a nove anos e 11 meses – 72 (mecânico), 86 (material de transporte); (e) de 10 ou mais anos – 17 (mecânico), 33 (material de transporte).

Observa-se, nesse dado, que quanto maior o tempo de serviço menor o volume de trabalhadores desligados. Isso, por sua vez, remete à questão da rotatividade dos trabalhadores, que pode estar se fazendo presente no Município de Caxias do Sul. Esse fenômeno é destacado na literatura da área e, segundo Cardoso (2000a), esteve presente, embora em níveis menores, nas trajetórias reconstituídas por esse autor. No caso deste estudo, ao se selecionarem trabalhadores com no mínimo 10 anos de indústria, aqueles mais afetados pela rotatividade deixaram de ser incluídos.

A etapa seguinte centrou-se em contatos com os trabalhadores, que envolveu a atualização de telefones e endereços feita através da lista telefônica. Dessa forma, foi

⁶⁶ Destaca-se que, com a realização dessa etapa de organização do meio de acesso aos trabalhadores, se constatou a existência, junto ao posto de atendimento do seguro-desemprego localizado em Caxias do Sul, de requerimentos referentes aos anos de 1997, 1998, 1999 e 2000. No Anexo G, apresenta-se o perfil do universo de pesquisa conforme o sexo, a idade e a escolaridade dos trabalhadores.

localizado o próprio trabalhador selecionado. Quando não foi possível encontrá-lo, recorreu-se a familiares que pudessem auxiliar na localização do mesmo. Aos trabalhadores selecionados solicitou-se permissão para a realização das entrevistas (Anexo A), as quais foram realizadas nas residências dos mesmos.

Entrevistaram-se 20 trabalhadores, 10 do ramo material de transporte e 10 do mecânico, compreendendo ser este número satisfatório num universo de 50 (Anexo G). Em relação à escolaridade desses trabalhadores no momento do desligamento da indústria (1997), os entrevistados subdividiram-se do seguinte modo: (a) material de transporte, dois com ensino fundamental incompleto, quatro com ensino fundamental completo e quatro com ensino médio completo; (b) mecânico, seis com ensino fundamental incompleto e quatro com ensino médio completo.

Na fase de seleção dos trabalhadores, deparou-se com a dificuldade de abranger os três níveis de escolaridade previamente definidos para compor este estudo. Ou seja, buscava-se incluir trabalhadores com ensino fundamental incompleto (1º grau incompleto); com ensino fundamental completo (1º grau completo ou 2º grau incompleto); com ensino médio completo (2º grau completo ou 3º grau incompleto)⁶⁷; porém, frente às dissonâncias encontradas nas informações contidas nos requerimentos de seguro-desemprego e aquelas fornecidas pelos entrevistados, não foi possível entrevistar nenhum trabalhador do ramo mecânico com ensino fundamental completo. Ao final do trabalho de pesquisa, defrontou-se com a inexistência de trabalhadores portadores desse grau de escolaridade nesse ramo. Salienta-se que essa inexistência se refere somente ao universo de 50 trabalhadores desligados em 1997 dos ramos mecânico e material de transporte de Caxias do Sul.

Cabe informar que os requerimentos consistem num registro administrativo preenchido pelas empresas. Em sete entrevistas realizadas, a escolaridade do trabalhador, constante nos requerimentos não condizia com a informação prestada pelo mesmo, ou seja, no requerimento havia o registro de um determinado grau de escolaridade, no entanto, segundo o trabalhador, ao sair da indústria ele possuía escolaridade diversa daquela constante no registro. Para o presente estudo, considerou-se a informação declarada pelo trabalhador. Portanto, houve alterações na constituição do universo de pesquisa (Anexo G).

Além dos problemas relativos à escolaridade, apareceu um outro dado, não previsto, sobre a aposentadoria dos trabalhadores, o que não apenas alterava a condição do trabalhador, como também, em alguns casos, resultava na inexistência de eventos que correspondessem ao

⁶⁷ Cabe destacar que não foram escolhidos trabalhadores com escolaridade igual ou acima do superior completo, em função de, no universo de pesquisa, haver apenas um trabalhador com esse nível de escolaridade (Anexo G).

exercício de atividade, ou seja, inexistência de trajetória pós-desligamento, tal como definida neste estudo. Nesses casos, foram entrevistados somente aqueles trabalhadores aposentados que, no período posterior ao desligamento, tiveram eventos de exercício de atividade.

Vale salientar que tal procedimento foi utilizado tendo em vista que vários dos trabalhadores, contatados para a realização de entrevistas, tinham requerido suas aposentadorias, limitando, por sua vez, as possibilidades de substituições por outros trabalhadores que pertencessem ao universo desta pesquisa (Anexo G). No entanto, o procedimento adotado não intervém no diferencial destes trabalhadores face aos demais, ou seja, a aposentadoria lhes garante ganhos financeiros, o que não ocorre com os demais. Tais rendimentos podem viabilizar, ao trabalhador aposentado, o não exercício de atividade, o que não ocorre com os trabalhadores que tem nos rendimentos oriundos do trabalho sua base de sustentação financeira.

Dos 20 trabalhadores entrevistados, cujas trajetórias pós-desligamento compõem os dados empíricos deste estudo, dois, desligados do ramo material de transporte, aposentaram-se no momento do desligamento da indústria (1997); outros dois, desligados do ramo mecânico, obtiveram suas aposentadorias no decorrer de sua trajetória pós-desligamento.

Acredita-se que a inclusão desses trabalhadores aposentados – bem como dos trabalhadores demitidos por iniciativa própria pode enriquecer a análise da relação entre trajetórias e atributos profissionais. Isso se deve ao fato de que esses trabalhadores, em suas trajetórias pós-desligamento, exerceram atividades laborais como os demais, como, por exemplo, atividades por conta própria e retorno às indústrias.

4.2 TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS PÓS-DESLIGAMENTO E ATRIBUTOS PROFISSIONAIS: ESTABELECENDO RELAÇÕES

Perseguindo os objetivos desta dissertação, nesta seção apresentam-se a reconstituição das trajetórias profissionais pós-desligamento e a identificação dos atributos profissionais do conjunto de trabalhadores desligados em 1997 dos ramos material de transporte e mecânico da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul.

Através dessa reconstituição, é possível visualizar a reinserção profissional desses trabalhadores no mercado de trabalho e, desse modo, a ocorrência de transferência ou de

permanência ocupacional e/ou setorial. Paralelamente, pode-se identificar o aproveitamento, ou não, dos conhecimentos e das habilidades adquiridos e acumulados ao longo da trajetória profissional desses trabalhadores no período posterior ao desligamento, bem como a preservação, ou não, dos vínculos empregatícios que esses operários estabeleceram na indústria.

Além disso, o estabelecimento de relações entre trajetórias pós-desligamento e atributos profissionais contribui, mesmo que de forma aproximativa – dado o caráter exploratório deste estudo e das trajetórias circunscritas a um número restrito de trabalhadores –, para a análise sobre a reinserção profissional do conjunto de trabalhadores selecionados para este estudo no mercado de trabalho.

4.2.1 Reconstituindo trajetórias profissionais pós-desligamento

A reconstituição das trajetórias profissionais pós-desligamento do conjunto de trabalhadores entrevistados revelou o seu retorno à indústria de transformação. Apenas dois deles apresentaram trajetórias caracterizadas pela transferência setorial (Quadro 1)⁶⁸.

Quadro 1

Trajetoárias profissionais pós-desligamento e atributos profissionais dos trabalhadores com transferência setorial

INDÚSTRIA (1997)				EVENTOS DA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL PÓS-DESLIGAMENTO			
Escolaridade	Ocupação Profissional	Ramo	Porte	Evento	Posição na Ocupação	Setor	Ocupação Profissional
EFI	Operadora de célula de montagem	M	GP	E2	CPF, SCTA	S	Coleta lixo reciclável, limpeza de jardins, Auxiliar de bordados
EFC	Mecânico Manutenção (1)	M	GP	E2	SCTA	S	Jardineiro, churrasqueiro

FONTE: Dados obtidos através das entrevistas e do requerimento de acesso ao benefício seguro-desemprego.

NOTA: As siglas foram explicitadas na seção anterior, referente à definição de trajetórias e atributos profissionais.

(1) Esse trabalhador aposentou-se imediatamente após o desligamento da indústria, em 1997.

⁶⁸ Destaca-se que as informações que constam nos quadros um, dois e três, colocados nesta seção, foram resumidas, porém nos Anexos F e H, se apresentam informações mais completas sobre os atributos profissionais identificados nos trabalhadores entrevistados e sobre suas trajetórias profissionais pós-desligamento.

Ao se analisarem as demais trajetórias caracterizadas pelo retorno ao setor de atividade produtiva, observaram-se diferenças entre elas. As informações contidas no Quadro 2 indicam que, dos 20 entrevistados, oito permaneceram exercendo atividades no âmbito da indústria de transformação em suas trajetórias profissionais pós-desligamento.

Quadro 2

Trajетórias profissionais pós-desligamento e atributos profissionais dos trabalhadores que permaneceram na indústria de transformação

INDÚSTRIA (1997)				EVENTOS DA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL PÓS-DESLIGAMENTO			
Escolaridade	Ocupação Profissional	Ramo	Porte	Evento	Posição na Ocupação	Setor	Ocupação Profissional
EFI	Polidor	M	MP	E2	CTA	M	Polidor
EFC	Mecânico	M	MP	E1 E2	- CTA	- M	- Mecânico de manutenção
EFI	Ajustador ferramenteiro (1)	M	GP	E2 E1 E2 E1	SCTA - SCTA -	M - M -	Matrizeiro, Acabamento peçaS, Auxiliar geral - Matrizeiro -
EMC	Encarregada do depart. pessoal	M	MP	E2	CPF	M	Administradora
EFI	Torneiro mecânico	M	MP	E2	CPF, CTA	M	Torneiro mecânico
EMC	Inspetor de qualidade	MT	GP	E2	SCTA, CTA	MT	Inspetor de qualidade
EMC	Matrizeiro	M	GP	E1 E2	- CTA	- M	- Matrizeiro
EFI	Montador hidráulico	M	MP	E1 E2	- CTA	- M	- Brunidor

FONTE: Dados obtidos através das entrevistas e do requerimento de acesso ao benefício seguro-desemprego.

NOTA: As siglas foram explicitadas na seção anterior, referente à definição de trajetórias e atributos profissionais.

(1) Esse trabalhador aposentou-se no decorrer de sua trajetória pós-desligamento.

Após o desligamento, esses trabalhadores retornaram à indústria em breve período de tempo – no máximo seis meses –, bem como permaneceram, ao longo do período investigado (1997-01), exercendo suas atividades laborais nesse setor de atividade.

Já as trajetórias pós-desligamento, reconstituídas no Quadro 3, se caracterizaram pela passagem de 10 dos trabalhadores entrevistados por outros setores de atividade econômica (construção civil, serviços e comércio) antes do retorno à indústria.

Quadro 3

Trajетórias profissionais pós-desligamento e atributos profissionais dos trabalhadores que passaram por setores econômicos diversos à indústria de transformação

INDÚSTRIA (1997)				EVENTOS DA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL PÓS-DESLIGAMENTO			
Escolaridade	Ocupação Profissional	Ramo	Porte	Evento	Posição na Ocupação	Setor	Ocupação Profissional
EFI	Líder operacional	MT	GP	E2	CPI, CTA	C, MT	Vendedor ambulante, Líder operacional
EFI	Líder operacional	MT	GP	E2	CPI, CPF, CTA	C, Q	Auxiliar de vendas, Representante comercial, Auxiliar de processo de pintura
EFC	Montador acabamento (1)	MT	GP	E2 E1 E2 E1	CPI - CTA -	S - MT -	Garagem de carros - Montador acabamento -
EFC	Cronometrista	MT	GP	E2	PCI, CTA	S, MT	Ensino informática, Recreação infantil, Auxiliar de engenharia
EFI	Operador de guilhotina	M	MP	E2 E1	SCTA, CTA -	CC, MT -	Auxiliar de pedreiro, Operador de guilhotina -
EMC	Líder operacional	M	MP	E2	CTA, SCTA	M, CC, MT, CC, B, MT	Líder operacional, Auxiliar de pedreiro, Preparador de prensas, Preparador de máquinas, Soldador-montador
EMC	Auxiliar de escritório (2)	M	GP	E1 E2	- SCTA, CPI	- T, C	- Coordenadora de equipe, Vendedora
EFI	Programador Exportação	MT	GP	E2	CPI, CTA, SCTA	C, MT	Comerciante, Programador/controle produção, Implantação de Kanban, Programador de produção, Compras, métodos e processos, Programador/controle produção
EMC	Coordenador de consórcio	MT	GP	E2	CPF, CTA	MT, S	Implantação de consórcio, Vendedor de seguros, Gerente comercial
EMC	Operadora de célula de montagem	M	GP	E1 E2 E1 E2	- CTA - CTA	- C - M	- Vendedora - Montadora de peças

FONTE: Dados obtidos através das entrevistas e do requerimento de acesso ao benefício seguro-desemprego.

NOTA: As siglas foram explicitadas na seção anterior, referente à definição de trajetórias e atributos profissionais.

(1) Esse trabalhador aposentou-se imediatamente após o desligamento da indústria, em 1997. (2) Essa trabalhadora aposentou-se no decorrer de sua trajetória pós-desligamento.

As informações registradas nos Quadros 2 e 3 mostram o retorno dos trabalhadores aos ramos industriais, o que não ocorreu somente com quatro dos trabalhadores entrevistados. Também se verifica, em várias das trajetórias posteriores ao desligamento, o retorno a ocupações profissionais já exercidas em algum momento anterior ao desligamento, seja na indústria, seja em outro setor econômico, o que remete ao aproveitamento de conhecimentos e

habilidades profissionais, aqui definidos como atributos profissionais, adquiridos e acumulados ao longo da trajetória de trabalho do entrevistado. Esse retorno a ocupações profissionais já exercidas em algum momento não ocorreu somente entre aqueles entrevistados que permaneceram, no pós-desligamento, na indústria de transformação e nos ramos de atividade dos quais foram desligados em 1997. Essa mesma constatação foi observada entre aqueles trabalhadores que tiveram, no período posterior ao desligamento, transferência setorial ou, ainda, deslocamento para ramo da indústria diverso daquele em que trabalhavam no período anterior ao desligamento. Ilustrando essas situações, encontram-se as trajetórias do mecânico de manutenção, da cronometrista, do operador de guilhotina, do ajustador ferramenteiro e do coordenador de consórcio.

O mecânico de manutenção, cuja trajetória pós-desligamento se caracteriza pela transferência setorial, antes de ingressar na indústria, onde trabalhou no ramo material de transporte durante 12 anos, exerceu atividades na agricultura e, posteriormente, trabalhou durante seis anos em churrascarias. Em seu pós-desligamento, aposentou-se, ainda em 1997. Mesmo aposentado, passou a trabalhar como jardineiro e, paralelamente, atua de forma eventual, em finais de semana, como churrasqueiro, ocupação que já havia sido por ele desempenhada.

De modo semelhante, a cronometrista, ao sair da indústria de material de transporte, reinscriu-se no mercado de trabalho exercendo atividades de ensino de informática e recreação infantil. Em sua trajetória anterior à indústria, ela já havia atuado como recreacionista infantil.

O operador de guilhotina, em seu pós-desligamento, transferiu-se do ramo mecânico para o de material de transporte. Essa transferência não significou mudança de ocupação profissional, pois o trabalhador permaneceu exercendo a ocupação de operador de guilhotina também presente no ramo material de transporte.

O ajustador ferramenteiro, após seu desligamento, inseriu-se em ocupações profissionais cujas operações e tarefas atribuídas já haviam sido desempenhadas ao longo de sua trajetória profissional na indústria mecânica, da qual foi desligado em 1997. Esse trabalhador permaneceu nessa indústria durante 11 anos e oito meses, exercendo, ali, as seguintes ocupações: auxiliar geral, matrizeiro e ajustador ferramenteiro. Ao sair dessa empresa, ele reingressou no mercado de trabalho, trabalhando como matrizeiro, auxiliar geral e no acabamento de peças. Ou seja, no pós-desligamento, o trabalhador retornou a ocupações já exercidas anteriormente.

O coordenador de consórcio, quando trabalhava na indústria de material de transporte, coordenava o setor responsável pelo consórcio de produtos rodoviários fabricados pela empresa. Em sua trajetória pós-desligamento, ele se inseriu em outra indústria do mesmo ramo, onde assessorou a implantação do consórcio de produtos rodoviários. Finalizado esse trabalho passou ao setor serviços como vendedor de seguros para veículos rodoviários. Posteriormente, retornou ao ramo material de transporte como gerente comercial.

Mais do que o retorno às antigas ocupações profissionais, a análise revela a inserção do trabalhador, no pós-desligamento, em ocupações cujos conhecimentos e habilidades necessários se aproximam daqueles requeridos pelas ocupações profissionais exercidas no período anterior ao desligamento. Tal proximidade, no caso deste último trabalhador, se fez presente em seu trabalho como coordenador de consórcio, na implantação do consórcio e na venda de seguros para veículos rodoviários; alguns dos conhecimentos e das habilidades necessários para a realização das atividades se aproximavam. Segundo o trabalhador, a necessidade de conhecer o mercado de veículos rodoviários esteve presente em todas essas atividades.

De modo semelhante, encontra-se a trajetória do líder operacional. Este apresentou, no período posterior ao desligamento, transferência tanto de ramo industrial, passando do material de transporte para o químico, quanto de ocupação profissional, passando a exercer a ocupação de auxiliar de processo de pintura. Quando trabalhava na indústria de material de transporte, como mostram os dados do Anexo F, esse trabalhador exerceu as seguintes ocupações: auxiliar de pintura, pintor e líder operacional do setor de pintura. No período posterior ao desligamento, passou por setores econômicos diversos à indústria, trabalhou como representante comercial de tintas automotivas antes de retornar à indústria de transformação. Esse retorno ocorreu através de sua inserção no ramo químico, estabelecendo vínculo de trabalho com uma empresa que fornece tintas automotivas para aquela em que se encontrava empregado e da qual fora desligado em 1997. Assim, seu último vínculo de trabalho, como auxiliar de processo de pintura, estabelecido com a indústria química concretizou-se no espaço físico da empresa em que trabalhou até 1997. Ali é responsável pelo controle de qualidade das tintas fornecidas.

O retorno desse trabalhador à indústria em que trabalhava até 1997, onde permaneceu durante 11 anos e seis meses, pode remeter à utilização de conhecimentos acerca do processo de trabalho dessa empresa. No entanto, sua trajetória pós-desligamento demonstra, principalmente, que alguns dos conhecimentos referentes ao trabalho de pintura foram aproveitados no período posterior ao desligamento. Conforme o trabalhador, conhecimentos

sobre tinta automotiva se faziam necessários tanto no trabalho como pintor quanto no de representante comercial de tintas automotivas como, ainda, no de auxiliar de processo de pintura, o que não significa que esses conhecimentos não tenham sido ampliados ao longo de sua trajetória pós-desligamento.

A utilização, no período pós-desligamento, de alguns conhecimentos e habilidades adquiridos e acumulados no período anterior ao desligamento da indústria, também foi verificada em trajetórias nas quais houve a transferência ocupacional e setorial. Ilustrando tal situação encontra-se o caso da operadora de célula de montagem. Ao sair da indústria, essa trabalhadora reinseriu-se no mercado de trabalho executando coleta, seleção e revenda de lixo reciclável. Paralelamente, ela trabalha, de forma eventual, na limpeza de jardins e como auxiliar na confecção de bordados em artigos de cama, mesa e banho. Em relação ao trabalho com o lixo reciclável a trabalhadora declara,

Eu sei que tenho que usar as luvas porque eu fiz uns três cursos de Cipa lá na [Empresa R] sobre segurança e saúde. Sei que quando vai quebrar o vidro tem que usar o óculos e eu tenho esse equipamento. Não fiz curso para trabalhar com o lixo, mas tenho o meu conhecimento que eu recebi lá na firma, sobre qualidade, sobre reciclagem, sobre o que é bom e o que é ruim, sobre o que deve ser rejeitado. (Operadora de célula de montagem, 2001)

Seu trabalho na coleta, na seleção e na revenda de lixo reciclável distancia-se daquele realizado na indústria mecânica, onde trabalhou como operadora de célula de montagem, porém alguns dos conhecimentos adquiridos nessa indústria, no caso daqueles relativos à segurança no trabalho e à separação de material, são utilizados em sua trajetória pós-desligamento. De modo semelhante, a cronometrista aproveita seus conhecimentos e habilidades referentes ao uso do computador, obtidos por meio do trabalho na indústria de material de transporte, ao ministrar, em sua trajetória pós-desligamento, curso de informática em sua residência.

Além do retorno ao setor econômico, aos ramos de atividade e a ocupações profissionais exercidas em algum momento da trajetória anterior ao desligamento, bem como da utilização, no período pós-desligamento, de atributos profissionais adquiridos e acumulados anteriormente, observou-se, em várias das trajetórias reconstituídas, a presença de vínculos informais de trabalho e do trabalho informal. Isso, segundo as informações apresentadas nos Quadros 1, 2 e 3, foi identificado em eventos relativos às trajetórias pós-desligamento nos quais a posição na ocupação consistia em SCTA (atividade laboral remunerada, para empregador, sem registro em carteira de trabalho, com ou sem obrigação de cumprimento de jornada de trabalho) e CPI (atividade laboral informal, sem o pagamento de

impostos, em empreendimento próprio, com ou sem sócio, sem empregados remunerados, mas podendo contar com o auxílio de trabalhador não remunerado).

Identificou-se a presença da informalidade tanto naquelas trajetórias pós-desligamento caracterizadas pela permanência no setor de atividade produtiva, como nas em que o retorno foi intermediado pela passagem por outros setores. A trajetória descrita abaixo ilustra essa passagem pela informalidade:

Depois que eu saí da [Empresa A], resolvi trabalhar por conta, botei um comércio, fiquei com o comércio de março de 97 até setembro de 97, nem registrei em meu nome esse comércio. Depois disto, eu entrei na [Empresa S], que é indústria metalúrgica. Entrei em 1º de setembro de 97 e fiquei até agosto de 98. Eles assinaram minha carteira, mas acabei tendo de baixar meu salário pela metade se não eu não ia arrumar emprego. Depois, em janeiro de 99, fui trabalhar na [Empresa G], também indústria, fiquei até abril de 99. No intervalo entre a saída da [Empresa S] e a entrada na [Empresa G], eu fiz uns biscates, trabalhei meio por conta, como autônomo, informal, fazia mais a parte de organização, implantei o Kanban numa firma que é terceirizada da [Empresa A]. Depois, eu saí da [Empresa G] e retornei para a [Empresa S], isto em abril de 99, fiquei lá até 31 de março de 2000. Em abril de 2000, eu retornei para a [Empresa A] (Programador de Exportação, 2001).

Esse trabalhador, ao sair da indústria em 1997, retornou ao mercado de trabalho, reinscrindo-se no comércio, instalando um estabelecimento próprio e exercendo atividade de tipo informal, ou seja, sem o pagamento dos devidos impostos e sem contribuição ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Ao longo de sua trajetória profissional pós-desligamento, ele retornou à indústria de transformação, onde estabeleceu não apenas vínculos formais de trabalho como também informais.

A reconstituição das trajetórias pós-desligamento não permite concluir que o trabalho informal estivesse presente em todas elas, pois alguns trabalhadores não passaram pela informalidade. Porém outros permaneceram trabalhando no âmbito da informalidade, seja pelo emprego sem carteira de trabalho assinada, seja pelo trabalho por conta própria informal. Também houve situações em que a passagem pela informalidade ocorreu de forma transitória, ou seja, a trajetória pós-desligamento abarcou eventos de exercício de atividade caracterizados pelo trabalho informal seguidos por aqueles caracterizados pelo trabalho formal. Na seção seguinte, aborda-se, de forma sucinta, o deslocamento dos trabalhadores para a informalidade, para empresas de menor porte e para o trabalho por conta própria, destacando algumas repercussões desse deslocamento relativas ao salário, aos direitos trabalhistas e às condições de trabalho.

4.2.1.1 Enfocando o deslocamento de trabalhadores: o trabalho em empresas de menor porte, sem carteira de trabalho assinada e por conta própria

Os estudos sobre trajetórias profissionais, abordados no capítulo 2 desta dissertação, destacam a presença de vínculos informais de trabalho nas trajetórias pós-desligamento, com deslocamento de trabalhadores para empresas subcontratadas. Nessa perspectiva, Tittoni (1999), dentre outros, detectou a passagem de trabalhadores para empresas de menor porte, a qual implicou perdas salariais e de direitos trabalhistas. Paralelamente, a literatura tem apontado a difusão de formas de trabalho como o trabalho por conta própria, que também inclui a informalidade.

No caso de Caxias do Sul, Herédia e Peruzzo (1998) sublinham que as subcontratações são procedimentos largamente utilizados. Em algumas situações, o deslocamento do trabalhador de uma empresa para o trabalho por conta própria – que aparece sob a forma de firmas de “fundo de quintal” – vem acompanhado de escassos recursos técnicos e financeiros, vínculos informais de trabalho, salários menores e condições de trabalho precárias.

Dentre os entrevistados, a trajetória pós-desligamento do ajustador ferramenteiro, descrita a seguir, revela essa realidade. Esse trabalhador, após o desligamento da indústria mecânica, em 1997, permaneceu trabalhando na indústria de transformação e no ramo mecânico. Porém todos os eventos de exercício de atividade que constituem sua trajetória posterior ao desligamento caracterizaram-se pelo estabelecimento de vínculos informais de trabalho.

Depois que eu saí da [Empresa V] fui trabalhar na [Empresa B], uma firma de um amigo meu, que trabalhou comigo. Fui lá e falei com ele. Ele me disse: ‘Vem aqui que tem um serviço pra ti.’ Entrei em 1997, logo que eu saí da [Empresa V], trabalhei uns cinco ou seis meses; como era uma firma pequena, era um bico, foi tudo sem carteira assinada. Lá eu fazia a mesma coisa que eu fazia na [Empresa V]. Eles eram dois sócios e não se entenderam mais. Então eles se dividiram. O meu colega ainda tem uma empresa, trabalha no porão da casa dele com uma maquininha, mas ele não tinha mais como me manter. Depois eu fui trabalhar com meu irmão, que fazia polimento, fui auxiliar, fazia acabamento de peças. É uma firma pequeninha, foi só para quebrar o galho, acho que nem tem nome a empresa, é fundo de quintal, não tinha carteira assinada. Isto foi em 98. Fiquei dois ou três meses, mas não era assim um trabalho, de repente tu trabalhava uma semana e ficava duas parada, não tinha horário fixo de trabalho. Ele me pagava por peça feita, o salário variava conforme o volume de serviço que tinha para ser feito. Depois fui trabalhar numa firma de manutenção. Isto foi recente, em 1998, eu fiquei quase um ano. Também não tinha carteira assinada. Eu recebia por serviço realizado, quando estragava uma máquina eu era chamado pra trabalhar. Daí parei porque tinha que viajar muito e eu não gostava de ficar longe de casa. Depois, a última, foi lá na [Empresa C], eu trabalhei até o mês passado, trabalhei um mês, um mês e pouco. Nós éramos uns 50 funcionários. Eles fazem matrizes. A empresa tava precisando de pessoas porque havia muito trabalho. Um amigo meu, que trabalhava comigo na

[Empresa V] veio até aqui em casa e me convidou para trabalhar ali. Mas também não tinha carteira assinada (Ajustador Ferramenteiro, 2001).

Como pode ser depreendido do relato do ajustador ferramenteiro, a informalidade dos vínculos de trabalho, em algumas situações, esteve associada a firmas de pequeno porte, tipo “fundo de quintal”, que prestavam serviços para mais de uma empresa, de médio e grande portes, da indústria de transformação de Caxias do Sul.

Das trajetórias reconstituídas, em duas delas se verificou a inserção do trabalhador, após o desligamento, em empresas de pequeno porte, subcontratadas da indústria em que ele trabalhava em 1997. A trajetória do inspetor de qualidade retrata essa situação. Ao sair da empresa onde trabalhava, engajou-se em uma de menor porte, subcontratada daquela onde houve o desligamento. Após três meses de trabalho nessa empresa, ele retornou àquela em que exercia suas atividades laborais em 1997.

Encontraram-se, também, situações em que a inserção do trabalhador em empresa subcontratada não significou o estabelecimento de vínculo informal de trabalho. Entre essas trajetórias, situam-se a do polidor e a do torneiro mecânico. O primeiro apresentou dois eventos de exercício de atividade, ambos em empresas de pequeno porte, subcontratadas da indústria mecânica da qual fora desligado em 1997, estabelecendo vínculos formais de trabalho. De modo semelhante, o torneiro mecânico saiu de uma empresa do ramo mecânico, que lhe propôs subcontratar seu trabalho: comprou um torno mecânico da própria empresa e foi trabalhar em sua casa, mantendo um estabelecimento por conta própria, com registro de firma e contribuição ao INSS. Posteriormente, retornou à empresa da qual fora desligado em 1997.

Cabe ainda referir que, em algumas trajetórias, se observou a passagem de trabalhadores para empresas de maior ou igual porte. Essa situação ocorreu tanto pela inserção dos trabalhadores em empresas diversas daquelas em que exerciam suas atividades laborais em 1997 como pelo seu retorno a estas.

A informalidade, constatada em algumas trajetórias, expressou-se no trabalho por conta própria, sob a forma de CPI, e no exercício de atividade remunerada para um empregador sem registro em carteira de trabalho, sob a forma de SCTA. Esses eventos ocorreram, principalmente, em setores de atividade econômica diversos da indústria de transformação, ou seja, na construção civil, no comércio e em serviços. Em algumas trajetórias, a passagem pela informalidade representou perda de salários, e, em todas, significou perda de direitos trabalhistas. Tais perdas têm sido amplamente apontadas na literatura. Dentre os autores que discutem essa realidade, apresentados na revisão

bibliográfica, no capítulo 2 desta dissertação, destacam-se Mattoso (1999) e Singer (1998), que sublinham o deslocamento dos trabalhadores para o trabalho assalariado sem registro em carteira de trabalho e por conta própria.

No que diz respeito aos direitos trabalhistas, o deslocamento do trabalhador para o trabalho por conta própria, com a perda de direitos, pode ser identificado, por exemplo, na trajetória do líder operacional: ao sair da indústria, em 1997, comprou, com os recursos financeiros advindos da rescisão do contrato de trabalho, um veículo e foi trabalhar como vendedor de cachorro-quente, “Eu não paguei o INSS naquele tempo que estive fora da empresa; se tivesse pago, poderia estar aposentado agora; me dei mal. Mas tudo bem, recomecei a trabalhar, acho que, este ano, eu me aposento” (Líder Operacional, 2001). Nesse evento de exercício de atividade, observa-se a inexistência de contribuição à Previdência Social, o que resulta no adiamento do direito à aposentadoria.

Em relação às perdas salariais, estas podem ser observadas na trajetória descrita anteriormente do ajustador ferramenteiro. Ao ser interrogado acerca dos rendimentos relativos ao período posterior ao desligamento, respondeu: “Ah, isto aí era mais ou menos, era bico, né. Era bem menos do que eu ganhava na [Empresa V].”. Enquanto perdas referentes aos direitos trabalhistas se vinculam ao trabalho informal, perdas salariais aparecem, igualmente, por meio do deslocamento dos trabalhadores para empresas de menor porte, com vínculos formais de trabalho. Este foi o caso do programador de exportação, cuja trajetória já foi descrita. Em 1997, ele saiu de uma empresa de grande porte, do ramo de material de transporte, e, em seguida (1997), reinscriu-se no mercado de trabalho, estabelecendo vínculo formal de trabalho em um estabelecimento do mesmo ramo industrial, porém de médio porte, tendo seu salário reduzido pela metade.

Os rendimentos não são somente diminuídos, mas também, conforme salientado por Singer (1998) e por Mattoso (1999), em alguns casos, se tornam eventuais, pois estão atrelados à existência de trabalho, como relatou o ajustador mecânico citado em páginas anteriores, que não tinha jornada de trabalho predeterminada – trabalhando quando havia demanda –, nem salário fixo – recebendo por peças trabalhadas. A incerteza de ganhos financeiros associados à existência de trabalho aparece em outras trajetórias pós-desligamento, inclusive no trabalho por conta própria formal, como é o caso do líder operacional, que relatou: “Olha, os ganhos econômicos eram um problema essencial, tinha que trabalhar bem e depressa para ganhar bem. Quando não tinha trabalho, como é que tu ia ganhar, daí ficava zerado. Este que é o problema” (Líder Operacional, 2001). Esse mesmo trabalhador, além de relacionar a obtenção de salários com demanda por trabalho, agrega um

outro elemento que é a qualidade do trabalho desempenhado. No relato que segue a questão da qualidade aparece de forma cristalina:

“Ele deu os motores prá nossa turma. Ele disse: ‘Eu dou as peças. Vocês ganham tanto por cento em cima das peças’. Ele dava os materiais que precisava, por exemplo, a massa que vai nas pontas, escova, pano, luva. A firma fornecia tudo, mas depois ela cobrava de nós, descontava do nosso pagamento. Descontava, porque ela também gastava, tomavam nota, num caderno: um tanto de escova, tanto de pano, tanto de massa, tanto disso, daquilo. Ele achou que nós íamos ganhar mais, fez a proposta, dizendo: ‘Vocês podem até ganhar mais, vocês vão trabalhar por peça, nós vamos pagar um tanto por peça pra vocês’. Então, tinha que cuidar do serviço, ao embalar a peça, colocar a peça na caixa, cuidar se ela não estava machucada, olhar se a peça estava bem feita. Porque se mandasse uma peça mal feita, ao chegar lá, ao lavar a peça, eles iam ver e mandariam tudo de volta, e nós perderíamos o serviço, não se ganharia nada. Se a bandeja for para lá mal feita, nós temos que fazer tudo de novo. Os lotes são todos separados por firma, cada firma tem um número. As peças que estiverem machucadas ou não estiverem bem feitas voltam para a mesma firma e, neste caso, o trabalho que a gente gasta, a luz, a massa, a escova, para fazer tudo de novo, eles não pagam, eles pagam a peça que estiver bem feita” (Polidor, 2001).

Esse trabalhador, em sua trajetória pós-desligamento, foi trabalhar em uma empresa subcontratada daquela em que ocorreu o seu desligamento em 1997. A subcontratação, nesse caso, envolveu os antigos trabalhadores, que foram divididos e receberam da empresa os equipamentos de trabalho. Ao passarem a trabalhar na condição de subcontratados, esses trabalhadores tiveram que arcar com os custos de produção, como as ferramentas necessárias para o exercício do trabalho e os equipamentos de proteção individual. O pagamento dessas ferramentas e desses equipamentos era feito por meio de desconto no valor pago pelas peças trabalhadas. As peças que não apresentassem a qualidade exigida pela empresa não eram pagas. Portanto, os ganhos econômicos desses trabalhadores subcontratados variavam conforme a demanda por trabalho e a qualidade do serviço executado.

A responsabilidade pelos custos de produção foi, do mesmo modo, mencionada pelo torneiro mecânico, que, em 1997, saiu da indústria mecânica onde trabalhava, devido à proposta de subcontratação, feita pela própria empresa. Segundo ele,

[...] ofereceram as máquinas para vender, eu comprei um torno. Eles mesmo financiaram, em troca de serviço, 10 por cento do serviço era prá pagar o torno. Trabalhei por conta própria de 97 até 99, com um torno, aqui em casa. (...) Na época em que tinha serviço, aumentou a renda. Depois veio a crise, e o preço das ferramentas aumentou. Aumentou muito as vídias que a gente comprava, era tudo pelo dólar, e a falta de serviço, não havia mais serviço, quase que parou (Torneiro Mecânico, 2001).

Nessa trajetória, pode-se perceber as dificuldades que o trabalhador enfrenta ao ter que arcar com os custos para manter os equipamentos de trabalho, principalmente pelo fato de os recursos financeiros necessários para essa manutenção provirem de seu trabalho, como argumentou o programador de exportação, que, ao sair da empresa de material de transporte, abriu um negócio por conta própria,

[...] É difícil ter comércio se tu não tens capital de giro, tu não consegues manter porque, hoje, a maioria do pessoal compra muito fiado e não estão preocupados com crédito. As pessoas não pagavam, e, na hora de repor os mantimentos, eu não tinha o recurso [...] E o retorno é muito demorado (Programador de Exportação, 2001).

As dificuldades em manter-se no trabalho por conta própria somam-se à incerteza dos ganhos financeiros, associados, por sua vez, ao maior ou ao menor volume de trabalho, como ficou evidente no relato da trabalhadora que, ao sair da indústria mecânica, em 1997, não conseguiu se reinserir na indústria e foi trabalhar com lixo reciclável.

Quanto mais papel eu juntar, mais eu vou ganhar; mas, às vezes, está fraco, às vezes, o papel baixa de preço. Além disto, esta minha caminhonete, que uso para transportar o papel, gasta muito, é daquelas antigas, a álcool. Tinha que ter uma a óleo prá ficar melhor e se eu conseguisse comprar as máquinas, daí eu poderia pegar muito mais papel e melhorar (Operadora de Célula de Montagem, 2001).

O fato de os rendimentos estarem vinculados ao volume de trabalho executado resulta, em algumas situações, conforme salientado por Singer (1998), na intensificação do ritmo de trabalho e no aumento da jornada de trabalho, intercalado por períodos de ritmo menos intenso e menores jornadas, como explicita o torneiro mecânico,

Não era aquele horário fixo, mas era direto, amanhecia o dia e, às vezes, passava até a noite. Não era sempre. Dependendo da pressa que eles tinham, de quanto serviço que tinha. Tinha momentos de muito trabalho e, às vezes, momentos de muito pouco. É que quando pegava de outras firmas, daí acumulava, e aí, depois, não tinha mais nada (Torneiro Mecânico, 2001).

Além das perdas salariais e da intensificação do ritmo de trabalho, identificou-se nas trajetórias profissionais pós-desligamento reconstituídas a ausência ou a perda de alguns benefícios sociais – auxílio ao estudo, possibilidades de participar em cursos – presentes, principalmente, em empresas de grande porte. Também foram referidos aspectos sobre os equipamentos e a segurança do trabalho, sublinhados por Hirata (1995) ao abordar o deslocamento de trabalhadores para empresas subcontratadas. No que diz respeito aos equipamentos, a transferência do trabalhador para empresa de menor porte, com recursos técnicos e financeiros reduzidos, por vezes, resulta no trabalho com equipamentos antigos, em condições precárias, como relata o ajustador ferramenteiro ao ser indagado acerca dos equipamentos de trabalho:

Era uma firma que não tinha muito poder. Como é que eu vou te dizer, não seria de primeira as coisas, seriam coisas mais secundárias, mais inferior, porque a firma não tinha condições de pagar dinheiro e comprar tudo novo, então eles tinham que ir se ajeitando (Ajustador Ferramenteiro, 2001).

No que refere-se à segurança no trabalho, na indústria, os trabalhadores contavam, mesmo que aquém do necessário, com equipamentos de proteção individual, entre outros mecanismos de segurança no trabalho. Ao se inserirem no trabalho por conta própria ou em

empresas de pequeno porte, em algumas situações, houve a redução da segurança no trabalho, como revela um trabalhador que, em sua trajetória pós-desligamento, foi trabalhar por conta própria, vendendo cachorro-quente:

Trabalhar sozinho de noite é muito perigoso. Tem que ter muita atenção, porque a noite, às vezes, as pessoas estão bem e, de repente, chega um bêbado, maconheiro, aquelas coisas, e daí tu tens que ter muita cancha para lidar com o pessoal, senão tu podes te dar mal. Tu tinhas que saber onde ir, pois é muito perigoso (Líder Operacional, 2001).

A inserção no trabalho por conta própria ou sem carteira de trabalho assinada foi justificada, em alguns casos, pela falta de outra perspectiva. O operador de guilhotina atribuiu ao desemprego sua inserção, trabalhando como auxiliar de pedreiro, na construção civil. Em outros casos, os trabalhadores citaram a não-obrigatoriedade de horário fixo, a possibilidade de aumentar os rendimentos, a vontade de ter seu negócio próprio e de fazer algo diferente como justificativas para instalar seus empreendimento por conta própria. A esse respeito, assim se manifestou o torneiro mecânico: “Eu peguei a terceirização para procurar aumentar a renda e tentar um negócio novo. Não ter horário, apesar que tinha que trabalhar mais” (Torneiro Mecânico, 2001).

Em algumas situações, é possível identificar expectativas quanto ao trabalho por conta própria, como a possibilidade de estabelecer condições de trabalho diferentes daquelas da indústria, na qual se fazem presentes longas jornadas de trabalho, por meio das horas-extras.

Quanto à hora-extra, declara o ajustador ferramenteiro: “Tinha que ir no final de semana direto. Quando tinha serviço, eu trabalhava sábado e domingo a fio e de noite, depois da hora. Não que eles forçassem a gente fazer hora extra, mas, como havia a necessidade e, também, eu precisava” (Ajustador Ferramenteiro, 2001). Em alguns casos, a hora-extra é percebida pelo trabalhador como uma alternativa de aumentar seus ganhos financeiros. Além disso, o recurso de não realizar o trabalho extra pode trazer problemas para o trabalhador. A associação recusa em fazer horas-extras e medo de perder o emprego pode ser percebida nas falas dos trabalhadores: “Podia se negar, só que ficava meio ruim para o funcionário” (Mecânico, 2001); “Até se podia não fazer a hora-extra, mas a pessoa ficava marcada” (Montador de Acabamento, 2001). Ainda em relação à hora-extra, agrega-se um outro elemento relacionado com a responsabilidade relativa à ocupação desempenhada, como é o caso da encarregada do departamento de pessoal de uma indústria mecânica, que declarou:

Eu sempre trabalhei além do meu horário, mas sem remuneração. Na época de folha de pagamento, eu ficava até duas, três, no máximo três horas, que eu ficava trabalhando. Eu mesma tomava a iniciativa de ficar trabalhando para colocar em dia o trabalho. Caso eu não ficasse, eu acabaria me prejudicando, pois não podia atrasar a folha de pagamento, os impostos (Encarregada do Departamento de Pessoal, 2001).

Em relação ao trabalho na indústria, além das horas-extras, que supõem ampliação da jornada de trabalho, os trabalhadores referiram a intensificação do ritmo de trabalho e o rígido controle vinculados, geralmente, ao trabalho no chão-de-fábrica. Assim expressa a operadora de célula de montagem:

[...] tem que fazer a produção, se tu não produzir, eles te mandam embora mesmo. Produção é o que eles mais querem, se tu não produzires, não presta. [...] Eles tinham um histórico, como se tu estivesse no colégio [...] A gente fazia uma ficha de produção com nome, matrícula e a quantidade de peças feitas naquele dia. Tinha que marcar tudo, e a cada mês saía uma nota [...] Durante muito tempo, eu fiquei na mesma função [...] quando eles te botavam numa função e gostavam de ti na função, eles queriam te ver só ali, porque sabiam que tu fazia certo (Operadora de Célula de Montagem, 2001).

Foi referida, também, a rotina do dia-a-dia de trabalho na área de produção da indústria, como relata a auxiliar de escritório de uma indústria mecânica, que, antes de trabalhar no setor administrativo, passou pela produção: “Quando eu trabalhava na produção, era muito cansativo, ficava o dia inteiro fazendo aquilo” (Auxiliar de Escritório, 2001). O trabalho rotineiro e repetitivo, em algumas situações, aparece vinculado à procura por um trabalho diferente, como foi o caso de outra operadora de célula de montagem, que justificou a saída da indústria pelo cansaço:

Eu estava cansada de entrar lá e fazer a mesma coisa. Fui eu que pedi para sair. Tanto que, se hoje tivesse que sair da [Empresa U] e se pudesse voltar para lá, eu voltaria, porque eu gostava da empresa. A única coisa que me levou a sair de lá era porque eu não agüentava mais entrar lá e fazer a mesma coisa. É o ritmo: todos os dias a mesma coisa (Operadora de Célula de Montagem, 2001).

O propósito desta seção, consistiu em expor, mesmo que de forma sucinta – visto não ser objetivo deste estudo – o deslocamento dos trabalhadores para a informalidade, para empresas de menor porte e para o trabalho por conta própria, destacando algumas conseqüências desse deslocamento sobre os salários, os direitos trabalhistas e as condições de trabalho.

Depreende-se das informações obtidas através das entrevistas com os trabalhadores que esse deslocamento foi acompanhado por mudanças: perdas de salários e de direitos trabalhistas. Identificou-se nos relatos a percepção dos trabalhadores tanto em relação a essas perdas quanto a aspectos como horas-extras longas, intenso ritmo de trabalho e rígido controle, atribuídos ao trabalho exercido na indústria. Ilustrando a percepção dos trabalhadores quanto ao trabalho nos períodos anterior e posterior ao desligamento, situa-se o depoimento da operadora de célula de montagem, que, ao sair da indústria mecânica, foi trabalhar na coleta e na revenda de lixo reciclável. Em relação ao trabalho com o lixo

reciclável, essa trabalhadora declara: “Minha função é ruim e é boa. É ruim, porque se ganha pouco. Mas trabalhar como autônomo é trabalhar prá ti, não tem ninguém que te mande, eu trabalho como eu quero, ninguém me incomoda, eu fico à vontade, isto é bom” (Operadora de Célula de Montagem, 2001).

Na seção seguinte, abordam-se os atributos profissionais dos trabalhadores selecionados para este estudo.

4.2.2 Identificando atributos profissionais

Conforme já explicitado na seção sobre os aspectos metodológicos – na qual foram definidas trajetórias e atributos profissionais – para identificar os atributos profissionais dos trabalhadores entrevistados, coletaram-se informações sobre escolaridade, cursos e treinamentos e experiência profissional. Quanto a esta última, buscaram-se informações acerca das ocupações profissionais exercidas, dos equipamentos de trabalho utilizados, da experiência com formas de gerenciamento e organização do trabalho e dos conhecimentos e habilidades tidos como necessários para a execução das atividades desenvolvidas em cada uma das ocupações.⁶⁹

No que diz respeito à escolaridade, os 20 trabalhadores entrevistados enquadravam-se em três grupos: oito com EFI, quatro com EFC e oito com EMC. Quanto aos cursos e treinamentos dos quais os trabalhadores participaram ao longo de suas trajetórias de trabalho, dentre aqueles mencionados, destacam-se Desenho Mecânico, Metrologia, Informática, Norma ISO 9000, Qualidade Total e Kanban.

Cabe ressaltar que os trabalhadores entrevistados, ao mesmo tempo em que tinham em comum o trabalho na indústria de transformação, exerciam, nesse setor econômico, ocupações profissionais diversas: algumas estavam associadas ao trabalho no chão-de-fábrica, isto é, na área produtiva das empresas, como a do torneiro mecânico e a do ajustador ferramenteiro; outras vinculavam-se à área administrativa das empresas, como no caso da encarregada do departamento de pessoal. Além disso, mesmo entre aquelas ocupações relacionadas a esfera produtiva ou a área administrativa, verificam-se ocupações cujo conteúdo se diferencia. Por esse motivo, os trabalhadores mencionaram vários cursos e treinamentos que dizem respeito

⁶⁹ Essas informações, relativas aos atributos profissionais dos trabalhadores, encontram-se no Anexo L.

às especificidades de suas ocupações profissionais. Então, para identificar os atributos profissionais, deu-se ênfase àqueles cursos que se destacaram.

A diversidade das ocupações repercutiu sobre a experiência profissional dos trabalhadores entrevistados, resultando em diferenciação entre eles. Conseqüentemente, o conjunto dos trabalhadores entrevistados caracteriza-se como um grupo heterogêneo. Visando identificar a experiência profissional desses trabalhadores, tomou-se como referência o manuseio de determinados equipamentos e considerou-se aqueles que foram mais citados. Desse modo, quanto aos equipamentos de trabalho, constatou-se a predominância daqueles de base eletromecânica, como furadeira, fresadora e torno mecânico. Foi também referida por vários trabalhadores a utilização de instrumentos de medição. Paralelamente, vários entrevistados declararam a utilização de computadores. Apenas um trabalhador mencionou experiência com equipamentos de base microeletrônica: o CAD. Ao mesmo tempo, observou-se familiaridade com as novas formas de gerenciar e organizar o trabalho, especialmente por meio da participação em Grupos de Melhorias e em Grupos de Solução de Problemas.

Essas constatações são reveladoras. Vários dos entrevistados são portadores de atributos profissionais típicos do trabalho com equipamentos de base eletromecânica. Isso se torna visível quando se observam as ocupações profissionais, a formação profissional – obtida através de cursos e treinamentos – e a experiência com os equipamentos de trabalho. No entanto, no que se refere às novas formas de gestão e de organização do trabalho, percebe-se uma maior difusão de conhecimentos acerca delas.

Essa caracterização dos atributos profissionais dos trabalhadores entrevistados pode estar relacionada à forma como a reestruturação industrial vem se desenvolvendo em Caxias do Sul. Herédia e Peruzzo (1998) identificam em suas pesquisas a convivência e a articulação entre novas e antigas tecnologias. Ferrari (1999) verificou, em seu estudo, o caráter seletivo da reestruturação industrial, ocorrendo maiores investimentos em inovações na gestão e na organização do trabalho do que na aquisição de equipamentos de base microeletrônica.

Quanto à experiência de trabalho, constatou-se que alguns dos trabalhadores entrevistados, em suas trajetórias anteriores ao desligamento, exerceram atividades relacionadas ao trabalho informal. Dentre estes, observou-se a incidência do trabalho informal sob a forma de emprego sem registro em carteira – SCTA – e de trabalho por conta própria – CPI –, tanto na trajetória anterior como naquela posterior ao desligamento. Em algumas trajetórias anteriores ao desligamento, identificou-se a passagem do trabalhador por setores econômicos diversos à indústria, como comércio, serviços e construção civil. Nessas

trajetórias, percebeu-se que alguns trabalhadores exerceram atividade em setores diversos à indústria de transformação tanto no período pré-desligamento como no pós-desligamento.

Para ilustrar a realidade acima referida, descreve-se a trajetória de um dos líderes operacionais. Esse trabalhador saiu, em 1997, de uma empresa do ramo mecânico. Após o desligamento, ele retornou a mesma empresa da qual fora desligado, trabalhando nela por mais um ano e seis meses. Posteriormente, ele se inseriu na construção civil, atuando como auxiliar de pedreiro, sem registro em carteira de trabalho. Em sua trajetória anterior à indústria, esse trabalhador já havia exercido essa mesma ocupação, inclusive, com vínculos informais de trabalho.

Essa trajetória remete ao anteriormente descrito sobre o retorno dos trabalhadores, em suas trajetórias pós-desligamento, às ocupações profissionais desempenhadas em algum momento de suas trajetórias de trabalho relativas ao período anterior a 1997. Na seção que tratou da reconstituição das trajetórias pós-desligamento, abordou-se esse retorno, sublinhando a possibilidade de aproveitamento de atributos profissionais adquiridos e acumulados no decorrer das trajetórias dos trabalhadores. Esse aproveitamento de atributos profissionais não implica a preservação de vínculos formais de trabalho, de salários e de condições de trabalho que o trabalhador detinha quando trabalhava na indústria. O retorno a ocupações e a setores econômicos indica o estabelecimento de relações entre atributos adquiridos e acumulados pelos trabalhadores e suas trajetórias pós-desligamento, o que será apresentado na seção seguinte.

4.2.3 Estabelecendo relações entre trajetórias profissionais pós-desligamento e atributos profissionais

Ao longo desta dissertação, argumentou-se que a adoção de novas tecnologias pode desencadear a necessidade de novos atributos profissionais para o desempenho do trabalho, o que se expressa nos critérios utilizados na seleção e no recrutamento dos trabalhadores. Assim, os trabalhadores não adequados às novas exigências podem enfrentar maiores dificuldades para o retorno à ocupação profissional, ao ramo industrial e ao setor econômico nos quais desempenhavam suas atividades laborais no período anterior ao desligamento.

No presente estudo, conforme já salientado no capítulo 3, a escolaridade foi um dos atributos profissionais que se sobressaiu enquanto requisito básico para a reinserção e a

manutenção no emprego. A maior ênfase, dada pelas empresas, à escolaridade dos trabalhadores, segundo Leite (1995) e Leite, Posthuma (1995), vincula-se a associação desse atributo como condição para o melhor desempenho profissional e para o desenvolvimento de atitudes de envolvimento e participação por parte dos trabalhadores. Nessa perspectiva, Paese (1997), reconstituindo trajetórias profissionais de trabalhadores desligados da indústria, identificou aumento no intervalo de tempo relativo ao desemprego entre trabalhadores cuja escolaridade não correspondia àquela exigida nos processos de seleção e recrutamento.

As informações obtidas por meio da pesquisa de campo não permitem afirmar que entre os trabalhadores entrevistados a escolaridade inferior ao ensino fundamental tenha impossibilitado o retorno à indústria e à ocupação profissional, o que não diminui a importância desse atributo profissional para a reinserção do trabalhador desligado. Ou seja, se, por um lado, o ensino fundamental incompleto não foi identificado como elemento que impossibilita o retorno do trabalhador à ocupação e à indústria, por outro, foi apontado como fator que pode dificultar esse retorno.

Nessa perspectiva, a escolaridade foi mencionada, em várias das entrevistas realizadas, como requisito valorizado pelas empresas no momento da contratação. Isso pode ser percebido no depoimento de um trabalhador que associou a possibilidade de retorno à empresa à retomada do estudo. Em suas palavras: “Prá voltar prá [Empresa A] eu tive que voltar a estudar, eu fui praticamente obrigado a voltar a estudar” (Programador de Exportação, 2001).

O relato que segue ilustra a dificuldade que o trabalhador pode encontrar ao tentar retornar à indústria quando a escolaridade dele é inferior ao ensino fundamental completo.

Depois, quando eu fui prá rua lá da [Empresa S], para achar serviço não era fácil, porque o cara não tinha o primeiro grau. Aí, quando eu entrei aqui, na [Empresa I], eu tive que prometer para eles que eu iria estudar até a oitava série, porque eles exigiam. Então, eu concluí o primeiro grau (Montador hidráulico, 2001).

Nesse depoimento, podem-se identificar tanto a dificuldade encontrada pelo trabalhador para reinserir-se, dado seu nível de escolaridade, como a diversidade dos procedimentos adotados pelas diferentes empresas para seleção e recrutamento. Esses procedimentos são identificados por Castro, Cardoso e Caruso (1997) como estratégias postas em ação pelos empregadores para o preenchimento de postos de trabalho. Essas estratégias, segundo esses autores, concorrem para o delineamento das trajetórias profissionais dos trabalhadores.

Essa diversidade quanto aos procedimentos utilizados pelos empregadores para a admissão de trabalhadores permite, por um lado, questionar a exigência de um nível mais elevado de escolaridade como uma necessidade, extensiva a todas as empresas, para o desempenho profissional. Essa exigência pode estar vinculada a maior seletividade, referida no capítulo 2, por Liedke (1997), Franzói (1997) e Sorj (2000). Por outro, pode permitir que trabalhadores, cuja escolaridade não atinge o ensino fundamental completo, possam retornar ao setor e ao ramo de atividade e à ocupação profissional.

Além da escolaridade, outro aspecto se sobressaiu: as trajetórias de trabalhadores cujo trabalho se fundamenta na utilização de equipamentos de base eletromecânica, como é o caso do torneiro mecânico e do ajustador ferramenteiro. Conforme abordado na seção anterior, na qual se destacou a presença, entre os entrevistados, de trabalhadores cujos atributos profissionais eram típicos do trabalho com equipamentos de base eletromecânica, pressupunha-se que, face à introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, na indústria de Caxias do Sul, esses trabalhadores enfrentariam maior dificuldade para a reinserção na indústria e na ocupação profissional exercida em 1997. Dificuldades não necessariamente vinculadas à reinserção profissional foram identificadas, como atesta o depoimento do ajustador ferramenteiro:

Antes de eu sair da [Empresa P], estes instrumentos que eu te falei já eram máquinas ultrapassadas. A firma adquiriu duas fresas programadas, dois tornos programados e uma mandrilhadora programada. Então, tudo aquilo que eu fazia com as minhas mãos, não só eu, meus amigos também, as máquinas passaram a fazer. Então, como eu sou um cara debilitado no estudo, tenho a 7ª série, eu não conseguia fazer frente ao pessoal que era mais capacitado. Então, a gente foi ficando prá trás, e eles evoluíram. Este pessoal mais capacitado tinha mais estudo. Por exemplo, numa noite, eu fiquei trabalhando sozinho, o [colega] me disse: 'Tu só cuida aqui o X e o Y, quando chegar lá, tu desliga.' Só que para ele que conhece é fácil, mas, prá mim, foi difícil. Eu fiquei com medo, porque quebrou uma pastilha de vídia, e pensei que ela fosse corroer o material, começou a sair umas faíscas, pensei: 'Daqui a pouco quebra um cabeçote ou estraga a máquina'. Eu tive que puxar da tomada, desligar toda a máquina, caiu todo o programa. O [colega] tinha me explicado direito, mas tu vê, se ele estivesse lá, com certeza ele ia resolver. Eu não, se eu apertasse um dos botões da máquina, eu não sabia para onde poderia ir, então desliguei (Ajustador ferramenteiro, 2001).

Essa fala é extemamente reveladora das dificuldades que o trabalhador não apto para o manejo com equipamentos de base microeletrônica pode encontrar face à adoção de novas tecnologias nos processos de trabalho. Dificuldades estas referentes não apenas à reinserção profissional na ocupação e na indústria, como também à execução do trabalho e às perspectivas de crescimento profissional.

No entanto, essas dificuldades não apareceram em todas as trajetórias. As novas tecnologias não representaram um obstáculo ao retorno do trabalhador à indústria e não foram

consideradas, pela maioria dos trabalhadores entrevistados, como fator gerador de dificuldades profissionais. Isso pode ser verificado pelo retorno dos trabalhadores à indústria de transformação. Conforme exposto na seção que tratou da reconstituição das trajetórias dos trabalhadores, o retorno à indústria não ocorreu somente em duas das trajetórias profissionais.

Se, de um lado, o retorno à indústria permite argumentar que as inovações tecnológicas não impediram a reinserção profissional daqueles trabalhadores cujos atributos se fundamentam no trabalho com equipamentos de base eletromecânica, por outro, esse retorno, em alguns casos, representou o estabelecimento de vínculos informais de trabalho, o que fica cristalino na trajetória pós-desligamento do referido ajustador ferramenteiro. Ao sair da indústria, esse trabalhador inseriu-se no mercado de trabalho ao longo da sua trajetória, em atividades laborais cujos vínculos de trabalho se caracterizavam pela informalidade.

Além do ajustador ferramenteiro, que se inseriu na indústria, mas não é portador de atributos profissionais compatíveis com as novas tecnologias, encontra-se a trajetória do torneiro mecânico. Esse trabalhador saiu da indústria em 1997, comprou um torno mecânico, continuou prestando serviços à empresa em que trabalhava em 1997 e, em 1999, voltou a trabalhar nessa mesma indústria, com o mesmo equipamento de trabalho:

E agora estou na firma de novo. Estava me faltando serviço, então eles me convidaram para voltar lá, o chefe me ligou pedindo se eu queria voltar, sabendo que eu não tinha muito serviço e que eu estava precisando. Hoje, eu trabalho ainda com o mesmo torno. Ainda é o mesmo torno que eu trabalhava. Eu peguei ele novo em 95. Eu saí aqueles dois anos e voltei para a mesma máquina. Por isso, eles me convidaram para voltar e também porque o outro ia sair. Daí tinha vaga. Eles compraram máquinas mais automáticas, mas ainda tem aquele em que eu trabalho, que é mecânico. Eles têm aqueles tornos CNC, uns três, mas é para peças menores. Este que eu trabalho é uma máquina mais grande, as peças que eu faço não dá para fazer naqueles tornos automáticos, porque as peças que eu faço são peças muito compridas, com haste, cilindro, para os hidráulicos (Torneiro mecânico, 2001).

Esses trabalhadores não aptos ao trabalho com equipamentos de base microeletrônica, mas que se inseriram na indústria, reforçam o argumento desenvolvido ao longo desta dissertação: o caráter seletivo, adaptativo e heterogêneo da adoção de inovações tecnológicas nos processos de trabalho pode viabilizar a reinserção do trabalhador na ocupação profissional e na indústria.

A coexistência identificada, no caso de Caxias do Sul, por Herédia e Peruzzo (1998), numa mesma planta industrial, de trabalho artesanal, de equipamentos de base eletromecânica e de base microeletrônica revela a diversidade tecnológica. Essa diversidade se manifesta nos procedimentos utilizados para o preenchimento de postos de trabalho, como é o caso do atributo escolaridade. O caráter da reestruturação industrial em curso no município vem permitindo que trabalhadores não adequados às exigências postas pelas novas tecnologias

possam retornar ao setor de atividade e à ocupação profissional, podendo esse retorno ocorrer, inclusive, para a empresa na qual o trabalhador foi desligado em 1997.

O retorno do torneiro mecânico à indústria remete a outros elementos que contribuem para a reinserção de trabalhadores no mercado de trabalho, como a existência de postos de trabalho vagos, ou seja, oportunidades de emprego. A trajetória desse trabalhador reporta, também, à questão dos vínculos pessoais do trabalhador. Concernente a este último aspecto, cabe salientar que ele foi se desvelando no decorrer da pesquisa de campo. Vários trabalhadores referiram que o acesso ao emprego se deu por meio de amigos, familiares, colegas e chefes de trabalho.

Os trabalhadores entrevistados salientaram a importância desses vínculos – em alguns casos, estabelecidos no trabalho – não apenas como meio de informação acerca da existência de postos vagos, mas também como meio de acesso ao próprio posto de trabalho, como pode ser depreendido do seguinte depoimento:

Eu iniciei na [Empresa R] porque nós fazíamos muitos motores para esta empresa. Eles não reformam seus motores na empresa, éramos nós que reformávamos na mecânica. O chefe da oficina da [Empresa R] me conhecia, ele levava os motores para nós reformarmos na mecânica, eu conheci ele bem. Naquela época, também o meu pai trabalhava na [Empresa R], então, através de meu pai e do chefe da oficina da [Empresa R], eu consegui emprego na [Empresa R]. Eles arrumaram trabalho para mim lá. Foi um vínculo que eu criei nestes 11 anos que eu fiquei na mecânica” (Mecânico, 2001).

Em algumas trajetórias, como a descrita acima, os vínculos de amizade, de trabalho, familiares, dentre outros, parecem influenciar no acesso ao emprego, como um diferencial na seleção dos trabalhadores. Esses vínculos têm sido apontados na literatura, como no estudo de Sorj (2000), como redes de sociabilidade que podem facilitar o acesso ao emprego. Tais vínculos remetem à dimensão confiabilidade, a qual pode ser associada ao capital social do trabalhador. Apesar de não consistir em objetivo do presente estudo, esse aspecto deve ser referido, pois foi mencionado em várias trajetórias dos trabalhadores, consistindo em mais um elemento que interfere na reinserção dos mesmos.

Além das relações estabelecidas entre escolaridade, conhecimentos e habilidades típicas do trabalho com equipamentos de base eletromecânica e trajetórias profissionais pós-desligamento dos trabalhadores, é necessário estabelecer outras relações. Nesse sentido, considerando-se os atributos e as trajetórias profissionais pós-desligamento dos trabalhadores entrevistados, pôde-se identificar o retorno do trabalhador à ocupação profissional exercida na indústria em 1997, mesmo com o deslocamento dele para ramo industrial diverso. Esse foi o caso do operador de guilhotina, que, em 1997, trabalhava numa empresa do ramo mecânico e,

em 1999, retornou a essa mesma ocupação no ramo material de transporte. A presença de ocupações profissionais semelhantes em ramos industriais diversos, como é o caso desse trabalhador, pode contribuir para o retorno do trabalhador à indústria

Na seção em que se reconstituíram as trajetórias profissionais pós-desligamento dos trabalhadores entrevistados, destacaram-se tanto o retorno deles à ocupações profissionais exercidas em algum momento de suas trajetórias, como a utilização de conhecimentos e habilidades adquiridos e acumulados ao longo dessa trajetória. Nessa perspectiva, compreende-se que a diversificação desses conhecimentos e habilidades pode facilitar a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho, mesmo que essa reinserção não ocorra no âmbito da indústria. Exemplificando, pode-se citar a trajetória da cronometrista, que, frente ao desemprego, passou a ensinar informática e a trabalhar com recreação infantil. O ensino da informática reporta a conhecimentos adquiridos na indústria, e a recreação infantil à ocupação profissional desempenhada antes mesmo da sua inserção na indústria.

Cabe também referir que a experiência profissional apareceu nas falas dos entrevistados como importante requisito de recrutamento, sobrepondo-se, em algumas situações, ao requisito escolaridade. O relato a seguir revela a valorização dada à experiência profissional.

Prá voltar a trabalhar, de mim eles não exigiram nada, porque eu já tinha experiência, era um cara que eles sabiam, já conheciam meu serviço, eles disseram: ‘você é o melhor funcionário lá em cima, você já é experiente, você sabe trabalhar, você sabe cuidar do serviço, se tu quiseres, é só ir lá e já ir trabalhando’. Tem que ter experiência, cada ano que passa modifica a peça, então, tem que ter muito cuidado prá trabalhar com a peça, para o estilo da peça sair perfeito, não deixar cair no chão, não deixar machucar, tudo isto eles exigem (...) Eu consegui o emprego porque eu era acostumado na lida. Eu fazia este serviço. Eles gostavam do meu serviço, eles sabiam que eu era um cara trabalhador (Polidor, 2001).

Um outro registro faz-se necessário: entre os trabalhadores que permaneceram, em suas trajetórias pós-desligamento, na indústria de transformação, distinguem-se aqueles com ocupações profissionais específicas da indústria, como mecânico, ajustador ferramenteiro, torneiro mecânico e matrizeiro.

A maior incidência de alguns tipos de ocupações profissionais nas trajetórias de trabalhadores que, no período posterior ao desligamento, permaneceram exercendo atividades remuneradas na indústria remete a Hirata e Humphrey (1989). Conforme exposto no capítulo 2, esses autores identificaram, nas trajetórias de trabalhadores desempregados da indústria paulista, a preferência pelo trabalho fabril, acentuada em determinadas ocupações, como os ferramenteiros e os operários de manutenção. Esses trabalhadores, no referido estudo,

apresentaram maiores chances de retorno à indústria, bem como maior resistência à inserção em outros setores de atividade e ao exercício dos denominados “biscates”.

A preferência pelo trabalho fabril, identificada por Hirata e Humphrey (1989) – que diz respeito às estratégias de emprego dos trabalhadores –, também foi expressa por alguns dos trabalhadores entrevistados. Nesse sentido, distinguem-se as trajetórias do mecânico, do matrizeiro e do montador hidráulico que permaneceram na indústria após o desligamento. Esses três trabalhadores não exerceram nenhuma atividade durante três meses (mecânico e matrizeiro) e seis meses (montador hidráulico), retornando, após esse evento, à indústria. A declaração do mecânico ilustra a preferência pelo trabalho industrial: “Eu quis voltar para a indústria, onde tenho uma profissão mais valorizada” (Mecânico, 2001).

No caso desse trabalhador, percebe-se que a busca pelo emprego fabril associa-se à valorização que ele atribui a esse tipo de emprego, o que também foi identificado em outros relatos, como o do programador de exportação, que mencionou as possibilidades de crescimento profissional existentes na indústria. Porém, entre os trabalhadores entrevistados, verificou-se, também, que a preferência pela indústria e pela ocupação profissional pode estar vinculada aos conhecimentos e às habilidades profissionais adquiridos pelo trabalhador ao longo de sua trajetória. Isso se manifesta no caso do polidor, que justifica sua permanência na ocupação pelo conhecimento adquirido. Em suas palavras, “[...] eu já conheço aquele serviço, já faz anos que estou naquele serviço, então tenho que ficar ali, não tem outra saída, se eu sair dali para procurar outro emprego eu não entro, eu fico desempregado” (Polidor, 2001). Nessa perspectiva, a posse de determinados atributos pode interferir no tipo de emprego em que o trabalhador pretende se inserir.

No estudo de Hirata e Humphrey (1989), a prioridade ao trabalho fabril, identificada, principalmente, em algumas ocupações profissionais, foi acompanhada pela resistência em inserir-se em outros setores econômicos. Essa resistência foi viabilizada, no caso de trabalhadores responsáveis pelo sustento familiar, pelo exercício do trabalho informal. A passagem pela informalidade foi, igualmente, observada por Paese (1998). Reconstituindo trajetórias profissionais, esse autor verificou que a escassez de recursos financeiros para a manutenção da família condicionou a inserção dos trabalhadores em atividades temporárias, sob a forma de desemprego oculto pelo trabalho precário. Essas atividades se distanciavam dos conhecimentos e habilidade profissionais que o trabalhador havia adquirido e acumulado no período anterior.

No que concerne às trajetórias pós-desligamento do mecânico, do matrizeiro e do montador hidráulico, já referidos, ao serem perguntados sobre os meios utilizados para o seu

sustento no período de não exercício de atividade, eles referiram o benefício do seguro-desemprego. Portanto, não seria de todo equivocado argumentar que este pode ter sido o meio que permitiu que esses trabalhadores pudessem aguardar pelo retorno ao emprego na indústria de transformação. Cabe também ressaltar as trajetórias de outros trabalhadores, como a cronometrista, o operador de guilhotina e um dos líderes operacionais. Eles manifestaram, igualmente, a preferência pelo trabalho industrial; porém, face às dificuldades encontradas para seu retorno, reinseriram-se no trabalho por conta própria, informalmente, e no trabalho sem registro em carteira de trabalho, na construção civil e em serviços.

Entre os trabalhadores entrevistados, encontraram-se aqueles que revelaram preferência, mesmo que temporária, por atividades laborais diversas às industriais. Nesse grupo, situam-se os trabalhadores que manifestaram a vontade de instalar seu próprio empreendimento, como é o caso do programador de exportação. Em suas palavras:

Logo que eu saí da [Empresa A] fui trabalhar como autônomo, abri um comércio. Eu queria a liberdade de trabalhar por conta, ter um rendimento melhor. Coloquei com a indenização que recebi, FGTS de 13 anos. A minha mãe tinha uma papelaria, ela e minha esposa me ajudavam. Eu coloquei a parte de mantimentos. Fiquei por pouco tempo. [...] Foi a maior burrada que eu fiz na minha vida, coloquei fora, praticamente, um trabalho de 13 anos na empresa. Eu pensava que era fácil lidar com o comércio. É difícil ter comércio se tu não tens capital de giro, tu não podes comprar em exagero, faltou experiência. Na primeira semana para que eu não perdesse uma caixa inteira de verduras, eu tive que dar para os meus parentes, meus irmãos. E o retorno é muito demorado [...] Era bom trabalhar por conta, tu mesmo é que faz o horário, mas, às vezes, se torna chato, ficar até tarde. A melhor coisa que eu fiz foi ter voltado prá indústria, por causa da possibilidade de evolução, tudo o que tenho, consegui através do trabalho na indústria. No comércio tu não tem muita alternativa: ou tu és balconista, gerente, vendedor, não tem muito como crescer (Programador de Exportação, 2001).

A falta de determinados conhecimentos e habilidades para exercer uma outra ocupação parece interferir na permanência do trabalhador em atividades que não estejam relacionadas com a indústria. Nas palavras transcritas acima, percebe-se que faltou experiência, conhecimentos necessários para o exercício da nova atividade. Essa declaração não apenas aponta a necessidade de conhecimentos e habilidades, ou seja, atributos profissionais compatíveis com o tipo de atividade em que o trabalhador pode se inserir em sua trajetória profissional pós-desligamento, como também refere outros fatores, não vinculados aos atributos profissionais, que interferem no delineamento de suas trajetórias profissionais.

Dentre esses outros fatores, destacam-se, no depoimento acima, a ajuda de familiares que possuem conhecimentos e habilidades relativas ao tipo de empreendimento instalado pelo trabalhador e, sobretudo, a existência de recursos financeiros para a abertura desses estabelecimentos. Nesse sentido, os dois líderes operacionais entrevistados fizeram referência

ao auxílio das esposas, não apenas na execução das atividades, como também no estímulo a tal iniciativa. O primeiro, que foi trabalhar como vendedor ambulante de cachorro-quente, não apenas contou com os recursos financeiros advindos da rescisão contratual, como com o auxílio da esposa, que trabalhava em restaurante. O segundo montou um pequeno estabelecimento de revenda de confecção, contando com a ajuda da esposa, que trabalhava no comércio de roupas, a qual permaneceu com o estabelecimento por conta própria mesmo após a saída do trabalhador.

Além da ajuda de familiares e dos necessários recursos financeiros, citados pelo programador de exportação, observou-se, entre os trabalhadores entrevistados, situações em que a reinserção ocorreu pela presença de oportunidades diferentes. Exemplifica essas diferentes oportunidades o caso da encarregada do departamento de pessoal, que, em sua trajetória pós-desligamento, se inseriu em uma pequena oficina mecânica pertencente ao esposo. Essa trabalhadora aproveitou e diversificou seus atributos profissionais, tendo em vista que, na nova ocupação profissional – que consiste na administração dessa oficina –, ela desenvolve tarefas relativas à folha de pagamento, já executadas anteriormente, e aquelas referentes ao contato com clientes e fornecedores.

A trajetória do montador de acabamento assemelha-se à da encarregada do departamento de pessoal. Ao sair da indústria de material de transporte, esse trabalhador aposentou-se. Paralelamente, instalou um empreendimento próprio – estacionamento de automóveis –, onde trabalhou durante dois meses, e, posteriormente, permaneceu durante dois anos e quatro meses sem exercer atividade. Nesse caso, o rendimento derivado da aposentadoria pode ter-lhe conferido uma condição diferenciada, viabilizando sua manutenção econômica no período de desemprego.

Face ao identificado pelo estudo realizado, partilha-se com Tittoni (1999) e Paese (1998). Tittoni (1999) destaca a interferência, no delineamento das trajetórias profissionais dos trabalhadores, de oportunidades de emprego existentes no mercado de trabalho para as quais concorrem, conforme sublinha Paese (1998), o volume de emprego. Mas, sobretudo, concorda-se com Castro, Cardoso e Caruso (1997), que definem como “individualismo ingênuo” atribuir única e exclusivamente aos atributos profissionais dos trabalhadores a sua inserção no mercado de trabalho.

A reinserção profissional dos trabalhadores não pode ser reduzida, como enfatiza Paese (1998), tão-somente à posse de determinados atributos profissionais. Juntamente com os conhecimentos e as habilidades profissionais dos trabalhadores, outros fatores interferem nas suas trajetórias profissionais. O posicionamento adotado neste estudo é de que tais

atributos profissionais consistem em um dos fatores. A existência de vagas de emprego, o tipo de emprego oferecido e a informação acerca dessas vagas também são relevantes para a reinserção, tanto no mercado de trabalho como na ocupação profissional pretendida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Eu comecei a trabalhar na [Empresa W] como costureira, tinha 15 anos quando eu comecei. Antes disto, eu trabalhava com meu pai. Ele era agricultor e trabalhava com parrerais, plantava trigo, milho. Eu estudava meio-dia e meio-dia ajudava na lavoura. Depois da [Empresa W] fui trabalhar com minha irmã numa malharia, na época eu tinha 16 anos. Fiquei ali até 85. Depois entrei na [Empresa R]. Saí e fui trabalhar como promotora, eu não queria mais trabalhar em emprego de fábrica. Mas eu não gostei, porque era uma semana em Bento, uma semana em Porto Alegre, e tinha que trabalhar no sábado. Saí e retornei para a [Empresa R], onde fiquei até 97. Depois que saí dali, em 97, fiquei desempregada, eu acho que uns oito meses. Nesta época, eu entrei numa malharia, fui coordenadora de um grupo, porque eu tenho bastante visão, entendo bastante de malharia, trabalhava à noite. Eu não quis que assinassem minha carteira de trabalho, porque o salário era inferior e eu queria manter a classe, pois estava próximo da aposentadoria. Lá, na [Empresa R], eu estava muito bem de salário e, como eu já tinha muitos anos de contribuição para o INSS, continuei contribuindo como autônoma. Daí eu saí da malharia e me aposentei. Saí porque era um ambiente terrível. Atualmente, eu trabalho com vendas, vendo semi-jóias, essas coisas, mas nada fixo. Eu já tinha feito isto quando eu estava na [Empresa R]. Antes de 95, a gente podia vender lá dentro, então eu vendia semi-jóias, roupas, Avon, Natura, estava sempre vendendo alguma coisa (Auxiliar de Escritório, 2001).

Neste estudo, analisou-se a relação entre trajetórias profissionais pós-desligamento e atributos profissionais de um conjunto de trabalhadores da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul desligados, em 1997, dos ramos mecânico e material de transporte, que exerceram atividade laboral na indústria, no mínimo, durante 10 anos. Para tanto, foram reconstituídos os eventos que compõem suas trajetórias profissionais no mercado de trabalho, referentes ao período 1997-01, e identificados os atributos profissionais adquiridos e acumulados ao longo de toda a sua trajetória de trabalho.

Com a introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, atributos profissionais como conhecimentos relativos à matemática e à estatística e habilidade para o trabalho em equipe ganham maior importância. A necessidade desses conhecimentos e habilidades – desencadeada pela adoção de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas de gestão e de organização do trabalho – gerou o interesse na relação entre trajetórias e atributos profissionais.

Os novos atributos demandados para o desempenho profissional expressam-se nos processos de contratação dos trabalhadores, na seleção daqueles que têm ensino fundamental completo e conhecimentos a respeito das inovações tecnológicas. Pressupunha-se, então, que trabalhadores desligados da indústria, que não apresentassem atributos compatíveis com as novas exigências postas pelos empregadores poderiam estar enfrentando dificuldades em sua

reinserção profissional, não conseguindo retornar à ocupação profissional e à indústria de transformação.

Ao mesmo tempo, a bibliografia consultada acerca da reestruturação industrial em curso no Brasil orientou no sentido de defini-la, neste estudo, como um processo de implementação de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas de organização e de gestão do trabalho, que ocorre de maneira seletiva, parcial, gradual e heterogênea, desenvolvendo-se em momentos e com intensidades diferentes no interior de uma mesma planta industrial, ou, ainda, no conjunto das empresas que compõem os diferentes ramos e setores de atividade, podendo haver adaptação e convívio entre equipamentos de base eletromecânica, formas convencionais de gestão e organização do trabalho, típicas do modelo fordista, e equipamentos de base microeletrônica e novas formas de organização do trabalho, pautadas no modelo japonês.

Face a tal definição, compreende-se que a necessidade de novos atributos profissionais gerada pela introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho pode estar sendo atenuada. Em outros termos, a demanda por novos atributos pode não se estender a todas as ocupações, postos de trabalho, setores da empresa e firmas de um mesmo ramo e/ou setor de atividade produtiva.

No que diz respeito à introdução de equipamentos de base microeletrônica e de novas formas de organização e de gestão do trabalho na indústria caxiense, as pesquisas feitas constataram, à semelhança daquelas em nível nacional, o caráter seletivo, adaptativo, parcial e gradual do processo de reestruturação industrial nesse município.

Quanto aos atributos profissionais do conjunto de trabalhadores investigados, identificou-se, por meio da reconstituição de suas trajetórias profissionais, que eles são portadores de conhecimentos e habilidades diferenciados, tendo em vista o exercício de ocupações profissionais com conteúdo diverso; portanto, os entrevistados apresentavam atributos profissionais específicos para cada ocupação. Isso caracteriza o conjunto de trabalhadores desligados em 1997 da indústria caxiense, selecionados, neste estudo, como um grupo heterogêneo quanto aos atributos profissionais.

Além da heterogeneidade relativa aos conhecimentos e habilidades profissionais o conjunto de trabalhadores, selecionados para este estudo, apresentava outras diferenças como o desligamento por vontade própria e a aposentadoria. O estudo desenvolvido revelou que tais diferenças, do mesmo modo que os atributos profissionais, influenciam o delineamento das trajetórias profissionais pós-desligamento. Deste modo, este estudo desvelou como um aspecto importante, a ser considerado para a análise mais aprofundada acerca das trajetórias

profissionais de trabalhadores no mercado de trabalho, a homogeneização das características do conjunto de trabalhadores selecionados para a coleta de dados empíricos.

Em outras palavras, a maior semelhança entre atributos profissionais e formas de desligamento dos trabalhadores permite a elaboração de análises mais consistentes sobre suas trajetórias. A aposentadoria, igualmente, confere ao trabalhador uma condição singular: a presença de rendimentos garantidos independente do trabalho, o que pode significar, inclusive, o não retorno ao mercado de trabalho, ou, ainda, uma reinserção diferenciada. Neste perspectiva, o presente trabalho aponta para novos estudos acerca de trajetórias profissionais pós-desligamento de determinados segmentos de trabalhadores, como, por exemplo, trabalhadores aposentados.

Do conjunto dos trabalhadores entrevistados, localizaram-se trabalhadores que operavam equipamentos de base eletromecânica e que não possuíam atributos profissionais compatíveis com os equipamentos de base microeletrônica. Esse perfil, no entanto, não impediu o retorno deles à indústria de transformação, aos ramos industriais nos quais exerciam suas atividades laborais em 1997 e às antigas ocupações profissionais. Identificaram-se, também, vários trabalhadores que declararam utilizar o computador no exercício de seu trabalho, bem como ter familiaridade com as novas formas de gestão e de organização do trabalho, tais como: grupos de melhorias e grupos de soluções de problemas.

Essa característica dos trabalhadores quanto à posse de conhecimentos e habilidades relacionados à gestão e à organização do trabalho reflete o modo como a reestruturação industrial vem ocorrendo no Município de Caxias do Sul, conforme exposto no capítulo 3, privilegiando, em alguns casos, o investimento na introdução de novas formas de gestão e organização do trabalho – que envolve menores custos – em detrimento da aquisição de equipamentos de base microeletrônica.

Em sua maioria, os trabalhadores entrevistados retornaram à indústria e aos ramos – mecânico e material de transporte – em que desempenhavam suas atividades no período anterior ao desligamento. Observou-se, também, o retorno à ocupação profissional exercida antes. Esse retorno à ocupação profissional inclui trabalhadores detentores de conhecimentos e habilidades concernentes ao trabalho com equipamentos de base eletromecânica. Provavelmente, a explicação para esse retorno reside na constatação de que a reestruturação industrial em curso em Caxias do Sul apresenta um caráter heterogêneo e seletivo, conforme descrito no capítulo 3, não exigindo, portanto, ao conjunto dos trabalhadores, atributos profissionais compatíveis com as novas tecnologias introduzidas no processo de trabalho.

Mas a explicação não se restringe a essa dimensão. Os dados revelaram que outros elementos também interferiram na reinserção desse conjunto de trabalhadores na indústria do município enfocado. A existência de vagas de emprego e o estabelecimento de vínculos pessoais revelaram-se fatores importantes que concorrem para o retorno desses trabalhadores ao setor industrial.

No que se refere aos vínculos pessoais, é oportuno sugerir a abertura para estudos que aprofundem esse tema, o qual remete ao estabelecimento de redes de sociabilidade entre os trabalhadores no âmbito de suas relações de trabalho. Essas redes podem contribuir para as estratégias de sobrevivência dos trabalhadores, atuando como uma espécie de diferencial no acesso à informação sobre a existência de postos de trabalho e no acesso ao próprio posto vago, facilitando a inserção, a permanência e a reinserção dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Nesta perspectiva e tendo em vista o caráter exploratório do estudo ora apresentado compreende-se que os dados coletados e a análise apresentada permitem formular enquanto um possível problema de pesquisa para futuras pesquisas a seguinte indagação: determinadas estratégias de emprego, postas em ação pelos trabalhadores, paralelamente à posse de determinados atributos profissionais podem contribuir para o delineamento de uma trajetória profissional pós-desligamento que, concomitantemente, viabilize, por um lado, o aproveitamento dos atributos profissionais adquiridos e acumulados pelo trabalhador e; por outro, a preservação ou, ainda, ganhos em termos de relações e condições de trabalho?

Cabe destacar que a reconstituição das trajetórias profissionais dos trabalhadores revelou tanto o já mencionado retorno à ocupação profissional exercida na indústria – 10 entrevistados – como a inserção em ocupações executadas antes da incorporação do trabalhador na indústria – dois trabalhadores. Além disso, alguns trabalhadores passaram a desempenhar atividades nas quais conhecimentos e habilidades adquiridos e acumulados ao longo de suas trajetórias foram aproveitados. Nesse sentido, depreende-se que a diversidade dos atributos profissionais possa contribuir para a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho, o que não garante, por sua vez, o estabelecimento de vínculos formais de trabalho, manutenção de direitos trabalhistas e preservação dos níveis salariais.

Uma outra constatação relevante diz respeito ao fato de que, para alguns trabalhadores, o retorno à indústria foi mediado pela passagem por outros setores econômicos que não o industrial, como o comércio, por exemplo, e pelo trabalho informal. Já para outros trabalhadores, as suas trajetórias foram marcadas pela permanência na indústria, no período pós-desligamento. Dentre estes, destacaram-se aqueles cujas ocupações profissionais estavam

vinculadas ao trabalho em chão-de-fábrica. Possivelmente, a explicação da permanência desses trabalhadores na indústria de transformação reside nas suas preferências por determinados tipos de emprego, na posse de recursos financeiros e nas possibilidades de emprego.

A passagem pela informalidade ocorreu com os trabalhadores que permaneceram na indústria – em alguns casos, associada à subcontratação – e, principalmente, com aqueles que foram para outros setores da economia. Essa passagem expressou-se no trabalho por conta própria e no emprego sem registro em carteira de trabalho. Em alguns casos, o trabalho informal não representou uma novidade nas trajetórias desses trabalhadores, tendo sido identificado, inclusive, no período anterior ao desligamento. A informalidade implicou perdas salariais e de direitos trabalhistas, mesmo que temporárias, o que remete ao debate acerca da precarização do trabalho, amplamente discutido na literatura.

As perdas salariais também foram relatadas pelos trabalhadores que permaneceram no trabalho formal em suas trajetórias profissionais pós-desligamento. O deslocamento desses trabalhadores para empresas de menor porte – em geral, com poucos recursos financeiros e de baixo nível tecnológico –, mantendo vínculos formais de trabalho, e para o trabalho por conta própria – com contribuição ao INSS e pagamento de impostos – foi acompanhado, em alguns casos, por redução salarial, perda de benefícios sociais e segurança no trabalho.

No caso do trabalho por conta própria, foi referida a incerteza dos recursos financeiros, tendo em vista que tais recursos se vinculam à demanda por serviço e à qualidade do trabalho realizado. Além disso, entre aqueles trabalhadores que se dirigiram para o trabalho por conta própria, alguns depoimentos mostraram a dificuldade para manter os empreendimentos pela necessidade de arcar com os custos de produção, situação esta que se agravava quando os recursos financeiros para a manutenção do estabelecimento provinham de seu próprio trabalho.

Cabe destacar que a reconstituição das trajetórias profissionais pós-desligamento também permitiu visualizar a preservação de vínculos formais de trabalho, mesmo com a reinserção em empresas subcontratadas, bem como o retorno do trabalhador à empresa na qual trabalhava em 1997 e a sua inserção em empresas de maior porte.

A literatura acerca do trabalho vem apontando a importância da escolaridade como um atributo relevante nos processos de seleção e recrutamento. O baixo nível de escolaridade pode se constituir em uma restrição ao retorno do trabalhador ao mercado de trabalho. Dos trabalhadores que compunham o conjunto analisado, oito possuíam EFI, quatro EFC e oito EMC. Desses 20 trabalhadores, alguns declararam que tiveram que se comprometer a retornar

aos estudos para serem reinseridos na empresa; outros relataram que a admissão foi obstaculizada pela inadequação entre escolaridade e critérios de seleção.

Paralelamente, as informações geradas pela pesquisa de campo não permitem inferir que a escolaridade inferior ao ensino fundamental tenha sido impedimento para o retorno desses trabalhadores à indústria de transformação. Entende-se que, dentre outros fatores, a possibilidade de retorno, mesmo para aqueles que não possuem escolaridade adequada àquela exigida pelas empresas, pode ser explicada pela diversidade nos critérios de seleção e recrutamento utilizados pelas diferentes empresas, sendo que, em alguns casos, a experiência de trabalho prevalece sobre o critério de escolaridade.

Nesse sentido, cabe lembrar, conforme apresentado ao longo desta dissertação, que a exigência de um maior nível de escolaridade também pode estar associada à menor oferta de emprego *versus* a maior procura por emprego, ou seja, a demanda por trabalhadores com EFC e EMC pode não corresponder às reais exigências relacionadas ao desempenho profissional, mas, sim, a uma maior seletividade, viabilizada por uma conjuntura de redução do emprego. Portanto, é preciso ter cautela quanto à escolaridade. Os dados oriundos da pesquisa junto aos trabalhadores desligados não permitem esclarecer se a exigência por um nível de escolaridade mais elevado está relacionada à introdução de inovações tecnológicas ou a elementos diversos, como, por exemplo, a menor oferta de emprego.

A identificação dos atributos profissionais do conjunto de trabalhadores investigados foi possível por meio da reconstituição de suas trajetórias profissionais, o que remete à importância de se estabelecerem relações entre trajetórias e atributos profissionais, objetivo do presente estudo. A riqueza dos eventos que compõem as trajetórias desvendou uma trama complexa de situações de trabalho, indicando caminhos para novas pesquisas nessa área do conhecimento, com vistas à explicação do fenômeno investigado. A reconstituição das trajetórias profissionais significou, portanto, uma importante ferramenta de análise, possibilitando visualizar o percurso do trabalhador no mercado de trabalho em sua busca por inserção no mesmo, bem como captar diferenças nesse percurso.

O presente estudo, por um lado, ressentiu-se de uma abordagem acerca da qualificação, que teria contribuído para uma melhor compreensão dos atributos profissionais dos trabalhadores investigados, como também de uma análise mais aprofundada sobre trajetórias. Por outro lado, a pesquisa junto aos trabalhadores desligados poderia ter sido enriquecida por pesquisa junto aos empregadores, visando identificar as estratégias postas em prática por eles.

Apesar dessas limitações, este estudo, ao dar visibilidade às trajetórias profissionais pós-desligamento, contribuiu para identificar atributos profissionais dos trabalhadores selecionados e para mostrar que, mesmo aqueles que não possuíam conhecimentos e habilidades para o manejo com equipamentos de base microeletrônica ou, ainda, níveis de escolaridade requeridos pelo mercado de trabalho, retornaram à indústria de transformação.

Essa constatação remete à seguinte interrogação: diante das alterações que estão se processando no âmbito do trabalho no Brasil – com investimentos cada vez mais significativos em inovações tecnológicas, poupadoras de mão-de-obra –, até quando trabalhadores com um perfil incompatível para o trabalho com equipamentos de base microeletrônica – como, por exemplo, o torneiro mecânico e o ajustador ferramenteiro que não se requalificaram para o trabalho com as novas tecnologias – permanecerão reinserindo-se na indústria? Além disso, no caso da possibilidade de retorno à indústria de transformação e ao mercado de trabalho, é pertinente indagar acerca das relações e condições de trabalho estabelecidas nesse retorno.

O alvorecer do século XXI descortina uma realidade inquietante: desemprego, enfraquecimento do movimento sindical, desconstituição de direitos sociais, dentre outros. Esse cenário que se configura demanda ações que visem à inserção, à reinserção e à permanência de trabalhadores no emprego, ações estas incentivadas por fundos públicos e promovidas por organizações classistas e por empresas. Essas ações se inscrevem no bojo de um projeto mais amplo de desenvolvimento econômico e social, que contemple políticas de geração de emprego e, em especial, em consonância com a preocupação do presente estudo, programas voltados à elevação da escolaridade dos trabalhadores e à formação técnica, com vistas a favorecer a sua reinserção profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Laís. Desafios atuais da sociologia do trabalho na América Latina: algumas hipóteses para a discussão. In: DE LA GARZA, Enrique (coord.). **Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI**. Buenos Aires: CLACSO, 1999.
- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- BASTOS, Raul Luís Assumpção. A força de trabalho industrial do Rio Grande do Sul nos anos 90: contrastes entre os gêneros tradicionais e os gêneros dinâmicos. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 28, n. 4, p. 200-227, 2001.
- _____. Emprego e produtividade na indústria de transformação do Rio Grande do Sul: alguns aspectos nos anos 90. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 28, n. 1, p. 137-180, 2000.
- BORBA, Sheila Villanova. **Impacto urbano das transformações da economia industrial na Região Nordeste do Rio Grande do Sul**. 2000. Relatório de Pesquisa. – Fundação de Economia e Estatística, Porto Alegre, 2000.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Secretaria de Políticas de Emprego e Salário (SPES). Coordenação-Geral de Estatísticas do Trabalho e Identificação Profissional (CGETIP). **Registros Administrativos**: RAIS e Caged. Brasília: MTE, SPES, 1999.
- BREITBACH, Áurea C. M. Mudanças tecnológicas e efeitos territoriais: a região de Caxias do Sul como objeto de estudo. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 25, n. 1, p. 178-201, 1997.
- _____. O desenvolvimento da região de Caxias do Sul. In: **I Encontro de Economia Gaúcha**, 2002, Porto Alegre. *Programa de resumos...* Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 2002.
- BRESOLIN, Joceli Teresa. **A experiência social dos operários no contexto de trabalho industrial - um estudo de caso**. 1998. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1998.
- BRUM, Argemiro Jacob. **O desenvolvimento econômico brasileiro**. 16º ed., Petrópolis: Vozes, 1996.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, n. 14, p. 153-174, jun. 2000.
- CALANDRO, Maria Lucrécia; CAMPOS, Silvia Horts. Cadeia automotiva de Caxias do Sul

e região: análise dos elementos constitutivos de um SLP de autopeças. In: **I Encontro de Economia Gaúcha**, 2002, Porto Alegre. *Programa de resumos...* Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 2002.

CÂMARA DE INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS DE CAXIAS DO SUL. **Caxias do Sul dados sócio-econômicos**. Caxias do Sul, abr., 1999.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Trabalhar, verbo transitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000a.

_____. Os deserdados da indústria: um estudo sobre os riscos e seus ativos no mercado de trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 4, ano 2, p. 144-185, jul./dez. 2000b.

CARVALHO, Ruy de Quadros; SCHMITZ, Hubert. O fordismo está vivo no Brasil. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, n. 27, p. 148-156, jul. 1990.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1, 3. ed., São Paulo: Paz e Terra, 2000. 1 v.

CASTRO, Nadya A.; CARDOSO, Adalberto M.; CARUSO, Luis Antônio C. Trajetórias Ocupacionais, Desemprego e Empregabilidade: há algo de novo na agenda dos estudos sociais do trabalho no Brasil? **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, n. 1, ano II, p. 07-23, mai. 1997.

CASTRO, Nadya A.; DEDDECA, Claudio S. Flexibilidade e Precarização: Tempos mais Duros. In: CASTRO, Nadya Araujo; DEDDECA, Claudio Salvatore (org.). **A Ocupação na América Latina**. São Paulo, Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

CASTRO, Nadya Araujo. Mercado de Trabalho Industrial, Seletividade e Qualificação: contribuições das análises longitudinais. In: **Workshop: conceitos empregados na educação profissional**, 1998, Belo Horizonte. Comunicação especialmente preparada para o Módulo I: Mercado de Trabalho e Formação Profissional. Minas Gerais: Universidade Federal de Minas Gerais, 1998.

_____. Organização do trabalho, qualificação e controle na indústria moderna. In: MACHADO, Lucília Regina de Souza; NEVES, Magda de Almeida; FRIGOTTO, Gaudêncio et alli. **Trabalho e educação**. Campinas, São Paulo: Papirus, Cedes; São Paulo: Ande, Anped, 1992.

CHINELLI, Filippina; PAIVA, Elizabeth. Emprego e informalidade. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, n. 06, ano IV, p. 61-71, 2º sem. 1999.

DEMAZIÈRE, Didier; DUBAR, Claude. Trajetória profissional e formas identitárias: uma teorização. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, n. 08, ano V, p. 183-200, 2º sem, 2000.

FERRARI, Gabriela Maria. **A implementação de um programa de qualidade total e suas implicações para os trabalhadores da produção: estudo de caso numa empresa multinacional do ramo eletro-mecânico no Rio Grande do Sul**. 1999. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio

- Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.
- FLEURY, Afonso; HUMPHREY, John (coord.). **Recursos humanos e a difusão e adaptação de novos métodos para a qualidade no Brasil**. Rio de Janeiro, Brasília: IPEA, 1993.
- FRANZÓI, Naira. **Relatório dos resultados da pesquisa de campo**. 1997. Relatório de Pesquisa. – UFRGS, Porto Alegre, 1997.
- FRIDMAN, Luis Carlos. **Vertigens pós-modernas: configurações institucionais contemporâneas**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2000.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIRON, Loraine Slomp; ZUGNO, Paulo Luiz. Industrialização e urbanização. In: ALVES, Eliana R.; GIRON, Loraine S. (Coord). **Caxias do Sul: homem, tempo e espaço - subsídios**. Caxias do Sul: Secretaria Municipal de Educação e Cultura, 1992.
- GITAHY, Leda; RABELO, Flavio. Educação e desenvolvimento tecnológico: o caso da indústria de autopeças. **Educação e Sociedade**, Campinas, n. 45, p. 225-251, ago. 1993.
- GUIMARÃES, Nadya Araujo; COMIN, Álvaro A.; 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 Araujo; MARTIN, Scott (org.). **Competitividade e desenvolvimento: atores e instituições locais**. São Paulo: SENAC, 2001. (p. 417-448).
- GUIMARÃES, Nadya Araujo; MARTIN, Scott. Descentralização, equidade e desenvolvimento: atores e instituições locais. In: GUIMARÃES, Nadya Araujo; MARTIN, Scott (org.). **Competitividade e desenvolvimento: atores e instituições locais**. São Paulo: SENAC, 2001. p. 13-29
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 8. ed. São Paulo: Loyola, 1999.
- HERÉDIA, Vania Beatriz Merlotti. **Processo de industrialização da zona italiana: estudo de caso da primeira indústria têxtil do Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul**. Caxias do Sul: Educs, 1997.
- HERÉDIA, Vania Beatriz Merlotti; BARP, Leda Maria. Transformações técnico-científicas nos processos de trabalho na indústria caxiense. In: **IV Encontro de Jovens Pesquisadores da UCS**, 1996, Caxias do Sul: *Resumo dos trabalhos...* Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul, 1996.
- HERÉDIA, Vania Beatriz Merlotti; PERUZZO, Juliane, Feix. Implicações tecnológicas nos processos de trabalho na indústria caxiense. **Cadernos de Pesquisa**, Caxias do Sul, v. 6, n. 3, p. 139 - 162, abr. 1998.
- HIRATA, Helena Sumiko. Crise econômica, organização do trabalho e subcontratação: reflexões a partir do caso japonês. In: BÔAS, Glaucia Villas; GONÇALVES, Marco Antonio (org.). **O Brasil na virada do século**. O debate dos cientistas sociais. Rio de

Janeiro: Relume-Dumará, 1995. p. 13- 34

HIRATA, Helena; HUMPHREY, John. Trabalhadores desempregados: trajetórias de operários e operárias industriais no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 4, n. 11, p. 71-84, out. 1989.

HUMPHREY, John. O impacto das técnicas “japonesas” de administração sobre o trabalho industrial no Brasil. In: CASTRO, Nadya Araújo de (org.). **A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 113-143.

_____. O trabalho e o fordismo no Brasil. **Padrões tecnológicos e políticas de gestão: comparações internacionais**. São Paulo: USP-UNICAMP, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Suplementar da Pesquisa Mensal de Emprego: Análise dos Resultados. Disponível na Internet. <http://www.ibge.gov.br/estatistica/indicadores/trabalhorendimento/suppme/analiseresultados2.shtm>. jul. 1999a. Capturado em 22/11/99.

_____. **Pesquisa industrial mensal: dados gerais**. Disponível na Internet. <http://www.ibge.gov.br/estatistica/indicadores/industria/pimdg/dgcome0799.shtm>. jul. 1999b. Capturado em 22/11/99.

_____. **Comissão Nacional de Classificação (Concla)**. Disponível na Internet. <http://www1.ibge.gov.br/concla>. 2002. Capturado em 10/2002.

KERN, Horst; SCHUMANN, Michael. Continuidade ou mudança de rumo? O modelo alemão de produção na encruzilhada. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, n. 04, ano III, p. 151-161, dez, 1998.

LAGEMANN, Eugenio. Imigração e industrialização. In: DACANAL, José H.; GONZAGA, Sergius (orgs). **RS: imigração e colonização**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1980. p. 114-134.

LASH, Scott. A reflexividade e seus duplos: estrutura, estética, comunidade. In: BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. **Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna**. São Paulo: Editora da UNESP, 1997.

LEITE, Elenice M. 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. p. 140-166.

_____. Renovação Tecnológica e Qualificação do trabalho: efeitos e expectativas. In: CASTRO, Nadya Araújo de (org.). **A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

LEITE, Marcia de Paula. Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: **O mundo do trabalho (crise e mudança no final do século)**. São Paulo: Página Aberta, 1994. p. 563-587.

- LEITE, Marcia de Paula; POSTHUMA, Anne Caroline. **Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões iniciais**. Campinas: [s. n.], 1995. Mimeo.
- LIEDKE, Elida Rubini. Inovação tecnológica e relações de trabalho na indústria brasileira. **Cadernos de Sociologia**, Porto Alegre, v. 4, n. 4, p. 13-41, 1992.
- _____. **Reestruturação produtiva, qualificação e inserção no mercado de trabalho: orientações teóricas**. 1997. Relatório de pesquisa. – UFRGS, Porto Alegre, 1997.
- LIMA, Rubens Soares de. A indústria gaúcha em 2000: crônica de uma recuperação anunciada. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 28, n. 4, p. 111-132, 2001.
- MACHADO, Maria Abel. **Mulheres sem rosto: operárias de Caxias do Sul**. Caxias do Sul: Maneco Livraria e Editora, 1998.
- MALAGUTI, Manoel Luiz. **Crítica à razão informal: a imaterialidade do salariado**. São Paula: Boitempo; Vitória: EDUFES, 2000.
- MARTIN, Scott. Globalização e imbricamento da flexibilidade do trabalho: perspectivas contemporâneas da indústria automobilística nas Américas (Brasil, México e Estados Unidos). In: GUIMARÃES, Nadya Araujo; MARTIN, Scott (org.). **Competitividade e desenvolvimento: atores e instituições locais**. São Paulo: SENAC, 2001. p. 381-403.
- MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Página Aberta, 1995.
- _____. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In: OLIVEIRA, Carlos A. B. et al. (org.). **O mundo do trabalho**. Crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta, 1994.
- _____. **O Brasil desempregado**. Como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. 2. ed., São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1995.
- MOURTHÉ, André. Impactos da automação sobre o emprego e as relações de trabalho em empresas de autopeças em Minas Gerais. In: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio (org.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT-PUCMinas, 1999.
- NEVES, Magda de A.; LEITE, Marcia P. Qualificação e Formação Profissional: Um novo desafio. In: LEITE, Marcia P; NEVES, Magda de A. (org.). **Trabalho, qualificação e formação profissional**. São Paulo, Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- PAESE, Joel. **O desemprego no mundo do trabalho: estudo das trajetórias de desempregados no mercado de trabalho**. 1997. 208 f. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1997.
- PALLOIX, Christian. Processo de trabalho: do fordismo ao neofordismo. In: **Processo de trabalho e estratégias de classe. Conferência de economistas socialistas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

- POCHMANN, Márcio. O mundo do trabalho em mudança. In: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio (orgs.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: PUC-Minas/IRT, 1999.
- POSTHUMA, Anne. Reestruturação e qualificação numa empresa de autopeças: um passo aquém das intenções declaradas. **Educação e Sociedade**, Campinas, n. 45, p. 253-267, ago. 1993.
- RAMALHO, José Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil**. 4. ed., São Paulo: Boitempo, 1999.
- SABOIA, João. Desconcentração industrial no Brasil nos anos 90: um enfoque regional. **Pesquisa, Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 1, p. 69-116, abr. 2000.
- SALERNO, Mario Sérgio. Flexibilidade do trabalho e modelo japonês no Brasil. In: **Encontro Intermediário do GT Processo de Trabalho e Reivindicações Sociais da ANPOCS**, Porto Alegre, 1990. Mimeo.
- SAUL, Renato P. O Novo Horizonte Ideológico do Trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, nº 1, ano 1, p. 276 - 299, jan./jun. 1999.
- SECRETARIA DA COORDENAÇÃO E PLANEJAMENTO. **Informe PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre: notas metodológicas**, Porto Alegre, número especial, Ano 9, 2001.
- SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 4. ed., Rio de Janeiro: Record, 2000.
- SILVA, Roque Aparecido da; LEITE, Marcia de Paula. Tecnología y cambio tecnologico en la sociología latinoamericana del trabajo. In: TOLEDO, Enrique de la Garza (coord.). **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, 2000. p. 95-120.
- SINGER, Paul. **Desenvolvimento econômico e evolução urbana**. São Paulo: Nacional, 1968.
- _____. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. 2. ed., São Paulo: Contexto, 1998.
- SORJ, Bernardo. **A nova sociedade brasileira**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.
- SOUZA, Maria Carolina de A. F. A especialização flexível e as pequenas e médias empresas (PMEs): algumas notas sobre a visão de Piore e Sabel. **Ensaio FEE**. Porto Alegre, v. 13, n. 1, p. 316-340, 1992.
- STERNBERG, Sheila S. W., JORNADA, Maria Isabel H. da, XAVIER SOBRINHO, Guilherme G. de F. O emprego formal no RS, nos anos 90: diferenciais na retração. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 27, n. 4, p. 209-248, 2000a.

- _____. Escolaridade do trabalhador formal no RS: evolução em um quadro de diversidades regionais. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 28, n. 3, p. 62-93, 2000b.
- STERNBERG, Sheila Sara Wagner. A RAIS-MIGRA como instrumento de análise do mercado de trabalho: um exercício a partir dos dados do Rio Grande do Sul. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 28, n. 4, p. 183-199, 2001.
- TITTONI, Jaqueline. **Trabalho e sujeição**: trajetórias e experiências de trabalhadores demitidos no setor petroquímico. 1999. Tese (Doutorado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.
- UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Instituto de Pesquisas Econômicas e Sociais. **A Estrutura Ocupacional do Setor Metal-Mecânico de Caxias do Sul**: de 89 a 95. Caxias do Sul (RS): UCS, 1996.
- WOOD, Stephen. O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: ANPOCS, n. 17, ano 6, p. 28-43, out., 1991.
- XAVIER SOBRINHO, Guilherme G. de F. Um “instantâneo do mercado de trabalho gaúcho ao final dos anos 90. **Indicadores Econômicos FEE**: as contas regionais e o desempenho da economia gaúcha em 1999. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel, v. 27, n. 4, p. 249-263, 2000.

Anexo A

ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

CALENDÁRIO DOS EVENTOS DE EXERCÍCIO DE ATIVIDADE

Ocupação profissional ou Nome Estabelecimento	Período
	De _____ a _____
_____	_____
_____	_____

BLOCO A – TRABALHO NA INDÚSTRIA – 1997

1. No ano de 1997 você saiu da [Empresa X]. Em que ano você começou a trabalhar nesta empresa?
2. Como você conseguiu o emprego nesta empresa?
3. Quais foram os cargos ou as funções desempenhadas por você nesta empresa? Quais eram as atividades realizadas em cada cargo/função? Durante quanto tempo você permaneceu em cada cargo/função?

Cargo/Função	Atividades Realizadas	Tempo de Permanência
_____	_____	_____
4. Que equipamentos lhe auxiliavam na realização das funções/cargos descritas anteriormente?

Função	Equipamentos de trabalho utilizados
_____	_____
5. O que você precisava saber para poder realizar seu trabalho na [Empresa X]?
6. Como foi obtido esse conhecimento?
7. Você realizou algum curso neste período?
 - (a) quais foram os cursos realizados?
 - (b) onde você realizou estes cursos? Quem os promovia?
 - (c) houve algum auxílio da empresa para a realização destes cursos? Qual?
 - (d) o que você aprendeu em cada curso?
 - (e) no que lhe auxiliaram estes cursos?
8. Qual era sua escolaridade ao iniciar na [Empresa X]?
9. Durante a sua permanência na [Empresa X], você estudava?
 - (a) o que e onde você estudava?
 - (b) havia algum auxílio da empresa para o estudo? Qual?
 - (c) no que lhe auxiliou este estudo?
10. Nas funções/cargos desempenhados por você na [Empresa X] havia a necessidade de utilização de equipamentos de proteção individual?
 - (a) em quais funções?
 - (b) que equipamentos de proteção individual você utilizou?
11. Em relação a [Empresa X], como era(m)
 - (a) os seus rendimentos (salário)?
 - (b) os equipamentos de trabalho?
12. Nesta empresa havia:
 - (a) programas sociais? Quais?
 - (b) benefícios sociais? Quais?
 - (c) possibilidade de crescimento/promoção profissional?
 - (d) premiações? Individuais ou de equipe?
13. Como era o seu horário de trabalho na [Empresa X]?
14. Você realizava hora-extra?
15. QUE MOTIVOS LEVARAM VOCÊ PARAR DE TRABALHAR NESTA EMPRESA?

BLOCO B – TRABALHO ANTERIOR AO INGRESSO NA INDÚSTRIA⁷⁰

16. E sobre o trabalho desenvolvido por você no período anterior ao ingresso na [Empresa X], onde você trabalhou?

B1: Não trabalhava

1. Durante quanto tempo você ficou sem trabalhar?

⁷⁰ Este bloco de perguntas reconstitui todo o período anterior ao ingresso na indústria. Conforme o tipo de evento – E1 ou E2 – e a posição na ocupação passa-se para os seguintes sub-blocos: B1: Não trabalhava; B2: Empregado com ou sem carteira de trabalho assinada; B3: Conta própria ou empregador. Repete-se cada um desses sub-blocos para todos os períodos de exercício de exercício ou não exercício de atividade anteriores ao ingresso na empresa, na qual se estabeleceu o vínculo de trabalho até 1997.

2. De que forma você mantinha o seu sustento?

B2: Empregado com ou sem carteira de trabalho assinada

1. Qual o nome do estabelecimento no qual você trabalhou?
2. Como você iniciou neste estabelecimento?
3. Você tinha registro em carteira de trabalho?
4. O que era produzido neste estabelecimento?
5. QUANTAS PESSOAS TRABALHAVAM NESTE ESTABELECIMENTO?
6. Durante quanto tempo você trabalhou neste estabelecimento?
7. Que funções/cargos você realizou neste estabelecimento?
8. Você poderia descrever as atividades realizadas em cada uma das funções que você exerceu neste estabelecimento?

Função

Atividades realizadas

9. VOCÊ CONTAVA COM O AUXÍLIO DE EQUIPAMENTOS DE TRABALHO PARA A EXECUÇÃO DESTAS ATIVIDADES? QUAIS?

Função

Equipamentos utilizados

10. O QUE VOCÊ PRECISAVA SABER PARA PODER REALIZAR AS FUNÇÕES EXERCIDAS POR VOCÊ NESTE ESTABELECIMENTO?

11. Como você obteve este conhecimento?
12. QUAL ERA SUA ESCOLARIDADE AO INICIAR NESTE ESTABELECIMENTO?
13. Que motivos levaram você a parar de trabalhar neste estabelecimento?

B3: Conta própria ou empregador

1. QUAL(IS) ERA(M) A(S) ATIVIDADE(S) QUE VOCÊ DESENVOLVIA?
2. Que motivos fizeram com que você iniciasse nesta atividade?
3. COM QUE TIPO DE RECURSOS FINANCEIROS E HUMANOS VOCÊ CONTAVA PARA O DESENVOLVIMENTO DESTA ATIVIDADE?
4. Você contribuía para o INSS (ou) Você possuía firma registrada?
5. Durante quanto tempo você desenvolveu este trabalho?
6. Nesta ocupação, havia algum tipo de equipamento de trabalho que lhe auxiliava na execução da atividade? Qual?
7. Qual era o conhecimento necessário para desempenhar este trabalho?
8. Como você obteve este conhecimento?
9. Qual era sua escolaridade ao iniciar nesta atividade?
10. Que motivos levaram você parar de trabalhar com esta atividade?

BLOCO C – ATRIBUTOS PROFISSIONAIS ADQUIRIDOS NO PERÍODO ANTERIOR AO INGRESSO NA INDÚSTRIA

17. EM RELAÇÃO AO PERÍODO ANTERIOR AO SEU INGRESSO NA [EMPRESA X], VOCÊ REALIZOU ALGUM CURSO NESTE PERÍODO?

- (a) quais foram os cursos realizados?
 - (b) onde você realizou estes cursos? Quem promovia?
 - (c) o que você aprendeu em cada curso?
 - (d) no que lhe auxiliaram estes cursos?
18. Neste período, você estudou ?
- (a) o que e onde você estudou?
 - (b) no que lhe auxiliou este estudo?

BLOCO D – TRABALHO POSTERIOR AO DESLIGAMENTO DA INDÚSTRIA⁷¹

19. E após seu desligamento da [Empresa X], onde você trabalhou?

D1: NÃO TRABALHAVA

1. Durante quanto tempo você ficou sem trabalhar?

⁷¹ Este bloco de perguntas reconstitui todo o período posterior ao desligamento da indústria. Conforme o tipo de evento – E1 ou E2 – e a posição na ocupação passa-se para os seguintes sub-blocos: D1: Não trabalhava; D2: Empregado com ou sem carteira de trabalho assinada; D3: Conta própria ou empregador. Repete-se cada um desses sub-blocos para todos os períodos de exercício ou não exercício de atividade posteriores ao desligamento.

2. De que forma você mantinha o seu sustento?
3. Neste período você procurou emprego?
 - (a) que providências você tomou para procurar emprego?
 - (b) que tipo de trabalho você buscava?
4. Neste período você buscou adquirir novos conhecimentos?
 - (a) que conhecimentos você buscou adquirir?
 - (b) no que lhe auxiliaram estes conhecimentos?

D2: EMPREGADO COM OU SEM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA

1. Qual o nome do estabelecimento no qual você trabalhou?
2. Como você iniciou neste estabelecimento?
3. Você tinha registro em carteira de trabalho?
4. O que era produzido neste estabelecimento?
5. Quantas pessoas trabalhavam neste estabelecimento?
6. Durante quanto tempo você trabalhou neste estabelecimento?
7. Que funções/cargos você realizou neste estabelecimento?
8. Você poderia descrever as atividades realizadas em cada uma das funções que você exerceu neste estabelecimento?

Função

Atividades realizadas

-
9. VOCÊ CONTAVA COM O AUXÍLIO DE EQUIPAMENTOS DE TRABALHO PARA A EXECUÇÃO DESTAS ATIVIDADES? QUAIS?

Função

Equipamentos utilizados

-
10. O que você precisava saber para poder realizar as funções exercidas por você neste estabelecimento?
 11. Como você obteve este conhecimento?
 12. Você realizou algum curso neste período?
 - (a) quais foram os cursos realizados?
 - (b) onde você realizou estes cursos? Quem promovia?
 - (c) houve algum auxílio da empresa para a realização destes cursos? Qual?
 - (d) o que você aprendeu em cada curso?
 - (e) no que lhe auxiliaram estes cursos?
 13. Qual era sua escolaridade ao iniciar neste estabelecimento?
 14. DURANTE O PERÍODO EM QUE VOCÊ TRABALHOU NESTE ESTABELECIMENTO, VOCÊ ESTUDOU?
 - (a) o que você estudou?
 - (b) onde você estudou?
 - (c) havia algum auxílio da empresa para o estudo? Qual?
 - (d) no que lhe auxiliou este estudo?
 15. NAS FUNÇÕES/CARGOS DESEMPENHADOS POR VOCÊ NESTE ESTABELECIMENTO, EM ALGUMA DELAS HOUVE A NECESSIDADE DE UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL?
 - (a) em quais funções?
 - (b) que equipamentos de proteção individual você utilizou?
 16. Em relação ao seu trabalho neste estabelecimento, como era(m)
 - (a) os seus rendimentos (salário)?
 - (b) os equipamentos de trabalho?
 Havia:
 - (a) programas sociais?
 - (b) benefícios sociais? Quais?
 - (c) possibilidade de crescimento/promoção profissional?
 - (d) premiações? Individuais ou de equipe?
 17. Qual era o horário de trabalho que você realizava neste estabelecimento?
 18. Você realizava hora-extra?
 - (a) Você recebia valor adicional no salário ou compensava as horas extras de trabalho?
 19. Você recebia 13º salário?
 20. Você tinha direito a férias?
 21. Que motivos levaram você a parar de trabalhar neste estabelecimento?

D3: Conta própria ou empregador

1. QUAL(IS) ERA(M) A(S) ATIVIDADE(S) QUE VOCÊ DESENVOLVIA?
2. Que motivos fizeram com que você iniciasse nesta atividade?

3. COM QUE TIPO DE RECURSOS FINANCEIROS E HUMANOS VOCÊ CONTAVA PARA A REALIZAÇÃO DESTA ATIVIDADE?
4. Você contribuía para o INSS (ou) Você possuía firma registrada?
5. Durante quanto tempo você desenvolveu este trabalho por conta própria ou manteve seu negócio próprio?
6. Nesta ocupação, havia algum tipo de equipamento de trabalho que lhe auxiliava na execução do trabalho? Qual(is)?
7. Qual era o conhecimento necessário para desempenhar este trabalho?
8. Como você obteve este conhecimento?
9. Você realizou algum curso neste período?
 - (a) quais foram os cursos realizados?
 - (b) onde você realizou estes cursos? Quem promovia?
 - (c) o que você aprendeu em cada curso?
 - (d) no que lhe auxiliaram estes cursos?
10. Qual era sua escolaridade ao iniciar esta atividade?
11. DURANTE O PERÍODO EM QUE VOCÊ REALIZOU ESTA ATIVIDADE, VOCÊ ESTUDOU?
 - (a) o que você estudou?
 - (b) onde você estudou?
 - (c) no que lhe auxiliou este estudo?
12. EM RELAÇÃO A ESTAS ATIVIDADES HAVIA A NECESSIDADE DE UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL?
 - (a) que equipamentos de proteção individual você utilizou?
13. Em relação ao seu trabalho neste período como era(m):
 - (a) os seus rendimentos (salário)?
 - (b) a sua jornada de trabalho?
 - (c) os equipamentos de trabalho?
14. Que motivos levaram você parar de trabalhar com esta atividade?

BLOCO E – REFERENTE A TODA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

20. VOCÊ JÁ TRABALHOU COM ALGUM DOS SEGUINTE EQUIPAMENTOS: (MÚLTIPLA ESCOLHA)

Equipamento	Quando/Onde
(1) Torno Mecânico	_____
(2) Fresadora Mecânica	_____
(3) Mandrilhadora Mecânica	_____
(4) Furadeira Radial Mecânica	_____
(5) Solda Manual	_____
(6) Desenho Auxiliado por Computador (CAD)	_____
(7) Manufatura Auxiliada por Computador (CAM)	_____
(8) Robôs	_____
(9) Comando Numérico (CN)	_____
(10) Comando Numérico Computadorizado – CNC	_____

- 20.1. VOCÊ LEMBRA DE ALGUM OUTRO EQUIPAMENTO? QUAL (IS)

21. VOCÊ JÁ TRABALHOU COM ALGUM DOS SEGUINTE PROGRAMAS: (MÚLTIPLA ESCOLHA)

Programas	Como era a sua participação nestes programas?
(1) Just-in-time	_____
(2) Círculos de Controle da Qualidade (CCQs)	_____
(3) Grupos de Melhorias (GMs)	_____
(4) Grupos de Soluções de Problemas (GSP)	_____
(5) 5 Ss	_____
(6) Kanban	_____
(7) Kaizen	_____
(8) Células de produção	_____

22. Como você avalia as diferentes ocupações que exerceu durante toda sua trajetória profissional?

23. Na sua opinião que exigências têm sido postas pelas empresas para a seleção de trabalhadores?

BLOCO F – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

24. IDADE ATUAL:

25. Sexo: (1) Masculino (2) Feminino

26. Escolaridade atual:

27. Você está estudando atualmente?

- (a) o que você estudou?
- (b) onde você estudou?

28. Você gostaria de falar sobre algo que não tenha sido perguntado ou falado durante a entrevista?

Anexo B

Tabela 1

Variação da produtividade na indústria de
Caxias do Sul e do Rio Grande do Sul – 1997 – 1998

	1997	1998	%
Caxias do Sul	7,05	1,57	
Rio Grande do Sul	13,57	-1,29	

FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS - MTE e FEE.

NOTA: O percentual referente a variação da produtividade é relativo ao ano imediatamente anterior. O indicador de produtividade utilizado para o cálculo da variação da produtividade corresponde à razão entre o valor adicionado bruto estimado pela FEE e o emprego da RAIS.

Anexo C

Tabela 1

Participação do PIB, por setores de atividade econômica, de Caxias do Sul no PIB municipal e participação do PIB de Caxias do Sul no PIB do Rio Grande do Sul – 1980 – 1997

a) 1980

Ano	SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA						(%)
	Agricultura		Indústria		Serviços		Totais Caxias/RS
	Caxias	RS	Caxias	RS	Caxias	RS	
1980	2,67	0,71	57,01	6,58	40,32	3,22	4,01

b) 1990-97

Ano	SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA										(%)
	Agropecuária		Indústria		Serviços						Totais Caxias /RS
	Caxias	RS	Caxias	RS	Comércio		Demais Serviços		Total Serviços		
Caxias	RS	Caxias	RS	Caxias	RS	Caxias	RS	Caxias	RS	Caxias	RS
1990	3,14	1,21	60,01	7,19	11,17	4,13	25,67	3,95	36,84	4,00	4,96
1995	3,82	1,69	59,92	7,97	9,77	4,15	26,49	4,25	36,26	4,22	5,45
1996	3,61	1,69	57,27	7,41	10,96	4,34	28,17	2,26	39,12	4,28	5,27
1997	3,31	2,00	58,12	7,41	11,43	4,34	27,15	4,28	38,57	4,30	5,33

FONTE: BORBA, Sheila Villanova. **Impacto urbano das transformações da economia industrial na Região Nordeste do Rio Grande do Sul**. 2000. Relatório de Pesquisa. – Fundação de Economia e Estatística, Porto Alegre, 2000.

Núcleo de Contas Regionais – FEE

NOTA: O percentual apresentado na coluna relativa ao RS consiste na participação do PIB setorial de Caxias do Sul no PIB setorial do RS.

Anexo D

Variação do valor adicionado bruto real, por setores de atividade econômica de Caxias do Sul, Rio Grande do Sul e Brasil – 1997 – 1998

Tabela 1

Variação do valor adicionado bruto real, por setores de atividade econômica de Caxias do Sul – 1997 – 1998

Ano	SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA					(%)
	Agropecuária	Indústria	Serviços			Total
			Comércio	Demais Serviços	Total Serviços	
1997	-15,3	15,1	-2,4	2,9	2,4	9,8
1998	1,6	-1,5	-7,6	3,7	1,1	-2,2

FONTE DE DADOS BRUTOS: Núcleo de Contabilidade Social – FEE.

NOTA: As taxas de variação são relativas ao ano imediatamente anterior. Setores de Atividade Econômica: Agropecuária: agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal; Indústria: indústria extrativa mineral, indústria de transformação, eletricidade, gás e água, construção; Serviços: comércio, reparação de veículos e de objetos pessoais e de uso doméstico, alojamento e alimentação, transportes e armazenagem, comunicações, intermediação financeira, atividade imobiliária, aluguéis e serviços prestados às empresas, administração pública, defesa e seguridade social, saúde e educação mercantis, outros serviços coletivos, sociais e pessoais, serviços domésticos.

Tabela 2

Variação do valor adicionado bruto real, por setores de atividade econômica do Rio Grande do Sul – 1997 – 1998

Ano	SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA				(%)
	Agropecuária	Indústria	Serviços		Total
			Comércio	Total Serviços	
1997	4,2	12,3	-1,6	1,9	6,1
1998	1,7	-3,0	-6,0	1,0	-0,5

FONTE: Núcleo de Contabilidade Social – FEE.

NOTA: As taxas de variação são relativas ao ano imediatamente anterior. Setores de Atividade Econômica: Agropecuária: agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal; Indústria: indústria extrativa mineral, indústria de transformação, eletricidade, gás e água, construção; Serviços: comércio, reparação de veículos e de objetos pessoais e de uso doméstico, alojamento e alimentação, transportes e armazenagem, comunicações, intermediação financeira, atividade imobiliária, aluguéis e serviços prestados às empresas, administração pública, defesa e seguridade social, saúde e educação mercantis, outros serviços coletivos, sociais e pessoais, serviços domésticos.

Tabela 3

Variação do valor adicionado bruto real, por setores de atividade econômica do Brasil – 1997 – 1998

Ano	SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA			(%)
	Agropecuária	Indústria	Serviços	Total
1997	-0,17	5,76	2,58	3,39
1998	-0,01	-1,34	0,83	0,05

FONTE: IBGE.

NOTA: As taxas de variação são relativas ao ano imediatamente anterior. Setores de Atividade Econômica: Agropecuária: agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal; Indústria: indústria extrativa mineral, indústria de transformação, eletricidade, gás e água, construção; Serviços: comércio, reparação de veículos e de objetos pessoais e de uso doméstico, alojamento e alimentação, transportes e armazenagem, comunicações, intermediação financeira, atividade imobiliária, aluguéis e serviços prestados às empresas, administração pública, defesa e seguridade social, saúde e educação mercantis, outros serviços coletivos, sociais e pessoais, serviços domésticos.

Anexo E
Tabela 1

Distribuição do emprego formal, por setor de atividade, em Caxias do Sul - 1986-2000

Setores de Atividade	a) 1986-89							
	1986		1987		1988		1989	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Extrativa Mineral	34	0,04	36	0,04	33	0,04	31	0,03
Indústria de Transformação	49.542	60,85	48.214	59,06	48.837	57,38	53.175	59,35
Serviços Industriais de Utilidade Pública	175	0,22	191	0,23	199	0,23	181	0,20
Construção Civil	727	0,89	797	0,98	952	1,12	1.031	1,15
Comércio	9.822	12,06	9.894	12,12	10.482	12,32	10.685	11,93
Serviços	15.220	18,69	16.288	19,95	17.543	20,61	17.811	19,88
Administração Pública Direta e Autárquica	5.076	6,23	4.664	5,71	5.056	5,94	4.602	5,14
Agropecuária, extrativa vegetal, caça e pesca	570	0,7	1.428	1,75	1.565	1,84	856	0,96
Outros / Ignorado	255	0,32	121	0,15	440	0,52	1.221	1,36
Total	81.421	100	81.633	100	85.107	100	89.593	100

Setores de Atividade	b) 1990-93							
	1990		1991		1992		1993	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Extrativa Mineral	31	0,04	30	0,04	32	0,04	29	0,03
Indústria de Transformação	45.479	55,34	39.572	50,84	39.675	50,42	42.420	50,52
Serviços Industriais de Utilidade Pública	176	0,21	191	0,25	199	0,25	191	0,23
Construção Civil	864	1,05	996	1,28	1.137	1,45	1.386	1,65
Comércio	10.384	12,64	9.896	12,72	9.735	12,38	10.381	12,37
Serviços	17.569	21,38	17.763	22,82	17.320	22,01	17.413	20,74
Administração Pública Direta e Autárquica	4.685	5,7	5.533	7,11	5.542	7,04	1.709	2,04
Agropecuária, extrativa vegetal, caça e pesca	1.054	1,28	1.123	1,44	1.194	1,52	1.204	1,43
Outros / Ignorado	1.938	2,36	2.726	3,50	3.851	4,89	9.226	10,99
Total	82.180	100	77.830	100	78.685	100	83.959	100

c) 1994-97

Setores de Atividade	1994		1995		1996		1997	
	Números	%	Números	%	Números	%	Números	%
	Absolutos		Absolutos		Absolutos		Absolutos	
Extrativa Mineral	23	0,03	35	0,04	29	0,03	57	0,06
Indústria de Transformação	44.891	52,51	41.981	48,81	40.387	46,68	43.300	49,10
Serviços Industriais de Utilidade Pública	684	0,80	131	0,15	126	0,15	84	0,10
Construção Civil	2.330	2,73	3.435	3,99	3.355	3,88	3.710	4,21
Comércio	11.152	13,04	11.484	13,35	11.693	13,52	12.443	14,10
Serviços	17.367	20,31	19.887	23,12	21.006	24,28	22.401	25,42
Administração Pública Direta e Autárquica	5.886	6,88	5.593	6,50	6.561	7,58	4.952	5,62
Agropecuária, extrativa vegetal, caça e pesca	1.466	1,71	3.110	3,62	3.269	3,78	1.220	1,38
Outros / Ignorado	1.696	1,98	351	0,41	90	0,10	12	0,01
Total	85.495	100	86.007	100,00	86.516	100	88.179	100

d) 1998-00

Setores de Atividade	1998		1999		2000	
	Números	%	Números	%	Números	%
	Absolutos		Absolutos		Absolutos	
Extrativa Mineral	38	0,04	53	0,06	52	0,05
Indústria de Transformação	42.704	48,02	43.992	47,87	48.618	48,22
Serviços Industriais de Utilidade Pública	8	0,01	12	0,01	11	0,01
Construção Civil	3.050	3,43	3.208	3,49	3.611	3,58
Comércio	12.674	14,26	12.956	14,09	14.116	14,00
Serviços	24.608	27,67	24.937	27,14	27.895	27,67
Administração Pública Direta e Autárquica	4.795	5,39	4.893	5,32	5.161	5,12
Agropecuária, extrativa vegetal, caça e pesca	1.041	1,17	1.846	2,01	1.363	1,35
Outros / Ignorado	3	0,00	1	0,00	0	0,00
Total	88.921	100	91.898	100	100.827	100

FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS – MTE

Tabela 2

Distribuição do emprego formal na indústria de transformação, por ramo, em Caxias do Sul 1986-2000

a) 1986-89

Ramos da Indústria de Transformação	1986		1987		1988		1989	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Indústria de Produtos Minerais não Metálicos	438	0,88	466	0,97	486	1,00	562	1,06
Indústria Metalúrgica	7.794	15,73	7.317	15,18	7.181	14,7	8.326	15,66
Indústria Mecânica	11.155	22,52	11.087	23,00	10.664	21,84	12.514	23,53
Indústria do Material Elétrico e de Comunicações	1.308	2,64	1.391	2,89	1.614	3,30	2.062	3,88
Indústria do Material de Transporte	9.391	18,96	10.006	20,75	10.436	21,37	10.781	20,27
Indústria da Madeira e do Mobiliário	5.392	10,88	4.903	10,17	5.340	10,93	5.094	9,58
Indústria do Papel, Papelão, Editorial e Gráfica	1.095	2,21	1.141	2,37	1.104	2,26	1.282	2,41
Ind. da Borracha, Fumo, Couros, Peles, Similares, Ind. Diversas	1.932	3,90	1.674	3,47	1.769	3,62	2.082	3,92
Ind. Química de Produtos Farmacêuticos, Veterinários, Perfumaria	980	1,98	959	1,99	1.022	2,09	1.161	2,18
Indústria Têxtil do Vestuário e Artefatos de Tecidos	7.134	14,40	6.846	14,2	6.885	14,10	6.736	12,67
Indústria de Calçados	338	0,68	218	0,45	224	0,46	253	0,48
Indústria de Produtos Alimentícios, Bebidas e álcool Etílico	2.585	5,22	2.206	4,58	2.112	4,32	2.322	4,37
Total	49.542	100	48.214	100	48.837	100	53.175	100

b) 1990-93

Ramos da Indústria de Transformação	1990		1991		1992		1993	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Indústria de Produtos Minerais não Metálicos	567	1,25	515	1,30	509	1,28	482	1,14
Indústria Metalúrgica	7.115	15,64	5.726	14,47	5.340	13,46	5.701	13,44
Indústria Mecânica	9.708	21,35	6.462	16,33	7.442	18,76	8.168	19,26
Indústria do Material Elétrico e de Comunicações	1.611	3,54	1.616	4,08	1.857	4,68	2.010	4,74
Indústria do Material de Transporte	10.028	22,05	10.808	27,31	11.288	28,45	11.686	27,55
Indústria da Madeira e do Mobiliário	3.907	8,59	3.130	7,91	3.147	7,93	3.354	7,91
Indústria do Papel, Papelão, Editorial e Gráfica	1.222	2,69	1.183	2,99	1.120	2,82	1.227	2,89
Ind. da Borracha, Fumo, Couros, Peles, Similares, Ind. Diversas	1.636	3,60	1.543	3,90	1.361	3,43	1.446	3,41
Ind. Química de Produtos Farmacêuticos, Veterinários, Perfumaria	1.102	2,42	1.324	3,35	1.381	3,48	1.802	4,25
Indústria Têxtil do Vestuário e Artefatos de Tecidos	6.015	13,23	4.526	11,44	3.618	9,12	4.023	9,48
Indústria de Calçados	296	0,65	402	1,02	466	1,17	364	0,86
Indústria de Produtos Alimentícios, Bebidas e álcool Etílico	2.272	5,00	2.337	5,91	2.146	5,41	2.157	5,08
Total	45.479	100	39.572	100	39.675	100	42.420	100

c) 1994-97

Ramos da Indústria de Transformação	1994		1995		1996		1997	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Indústria de Produtos Minerais não Metálicos	323	0,72	257	0,61	258	0,64	360	0,83
Indústria Metalúrgica	6.297	14,03	6.190	14,74	6.268	15,52	6.255	14,45
Indústria Mecânica	5.895	13,13	4.885	11,64	4.739	11,73	5.531	12,77
Indústria do Material Elétrico e de Comunicações	4.777	10,64	4.825	11,49	4.744	11,75	3.527	8,15
Indústria do Material de Transporte	10.007	22,29	9.812	23,37	9.115	22,57	11.773	27,19
Indústria da Madeira e do Mobiliário	3.685	8,21	3.122	7,44	2.993	7,41	3.023	6,98
Indústria do Papel, Papelão, Editorial e Gráfica	1.367	3,05	1.341	3,19	1.272	3,15	1.381	3,19
Ind. da Borracha, Fumo, Couros, Peles, Similares, Ind. Diversas	1.008	2,25	895	2,13	816	2,02	894	2,06
Ind. Química de Produtos Farmacêuticos, Veterinários, Perfumaria	3.099	6,90	2.920	6,96	2.927	7,25	3.270	7,55
Indústria Têxtil do Vestuário e Artefatos de Tecidos	4.648	10,35	3.861	9,20	3.831	9,49	3.846	8,88
Indústria de Calçados	320	0,71	154	0,37	183	0,45	117	0,27
Indústria de Produtos Alimentícios, Bebidas e álcool Etílico	3.465	7,72	3.719	8,86	3.241	8,02	3.323	7,67
Total	44.891	100	41.981	100,00	40.387	100	43.300	100

d) 1998-00

Ramos da Indústria de Transformação	1998		1999		2000	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Indústria de Produtos Minerais não Metálicos	462	1,08	431	0,98	472	0,97
Indústria Metalúrgica	6.453	15,11	6.823	15,51	7.312	15,04
Indústria Mecânica	5.332	12,49	5.593	12,71	5.910	12,16
Indústria do Material Elétrico e de Comunicações	3.230	7,56	3.218	7,31	3.511	7,22
Indústria do Material de Transporte	11.354	26,59	10.776	24,50	12.415	25,54
Indústria da Madeira e do Mobiliário	2.943	6,89	3.229	7,34	3.591	7,39
Indústria do Papel, Papelão, Editorial e Gráfica	1.466	3,43	1.610	3,66	1.721	3,54
Ind. da Borracha, Fumo, Couros, Peles, Similares, Ind. Diversas	899	2,11	971	2,21	924	1,90
Ind. Química de Produtos Farmacêuticos, Veterinários, Perfumaria	3.260	7,63	3.559	8,90	4.345	8,94
Indústria Têxtil do Vestuário e Artefatos de Tecidos	3.785	8,86	3.808	8,66	4.000	8,23
Indústria de Calçados	214	0,50	167	0,38	189	0,39
Indústria de Produtos Alimentícios, Bebidas e álcool Etílico	3.306	7,74	3.807	8,65	4.228	8,70
Total	42.704	100	43.992	100	48.618	100

FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS – TEM

Tabela 3

Distribuição do emprego formal, por escolaridade dos trabalhadores, na indústria de transformação em Caxias do Sul 1986-2000

Indústria de Transformação	1986		1991		1993		1996		2000	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Ensino Fundamental Incompleto	33.109	67	24.874	63	25.140	59	22.686	56	19.812	41
Ensino Fundamental Completo	10.632	21	8.991	23	10.669	25	10.760	27	16.724	34
Ensino Médio Completo	4.189	8	4.335	11	5.009	12	5.527	14	10.354	21
Ensino Superior Completo	1.307	3	1.299	3	1.388	3	1.313	3	1.728	4
Ignorado	309	1	73	0,2	124	0,3	101	0,3	0	0
Total	49.546	100	39.572	100	42.420	100	40387	100	48.618	100

FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS – MTE

Tabela 4

Distribuição do emprego formal, por escolaridade dos trabalhadores, no ramo mecânico em Caxias do Sul 1986-2000

a) 1986-89

Ramo Mecânico	1986		1987		1988		1989	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Ensino Fundamental Incompleto	6.627	59,40	6.655	60,00	6.342	59,50	7.538	60,20
Ensino Fundamental Completo	2.806	25,20	2.638	23,80	2.443	22,90	2.905	23,20
Ensino Médio Completo	1.292	11,60	1.354	12,20	1.379	12,90	1.560	12,50
Ensino Superior Completo	395	3,50	416	3,80	447	4,20	469	3,70
Ignorado	35	0,30	24	0,20	53	0,50	42	0,30
Total	11.155	100	11.087	100	10.664	100	12.514	100

b) 1990-93

Ramo Mecânico	1990		1991		1992		1993	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Ensino Fundamental Incompleto	5.268	54,30	3.851	59,59	4.247	57,10	4.527	55,40
Ensino Fundamental Completo	2.652	27,30	1.596	24,70	1.919	25,80	2.146	26,30
Ensino Médio Completo	1.355	14,00	772	11,95	921	12,40	1.158	14,20
Ensino Superior Completo	387	4,00	240	3,71	293	3,90	316	3,90
Ignorado	46	0,50	3	0,05	62	0,80	21	0,30
Total	9.708	100,00	6.462	100	7.442	100	8.168	100

c) 1994-97

Ramo Mecânico	1994		1995		1996		1997	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Ensino Fundamental Incompleto	2.929	49,70	2.258	46,22	2.096	44,20	2.220	40,10
Ensino Fundamental Completo	1.763	29,90	1.563	32,00	1.504	31,70	1.828	33,10
Ensino Médio Completo	924	15,70	818	16,75	871	18,40	1.214	21,90
Ensino Superior Completo	277	4,70	243	4,97	259	5,50	269	4,90
Ignorado	2	0,00	3	0,06	9	0,20	0	0,00
Total	5.895	100	4.885	100,00	4.739	100	5.531	100

d) 1998-00

Ramo Mecânico	1998		1999		2000	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Ensino Fundamental Incompleto	1.968	36,90	1.759	31,50	1.775	30,00
Ensino Fundamental Completo	1.828	34,30	2.111	37,70	1.329	34,80
Ensino Médio Completo	1.261	23,60	1.442	25,80	1.779	30,10
Ensino Superior Completo	275	5,20	281	5,00	297	5,00
Ignorado	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	5.332	100	5.593	100	5.910	100

FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS – MTE

Tabela 5

Distribuição do emprego formal, por escolaridade dos trabalhadores, no ramo material de transporte em Caxias do Sul 1986-2000

a) 1986-89

Ramo Material de Transporte	1986		1987		1988		1989	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Ensino Fundamental Incompleto	6.959	73,00	7.335	73,00	7.466	72,00	7.575	70,30
Ensino Fundamental Completo	1.439	15,00	1.506	15,00	1.621	16,00	1.795	16,60
Ensino Médio Completo	704	7,00	844	8,00	951	9,00	1.054	9,80
Ensino Superior Completo	284	3,00	309	3,00	347	3,00	355	3,30
Ignorado	5	0,10	12	0,10	51	0,50	2	0,0
Total	9.391	100	10.006	100	10.436	100	10.781	100

b) 1990-93								
Ramo Material de Transporte	1990		1991		1992		1993	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Ensino Fundamental Incompleto	6.682	66,60	7.008	64,80	7.049	62,40	7.275	62,00
Ensino Fundamental Completo	1.949	19,40	2.122	19,60	2.299	20,40	2.445	21,00
Ensino Médio Completo	1.041	10,40	1.269	11,70	1.428	12,70	1.482	13,00
Ensino Superior Completo	338	3,40	408	3,80	454	4,00	447	4,00
Ignorado	18	0,20	1	0,00	58	0,50	37	0,30
Total	10.028	100	10.808	100	11.288	100	11.686	100

c) 1994-97								
Ramo Material de Transporte	1994		1995		1996		1997	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Ensino Fundamental Incompleto	6.075	60,70	6.092	62,09	5.540	61,00	6.586	55,90
Ensino Fundamental Completo	2.278	22,80	2.115	21,56	1.892	21,00	2.610	22,20
Ensino Médio Completo	1.289	12,90	1.244	12,68	1.355	15,00	2.127	18,10
Ensino Superior Completo	365	3,60	361	3,68	324	4,00	444	3,80
Ignorado	0	0,00	0	0,00	4	0,04	6	0,10
Total	10.007	100	9.812	100,00	9.115	100	11.773	100

d) 1998-00						
Ramo Material de Transporte	1998		1999		2000	
	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%	Números Absolutos	%
Ensino Fundamental Incompleto	5.812	51,20	5.091	47,20	4.708	38,00
Ensino Fundamental Completo	2.709	23,90	2.686	24,90	3.925	32,00
Ensino Médio Completo	2.165	19,10	2.326	21,60	3.191	26,00
Ensino Superior Completo	661	5,80	673	6,20	591	5,00
Ignorado	7	0,10	0	0,00	0	0,00
Total	11.354	100	10.776	100	12.415	100

FONTE DE DADOS BRUTOS: RAIS – MTE

Anexo F
QUADRO 1

Atributos profissionais dos trabalhadores entrevistados desenvolvidos e acumulados até o seu desligamento (1997) da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul⁷²
a) entrevistados do 01 ao 02

1. E	2. Identificação					3. Atributos profissionais até 1997							
	2.1. S	2.2. E	2.3. I (1997)	2.4. Apos.		3.3 Esc.	3.4. Cursos / Treinamentos	3.5. Posição Ocup.	3.6 Setor (Ramo ⁷³)	3.7. Ocupações profissionais	3.8. Equipamentos Trabalho	3.9. Progr. Gerenciais / Organizacionais	3.10. Conhecimentos / Habilidades
01	M	B	42	AP3	3.1. Pré Ind.	EFI	-	SCTA;	S;	Eletricista;	-	-	Eletricidade;
					3.2. Ind.	EFI	Segurança trabalho (Cipa); Motorista veículos rodoviários.	CTA.	IT (MT).	Auxiliar produção; Montador; Líder Operacional.	Furadeira Radial Mecânica; Parafusadeira; Rebitadeira; Computador.	Controle de Qualidade Total; Grupo de Melhorias; Grupo de Soluções de Problemas.	Agilidade raciocínio; Atenção para segurança, qualidade e produtividade; Produto fabricado; Processo de fabricação do produto; Normas relativas ao produto; Inspeccionar qualidade do produto; Administrar o trabalho do setor; Chefiar .
02	M	B	51	AP3	3.1. Pré Ind.	EFI	-	SCTA; CTA;	AECP; IT (M),	Agricultor; Polidor;	Jato de areia;	-	-
					3.2. Ind.	EFI	-	CTA.	IT (M).	Polidor.	Jato de areia.	-	Concentração; Atenção; Cuidado com segurança e qualidade.

⁷² No capítulo 4 desta dissertação consta o significado das siglas utilizadas neste quadro. As siglas e abreviaturas não mencionadas no referido capítulo foram traduzidas na legenda apresentada no final deste quadro.

⁷³ O ramo só será informado quando se tratar da indústria de transformação.

b) entrevistados do 03 ao 05

1. E	2. Identificação				3. Atributos profissionais até 1997								
	2.1. S	2.2. E	2.3. I (1997)	2.4. Apos.	3.1. Pré Ind.	3.3 Esc.	3.4. Cursos / Treinamentos	3.5. Posição Ocup.	3.6 Setor (Ramo)	3.7. Ocupações Profissionais	3.8. Equipamentos Trabalho	3.9. Progr. Gerenciais / Organizacionais	3.10. Conhecimentos / Habilidades
03	M	B	28	AP3	3.1. Pré Ind.	EFI	-	CTA	IT (MM)	Auxiliar Pintura; Pintor;	Lixadeira; Pistola;	-	Pintura;
					3.2. Ind.	EMC	Segurança trabalho (Cipa); Comunicação e expressão; Matemática básica; Repintura automotiva; MS DOS; Basic; Word.	CTA	IT (MT)	Auxiliar Pintura; Pintor; Líder Operacional.	Lixadeira; Pistola; Computador.	SOL; Kamban; Grupo de Solução de Problemas; Grupo de Melhorias.	Processo total de pintura; Comunicação; Relações humanas; Intermediação subordinados/mestre; Ensinar; Atenção contínua; Responsabilidade; Visão para prever problemas e antecipar soluções em relação à segurança no trabalho.
04	F	B	40	AP3	3.1. Pré Ind.	EFI	-	CTA	IT (T)	Costureira;	Máquina costura;	-	Costurar; Atenção;
					3.2. Ind.	EFI	Segurança trabalho (Cipa); Metrologia; Desenho Mecânica; ISO9000; Qualidade Total; Defeito Zero.	CTA	IT (M)	Operadora célula de montagem.	Dispositivos.	Grupo de Solução de Problemas.	Atenção.
05	M	B	27	AP3	3.1. Pré Ind.	EFI	-	CTA	IT (MM)	Auxiliar geral;	Metro; Fresadora Mecânica; Serra; Lixadeira.	-	Medidas; Noções de Segurança; Apertar peças;
					3.2. Ind.	EFC	Segurança trabalho (Cipa); Recondicionamento de motores; Motores Maxion HST/HSTC; Mecânica Geral Perkins 4000/4000T.	CTA	IT (M)	Auxiliar geral; Mecânico.	Chaves; Instrumentos Medição (relógio medição, torquímetro); Ferramenta de aperto.	-	Metrologia; Desenho mecânico.

c) entrevistados do 06 ao 07

1. E	2. Identificação				3. Atributos profissionais até 1997								
	2.1. S	2.2. E	2.3. I (1997)	2.4. Apos.	3.1. Esc.	3.4. Cursos / Treinamentos	3.5. Posição Ocup.	3.6 Setor (Ramo)	3.7. Ocupações Profissionais	3.8. Equipamentos Trabalho	3.9. Progr. Gerenciais / Organizacionais	3.10. Conhecimentos / Habilidades	
06	M	B	44	AP1	3.1. Pré Ind.	EFC	Desenho mecânico; Metrologia; Matemática Básica;	SCTA; CTA;	AECP; C; IT (AB);	Agricultor; Carregador; Auxiliar Geral (almoxarifado)	Máquina manual de plântio; Metro;	-	Produtos; Leitura;
					3.2. Ind.	EFC	Soldagem; Afiação.	CTA.	IT (MT).	Auxiliar Geral; Soldador/Mont ador; Marceneiro; Montador acabamento	Furadeira pneumática; Emparafusadeira; Chaves; Rosqueador; Solda manual; Guilhotina; Dobradeira; Metro; Rebitadeira; Furadeira Radial Mecânica.	Grupo de melhorias	Medição; Desenho mecânico; Cálculos; Afiação de brocas; Soldar.
07	F	B	35	AP3	3.1. Pré Ind.	EFI	Datilografia; Auxiliar escritório; Estética/Moda;	CTA	C; S	Empacotadora; Vendedora; Recreacionista; Recepcionista; Telefonista;	-	-	Atendimento ao público; Comunicação;
					3.2. Ind.	EFI	Leitura interpretação desenho mecânico; Windows; Word; Excel.	CTA	IT (MT).	Estofadora; Analista controles; Cronometrista.	Pincel, Furadeira mecânica/pneumática ; Rebitadeira; Cronometro; Prancheta; Relógio; Computador; Calculadora.	ISO 9000; Grupo de Melhorias	Método produção peças; Controle, cálculos e análise de tempos e movimentos; Controle qualidade; Informática; Peças que compõe produto final.

d) entrevistados do 08

1. E	2. Identificação				3. Atributos profissionais até 1997									
	2.1. S	2.2. E	2.3. I (1997)	2.4. Apos.	3.1. Pré Ind.	3.3 Esc.	3.4. Cursos / Treinamentos	3.5. Posição Ocup.	3.6 Setor (Ramo)	3.7. Ocupações Profissionais	3.8. Equipamentos Trabalho	3.9. Progr. Gerenciais / Organizacionais	3.10. Conhecimentos / Habilidades	
08	M	B	40	AP2	3.1. Pré Ind.	EFI	Metrologia; Técnico em Sistema de Freios;	CPF; CTA;	IT (AB); C; IT (M);	Auxiliar motorista; Comerciante (Mercearia); Mecânico Ajustador;	Lima; martelo; chaves; Torno Mecânico	-	Conhecer produto que compra; Comunicação; Atendimento ao público; Freios; Manuseio dos instrumentos de trabalho; Torno mecânico; Leitura e interpretação de desenho mecânico;	
					3.2. Ind.	EFI	Mecânico Ajustador; Normas Técnicas.	CTA.	IT (M).	Auxiliar geral; Matriseiro; Ajustador ferramenteiro.	Mandrilhadora mecânica; Fresadora mecânica; Instrumentos de medição (micrômetro, paquímetro, súbito, relógio comparador, pantógrafo); Torno Mecânico, Retífica, Furadeira radial mecânica e Pneumática.	-	Manuseio dos instrumentos de trabalho; Torno mecânico; Leitura e interpretação de desenho mecânico; Vontade.	

e) entrevistados do 09 ao 10

1. E	2. Identificação				3. Atributos profissionais até 1997								
	2.1. S	2.2. E	2.3. I (1997)	2.4. Apos.	3.1. Pré Ind.	3.3 Esc.	3.4. Cursos / Treinamentos	3.5. Posição Ocup.	3.6 Setor (Ramo)	3.7. Ocupações Profissionais	3.8. Equipamentos Trabalho	3.9. Progr. Gerenciais / Organizacionais	3.10. Conhecimentos / Habilidades
09	F	B	37	AP3	3.1. Pré Ind.	EMC	Contabilidade financeira;	CTA	IT (AB); IT (M); S; IT (MT);	Auxiliar geral; Repositora; Auxiliar produção; Auxiliar departamento pessoal; Encarregada departamento pessoal; Auxiliar Financeiro;	Máquina de escrever; Calculadora;	-	Esperteza; Vontade; Legislação trabalhista; Contabilidade financeira; Crédito e Cobrança;
					3.2. Ind.	EMC	Segurança no trabalho (Cipa); Atualização Legislação Trabalhista; Cargos e Salários; Just-in- time; Controle da Qualidade Total; Kanban.	CTA	IT (M).	Encarregada departamento pessoal.	Computador; Calculadora; Máquina de escrever; CLT.	ISO 9000; Just-in-time; Controle Qualidade Total; Kanban.	Funcionamento de toda empresa; Processo de trabalho; Legislação trabalhista; Cálculos; Rotina do departamento pessoal (admissão, demissão, folha de pagamento); Relacionamento; Comunica; Criatividade; Iniciativa.
10	M	B	41	AP3	3.1. Pré Ind.	EFI	Metrologia; Ajustador mecânico;	CPF; CTA;	AECP; IT (MM);	Agricultor; Auxiliar Geral;	Enxada; Mangueiras; Trena;	-	Medidas;
					3.2. Ind.	EFI	Segurança no Trabalho (Cipa); Torneiro Mecânico; Direção e Suspensão de Freios.	CTA.	IT (M).	Ajustador mecânico; Torneiro Mecânico.	Broca, Lima; Machos; Lixa; Vídias (pastilhas); Furadeira radial mecânica; Instrumentos de medição (micrômetro, súbito, paquímetro, trena); Torno Mecânico.	-	Desenho mecânico; Metrologia; Manuseio dos instrumentos de trabalho.

f) entrevistados do 11 ao 12

1. E	2. Identificação				3. Atributos profissionais até 1997									
	2.1. S	2.2. E	2.3. I (1997)	2.4. Apos.	3.1. Pré Ind.	3.2. Ind.	3.3. Esc.	3.4. Cursos / Treinamentos	3.5. Posição Ocup.	3.6. Setor (Ramo)	3.7. Ocupações Profissionais	3.8. Equipamentos Trabalho	3.9. Progr. Gerenciais / Organizacionais	3.10. Conhecimentos / Habilidades
11	M	B	35	AP3	3.1. Pré Ind.	3.2. Ind.	EFI	-	SCTA; CTA;	S; IT (Me); CC; IT (MM); IT (C);	Repositor/ entregador mercadorias; Auxiliar pedreiro; Auxiliar prensa; Auxiliar Serviços gerais; DJ (Boate);	Espátula p/ colagem; Ponte rolante (talha/guindaste);	-	Leitura e escrita;
							EFI	Segurança no trabalho (CIPA); Leitura e interpretação desenho mecânico.	CTA.	IT (M).	Ajudante operador de guilhotina; Operador guilhotina.	Guilhotina; Instrumentos de medição (trena e paquímetro).	SOL.	Cálculos aproveitamento matéria-prima; Medidas; Desenho mecânico; Segurança no trabalho; Responsabilidade; Paciência.
12	M	B	31	AP3	3.1. Pré Ind.	3.2. Ind.	EFC	Desenho Mecânico; Metrologia;	CTA; SCTA;	C; IT (MM),	Auxiliar geral; Auxiliar caixa; Repositor;	Serra; Lixa;	-	-
							EMC	Leitura e Interpretação de Desenho; Soldador; Datilografia; Computação; Eletricista, Mecânico, Direção defensiva, Inglês (3 anos); Eletrecista veicular; Ar condicionado; Comunicação e Expressão; Relações Humanas no Trabalho; Sobre Peças do Produto; Matemática Básica; 5Ss; Kanban; Kaizen.	CTA.	MT.	Montador de acabamento; Inspetor de qualidade.	Furadeira pneumática, Emparafusadeira pneumática, Tesouras de corte; Trena; Espátula; Martelo; Serra; Pedido da peça (ficha definitiva de venda); Computador; CAD.	Qualidade Total; Just -in-Time; Grupo de Melhorias; Grupos de Solução de Problemas; 5 Ss; Participação nos lucros.	Normas para a fabricação do produto regionais e nacional; Elétrica e mecânica de veículos; Processo de fabricação do produto; Produto.

g) entrevistados do 13 ao 14

1. E	2. Identificação				3. Atributos profissionais até 1997									
	2.1. S	2.2. E	2.3. I (1997)	2.4. Apos.	3.1. Pré Ind.	3.2. Ind.	3.3 Esc.	3.4. Cursos / Treinamentos	3.5. Posição Ocup.	3.6 Setor (Ramo)	3.7. Ocupações Profissionais	3.8. Equipamentos Trabalho	3.9. Progr. Gerenciais / Organizacionais	3.10. Conhecimentos / Habilidades
13	M	N	36	AP3	3.1. Pré Ind.	3.2. Ind.	EFI	-	SCTA; CTA;	CC; IT (ME); IT (MM);	Servente pedreiro; Auxiliar geral; Operador serra- fita;	Guincho; Picão; Pá; Bitorneira; Carrinho (transporte peças); Guilhotina;	-	Quantidades necessárias de matéria- prima; Tipos de matéria-prima;
							EMC	Leitura e interpretação de desenho mecânico; Metrologia; Primeiros socorros; Combate ao incêndio; Operador de Empilhadeira;	CTA.	IT (ME).	Auxiliar Geral; Operador máquinas (polimento); Operador Guilhotina; Líder Operacional.	Instrumentos Medição; Instrumentos regulagem (chave de boca, martelo); Empilhadeira; Furadeira Radial Mecânica; Computador.	Grupos de Melhorias; Kanban.	Medição; Atenção com a qualidade; Conhecimento sobre equipamentos de trabalho (guilhotina); Matemática; Códigos de materiais; Medidas de peças.
14	M	B	35	AP3	3.1. Pré Ind.	3.2. Ind.	EFI	Leitura e interpretação de desenho; Torneiro Mecânico;	CTA	AECP; S;	Agricultor; Auxiliar geral; Frentista;	-	-	Plantio; Poda; Colheita; Matemática; Atendimento ao público;
							EMC	Segurança no trabalho (Cipa); Metrologia dimensional; ISO 9000; Controle qualidade total; Relações interpessoais.	CTA	IT (M).	Torneiro Mecânico; Matrizeiro.	Torno mecânico; Brocas; Prensa; Ferramentas de corte; Instrumentos medição (paquímetro, micrômetro, relógio comparador, súbito).	Grupo de Melhorias; 5 Ss.	Medição; Manuseio dos instrumentos de trabalho; Desenho Mecânico.

h) entrevistados do 15 ao 16

1. E	2. Identificação				3. Atributos profissionais até 1997								
	2.1. S	2.2. E	2.3. I (1997)	2.4. Apos.	3.1. Pré Ind.	3.3 Esc.	3.4. Cursos / Treinamentos	3.5. Posição Ocup.	3.6 Setor (Ramo)	3.7. Ocupações Profissionais	3.8. Equipamentos Trabalho	3.9. Progr. Gerenciais / Organizacionais	3.10. Conhecimentos / Habilidades
15	F	B	37	AP2	3.1. Pré Ind.	EMC	Datilografia; Atendimento ao Público;	CTA	IT (T); IT (M); IT (AB);	Costureira; Tecelã; Operadora de linha; Demonstradora alimentos;	Máquina de Costura; Máquina de tecer malha;	-	Manuseio dos instrumentos de trabalho; Costura; Produto; Comunicação, Atendimento ao público;
					3.2. Ind.	EMC	Segurança no Trabalho (Cipa); Datilografia; Introdução à Informática; Word; Excel; Sensibilização para Qualidade Total; Inglês; Kanban	CTA	IT (M)	Operadora de linha; Auxiliar escritório	Instrumentos de medição; Máquina de escrever; Computador.	SOL	Atenção; Concentração; Cuidado com qualidade do produto; Interesse, Datilografia; Informática; Noções de Inglês.
16	M	B	35	AP3	3.1. Pré Ind.	EFI	Datilografia;	IT (MM); C; S;	CTA	Auxiliar geral; Repositor mercadoria; Vendedor; Auxiliar escritório;	Lixa; Máquina de escrever; Calculadora;	-	Matemática; Datilografia;
					3.2. Ind.	EFI	Segurança no Trabalho (Cipa); Leitura e interpretação de desenho mecânico; Informática; Word; Excel; Kanban; Just-In-Time; 5Ss; Relações interpessoais; Gestão participativa; Controle de qualidade total.	IT (MT).	CTA	Esmirilhador; Controlador produção; Programador compras; Central de informações; Programador exportação; Programador/Controlador produção.	Esmirilho; Computador; Desenho dos produtos.	5Ss; Kanban; Just-in-Time; Grupo de Melhorias.	Desenho mecânico; Processo de trabalho; Produto fabricado; Atenção; Comunicação; Responsabilidade; Agilidade para adaptar-se a mudanças rápidas.

i) entrevistados do 17 ao 19

1. E	2. Identificação				3. Atributos profissionais até 1997								
	2.1. S	2.2. E	2.3. I (1997)	2.4. Apos.	3.1. Pré Ind.	3.3 Esc.	3.4. Cursos / Treinamentos	3.5. Posição Ocup.	3.6 Setor (Ramo)	3.7. Ocupações Profissionais	3.8. Equipamentos Trabalho	3.9. Progr. Gerenciais / Organizacionais	3.10. Conhecimentos / Habilidades
17	M	B	46	AP1	3.1. Pré Ind.	EFC	Leitura e interpretação de desenho mecânico; Mecânico ajustador;	CTA; CPF;	S; C; IT (MT);	Churrasqueiro; Proprietário de lancheria; Auxiliar geral; Operador de máquinas;	Esmirilho; Talhadeira; Martelo; Furadeira radial mecânica;	-	Culinária, Cálculos, Atendimento ao público;
					3.2. Ind.	EFC	Segurança no Trabalho (Cipa); Solda; Afiação de ferramentas; ISO 9000; Controle de Qualidade Total; Just-in-Time.	CTA.	IT (MT).	Chapeador; Soldador; Mecânico de manutenção.	Chaves; Furadeira radial mecânica; Solda manual; Trena.	Grupo de Melhorias.	Desenho Mecânico; Medidas; Solda.
18	M	B	42	AP3	3.1. Pré Ind.	EMC	Técnico em contabilidade; Datilografia; Crédito rural; Leitura e interpretação de desenho mecânico;	CTA	C; S; IT (T);	Tecelão; Auxiliar escritório; Auxiliar crédito; Técnico contabilidade;	Máquinas automáticas de tecer; Máquina de escrever; calculadora;	-	Contabilidade; Atendimento ao público;
					3.2. Ind.	EMC	Computação; Consórcio; ISO 9000; Controle da qualidade total; Kanban; 5Ss	CTA	IT (MT).	Auxiliar financeiro; Chefia; Coordenador consórcio.	Máquina de escrever; Calculadora; Computador.	-	Matemática financeira; Contabilidade; Relacionamento; Publicidade; "Soluções rápidas para problemas"; "Habilidade de negociação"; Iniciativa; Atualização.
19	M	B	34	AP3	3.1. Pré Ind.	EFI	-	CTA	IT (C)	Auxiliar Corte;	Máquina de corte e costura (couro);	-	Matéria Prima (Couro);
					3.2. Ind.	EFI	Segurança no trabalho (Cipa); Metrologia; Desenho mecânico.	CTA	IT (M)	Auxiliar geral; Brunidor; Montador hidráulico.	Brunidora; Esmirilhador; Instrumentos de Medição (súbito, micrômetro).	-	Desenho mecânico; Medidas; Atenção com a Qualidade.

j) entrevistados 20

1. E	2. Identificação				3. Atributos profissionais até 1997									
	2.1. S	2.2. E	2.3. I (1997)	2.4. Apos.	3.1. Pré Ind.	3.2. Ind.	3.3. Esc.	3.4. Cursos / Treinamentos	3.5. Posição Ocup.	3.6. Setor (Ramo)	3.7. Ocupações Profissionais	3.8. Equipamentos Trabalho	3.9. Progr. Gerenciais / Organizacionais	3.10. Conhecimentos / Habilidades
20	F	B	28	AP3	3.1. Pré Ind.	3.2. Ind.	EFI	-	-	-	-	-	-	-
							EMC	Computação básica; Auxiliar escritório; Datilografia; Leitura e interpretação de desenho mecânico; ISO 9000; CEP; Controle da Qualidade Total	CTA	IT (M)	Operadora de célula de montagem.	Alicate; Chave de fenda; Instrumentos de regulagem.	-	-

FONTE: Dados obtidos através do requerimento de acesso ao benefício de seguro-desemprego e das entrevistas realizadas em 2001.

Legenda das siglas e abreviaturas não mencionadas no capítulo 4

1. E: número entrevistado.

2.1. S: sexo entrevistado: M: masculino F: feminino

2.2. I (1997): idade entrevistado em 1997

2.3. E: etnia entrevistado B: branca N: negro P: parda

2.4. Apos.: Aposentadoria

AP1 – aposentou-se no desligamento;

AP2 – aposentou-se no pós-desligamento;

AP3 – não aposentado

3.1. Pré Ind.: período anterior ao ingresso na indústria

3.2. Ind.: período relativo à indústria

3.3. Esc.: escolaridade

3.5. Posição Ocup.: posição na ocupação

Anexo G

Quadro 1

Constituição do universo de pesquisa a partir da organização dos requerimentos do benefício de seguro-desemprego

a) antes da entrevista

ATRIBUTOS		GÊNERO INDUSTRIAL		
		MATERIAL DE TRANSPORTE	MECÂNICA	TOTAL
SEXO	FEMININO	8	7	15
	MASCULINO	25	10	35
	TOTAL	33	17	50
IDADE	ATÉ 39A11M	21	11	32
	COM 40A OU MAIS	12	6	18
	TOTAL	33	17	50
ESCOLARIDADE	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	25	7	32
	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	4	4	8
	ENSINO MÉDIO COMPLETO	4	5	9
	ENSINO SUPERIOR COMPLETO	-	1	1
	TOTAL	33	17	50

b) após a entrevista

ATRIBUTOS		GÊNERO INDUSTRIAL		
		MATERIAL DE TRANSPORTE	MECÂNICA	TOTAL
SEXO	FEMININO	8	7	15
	MASCULINO	25	10	35
	TOTAL	33	17	50
IDADE	ATÉ 39A11M	21	11	32
	COM 40A OU MAIS	12	6	18
	TOTAL	33	17	50
ESCOLARIDADE	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	22	9	31
	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	5	0	5
	ENSINO MÉDIO COMPLETO	6	7	13
	ENSINO SUPERIOR COMPLETO	-	1	1
	TOTAL	33	17	50

FONTE DE DADOS BRUTOS: Requerimentos de Seguro Desemprego entregues no Posto de Atendimento em Caxias do Sul.

Anexo H
QUADRO 1

Trajétórias profissionais pós desligamento, dos trabalhadores entrevistados desligado em 1997 da indústria de transformação do município de Caxias do Sul⁷⁴

a) entrevistados do 01 ao 04

1. E	2. Indústria até 1997			3. Trajetória Pós Desligamento									
	2.1. Ramo	2.2. Porte	2.3. Motivo Desligamento	3.1. Evento	3.2. Tipo	3.3. Posição Ocup.	3.4. Setor / Ramo / Porte ⁷⁵ (relação com EO)	3.5. Ocupação Profissional	3.6. R.F.	3.7. R.H	3.8. Período	3.9. Ano	3.10. Término
01	MT	GP	ND Relação colegas e chefia	1	E2	SCTA	C / - / -	Vendedor ambulante (cachorro quente)	Rescisão contratual	Esposa	2a 6m	97	Melhor proposta Trabalho
						CTA	IT / MT / MP	Líder Operacional	-	-	Em curso	00	Em curso
02	M	MP	ND Terceirização	1	E2	CTA	IT / M / PP (3ª EO)	Polidor	-	-	1a	97	DS. Má administração, rendimento baixo
						CTA	IT / M / PP (3ª EO)	Polidor	-	-	Em curso	98	Em curso
03	MT	GP	ND Troca chefia, mudanças Vontade de abrir um negócio próprio	1	E2	CPI	C / - / PP	Auxiliar vendas (roupas)	Rescisão contratual	Esposa	8 m	97	Melhor proposta de trabalho
						CPF	C / - / PP	Representante Comercial (tintas automotivas)	-	-	2a 6m	98	Melhor proposta de trabalho
						CTA	IT / Q / GP (Fornecedora EO)	Aux. processo pintura sênior	-	-	Em curso	01	Em curso
04	M	GP	DM baixa produção, idade	1	E2	CPF	S / - / -	Coleta, seleção e revenda lixo seco	-	Esposo	Em curso	98	Em curso
						SCTA		Limpeza jardins	-	-			
						SCTA	S / - / PP	Aux. Bordados	-	-	Em curso	00	Em curso

⁷⁴ No capítulo 4 desta dissertação consta o significado das siglas utilizadas neste quadro. As siglas e abreviaturas não mencionadas no referido capítulo foram traduzidas na legenda apresentada no final deste quadro.

⁷⁵ O ramo só será informado quando se tratar da indústria de transformação.

b) entrevistados do 05 ao 08

1. E	2. Indústria até 1997			3. Trajetória Pós Desligamento									
	2.1. Ramo	2.2. Porte	2.3. Motivo Desligamento	3.1. Evento	3.2. Tipo	3.3. Posição Ocup.	3.4. Setor / Ramo / Porte (relação com EO)	3.5. Ocupação Profissional	3.6. R.F.	3.7. R.H	3.8. Período	3.9. Ano	3.10. Término
05	MT	PP	DM Subcontratação	1	E1	-	- / - / -	-	-	-	3m	97	-
				2	E2	CTA	IT / MT / GP	Mecânico manutenção III	-	-	Em curso	98	Em curso
06	MT	GP	DM Não realizar hora-extra. Chefe teria dito que não estava colaborando	1	E2	CPI	S / - / PP	Sócio garagem de carros (estacionamento e lavagem)	Rescisão contratual	Irmão	2m	97	DS. Condições trabalho
				2	E1	-	-	-	-	-	2a 4m	-	-
				3	E2	CTA	IT / MT / MP	Montador de acabamento	-	-	2m	00	DS. Organização trabalho
07	MT	GP	DM Troca chefia, relação chefia	1	E2	SCTA	S / - / -	Ensino informática (em casa) Recreação (finais semana)	Rescisão contratual	-	1a 5m	97	Melhor proposta trabalho
						CTA	IT / MT / PP	Aux. Engenharia	-	-	Em curso	98	Em curso
08	M	GP	DM Não sabe motivo	1	E2	SCTA	IT / M / PP	Matrizeiro	-	-	6m	97	DM. Divisão da empresa
						SCTA	IT / M / PP	Acabamento Peças	-	-	3m	97	Baixa na demanda serviço
						SCTA	IT / M / PP	Auxiliar Geral	-	-	1a	98	DS. Condições trabalho
				2	E1	-	-	-	-	-	2a	99	-
3	E2	SCTA	IT / M / PP	Matrizeiro	-	-	1m	01	Baixa no serviço				
4	E1	-	-	-	-	-	Em curso	01	Em curso				

c) entrevistados do 09 ao 13

1. E	2. Indústria até 1997			3. Trajetória Pós Desligamento									
	2.1. Ramo	2.2. Porte	2.3. Motivo Desligamento	3.1. Evento	3.2. Tipo	3.3. Posição Ocup.	3.4. Setor / Ramo / Porte (relação com EO)	3.5. Ocupação Profissional	3.6. R.F.	3.7. R.H	3.8. Período	3.9. Ano	3.10. Término
09	M	MP	DM Troca chefia, mudanças	1	E2	CPF	IT / M / PP	Administração	Familiares	Esposo	Em curso	97	Em curso
10	M	MP	ND Terceirização	1	E2	CPF	IT / M / PP (3ª EO)	Torneiro Mecânico	Rescisão contratual	-	2a	97	Baixa no serviço e rendimentos
						CTA	IT / M / MP (Retorno EO)	Torneiro Mecânico	-	-	Em curso	99	Em curso
11	M	MP	ND Recursos financeiros para finalizar residência	1	E2	SCTA	CC / - / -	Auxiliar Pedreiro	-	-	1a 1m	97	Melhor proposta de trabalho
						CTA	IT / MT / PP	Operador de Guilhotina	-	-	2a 10m	99	DM. Diminuir quadro funcional
						2	E1	-	-	-	-	Em curso	01
12	MT	GP	ND Recursos financeiros para finalizar residência	1	E2	SCTA	IT / MT / PP (3ª EO)	Inspetor Qualidade	-	-	3m	97	DS. Melhor proposta
						CTA	IT / MT / GP (Retorno EO)	Inspetor Qualidade	-	-	Em curso	97	Em curso
13	M	GP	ND Recursos financeiros para construir residência	1	E2	SCTA	IT / M / GP (Retorno EO)	Líder Operacional	-	-	1a 6m	97	DM. Baixa na produção
						CTA	CC / - / -	Aux. Pedreiro	-	-	1a	98	Melhor proposta
						CTA	IT / MT / GP	Preparador de prensas e injetoras (alimentador)	-	-	1m	99	DM. Baixa na produção
						SCTA	CC / - / -	Aux. Pedreiro	-	-	3m	99	Melhor proposta
						CTA	IT / B / PP	Preparador de máquinas (alimentador)	-	-	6m	00	DS. Melhor proposta
						CTA	IT / MT / GP	Soldador montador	-	-	Em curso	00	Em curso

d) entrevistados do 14 ao 17

1. E	2. Indústria até 1997			3. Trajetória Pós Desligamento									
	2.1. Ramo	2.2. Porte	2.3. Motivo Desligamento	3.1. Evento	3.2. Tipo	3.3. Posição Ocup.	3.4. Setor / Ramo / Porte (relação com EO)	3.5. Ocupação Profissional	3.6. R.F.	3.7. R.H	3.8. Período	3.9. Ano	3.10. Término
14	M	GP	DM. Baixa produção	1	E1	-	-	-	-	-	3m	97	-
				2	E2	CTA	IT / M / GP (Retorno EO)	Matrizeiro	-	-	Em curso	97	Em curso
15	M	GP	DM. Enxugamento quadro funcional. Substituída por estagiária	1	E1	-	-	-	-	-	8m	97	-
				2	E2	SCTA	IT / T / PP	Coordenadora	-	-	1a 1m	98	Condições trabalho
						SCTA	C / - / -	Vendedora (Avon, Natura, Malhas, Produtos Coloniais)	-	-	Em curso	99	Em curso
16	MT	GP	DM Não falou motivos	1	E2	CPI	C / - / PP	Comerciante (alimentos)	Rescisão contratual	Esposa / Mãe	5m	97	Melhor proposta trabalho
						CTA	IT / MT / MP	Programador controle produção	-	-	11m	97	DM. Baixa produção
						SCTA	IT / MT / PP (fornecedora)	Implantação Kanban / Prest. Serv.	-	-	4m	98	Finalização trabalho
						CTA	IT / MT / MP (3ª EO)	Programador produção	-	-	3m	99	DS. Melhor proposta trabalho
						CTA	IT / MT / MP	Compras Métodos e processos	-	-	11m	99	Melhor proposta trabalho
						CTA	IT / MT / GP (Retorno EO)	Programador controle produção	-	-	Em curso	00	Em curso
17	MT	GP	DM. Não sabe	1	E2	SCTA	S / - / -	Jardineiro Churrasqueiro	-	-	Em curso	97	Em curso

e) entrevistados do 18 ao 20

1. E	2. Indústria até 1997			3. Trajetória Pós Desligamento									
	2.1. Ramo	2.2. Porte	2.3. Motivo Desligamento	3.1. Evento	3.2. Tipo	3.3. Posição Ocup.	3.4. Setor / Ramo / Porte (relação com EO)	3.5. Ocupação Profissional	3.6. R.F.	3.7. R.H	3.8. Período	3.9. Ano	3.10. Término
18	MT	GP	DM Perda investimento área	1	E2	CPF	IT / MT / GP (Fora RGS)	Implantação Consórcio	-	-	2a	97	Finalização Atividade
						CPF	S / - / -	Vendedor seguros veículos rodoviários	-	-	10m	00	Melhor proposta trabalho
						CTA	IT / MT / PP	Gerente Comercial	-	-	Em curso	00	Em curso
19	M	MP	DM. Relação chefia	1	E1	-	-	-	-	-	6m	97	-
				2	E2	CTA	IT / M / MP	Brunidor	-	-	Em curso	98	Em curso
20	M	GP	ND. Cansaço rotina	1	E1	-	-	-	-	-	3m	97	-
				2	E2	CTA	C / - / PP	Vendedora (calçados)	-	-	1a	98	DM. Baixa vendas
				3	E1	-	-	-	-	-	1m	99	-
				4	E2	CTA	IT / M / MP	Montadora peças	-	-	Em curso	99	Em curso

FONTE: Dados obtidos através do requerimento de acesso ao benefício de seguro-desemprego e das entrevistas realizadas em 2001.

Legenda das siglas e abreviaturas não mencionadas no capítulo 4

1. E: número entrevistado.

2.3. Motivo Desligamento: motivo do desligamento da indústria, expresso pelo entrevistado.

ND: solicitou demissão DM: demissão parte da empresa

3.5. Posição Ocup.: posição na ocupação

3.6 (relação com EO): Relação com Empresa de Origem, definida a empresa de origem como o último estabelecimento (indústria) em que o trabalhador exerceu suas atividades laborais até 1997.

3ª EO: terceirizada da indústria em que o trabalhador exercia suas atividades laborais até 1997;

Fornecedora EO: empresa fornecedora de matéria prima à indústria em que o trabalhador exercia suas atividades laborais até 1997;

Retorno EO: retorno à indústria em que o trabalhador exercia suas atividades laborais até 1997.

3.8. R.F.: Recursos Financeiros.

3.9. R.H.: Recursos Humanos.

3.10. Término: motivo, expresso pelo trabalhador, para o término do exercício da atividade, numa determinada posição na ocupação ou num determinado estabelecimento