

EMPREGO E SALÁRIOS

Modernização industrial e qualificação: observações em torno da indústria mecânica gaúcha

*Ilaine Zimmermann**
*Maria Isabel H. Jornada***
Sheila S. Wagner Sternberg

O processo mundial de abertura da economia e de reestruturação produtiva modificou notavelmente os patamares de competitividade das empresas, colocando-as diante de novos padrões de qualidade e de eficiência produtiva. No bojo desse movimento, emergem as tecnologias de informação e as novas formas de organização e controle do processo de trabalho. A automação microeletrônica e a adoção de outras formas de gestão da mão-de-obra em substituição às estratégias repressivas — como parte de uma nova cultura empresarial alicerçada no binômio envolvimento-participação dos trabalhadores — refletem o esforço desenvolvido pelo capital para atingir padrões mais elevados de qualidade, de produtividade e de flexibilidade, bem como iniciativas de redução de custos. Câmbios na esfera da produção apontam a consolidação de um novo paradigma de produção industrial, que revolve o mundo do trabalho e acena com um perfil de traba-

* Socióloga, Técnica da FEE.

** Engenheira Química, Técnica da FEE.

As autoras agradecem a leitura atenciosa e as pertinentes críticas do colega Guilherme G. de F. Xavier Sobrinho, bem como o apoio técnico do colega André Luiz Leite Chaves. Aos demais colegas do NERT — Raul Bastos e Walter Pichler —, agradecem pela permanente interlocução. Agradecem, ainda, a colaboração da estagiária Ana Schwab Eltz. As imprecisões e equívocos porventura remanescentes são, naturalmente, de responsabilidade das mesmas.

lhador distinto do consagrado nos moldes tayloristas/fordistas, baseado no uso extensivo de mão-de-obra semiquificada.

A introdução da automação de base microeletrônica rompe com a rigidez até então presente no processo de produção, simbolizada na máxima fordista "um posto de trabalho/um homem". Isso tanto porque a noção de flexibilidade está contemplada na concepção desses equipamentos quanto porque as mutações no processo de trabalho estão orientadas para a multifuncionalidade dos trabalhadores, potencializando o uso da máquina e da força de trabalho. Rompe-se, assim, com conceitos e práticas. Se antes se prescindia de trabalhadores com grau de escolaridade mais avançado — já que o relevo era dado para a habilidade (destreza) manual, para a experiência e para o conhecimento específico de uma função, tendo em vista a rigorosa separação entre concepção e execução —, hoje se busca um novo perfil de trabalhador, fundado na polivalência e na capacidade de apreender o processo produtivo como um todo. Distinguem-se novos atributos que habilitam para o desempenho das funções fabris, quer se trate de modelo japonês, de toyotismo, de especialização flexível, quer se trate da denominação mais genérica de pós-fordismo, como preferem alguns estudiosos.

A irradiação das inovações impacta e transforma o perfil de qualificação da mão-de-obra industrial, ao se tratar tanto do conteúdo das ocupações quanto da estrutura ocupacional: novas qualificações impõem-se em função das novas técnicas, enquanto outras se tornam obsoletas e desaparecem simultaneamente à manutenção de vários predicados que tradicionalmente tipificam o contorno das qualificações.

Na construção desse novo desenho das qualificações, um elenco de atributos desponta, deslocando requisitos outrora consagrados: as habilidades cognitivas, que se sobrepõem às manipulativas; a posse de conhecimentos gerais ao invés de específicos, numa perspectiva de desenvolver a capacidade de raciocinar, de entender e de refletir; a aptidão de comunicação e de relacionamento interpessoal; a responsabilidade; a auto-disciplina; a criatividade. O simples adestramento para postos de trabalho cede lugar ao desenvolvimento de competências cognitivas e sócio-comunicativas.

Os rebatimentos no campo da formação profissional e do próprio sistema educacional do País são sensíveis. As novas técnicas conferem ênfase aos conteúdos de educação geral, expressa no destaque à escolaridade básica equivalente aos 1º e 2º graus completos, como forma de viabilizar a treinabilidade dos trabalhadores. A visão tradicional da formação profissio-

nal, que embute a idéia de treinamento como mero adestramento para uma determinada função, entra em descompasso com as exigências do novo padrão tecnológico e organizacional, em que o desafio maior se volta para a educação tecnológica em um horizonte de busca da excelência tecnológica.

Certamente não se está generalizando o processo, uma vez que as inovações não se espraiam de maneira uniforme pelo tecido industrial. Quando se trata dos novos requisitos de qualificação, o foco está direcionado para os segmentos industriais mais ritmados com a mudança. No caso da indústria brasileira, se até agora se conhece pouco acerca do ritmo de difusão dessas inovações e do seu impacto sobre o desempenho das empresas, sabe-se menos ainda dos seus reflexos sobre a composição técnica da força de trabalho, notadamente no que se refere à mudança no perfil ocupacional. A insuficiência de informações estatísticas dificulta traçar um quadro mais definidor do que esteja se passando no mundo do trabalho nas circunstâncias atuais e recomenda cautela na construção de cenários, especialmente naqueles aspectos relacionados com as novas tendências de qualificação profissional, até porque à diversidade inerente aos distintos processos de produção se soma a grande heterogeneidade do parque industrial brasileiro, o que provoca diferenças substanciais entre empresas quanto à intensidade da modernização.

Esse eixo de preocupações motivou o desenvolvimento de uma pesquisa,¹ junto ao Núcleo de Emprego e Relações de Trabalho (NERT) da FEE, que tem como objeto as grandes indústrias mecânicas do Rio Grande do Sul. Aqui se apresentam dados parciais e preliminares dessa pesquisa, cuja ênfase reside no impacto das mudanças tecnológicas e organizacionais sobre o perfil da mão-de-obra e sobre as qualificações requeridas, bem como sobre o espectro das relações de trabalho. A indústria mecânica reveste-se de importância para o estudo, dado que, do ponto de vista de seus efeitos sobre o trabalho, o *locus* privilegiado do processo de inovação tem sido o complexo metal-mecânico, com destaque para a indústria de bens de capital e para a automobilística. No Rio Grande do Sul, particularmente, acresce-se também a importância da mecânica na formação do valor adicionado da in-

¹ Impacto das Inovações Tecnológicas e Organizacionais sobre o Perfil da Mão-de-Obra e das Qualificações Requeridas e Sobre as Relações de Trabalho no Rio Grande do Sul: o Caso da Indústria Mecânica, projeto com financiamento da FINEP.

dústria de transformação (participação de 15,40% em 1994), atrás somente da indústria de produtos alimentares (17,70%). Os expressivos ganhos de produtividade na mecânica entre 1992 e 1994 (em torno de 90,0%) são um importante indicador do seu dinamismo e da intensidade das mudanças em curso, o que credencia o gênero para o estudo do "novo".

O impacto do progresso técnico *lato sensu* sobre o perfil de qualificação da mão-de-obra ainda é um tema bastante controverso e um terreno pouco sedimentado. Nesse sentido, uma divulgação de dados como essa reveste-se de um caráter exploratório e busca uma primeira aproximação da realidade empírica do contexto estudado. A análise ora desenvolvida, que se atém ao período 1986-93,² parte do entendimento de que a noção de qualificação profissional é muito ampla e envolve múltiplas facetas, sendo necessário, portanto, delimitar o seu espectro. Dadas as evidências já consolidadas sobre a modernização produtiva em curso, acredita-se que uma abordagem eloqüente das mudanças no campo das qualificações possa ser obtida a partir das competências formais, expressas pelos indicadores de escolaridade. Utilizaram-se as informações da RAIS do Ministério do Trabalho, restritas, pois, ao mercado formal de trabalho, e, adicionalmente, recorreu-se aos depoimentos levantados pela pesquisa de campo junto às empresas mecânicas para ilustrar a realidade fabril. Assim procedendo, o presente artigo desdobra-se da seguinte forma: a parte inicial contempla a evolução recente do emprego na indústria mecânica, com o olhar para as mudanças que se verificam na escolaridade dos trabalhadores; a parte subsequente procura mostrar a influência que o nível de escolaridade vem tendo sobre as chances de permanência no emprego; na seqüência, através do exame da evolução dos rendimentos dos trabalhadores, busca-se demonstrar que o mercado de trabalho vem crescentemente valorizando níveis adicionais de escolaridade; por último, as considerações finais encaminham-se para reforçar a convicção de que as inovações transformam o perfil de qualificação na direção de um novo conteúdo para a base de conhecimento dos trabalhadores.

² Últimos dados disponíveis da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) na época da conclusão deste artigo.

1 - Emprego e escolaridade: considerações sobre sua evolução recente

O emprego formal no Rio Grande do Sul, no período compreendido entre 1986 e 1993, embora tenha registrado alguma oscilação, apresentou-se, em termos globais, aproximadamente constante, com uma variação inferior a 1%, o que representava, em termos absolutos, um acréscimo de apenas 14.620 postos de trabalho (Tabela 1).

Tabela 1

Evolução do emprego formal no Rio Grande do Sul — 1986-93

DISCRIMINAÇÃO	1986	1987	1988	1989
Indústria de transformação	568 904	557 232	571 642	586 977
Indústria mecânica	55 823	51 575	49 481	49 491
TOTAL	1 757 144	1 761 114	1 834 148	1 879 537
DISCRIMINAÇÃO	1990	1991	1992	1993
Indústria de transformação	507 207	476 486	482 386	504 940
Indústria mecânica	40 340	35 463	32 942	36 065
TOTAL	1 768 986	1 690 546	1 692 064	1 771 764

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

Comportamento distinto foi apresentado pela indústria de transformação, que ostenta a maior parcela de trabalhadores formais do Estado — 30%, em média, no período considerado. O setor industrial foi duramente atingido pelas medidas de ajuste econômico, tanto defensivas quanto de mais longo prazo, o que resultou na retração do seu nível de emprego entre os anos de 1986 e 1993. Ainda que se observe uma certa inconstância no interior do período, anos de expansão alternados com outros de contração, o saldo é de uma supressão da ordem de 64.000 postos de trabalho na indústria, o que significa uma queda de 11,24% no contingente de trabalhadores aí alocados. A indústria gaúcha inaugurou o período com 568.904 trabalhadores e fechou-o com 504.940.

A desagregação da indústria segundo os seus distintos gêneros permite uma aproximação do fenômeno em curso. A concentração de trabalhadores é mais expressiva nos segmentos produtivos classificados como

tradicionais (indústria de calçados, indústria de alimentos e bebidas, indústria têxtil, dentre outros), que, historicamente, são intensivos em mão-de-obra e muito provavelmente, dadas as suas determinações, se modernizam em um ritmo mais lento.³ As indústrias agrupadas como dinâmicas (metalúrgica, mecânica, elétrica e de comunicações, de material de transportê e química) têm, naturalmente, uma importância menor na geração de emprego sob a ótica do volume, haja vista a tendência desse tipo de indústria de incorporar crescentemente novas tecnologias e novos processos poupadores de mão-de-obra. É justamente porque as inovações ocorrem de forma mais intensa nesses gêneros, que eles se destacam, nesse particular, pela qualidade (conteúdo) das ocupações geradas. Entre as indústrias dinâmicas, a mecânica é a segunda maior absorvedora de mão-de-obra, abaixo da metalúrgica⁴, registrando, em 1993, cerca de 24% do total de trabalhadores desses segmentos, o que equivale a cerca de 7% do total da indústria de transformação.

As flutuações do emprego, por sua vez, refletiram os condicionantes de cada grupo de indústrias: as tradicionais perderam 9% de sua mão-de-obra, enquanto as dinâmicas experimentaram um recuo bem mais acentuado, de 16%.

A trajetória do emprego na indústria mecânica, no período considerado, foi de um descenso bem maior do que o observado para o total da indústria: de 1986 a 1993, o contingente de trabalhadores, que era de 55.823, reduziu-se para 36.065, uma queda de 35,4%, que só não foi maior porque neste último ano se esboçou uma pequena recuperação no nível de emprego, que até 1992 acusava uma retração em torno de 41%.

O fenômeno da tendência declinante na evolução do emprego industrial responde, sumariamente, a duas ordens de fatores: conjuntural, associada ao ritmo da atividade econômica, e estrutural, associada ao movimento inerente de reestruturação produtiva. No primeiro caso, as empresas agem

³ Os segmentos tradicionais concentravam, ao longo do período analisado, cerca de 70% do emprego formal da indústria de transformação do Rio Grande do Sul. Entre esses segmentos, a indústria de calçados era a mais expressiva em termos de absorção de mão-de-obra, respondendo, em 1993, por cerca de 30% do total de trabalhadores da indústria de transformação.

⁴ Em 1993, a indústria metalúrgica respondia por cerca de 33% do total de trabalhadores dos segmentos dinâmicos, que correspondiam a aproximadamente 10% do total de trabalhadores da indústria de transformação.

de forma defensiva, demitindo seus trabalhadores quando a crise econômica se pronuncia e voltando a empregar com a retomada do crescimento do nível de atividade,⁵ que, contudo, já ocorre em outro patamar tecnológico, restringindo oportunidades de emprego. No segundo caso, as conseqüências para o emprego parecem assumir um caráter de irreversibilidade, dado que as inovações na base técnica e na gestão da produção, preponderantemente nas indústrias de ponta, “enxugam” o processo de produção, abreviando estágios e eliminando funções. O resultado líquido é a destruição de postos de trabalho, embora, na esteira da modernização, emergjam novas ocupações e novos ofícios.

O depoimento de um dos entrevistados é bastante ilustrativo e confirma o processo em andamento na indústria mecânica gaúcha⁶:

“Em 1989/90, a empresa passou de 3.000 funcionários para em torno de 900, depois passou por um crescimento, e hoje nós temos em torno de 1.500 funcionários. Desde lá, viemos crescendo, mas não se pretende chegar aos 3.000 porque estamos trabalhando muito com a questão da produtividade” (Pesquisa de campo, empresa C).

O desafio maior para esse tipo de indústria é, pois, ampliar a sua capacidade competitiva mediante incrementos de produtividade, tanto mais decisivos para a performance empresarial quanto maior for o grau de abertura da economia. Para “trabalhar” a questão da produtividade, como diz o empresário, é preciso “trabalhar” a questão da qualificação da mão-de-obra. Os novos requisitos de qualificação, por sua vez, conferem um novo enfoque à questão da formação profissional. Muito ainda se discute a respeito do que seja o novo perfil do trabalhador, notadamente da relação entre formação geral e formação profissional

⁵ As condições do mercado de trabalho brasileiro contribuem para esse tipo de ajuste. A esse respeito, ver Camargo (1996) e Baltar e Proni (1996).

⁶ No caso específico da indústria mecânica gaúcha, além dos fatores já citados e que contribuíram para a redução do nível de emprego, é importante que se considere a crise do setor agrícola, já que, no Estado, parcela significativa das indústrias mecânicas se dedicam à produção de máquinas e implementos agrícolas.

específica,⁷ embora haja consenso em torno da importância de uma sólida base de educação formal como pré-requisito para a aquisição do saber prático, desenvolvido no local de trabalho.⁸ Como consequência, a tendência é privilegiar indivíduos com maior nível de escolaridade.

A condição de escolaridade dos trabalhadores da indústria mecânica do Rio Grande do Sul, mesmo apresentando uma evolução positiva e superior à média da indústria de transformação, ainda não é animadora. Em 1993, do total de trabalhadores aí alocados, 53% sequer concluíram o 1º grau, 29% tinham o 1º grau completo, 15% haviam concluído o 2º grau, e apenas 3% atingiram o curso superior completo.⁹ De um modo geral, observa-se uma elevação do nível de escolaridade dos trabalhadores entre 1986 e 1993, traduzida pela diminuição da participação daqueles com escolaridade até a 4ª série e pela elevação da participação de indivíduos mais escolarizados. A variação experimentada na participação de indivíduos com até a 4ª série foi a mais significativa, registrando uma queda de cerca de oito pontos percentuais. Excetuando-se os trabalhadores com curso superior completo, cuja participação se manteve praticamente inalterada ao longo do período, os trabalhadores com os demais níveis de escolaridade registraram cada um, em média, três pontos de acréscimo em sua participação¹⁰ (Gráfico 1).

⁷ "A rigor, não é muito clara a separação, do ponto de vista da empresa, entre requisitos de escolaridade e de formação profissional, uma vez que ambos incidem sobre competências e habilidades formalmente adquiridas. Trata-se, de fato, de uma dicotomia que vem perdendo sentido, inclusive por iniciativa de organismos internacionais do ramo, como a Unesco (Organização das Nações Unidas para Educação e Cultura) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho), que desde meados dos anos 70 assumem a tese da formação integral do homem para o trabalho e para a cidadania". (LEITE, 1995).

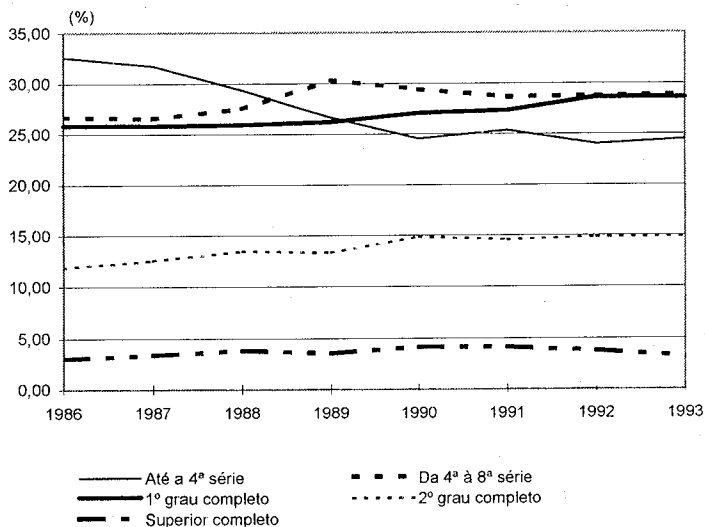
⁸ Conforme Fogaça e Salm (1993), Machado (1992), Salm (1992), Carvalho (1994), Leite (1995), dentre outros.

⁹ Embora ainda distante de um perfil de escolaridade que possa ser considerado satisfatório, os trabalhadores da indústria mecânica encontram-se em posição vantajosa em relação ao conjunto da indústria de transformação, onde, em 1993, cerca de 69% não haviam concluído o 1º grau; enquanto 20% tinham o 1º grau completo; 10%, o 2º grau completo; e apenas 2%, o curso superior completo.

¹⁰ A indústria de transformação também apresentou, no período considerado, melhoria no nível de escolaridade dos trabalhadores. A participação dos com escolaridade até a 4ª série diminuiu cerca de 11 pontos percentuais, enquanto os com escolaridade entre a 5ª e a 8ª série, os com o 1º grau completo e os com o 2º grau completo registraram incremento de cerca de seis, três e dois pontos, respectivamente, em sua participação.

Gráfico 1

Evolução do nível de escolaridade dos trabalhadores da indústria mecânica no Rio Grande do Sul — 1986-93



FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

A melhoria relativa no quadro da escolaridade da força de trabalho da indústria mecânica sinaliza um movimento já em curso de busca de adequação às novas necessidades da esfera produtiva, de trabalhadores mais escolarizados, potencialmente aptos para qualquer tipo de treinamento. Isto porque,

“(…) a importância do saber pensar, assim como as novas responsabilidades e o próprio manuseio de equipamentos caros e sensíveis conduzem a uma nova relação entre o homem e a máquina e entre os diversos níveis da hierarquia ocupacional, que demandam conhecimentos que vão muito além de uma ocupação” (FOGAÇA, apud SALM, 1993, p.76).

O relevo conferido à capacitação da força de trabalho é confirmado por vários depoimentos. Para as empresas investigadas, o 1º grau completo¹¹ é um requisito mínimo indispensável para que o trabalhador possa desempenhar adequadamente suas novas funções.

“A empresa já vinha considerando de extrema importância a educação básica. Porque quando ela começou nesta transição de implantar novas técnicas, sentiu que para a coisa evoluir tinha que ter a adesão, o envolvimento e o comprometimento dos funcionários. E para eles apreenderem novas técnicas de trabalho de uma outra maneira, precisariam evoluir no campo da escolaridade, não só pela empresa, mas por eles próprios como profissionais em desenvolvimento. Então já há algum tempo a empresa começou a incentivar o estudo de 1º grau e 2º grau.” (Pesquisa de campo, empresa **B**).

Consoante com a necessidade de nivelar minimamente os trabalhadores para que eles possam melhor se enquadrar dentro dos novos requisitos, as empresas buscam firmar convênios com cursos supletivos de 1º grau e/ou subsidiarem o seu pagamento.

“O programa de formação de 1º grau supletivo é feito em uma escola do setor privado, a pessoa não paga nada, nós custeamos inclusive a passagem para o funcionário. Nós temos três turnos na empresa, os funcionários que trabalham à noite frequentam a escola durante o dia e vice-versa.” (Pesquisa de campo, empresa **C**).

“A empresa paga 50% para o curso de supletivo. Fica a cargo do trabalhador escolher onde fazer o curso, mas existe um controle de recibos e notas.” (Pesquisa de campo, empresa **D**).

¹¹ Vários estudos apontam o ensino de 1º grau como pré-requisito indispensável ao (re)treinamento de trabalhadores dentro das novas exigências de qualificação profissional, já que indivíduos que não tenham concluído o 1º grau não são capazes de sintetizar, de perceber o conjunto das coisas e de elaborar raciocínios complexos. Igualmente, o 2º grau vem também sendo exigido como pré-requisito, na medida em que ele capacita o cidadão a separar os fatos importantes dos irrelevantes, estabelecer relações entre situações diferentes e tirar conclusões (FOGAÇA, SALM, 1993; SALM, FOGAÇA, 1992; LEITE, 1992; MACHADO, 1993).

“Sem dúvida que a escolaridade dos trabalhadores constitui um empecilho ao desempenho das funções, pois quem não tem o 1º grau, com os cursos que a gente dá, começa a ter problemas (...) No 1º grau, a gente via isso bem nítido. Há tempos atrás, se tinha um índice muito grande de pessoas que não tinham o 1º grau (...) antes o nosso índice de analfabetos era muito maior. Várias pessoas entraram no programa de educação básica, e a gente conseguiu fazer com que algumas pessoas depois de mais velhas se alfabetizassem, o que é bastante difícil. (...) pessoas que eram analfabetas quando entraram na empresa, tu imaginas como é dar um curso de leitura e interpretação de desenhos para uma pessoa que é analfabeta, por mais que estas tenham muita experiência prática é difícil atualizá-las em termos de tecnologia.” (Pesquisa de campo, empresa **B**).

“O 1º grau já é uma base de qualificação, hoje em dia. Nós já tentamos buscar no mercado pessoas que tenham esta formação de 1º grau ou fornecemos na empresa. Nós temos um programa gratuito de formação de 1º grau, que é uma base até para que se possa dar os treinamentos necessários, desde o ajudante de produção, que é o cargo menos qualificado e não tem uma exigência, até os cargos técnicos onde os empregados têm necessidade de ter cursos técnicos (...)” (Pesquisa de campo, empresa **C**).

Se, por um lado, as empresas vêm investindo na melhoria do nível de escolaridade dos trabalhadores mais antigos, por outro, deixam claro que, no caso de novas contratações, a preferência é por trabalhadores com pelo menos o 1º grau completo, conforme registra o depoimento de um dos entrevistados:

“Em termos de grau de instrução, há cinco (5) anos nós não contratamos ninguém com menos de 1º grau, inclusive na limpeza” (Pesquisa de campo, empresa **A**).

O relato de outro entrevistado segue no mesmo sentido e reforça um princípio gerencial das grandes empresas da mecânica:

“Nós temos um processo seletivo, embora a gente contrate o cara na função simples a gente exige um monte de coisa. Então o

nosso perfil desse pessoal foi uma gurizada em torno de 19 a 25 anos, a maioria deles com curso do Senai, a maioria deles com 1º grau completo ou com 2º grau completo, gurizada com pouca experiência, mas com potencial bastante grande" (Pesquisa de campo, empresa **A**).

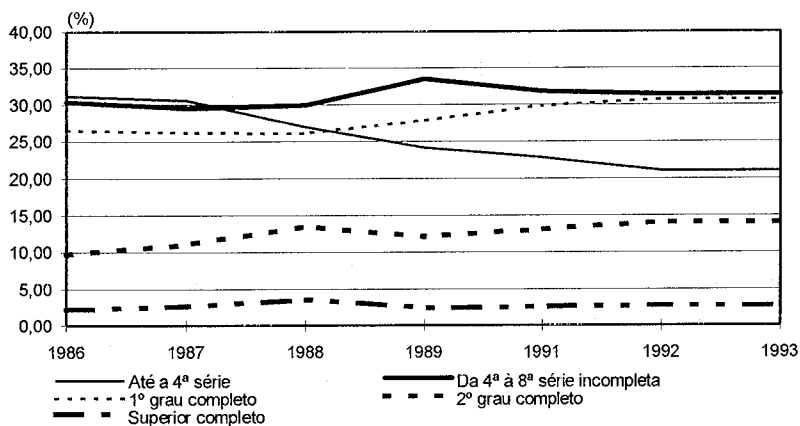
Depreende-se, pois, que a indústria mecânica, seguindo uma tendência do mercado de trabalho, vem aumentando a sua seletividade, no sentido de restringir cada vez mais o ingresso de trabalhadores que não tenham concluído pelo menos o 1º grau.

Os dados que cercam a realidade convergem para a mesma constatação. No período compreendido entre 1986 e 1993, verificaram-se, na indústria mecânica sul-rio-grandense (Gráfico 2), uma tendência a uma sensível diminuição na contratação de trabalhadores sem o 1º grau completo e o conseqüente aumento na participação dos mais escolarizados. Embora ainda seja majoritária a contratação de indivíduos que não concluíram o 1º grau, a queda verificada na participação desse estrato, ao longo do período, foi de 10 pontos percentuais. Ademais, registra-se, entre esses trabalhadores, uma melhoria qualitativa, já que sua diminuição, relativamente ao total de contratações, se deu preponderantemente pela redução da participação daqueles com escolaridade até a 4ª série.¹²

¹² A participação expressiva de contratados sem o 1º grau completo deve-se, em grande parte, ao baixo nível de escolaridade da população, que, em sua maioria, não chega a concluir o 1º grau. Dados da PNAD revelam que, no Rio Grande do Sul, em 1993, entre a população com mais de 10 anos de idade, cerca de 71% tinham, no máximo, sete anos de estudo, o que equivale ao 1º grau incompleto.

Gráfico 2

Evolução do nível de escolaridade dos trabalhadores admitidos na indústria mecânica, no Rio Grande do Sul — 1986-93



FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

Além de influir sobre as chances de ingresso no mercado de trabalho, a escolaridade está fortemente relacionada ao tempo de permanência em um mesmo emprego e ao rendimento auferido pelos trabalhadores, como se verá a seguir.

2 - Tempo de serviço e escolaridade

A indústria mecânica do Rio Grande do Sul, a exemplo do que ocorre no parque industrial nacional, ainda apresenta uma expressiva rotatividade de

mão-de-obra¹³, observando-se que a maioria dos trabalhadores permanece muito pouco tempo em um mesmo emprego. Contudo, ao se analisar a evolução da distribuição dos trabalhadores de acordo com o tempo de serviço (Tabela 2), percebe-se que, ao longo do período 1986-93, houve uma significativa redução daqueles com até um ano de serviço — cerca de 14 pontos — e aumento na participação daqueles com mais de dois anos de permanência no emprego, dentre os quais se destacam os com dois a cinco anos e os com cinco a 10 anos, que tiveram acréscimo de cerca de sete pontos cada.

Tabela 2

Distribuição dos trabalhadores da indústria mecânica, em função do tempo de serviço, no Rio Grande do Sul — 1986-93

	(%)							
TEMPO DE SERVIÇO	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Até 1 ano	47,73	33,31	30,29	35,91	28,19	31,60	26,00	33,65
1 a 2 anos	15,00	26,86	19,63	16,90	19,87	15,60	19,89	13,75
2 a 5 anos	20,25	22,66	32,56	29,49	30,89	28,10	27,63	26,89
5 a 10 anos.....	11,17	10,90	10,84	10,87	12,72	16,13	18,77	18,41
10 anos e mais	5,85	6,27	6,68	6,83	8,34	8,56	7,71	7,30
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

A tendência observada no sentido de diminuição da participação dos trabalhadores com menos de um ano de serviço e aumento da participação dos demais pode ser indicativa de que esteja havendo um maior interesse na fixação dos trabalhadores, como atesta um dos depoimentos:

“As pessoas entram aqui e sabem que vão poder fazer carreira, então, se ela entrar num nível mais baixo, não é a perspectiva de um ano que vai resolver a vida dela, é uma vida dentro da empresa que vai abrir. Então isso diferencia (...) nós temos hoje 2% de nossa população que tem menos de um ano de empresa” (Pesquisa de campo, empresa A).

¹³ A alta rotatividade do emprego está, em larga medida, associada à flexibilidade de nosso mercado de trabalho, conforme salientam Camargo (1996) e Baltar e Proni (1996).

Esse processo pode, em certa medida, ser associado à introdução de inovações na indústria mecânica, que traz embutida, além da exigência de maior escolaridade, a necessidade de treinamento contínuo, para que os trabalhadores possam desempenhar adequadamente suas funções. Afora envolver custos por vezes elevados, o treinamento demanda um período relativamente longo, o que faz com que as empresas passem a ter maior interesse na fixação dos trabalhadores treinados. As altas taxas de rotatividade tornam incerto o retorno do investimento destinado ao treinamento.

Além disso, a exigência de trabalhadores mais participativos, que efetivamente contribuam para a melhoria dos níveis de qualidade e de produtividade, pressupõe que eles estejam integrados e identificados com os objetivos da empresa. E, para isso, é preciso que eles permaneçam um tempo relativamente longo na mesma, para que se sintam membros da equipe. A seguinte declaração é ilustrativa:

“(...) o nível de conscientização nosso e dos funcionários hoje é maior do que há alguns anos atrás. O nosso funcionário hoje é um cara que, pelos treinamentos que a gente lançou para eles como desafio, tem um senso crítico bem maior do que ele tinha há alguns anos atrás. O trabalhador está muito mais consciente do seu valor dentro do processo (...)” (Pesquisa de campo, empresa C).

Nesse sentido, na medida em que o trabalhador consegue permanecer com um mesmo empregador e vai sendo progressivamente treinado para melhorar seu desempenho, teoricamente terá suas chances de desligamento diminuídas, dado que a empresa não pretende desperdiçar nem o investimento efetuado nem o tempo despendido para que aquele trabalhador dê o retorno esperado em termos de melhoria de produtividade e de qualidade. Nas palavras dos entrevistados, “(...) não estamos dispostos a treinar para os outros”.

Ao lado do tempo de serviço, a escolaridade é outro parâmetro que interfere na probabilidade de desligamento do trabalhador, já que ela fornece os requisitos mínimos necessários ao seu treinamento. É o que se depreende a seguir:

“(...) quem não tem 1º grau, com os cursos que a gente dá, começa a ter problemas, é por isso que a gente tem um programa interno, é por isso que a gente reforça muito, incentiva muito a questão da instrução, porque o funcionário pode, daqui a pouco, encontrar barreiras que atrapalhem o seu aperfeiçoamento” (Pesquisa de campo, empresa C).

Analisando-se os desligamentos no período 1986-93 (Tabela 3), constata-se que a probabilidade de desligamento diminui à medida que se avança em termos de escolaridade, o que significa que os trabalhadores com maior escolaridade são os que têm, proporcionalmente, maiores chances de acumular tempo de serviço com um mesmo empregador. Assim, em 1993, do total de trabalhadores desligados, 56,5% não tinham o 1º grau completo (25,30% até a 4ª série e 31,20% da 5ª à 8ª série incompleta), participação que era cerca de 1,9 vez superior ao desligamento dos com o 1º grau completo, 4,8 vezes superior ao dos com o 2º grau completo e 23,8 vezes superior ao dos com o curso superior completo. Ao longo do período, embora venha diminuindo a participação dos desligados com o 1º grau incompleto, a tendência a permanecer no mesmo emprego é maior para os mais escolarizados, mostrando que a escolaridade é um quesito importante para a manutenção do emprego, tendo em vista permitir ao trabalhador — através do adequado treinamento — obter melhores resultados no manuseio dos equipamentos de base microeletrônica e também melhor adaptação às novas técnicas organizacionais.

Tabela 3

Evolução dos desligamentos, por nível de escolaridade, na indústria mecânica, no Rio Grande do Sul — 1986-93

	(%)			
ESCOLARIDADE	1986	1987	1988	1989
Até a 4ª série	33,61	33,89	31,32	29,44
4ª à 8ª série incompleta	29,36	30,95	30,66	32,14
1º grau completo	25,83	24,77	25,11	25,92
2º grau completo	9,50	8,70	10,52	10,33
Superior completo	1,70	1,69	2,40	2,18
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
ESCOLARIDADE	1990	1991	1992	1993
Até a 4ª série	25,71	24,60	23,33	25,30
4ª à 8ª série incompleta	31,54	32,16	31,05	31,20
1º grau completo	28,62	28,35	30,13	29,43
2º grau completo	11,92	12,22	12,62	11,70
Superior completo	2,21	2,68	2,87	2,37
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

Como se vê, tanto o acúmulo de tempo de serviço como a escolaridade são variáveis que, isoladamente, influem sobre a possibilidade de um determinado trabalhador ser desligado do emprego. Contudo é através da combinação desses dois fatores que se alcançam dados mais "contudentes" a respeito das possibilidades de permanência no mesmo emprego, isto é, de conseguir acumular tempo de serviço com um mesmo empregador.

Nesse sentido, analisando-se a média da participação dos diferentes grupos de trabalhadores, em função do tempo de serviço e da escolaridade, no total de desligamentos do período, observa-se que, de modo geral, a probabilidade de desligamento é tanto maior quanto menor for o tempo de serviço (Tabela 4). Além disso, à medida que se progride em termos de tempo de serviço, a participação dos menos escolarizados no total de desligamentos torna-se mais próxima da dos mais escolarizados, embora, como foi visto, sejam poucos os trabalhadores que, com baixo nível de escolaridade, conseguem permanecer em um mesmo emprego por período longo.

Tabela 4

Distribuição dos trabalhadores desligados na indústria mecânica, em função do tempo de serviço e da escolaridade, no Rio Grande do Sul — média do período 1986-93

(%)

TEMPO DE SERVIÇO	ESCOLARIDADE					Total
	Até a 4ª Série Completa	5ª à 8ª Série Incompleta	1º Grau Completo	2º Grau Completo	Superior Completo	
Até 1 ano	57,29	58,35	52,48	43,61	31,62	54,30
1,01 a 2 anos	17,56	18,83	20,37	21,48	22,02	19,23
2,01 a 5 anos	15,96	16,40	19,42	23,41	28,93	18,11
5,01 a 10 anos ..	6,26	4,85	6,02	8,87	12,48	6,17
Mais de 10 anos	2,92	1,57	1,71	2,63	4,95	2,19
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTES DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

Para os menos escolarizados, a manutenção de emprego está provavelmente associada à experiência do trabalhador e à sua capacidade de adaptação à cultura empresarial, traduzida numa postura de comprometi-

mento com as metas da empresa e com o seu porvir. A título de exemplo, transcreve-se o seguinte depoimento:

“(…) têm coisas que não estão ligadas à escolaridade. Por exemplo, uma coisa é a identificação com a empresa. Um analfabeto pode ter esta identificação com a empresa, comprar a empresa, ter um bom marketing da empresa. Outra coisa que não está ligada a isto é a pessoa se sentir responsável pelo próprio processo produtivo, pode ser analfabeto, pode só limpar a máquina e se sentir responsável, como uma coisa importante do trabalho dele. A escolaridade é então um complemento (...) mas não é uma coisa essencial para que as pessoas gostem da empresa e se identifiquem com ela e se sintam bons funcionários” (Pesquisa de campo, empresa **A**).

A importância que a escolaridade vem assumindo em termos da manutenção do emprego aparece com frequência em vários registros. Buscando pessoal apto a responder adequadamente às novas exigências, as empresas investem, preferencialmente, nos mais escolarizados, que são continuamente treinados e, por isso, tendem a permanecer mais tempo com um mesmo empregador.

3 - Rendimento e escolaridade

A distribuição dos trabalhadores da indústria mecânica do Rio Grande do Sul em função do rendimento médio expressa em números de salários mínimos (SMs) — Tabela 5 — mostra que, ao longo do período 1986-93, a maioria deles ganhou pouco. Uma parcela pequena (menos de 2% do total de trabalhadores) recebeu até 1,0 salário mínimo, enquanto a maioria se concentrou nas faixas de 1,01 a 3,0 salários mínimos (37% do total de trabalhadores em média), seguida pela de 3,01 a 5,0 salários mínimos (cerca de 30% do total de trabalhadores). Considerando-se que o salário mínimo tem valor bastante reduzido e que, além disso, vem, ao longo do tempo, perdendo seu valor real, pode-se dizer que o período marca uma perda de rendimento real dos trabalhadores.¹⁴

¹⁴ Relativamente aos trabalhadores da indústria de transformação, o rendimento dos trabalhadores da mecânica mostra-se superior. Considerando-se a totalidade dos ocupados na indústria de transformação, observa-se que cerca de 60% dos trabalhadores se concentram na faixa que vai de 1,01 a 3,0 salários mínimos.

Tabela 5

Distribuição dos trabalhadores da indústria mecânica, em função do rendimento médio, no Rio Grande do Sul — 1986-93

	(%)			
FAIXAS DE RENDIMENTO	1986	1987	1988	1989
Até 1,0 SM	1,56	1,65	1,89	2,09
1,01 a 3,0 SMs	39,90	36,55	42,01	43,38
3,01 a 5,0 SMs	30,53	29,69	26,92	27,27
5,01 a 10,0 SMs	21,42	23,60	20,92	19,25
Mais de 10 SMs	6,59	8,51	8,26	8,01
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
FAIXAS DE RENDIMENTO	1990	1991	1992	1993
Até 1,0 SM	2,30	1,97	1,50	1,86
1,01 a 3,0 SMs	30,39	31,50	33,14	38,16
3,01 a 5,0 SMs	30,56	30,87	30,78	28,34
5,01 a 10,0 SMs	25,16	24,64	24,60	22,48
Mais de 10 SMs	11,59	11,02	9,98	9,17
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

Ainda que a escolaridade não figure entre os determinantes do salário real, indiscutivelmente contribui para a concretização desse quadro de baixos salários, pois influi tanto nas condições de ingresso de trabalhadores no mercado de trabalho como nas suas possibilidades futuras. Para um melhor entendimento, é interessante que se analise o salário de ingresso no mercado de trabalho e também a evolução do salário ao longo da carreira profissional.

Examinando-se a evolução do rendimento médio inicial¹⁵ dos trabalhadores da indústria mecânica ao longo do período 1986-93 (Tabela 6), observa-se que, em termos globais, ele esteve sempre abaixo de três salários mínimos. Contudo, ao se diferenciarem esses trabalhadores em função do nível de escolaridade, fica evidente a correlação positiva existente entre escolaridade e rendimento. Enquanto os trabalhadores que não concluíram o 1º grau entram no mercado com rendimento em torno de dois salários mínimos, os com o 1º grau completo conseguem um pequeno avanço (recebem, em média 2,3 salários mínimos), e os com o 2º grau completo ultrapassam um pouco o nível dos três salários mínimos. A grande vantagem, entretanto, aparece entre os trabalhadores que ingressam no mercado com o curso superior completo, onde o rendimento inicial fica em patamar bastante superior, atingindo cerca de sete salários mínimos.

Ingressando em contingente bastante expressivo e com salário baixo, os indivíduos pouco escolarizados são, em larga medida, responsáveis por diminuir a média do salário inicial de ingresso nesse segmento industrial, que, na realidade, fica próxima ao rendimento desses trabalhadores.

A escolaridade, além de contribuir decisivamente para a diferenciação dos rendimentos iniciais dos trabalhadores, tem também influência marcante sobre o seu rendimento futuro. Entretanto, em relação a esse aspecto, é preciso que se faça uma distinção entre os trabalhadores que permanecem por um período mais longo com um mesmo empregador e aqueles que não conseguem a mesma estabilidade.¹⁶ Entre os primeiros estão, em geral, trabalhadores de melhor nível de escolaridade, que, conseguindo permanecer por mais tempo com um mesmo empregador, aumentam o seu rendimento pela incorporação de promoções e gratificações. No segundo caso, encontram-se, na maioria, os trabalhadores menos escolarizados e que, via de regra, terão aumentos salariais devido à aquisição de experiência pela passagem por empregos sucessivos.

¹⁵ Considera-se o rendimento inicial como sendo o salário com que os trabalhadores ingressam no mercado de trabalho, e, por isso, com boa aproximação, pode-se estimá-lo considerando o rendimento de trabalhadores de até 25 anos e com menos de um ano de serviço, já que, genericamente, pode-se considerar que esta seja a idade em que a maioria dos jovens ingressa no mercado de trabalho. Em média, do total de trabalhadores com menos de um ano de serviço, cerca de 42% estavam nessa faixa etária.

¹⁶ Conforme apresentado na seção anterior, as chances de permanência no emprego estão diretamente associadas ao grau de escolaridade do trabalhador, em função de que são os mais escolarizados que tendem a permanecer por mais tempo em um mesmo emprego.

Tabela 6

Rendimento médio dos trabalhadores de até 25 anos e menos
 de um ano de serviço, em função da escolaridade,
 no Rio Grande do Sul — 1986-93

ESCOLARIDADE	1986	1987	1988	1989
Até a 4ª série completa	2,06	2,01	1,9	2,04
5ª à 8ª série incompleta	2,01	2,03	1,8	2,05
1º grau completo	2,37	2,34	2,02	2,13
2º grau completo	3,39	3,39	3,16	2,98
Superior completo	7,09	7,22	6,59	7,39
TOTAL	2,31	2,31	2,16	2,24

ESCOLARIDADE	1990	1991	1992	1993
Até a 4ª série completa	2,24	2,34	2,4	1,9
5ª à 8ª série incompleta	2,16	2,25	2,31	2,04
1º grau completo	2,43	2,47	2,46	2,3
2º grau completo	3,74	3,4	3,39	3,1
Superior completo	7,51	4,8	8,62	6,65
TOTAL	2,54	2,52	2,57	2,28

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

No caso dos trabalhadores que não permanecem por muito tempo em um mesmo emprego, a relação existente entre o rendimento médio e a escolaridade pode ser apreendida apreciando-se a evolução do rendimento com que o trabalhador ingressa em cada novo emprego¹⁷ em função de sua faixa etária, já que, em tese, à medida que a idade avança, o trabalhador teria maiores chances de ter acumulado experiência pela passagem por diversos empregos.

Considerando-se, então, a relação entre o rendimento médio de trabalhadores com menos de um ano de serviço e a faixa etária (Tabela 7),

¹⁷ Com boa aproximação, o salário dos trabalhadores com menos de um ano de serviço corresponde ao salário de ingresso em cada novo emprego.

observa-se que, de modo geral, os mais velhos tendem a apresentar rendimento superior ao dos mais jovens e que, a par disso, na maioria dos casos, os maiores rendimentos se registram para trabalhadores com idade entre 30 e 49 anos, os quais, em função da idade, estão no auge de sua vida produtiva.

Tabela 7

Rendimento médio dos trabalhadores da indústria mecânica com menos de um ano de serviço, por faixa etária e por escolaridade, no Rio Grande do Sul — média do período 1986-93

(R\$)

FAIXAS ETÁRIAS	ESCOLARIDADE					Total
	Até a 4ª Série	5ª à 8ª Série	1º Grau Completo	2º Grau Completo	Superior Completo	
Até 25 anos	258,61	255,34	284,35	407,47	865,03	290,27
25 a 29 anos	328,34	336,70	423,84	612,90	1 115,10	431,36
30 a 39 anos	371,99	412,71	531,32	818,65	1 594,25	529,27
40 a 49 anos	388,00	434,06	604,70	1 045,74	2 033,25	552,61
50 a 64 anos	342,25	392,99	525,44	1 139,14	2 030,12	471,91
65 anos ou mais	414,19	453,59	431,89	890,53	340,52	496,73
TOTAL	328,03	331,96	397,11	611,74	1 437,23	413,04

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

NOTA: Rendimento médio em valores reais, calculado com base no índice do IEPE, a preços de março de 1997.

Se, por um lado, o acúmulo de experiência, associado ao avanço da idade, tem influência significativa no progresso salarial do trabalhador, por outro, não se pode deixar de incluir também o efeito do nível de escolaridade sobre as remunerações. Assim, relacionando-se faixa etária e escolaridade para a avaliação do rendimento de trabalhadores com menos de um ano de serviço, constata-se que, qualquer que seja a faixa etária, o incremento salarial é tanto maior quanto mais avançar o nível de escolaridade do trabalhador. Nesse sentido, pode-se inferir que o efeito da experiência é potencializado pelo avanço da escolaridade.

Analisando-se agora a situação daqueles trabalhadores que permanecem por um tempo relativamente longo com um mesmo empregador, verifica-se que o rendimento aumenta à medida que aumenta o tempo de serviço (Tabela 8). Aqui também se constata a influência da escolaridade sobre o rendimento, que garante, para trabalhadores com igual tempo de serviço,

rendimento tanto maior quanto mais escolarizados eles forem. Entretanto, entre aqueles trabalhadores menos escolarizados, são poucos os que conseguem permanecer por um tempo longo em um mesmo emprego e, assim, se beneficiar das vantagens salariais decorrentes dessa situação.

Tabela 8

Rendimento médio dos trabalhadores da indústria mecânica, em função do tempo de serviço e da escolaridade, no Rio Grande do Sul — média do período 1986-93

(R\$)

TEMPO DE SERVIÇO	ESCOLARIDADE					Total
	Até a 4ª Série	5ª à 8ª Série Incompleta	1º Grau Completo	2º Grau Completo	Superior Completo	
Até 1 ano	288,61	293,51	349,95	533,85	1 259,09	362,06
1 a 2 anos	356,61	357,37	422,46	653,59	1 480,50	456,90
2 a 5 anos	424,47	433,78	523,71	823,15	1 626,77	561,03
5 a 10 anos	492,28	567,13	698,54	1 090,78	2 030,61	729,71
10 anos e mais	647,88	729,18	969,58	1 552,65	2 515,08	950,02
TOTAL	404,45	397,94	486,37	792,84	1 681,43	524,23

FONTES DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

NOTA: Rendimento médio em valores reais, calculado com base no índice do IEPE, a preços de março de 1997.

Ainda que a experiência adquirida em vários empregos contribua para a elevação do rendimento médio do trabalhador, o seu efeito não é tão intenso como o que se verifica devido ao acúmulo do tempo de serviço com um mesmo empregador, já que, no primeiro caso, o trabalhador tende a manter seu salário próximo ao salário inicial, a cada novo emprego. Todavia, qualquer que seja o caso, a escolaridade dos trabalhadores influi diretamente sobre o seu rendimento, mostrando que os mais escolarizados tendem a ter remunerações superiores, conforme pode-se verificar através dos dados apresentados na Tabela 9, que relacionam rendimento e escolaridade.

Os dados até aqui apresentados são indicativos de que a exigência de escolaridade está se deslocando para um patamar mais elevado. Tal afirmativa fica mais clara, caso se comparem os diferenciais de rendimento para níveis consecutivos de escolaridade, que, em certa medida, podem ser tomados como um indicador de valorização, pelo mercado de trabalho, de níveis adicionais de escolaridade.

Tabela 9

Evolução do rendimento médio dos trabalhadores da indústria mecânica, em função do nível de escolaridade, no Rio Grande do Sul — 1986-93

ESCOLARIDADE	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Até a 4ª série completa	3,43	3,82	3,48	3,54	4,29	4,12	4,04	3,45
5ª à 8ª série incompleta	3,26	3,66	3,42	3,47	4,09	4,04	4,07	3,67
1º grau completo	4,03	4,65	4,34	4,15	4,88	4,90	4,80	4,63
2º grau completo	6,64	7,54	7,01	6,88	8,14	7,92	7,62	7,46
Superior completo	13,68	15,80	15,16	15,41	16,85	17,47	15,96	15,55
TOTAL	4,23	4,87	4,61	4,54	5,49	5,41	5,25	4,84

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno)

De acordo com os dados da Tabela 10, verifica-se que, quanto mais elevado for o nível de escolaridade concluído, maior será o incremento no salário. Além disso, o ano de 1993 marca uma especial elevação no rendimento entre a 4ª série completa e o 1º grau incompleto — cerca de 11 pontos no diferencial em relação ao de 1986. Também é importante registrar que, naquele mesmo ano, os trabalhadores com 1º grau completo tinham rendimento cerca de 26% superior ao dos com 1º grau incompleto e cerca de 61% inferior ao dos com 2º grau completo, que, por sua vez, recebiam menos da metade do que os com curso superior completo.

A repercussão da escolaridade sobre o rendimento dos trabalhadores é confirmada nos depoimentos sobre a realidade fabril:

"Nós temos qualificação por processo, onde tem todos os operadores e todos os processos, e ali tem o nome do cara e todos os processos para os quais ele está qualificado, e ele sabe que o João deve ganhar mais que ele por ser um cara mais qualificado (...)" (Pesquisa de campo, empresa C);

"(...) esse pessoal com alguma qualificação tinha uma remuneração um pouco maior (...) É justo que esse pessoal que opera CNC, que tem maior conhecimento, ganhe um pouco mais" (Pesquisa de campo, empresa C);

"E isto até reflete para a própria remuneração da pessoa. O que mais ele aprende ele sobe um pouquinho no plano de carreira e, então, qualquer mexida nas pessoas, a nossa política dá preferência (...) que se aproveite promoções internas e aí começa a incen-

“... tivar esta vontade de aprender (...) Uma máquina destas dá melhoria de vida para três ou quatro pessoas no mínimo. Você vai puxando uma cadeiazinha (...) Eles estão num nível salarial mais elevado” (Pesquisa de campo, empresa B).

Tabela 10

Evolução dos diferenciais de rendimento dos trabalhadores da indústria mecânica, com níveis consecutivos de escolaridade, no Rio Grande do Sul — 1986-93

	(%)			
ESCOLARIDADE	1986	1987	1988	1989
4ª série completa a 1º grau incompleto	-4,96	-4,19	-1,72	-1,98
1º grau incompleto a 1º grau completo	23,62	27,05	26,90	19,60
1º grau completo a 2º grau completo	64,76	62,15	61,52	65,78
2º grau completo a superior completo	106,02	109,55	116,26	123,98
ESCOLARIDADE	1990	1991	1992	1993
4ª série completa a 1º grau incompleto	-4,66	-1,94	0,67	6,21
1º grau incompleto a 1º grau completo	19,32	21,29	17,93	26,23
1º grau completo a 2º grau completo	66,80	61,63	58,89	61,12
2º grau completo a superior completo	107,00	120,58	109,40	108,39

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS/Ministério do Trabalho - (CD - dados de uso interno).

4 - Considerações finais

Entre as inúmeras questões ainda irrespondidas acerca do impacto da introdução de novas tecnologias e de novas formas de gestão do processo de trabalho sobre o perfil de qualificação da mão-de-obra industrial, um dos poucos consensos dá-se em torno da revalorização da escolaridade, expressa no resgate da educação geral de qualidade. Esta passa a ser vista como elemento central na capacitação de recursos humanos e na consolidação da cultura tecnológica. Como observa Salm (1995, p.154),

“(…) uma das implicações da revolução tecnológica em curso é que os conteúdos gerais da educação regular passaram a ser vistos como instrumentais para a formação profissional de todos, e não mais apenas para os que ocupam postos gerenciais, técnicos ou administrativos”.

O autor vai mais além, para destacar que, com a modernização técnico-organizacional, “(…) passou a ser dominante a idéia de que a competitividade depende, hoje, da ‘requalificação’ da estrutura ocupacional **como um todo**” (SALM, 1995, p.145).

Sem o propósito de entrar na discussão sobre o grau de abrangência desse processo — se ele se irradia para todo o tecido industrial, ou restringe-se a “ilhas de modernidade” —, o importante é que a reestruturação produtiva traz em seu bojo um novo conceito de qualificação, que tem como pilares uma ampla formação geral e uma sólida base tecnológica. Aos trabalhadores, pelo menos dos setores de ponta, diretamente defrontados com o novo paradigma, não basta mais “saber fazer”. As empresas investigadas não deixaram margem de dúvida de que o “treinamento é uma sólida ferramenta gerencial” e de que, sem conhecimento básico, traduzido no ensino de 1º grau completo, não se logram as condições prévias para se garantir o êxito de qualquer iniciativa de capacitação do corpo de trabalhadores e sua treinabilidade — noção que remete para a constante redefinição dos processos produtivos e dos processos de trabalho. Mesmo que não sejam altamente inovadoras, e algumas até são, as empresas, com o intuito de compensar as deficiências de escolaridade, vêm investindo diretamente em programas de qualificação e requalificação, em que figuram, muito frequentemente, o próprio ensino básico.

O perfil de escolaridade da força de trabalho gaúcha ainda está muito aquém do que se anuncia como necessário no novo contexto. No caso do segmento produtivo estudado, constata-se que não chega a 30% a parcela dos trabalhadores que concluíram a escolaridade mínima obrigatória no País desde 1971, que é o 1º grau. Tal realidade se volta contra o trabalhador, visto que o seu nível de qualificação guarda relação direta com as oportunidades salariais e de aproveitamento no mercado de trabalho, como se procurou demonstrar.

Os crescentes investimentos que as grandes empresas brasileiras vêm realizando, tanto direcionadas para o ensino de base — curricular — quanto para a formação profissional, certamente repercutirão favoravelmente sobre

sua força de trabalho. É importante ter presente, todavia, que o alcance dessas iniciativas do setor privado é restrito, quando mais não seja pela tendência de redução nos contingentes de trabalhadores ocupados nos setores mais avançados. Nesse sentido, mesmo que se firmem parcerias entre o Estado, o setor empresarial e instituições privadas de ensino profissionalizante (por exemplo, Senai) para mudar o quadro da escolaridade no País, cabe lembrar o papel intransferível do Estado na universalização da educação básica. Um dos corolários de tudo o que a literatura especializada vem apontando é a mudança no ensino, que deve, com os olhos direcionados para o pleno desenvolvimento das capacidades dos indivíduos, contemplar as múltiplas áreas do conhecimento, de forma a prepará-los tanto para o trabalho quanto para o exercício da cidadania.

Bibliografia

- ALVES, Edgard L., SOARES, Fábio V. (1996). **Ocupação e escolaridade: tendências recentes na Grande São Paulo**. Brasília : IPEA. mar.
- BALTAR, Paulo E. de A. , PRONI, Marcelo Weishaupt (1996). Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, C. B., MATTOSO, Jorge E. L.,org. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo : Scritta.
- CAMARGO, José Márcio (1996). Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In: ---,org. **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro : FGV.
- CARVALHO, Ruy de Quadros (1994). Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETI et al., orgs. **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis : Vozes.
- FOGAÇA, Azuete, SALM, Cláudio (1993). **Estudo da competitividade da indústria brasileira: competitividade, educação e qualificação**. Campinas : UFRJ/IEI.
- FOGAÇA, Azuete, SILVA, Luiz Carlos E. (1994). **Educação básica e reestruturação brasileira**. Rio de Janeiro : IPEA. v.2.
- LEITE, Elenice. (1995). Renovação tecnológica e qualificação do trabalho: efeitos e expectativas. In:CASTRO, Nadya A. de, org. **A máquina e o**

equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro : Paz e Terra.

LEITE, Márcia de P. (1994). Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: OLIVEIRA, C. B. et al. **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século. São Paulo : Scritta.

MACHADO, Lucília Regina de Souza (1992). Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. In: MACHADO, Lucília Regina de Souza et al. **Trabalho e educação**. p.9-23.

MACHADO, Lucília Regina de Souza (1993). Sociedade industrial X sociedade tecnizada: mudança no trabalho, mudança na educação. **Cadernos ANDES**. Brasília, n.10, p.51-61.

SALM, Cláudio, FOGAÇA, Azuete. (1992). **Modernização industrial e a questão dos RH**. São Paulo : UNICAMP/IE.

SALM, Cláudio. (1995). As relações entre capitalismo e educação: prolegômenos. In: CASTRO, Nadya A. de, org. **A máquina e o equilibrista**: inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro : Paz e Terra. p.145-157.