

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Cidriana Teresa Parenza

**Mobilidade Ocupacional e Qualificação: um estudo com trabalhadores da Região  
Metropolitana de Porto Alegre**

Porto Alegre  
2012

Cidriana Teresa Parenza

**Mobilidade Ocupacional e Qualificação: um estudo com trabalhadores da Região  
Metropolitana de Porto Alegre**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do título de Doutora em Educação.

Orientador:  
Prof. Dr. Jorge Alberto Rosa Ribeiro

Linha de Pesquisa: Trabalho, Movimentos Sociais e Educação

Porto Alegre

2012

CIP - Catalogação na Publicação

Parenza, Cidriana Teresa

Mobilidade ocupacional e qualificação: um estudo com trabalhadores da Região Metropolitana de Porto Alegre / Cidriana Teresa Parenza. -- 2012.

230 f.

Orientador: Jorge Alberto Rosa Ribeiro.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, BR-RS, 2012.

1. Qualificação de trabalhadores. 2. Mobilidade ocupacional. 3. Mercado de trabalho. 4. Região Metropolitana de Porto Alegre. 5. Sistema de Gestão das Ações de Emprego. I. Ribeiro, Jorge Alberto Rosa, orient. II. Título.

Cidriana Teresa Parenza

**Mobilidade Ocupacional e Qualificação: um estudo com trabalhadores da Região  
Metropolitana de Porto Alegre**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do título de Doutora em Educação.

Aprovada em

---

Prof. Dr. Jorge Alberto Rosa Ribeiro – Orientador

---

Prof. Dr. Roberto Vêras de Oliveira - UFPB

---

Socióloga Irene Maria Sassi Galeazzi - FGTAS

---

Profª Drª Naira Lima Lapis - UFRGS

---

Profª Drª Naira Lisboa Franzoi - UFRGS

## AGRADECIMENTOS

Muitos foram os parceiros e mestres que contribuíram nesse estudo. A todos (pesquisadores, professores, colegas, amigos e familiares) que fizeram e fazem parte de minha trajetória sou muitíssimo grata. Dada a impossibilidade de nomear todos, menciono alguns. Agradeço:

- ao Departamento de Emprego e Salário da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do MTE pela disponibilização dos dados da pesquisa, em especial, à Assessora Técnica Adriana Ligiéro, à Coordenadora Sinara Neves Ferreira e ao Analista de Sistemas Geraldo Machado (DATAMEC), que prontamente atenderam as solicitações e atenciosamente sanaram as dúvidas;
- ao Sine da Prefeitura de Porto Alegre, em especial, ao Coordenador Airton Luiz Braga Moraes e ao Administrador José Alberto Jonher, que mantiveram sempre as portas abertas e contribuíram mediando contatos e viabilizando o acesso aos dados e aos trabalhadores. Ao Sine/RS da FGTAS, em especial aos coordenadores Joaquim Costa e Maria Munhos, os quais esclareceram as dúvidas;
- ao Programa de Pós-Graduação em Educação da UFRGS, a seus professores e funcionários, que proporcionaram um ambiente acadêmico favorável para este estudo. Aos colegas desse e de outros programas com os quais cursei as disciplinas, em especial, aos colegas das disciplinas da Naira e do nosso grupo de pesquisa, pois suas indagações e contribuições permitiram importantes ajustes na pesquisa;
- à Capes que viabilizou, por meio da bolsa de estudo, minha dedicação exclusiva ao Doutorado ao longo de dois anos e à PROPESQ da UFRGS que disponibilizou recursos para a pesquisa de campo;
- aos meus colegas de trabalho, da PED e do ObservaPOA, por propiciarem um espaço de aprendizado e de estímulo à pesquisa. Em especial, à Adriana, à Valéria e ao Carlos Eduardo por viabilizarem minha licença da Prefeitura, ao longo dos dois anos que estive dedicada exclusivamente ao Doutorado;
- à Dani pela parceira nos primeiros exercícios com a RAISMIGRA e ao Edu pela parceria nas primeiras tentativas de identificar a mobilidade ocupacional. À Sheila Sternberg que sempre esteve disponível, sanando dúvidas, comentando e sugerindo;
- aos amigos Zé Mário, Bill, Rô e Neusa que destinaram um pouco do seu tempo à leitura e crítica deste estudo, quando, ainda, era uma proposta. Ao Cássio pela leitura atenta e criteriosa, pelas críticas e sugestões ao referencial teórico;
- ao Hélio, pelo incentivo e apoio durante todo este tempo, principalmente, nos momentos de desespero, pelas discussões teóricas e metodológicas e por ter acreditado que eu teria uma tese. À minha família que, carinhosamente, entendeu minha ausência, pois, eu tinha que estudar;

- à Ana Paula que, com rigor e muita paciência, tem me ensinado um pouco sobre Estatística e, além disso, contribuiu de forma substantiva no uso do SSPS e no tratamento dos dados do Sigae. À Roselane que tem consertado o meu Português. À Daniely pela tradução de última hora;
  
- à Irene pelos vários encontros e inúmeras contribuições na operacionalização deste estudo. Às Nairas, à Lapis, pelo tanto que aprendi sobre pesquisa e pela relevante contribuição nos primeiros estudos sobre trajetórias; à Lisboa Franzoi, pela disponibilidade em compartilhar seus conhecimentos, dentro e fora das disciplinas, e por propiciar um espaço de descoberta intelectual. Ao Professor Roberto Vêras pelas valiosas considerações na Banca de Qualificação;
  
- especialmente, ao meu orientador, Professor Jorge, que, nestes quatro anos de orientação e mais um de PEC, não só acreditou na possibilidade deste estudo como, principalmente, contribui compartilhando seu acúmulo teórico e sua criatividade no estabelecimento de relações teóricas e empíricas. As considerações e as perguntas desconcertantes de cada orientação foram imprescindíveis para as minhas novas elaborações, com elas aprendi e pude ir além, ainda que no limite do meu tempo;
  
- e, sobretudo, aos trabalhadores que tiveram a disposição de lembrar e a paciência de relatar suas trajetórias.

Para que foi que você o pôs naquele ginásio? Você é alguma fidalga? Querem tornar-se fidalgos? A-a-a-ah... E pensa que assim, sem mais nem menos, vão deixar que vocês se tornem fidalgos! Deveriam era encaminhá-lo para o comércio... deixá-lo trabalhar num escritório, como o meu Kúzia... Lá está ganhando quinhentos por ano. Quinhentos, pensa que é brincadeira? Você está se martirizando e martirizando o menino, com toda esta ciência, maldita seja. (TCHEKHOV, 2005)

## RESUMO

Este estudo tem como objetivo geral analisar a relação entre mobilidade ocupacional e qualificação dos trabalhadores, atentando para a implicação da mobilidade para a valorização ou para a desvalorização da qualificação. A mobilidade foi tratada como exercício de diferentes ocupações. A qualificação foi definida como articulação entre os saberes e a classificação social atribuída às ocupações, aos saberes e aos trabalhadores. Compreende-se que a mobilidade, ao traduzir alterações nos saberes e na classificação social conferidos às ocupações desempenhadas, elementos que também compõem a qualificação do trabalhador, pode representar valorização ou desvalorização da sua qualificação. O estudo contou com informações de 28.033 trabalhadores cadastrados, em 2009, no Sistema de Gestão das Ações de Emprego. Trata-se de trabalhadores com 30 ou mais anos de idade, residentes na Região Metropolitana de Porto Alegre e com registro de experiência de trabalho. Além disso, entrevistou-se 14 destes trabalhadores, aprofundando as informações sobre mobilidade e qualificação. Articulando a abordagem da qualificação como construção social àquela da análise ocupacional, a mobilidade e a qualificação dos trabalhadores foram identificadas e analisadas. Evidenciamos o predomínio da baixa mobilidade ocupacional entre os trabalhadores considerados neste estudo. A mobilidade ocupacional, para esses trabalhadores, concentrou-se principalmente em ocupações com menores exigências de escolaridade, de formação técnica e de experiência na atividade laboral e com baixas remunerações. Nesse sentido, ela não implicou ganhos em termos de valorização da qualificação dos trabalhadores. Além disso, a maior parte dos trabalhadores exerceu ocupações próximas. Entre os entrevistados verificamos que a proximidade das ocupações permitiu o aproveitamento dos saberes e a permanência no mercado de trabalho, porém, não implicou uma maior valorização da sua qualificação. A distância das ocupações foi associada por eles à hierarquização e à desvalorização de algumas ocupações frente a outras. Para os entrevistados com exercício de ocupações que se distanciam, verificamos o exercício de ocupações de maior valorização, entretanto, foi uma valorização momentânea. A mobilidade foi associada pelos entrevistados à aprendizagem e à não-especialização e apontou a busca por posições superiores nos processos e no mercado de trabalho e na sociedade.

**Palavras-chave:** Mobilidade Ocupacional. Qualificação do Trabalhadores. Mercado de Trabalho. Região Metropolitana de Porto Alegre. Sistema de Gestão das Ações de Emprego.

---

PARENZA, Cidriana Teresa. **Mobilidade Ocupacional e Qualificação:** um estudo com trabalhadores da Região Metropolitana de Porto Alegre. Porto Alegre, 2012. 191 f. + Anexos e Apêndices. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

## ABSTRACT

This study has as overall objective to analyse the relation between occupational mobility and skills of workers, giving special attention to mobility implication to valorisation or devalorisation of the skills. The mobility was treated as the exercise of different occupations. Qualification was defined as articulation between knowledgment and the social classification given to occupation, knowledgments and workers. It is understood that mobility, when it means the changes in knowledgments and in the social classification to the work done, elements which also are part the workers, can represent the valorisation or devalorisation of his/her skills. The study used information from 28.033 filed workers in 2009 in the System Management Actions Employment. It was workers from 30 years old, who were living in Porto Alegre Metropolitan Area and had a registered work experience. In addition, 14 from that total amount of workers were respondents, making the information on mobility and skills even further. By articulating the approach of skills as a social construction to that occupational analyses, workers' both mobility and skills were identified and analysed. Evidenced the predominance of a low occupational mobility among the workers considered in this study. The occupational mobility to those workers were concentrated mainly in the occupations with lower educational requirements, with technical training, and with labor activity experience and low remuneration. In this sense, it did not imply in gains when comes to valorisation of workers' skills. Besides, most workers exerted near occupations. Among the respondents, it was verified that the proximity of the occupations permitted the use of knowledge and stay on the labor market, however, did not imply in a greater valorisation of their skills. The distancies of the occupations was associated by them to hierarchy and the devaluation of some occupations compared to other. To the respondents whose occupations were drifted apart, it was verified the exert of higher valorisation occupation, nevertheless, it was a momentaneous valorisation. The mobility was associated by the respondents to learning and non-specialized, and pointed to the search for top positions in the processes, in labor Market and in the society.

**Keywords:** Occupational Mobility. Skills of Workers. Labor Markets. Porto Alegre Metropolitan Area. System Management Actions Employment.

---

PARENZA, Cidriana Teresa. **Mobilidade Ocupacional e Qualificação:** um estudo com trabalhadores da Região Metropolitana de Porto Alegre. Porto Alegre, 2012. 191 f. + Anexos e Apêndices. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine, segundo quantidade de ocupações, famílias e grandes grupos ocupacionais - RMPA – 2009 .....	127
Tabela 2 – Frequência das famílias ocupacionais exercidas pelos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA – 2009 .....	128
Tabela 3 – Remuneração média anual em salários mínimos, segundo grandes grupos ocupacionais - RMPA - 2005 e 2010 .....	133
Tabela 4 – Remuneração média anual em salários mínimos, segundo grandes grupos ocupacionais - RMPA - 1985-2000 .....	133
Tabela 5 – Distribuição percentual da População em Idade Ativa com 30 anos ou mais, segundo a escolaridade - RMPA – 1995-2010 .....	136
Tabela 6 – Distribuição percentual dos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine, segundo escolaridade e mobilidade ocupacional - RMPA – 2009 .....	137
Tabela 7 – Proximidade e distância das ocupações exercidas pelos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA – 2009 .....	143
Tabela 8 – Mobilidade ocupacional, segundo proximidade e distância das ocupações exercidas pelos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA - 2009 .....	145
Tabela 9 – Quantidades de ocupações, famílias e grandes grupos ocupacionais dos entrevistados .....	146

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Indicadores e fontes das informações utilizadas no estudo da qualificação dos trabalhadores na mobilidade ocupacional .....	98
Quadro 2 - Código, título e sinônimos da ocupação de vendedor .....	103
Quadro 3 - Códigos, títulos e sinônimos das ocupações da família ocupacional 5211 - Operadores do Comércio em Lojas e Mercados .....	104
Quadro 4 – Exemplo de relatório descritivo de uma família ocupacional .....	105
Quadro 5 – Códigos, títulos e níveis de competência dos grandes grupos ocupacionais .	107
Quadro 6 – Exemplo da identificação das ocupações de inscritos na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA – 2009 .....	117
Quadro 7 – Exemplo do cálculo das ocupações, famílias e grandes grupos ocupacionais de inscritos na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA – 2009 .....	119
Quadro 8 – Critérios para a classificação da proximidade e da distância das ocupações .	120
Quadro 9 – Exemplo do cálculo da frequência de famílias ocupacionais de inscritos na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA – 2009 .....	121
Quadro 10 – Exemplo da Conversão dos Códigos em Títulos das Famílias Ocupacionais .....	122
Quadro 11 – Quantidades de estabelecimentos, tempo de permanência e forma de inserção dos entrevistados .....	148
Quadro 12 – Proximidade e distância das ocupações exercidas pelos entrevistados .....	150
Quadro 13 – Formas de aprendizagem dos saberes associados ao exercício das ocupações dos entrevistados .....	163
Quadro 14 – Escolaridade e cursos dos entrevistados com exercício de ocupações próximas e distantes .....	168
Quadro 15 – Iniciativa e motivos para a interrupção e o início da atividade laboral dos entrevistados .....	170

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Deslocamento dos entrevistados com exercício de ocupações que se distanciam .....	157
--	-----

## LISTA DE SIGLAS

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

FEE – Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser

FGTAS/Sine-RS – Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social/Sistema Nacional de Emprego – Rio Grande do Sul

Fundação SEADE-SP – Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados - São Paulo

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

PPGEDU – Programa de Pós-Graduação em Educação

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RMPA – Região Metropolitana de Porto Alegre

Sigae – Sistema de Gestão das Ações de Emprego

Sine – Sistema Nacional de Empregos

SPETR – Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	16
<b>2. MOBILIDADE OCUPACIONAL E MERCADO DE TRABALHO</b> .....	23
2.1 MOBILIDADE OCUPACIONAL: DEFININDO O SEU SIGNIFICADO .....	24
2.2 TEORIAS DO MERCADO DE TRABALHO E SEUS ENFOQUES SOBRE A MOBILIDADE OCUPACIONAL .....	32
<b>2.2.1 Os Limites da Perspectiva Econômica Neoclássica na Abordagem do Mercado de Trabalho</b> .....	33
<b>2.2.2 O Mercado de Trabalho na Óptica Institucional</b> .....	37
2.3 MERCADO DE TRABALHO E MOBILIDADE OCUPACIONAL NO BRASIL ..	55
<b>3 A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR</b> .....	67
3.1 QUALIFICAÇÃO COMO ANÁLISE OCUPACIONAL .....	67
3.2 QUALIFICAÇÃO COMO ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO .....	77
3.3 QUALIFICAÇÃO COMO CONSTRUÇÃO SOCIAL .....	80
3.4 REAFIRMANDO A QUALIFICAÇÃO, APESAR DA COMPETÊNCIA .....	90
<b>4 PERCURSO METODOLÓGICO PARA A IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DA MOBILIDADE OCUPACIONAL E DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES</b> .....	93
4.1 AS FONTES DE INFORMAÇÕES .....	98
4.2 A ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES .....	116
<b>5 MOBILIDADE OCUPACIONAL E QUALIFICAÇÃO DE TRABALHADORES DO SIGAE</b> .....	124
5.1 EXPLORANDO A MOBILIDADE OCUPACIONAL .....	126
<b>5.1.1 Mobilidade Ocupacional: deslocamento entre ocupações próximas e distantes</b> .....	142
5.2 INVESTIGANDO A ALTA MOBILIDADE OCUPACIONAL .....	146
<b>5.2.1 Alta Mobilidade Ocupacional: deslocamento entre ocupações próximas e distantes</b> .....	149
<b>5.2.2 Deslocando-se entre Ocupações Distantes na Alta Mobilidade Ocupacional</b> ..	156
<b>5.2.3 Mobilidade Ocupacional: entre a aprendizagem e a não-especialização</b> .....	160
<b>6 CONCLUSÕES</b> .....	173

<b>7 REFERÊNCIAS .....</b>	<b>181</b>
<b>8 APÊNDICES</b>	
APENDICE A – Abordagem do Entrevistado, Roteiro para Entrevista e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....	192
APENDICE B – Residência, Faixa Etária e Registro de Exercício de Ocupação dos Inscritos na Intermediação de Mão de Obra do Sine em 2009 .....	195
APENDICE C – Inscritos com 30 anos ou mais na Intermediação de Mão de Obra do Sine, com Registro de Exercício de Ocupação, segundo Sexo e Faixa Etária, em 2009 ..	196
APÊNDICE D – Empregos Formais, segundo Famílias Ocupacionais e Grupos de Base - RMPA - 1985, 1990, 1995, 2000, 2005 e 2010 .....	197
APÊNDICE E – Requisitos para o Exercício e Nível de Competência das Famílias Ocupacionais com Maior Registro de Exercício pelos Inscritos com 30 anos ou mais na Intermediação de Mão de Obra do Sine - RMPA – 2009 .....	199
APÊNDICE F – Famílias Ocupacionais e Grupos de Base, segundo Tempo Médio de Permanência nos Empregos Formais na RMPA, nos anos de 1995, 2000, 2005 e 2010 e Requisitos de Tempo para o Pleno Exercício da Família Ocupacional .....	201
APENDICE G – Sexo e Faixa Etária dos Entrevistados .....	203
APENDICE H – Trajetórias de Trabalho Completas dos Entrevistados .....	204
APENDICE I – Perguntas Seleccionadas do Roteiro para as Entrevistas, Fragmentos das Respostas, Expressões-Chave, Ideias Centrais e Discursos do Sujeito Coletivo .....	218
<b>9 Anexos</b>	
ANEXO A – Formulário do Cadastro do Trabalhador na Intermediação de Mão de Obra do Sigae .....	228
ANEXO B – Modelo da Base de Dados do Sigae Disponibilizada pelo MTE para o Estudo da Qualificação dos Trabalhadores na Mobilidade Ocupacional .....	230

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo versa sobre a qualificação de trabalhadores. Nesse **tema**, a relação entre a qualificação e a mobilidade ocupacional se constitui em nosso **objeto de estudo**. Compreendendo, por um lado, a **qualificação dos trabalhadores** como a articulação entre os saberes e a classificação social atribuída às ocupações, aos saberes e aos trabalhadores e, por outro, a **mobilidade ocupacional** como exercício de diferentes ocupações, nosso **objetivo geral** é analisar a relação entre mobilidade ocupacional e qualificação dos trabalhadores, atentando para a implicação da mobilidade para a valorização ou para a desvalorização da qualificação. Nessa direção, nossos **objetivos específicos** consistem em: (a) identificar as distintas ocupações que configuram a mobilidade ocupacional entre os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre; (b) caracterizar a proximidade e a distância das diferentes ocupações desempenhadas pelos inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre; e (c) explorar a qualificação dos trabalhadores inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre

A proposta de estudar a qualificação sob a condição da mobilidade ocupacional foi construída a partir de estudos anteriores. Assim, contribuindo para a delimitação desse tema, encontra-se nosso trabalho desenvolvido em 2003, no Mestrado, no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFRGS, sob a orientação da Professora Doutora Naira Lima Lapis (PARENZA, 2003). Para essa pesquisa, fundamentada principalmente em Castro (1998), Cardoso (2000) e Castro, Cardoso e Caruso (1997), foram investigadas as trajetórias profissionais de trabalhadores da indústria de transformação. O foco foi direcionado para aqueles que, após um período mínimo de 10 anos de exercício laboral na indústria de transformação do Município de Caxias do Sul do Estado do Rio Grande do Sul, foram desligados no ano de 1997. Naquele momento, o objetivo era analisar a relação entre trajetórias pós-desligamento e atributos profissionais daqueles trabalhadores. Pressupúnhamos a influência dos atributos nas trajetórias pós-desligamento, na medida em que alguns deles, definidos como saberes e habilidades de caráter técnico, poderiam, ou não, responder às exigências para a reinserção daqueles trabalhadores no mercado de trabalho. Para tanto, foram reconstituídas as suas trajetórias de trabalho, bem como foram identificados os atributos relativos à escolaridade, à experiência profissional e à participação em cursos de qualificação (PARENZA, 2003).

Na dissertação de Mestrado, vários aspectos das trajetórias profissionais daquele conjunto de trabalhadores despertaram a nossa atenção, dentre eles a diversidade de

ocupações exercidas no período anterior e posterior ao trabalho na indústria. Além disso, juntamente com o retorno à ocupação exercida na indústria, a reconstituição das trajetórias pós-desligamento revelou a inserção de alguns deles em ocupações executadas antes da sua incorporação na indústria. De um modo geral, percebemos a inserção do trabalhador, no pós-desligamento, em ocupações cujos conhecimentos e habilidades necessários se aproximavam daqueles requeridos pelas ocupações exercidas no período anterior ao desligamento. Frente a isso, argumentamos, na ocasião, sobre o aproveitamento de saberes e habilidades laborais adquiridos e acumulados ao longo da trajetória de trabalho na reinserção do trabalhador no mercado de trabalho.<sup>1</sup> Identificado tal aproveitamento, lançamos como interrogação se a diversidade dos saberes e das habilidades poderia facilitar a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho, ainda que não garantisse o estabelecimento de vínculos formais, a manutenção de direitos trabalhistas e a preservação dos níveis salariais.

Essa indagação configurou-se em uma nova proposta de estudo a partir de Guimarães (2004) e Franzoi (2006). Em Guimarães (2004), encontramos a evidência de uma expressiva transição no mercado de trabalho, levando, inclusive, a autora a enfatizar a importância dos estudos sobre as identidades entre trabalhadores sujeitos às trajetórias ocupacionais caracterizadas por sua elevada instabilidade. Paralelamente, em Franzoi (2006, p. 84), localizamos as “trajetórias sem continuidade nem em um mesmo local de trabalho, nem sequer em uma mesma área de atividade.”, as quais desafiavam a política pública de formação profissional.

A partir dos estudos referidos acima, a evidência da intensa transição no mercado de trabalho – destacada por Guimarães (2004) – e das “trajetórias fragmentadas ou em constante mutação” – sublinhada por Franzoi (2006, p. 84) – foi associada àquele aspecto que tinha chamado nossa atenção na pesquisa desenvolvida no Mestrado, ou seja, a diversidade de ocupações exercidas pelos trabalhadores ao longo de suas trajetórias de trabalho. Foi para essa experiência no mercado de trabalho que direcionamos o foco, a fim de melhor compreendê-la. Paralelamente, o estudo das obras de Naville (1956; 1973a; 1973b) e de Alaluf (1986) sobre qualificação instigou a reflexão sobre a relação entre a transição no mercado de trabalho e a qualificação dos trabalhadores que transitam entre diferentes ocupações. Ressaltamos que tal estudo foi viabilizado com a nossa participação no seminário avançado **Educação e**

---

<sup>1</sup> Resultados semelhantes foram encontrados por Oliveira (1998). Acompanhando trajetórias de trabalhadores oriundos dos lanifícios de Covilhã, Portugal, a autora verificou que os indivíduos mobilizam saberes adquiridos fora dos lanifícios, nomeadamente na esfera da autoprodução doméstica, para sua reinserção no mercado de trabalho. Frente a isso, a autora questiona a necessidade de formação profissional requalificante para a reconversão profissional.

**Trabalho: Relação Histórica e Social**, sob a coordenação do Professor Doutor Jorge Alberto Rosa Ribeiro, na condição de aluna do Projeto de Educação Continuada do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGEDU) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Ao mesmo tempo, o tema da qualificação era constantemente evocado em nosso espaço de trabalho. A inserção na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de Porto Alegre<sup>2</sup> e na Comissão Municipal de Emprego propiciou, além da evidência das taxas de desemprego e da caracterização dos ocupados, a visualização da relevância atribuída à qualificação dos trabalhadores nos discursos e nas práticas do Governo, dos empresários e dos trabalhadores. Especialmente na Comissão Municipal de Emprego, foi possível identificarmos, como nos diz Vantin (1999), a transformação da qualificação em um mito, em um remédio milagroso para os males sociais. Ela aparecia não só como um problema, mas também como uma solução para o emprego, para a inserção social e profissional, para a adaptação da mão de obra às mudanças técnico-organizacionais e à competitividade das empresas. Essa ênfase na qualificação desencadeou, inclusive, solicitações da Comissão, para esta pesquisadora, de estudos que indicassem prioridades em termos de demandas de formação profissional e que permitissem avaliar os cursos de qualificação social e profissional ofertados.

Foi a partir da articulação entre os estudos realizados no Mestrado e no período posterior e das inquietações que surgiam no espaço de trabalho que aquela interrogação lançada na dissertação sobre a possível relação entre a diversidade em termos de saberes e habilidades e a reinserção no mercado de trabalho ganhou novos contornos. Da compreensão da reinserção e da ênfase sobre os saberes e as habilidades dos trabalhadores, passamos aos conceitos de qualificação do trabalhador, definida, neste momento, tanto como saberes que abrangem a habilidade quanto como classificação social das ocupações, dos saberes envolvidos em sua execução e dos próprios trabalhadores. Essa definição está fundamentada principalmente nas elaborações de Naville (1956), de Alaluf (1986) e de Castro (1993), as quais são desenvolvidas no Capítulo 3 desta tese. Ao mesmo tempo, a diversidade de ocupações desempenhadas pelos trabalhadores foi tratada através do conceito de mobilidade

---

<sup>2</sup> Na RMPA, a pesquisa é aplicada em parceria pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados - São Paulo (Fundação SEADE-SP), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser (FEE) e Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social/Sistema Nacional de Emprego - Rio Grande do Sul (FGTAS/Sine-RS). A Prefeitura Municipal de Porto Alegre, em 1999, tornou-se parceira na execução da PED, a fim de desagregar, especificamente para os residentes neste município, as informações sobre o mercado de trabalho local.

ocupacional, para o qual utilizamos especialmente as produções de Fourastié (1973), de Brandão *et alli* (2006), de Bianchi e Pastore (1999), do MTE (2002) – Ministério do Trabalho e Emprego –, de Kalleberg e Sorensen (1979), de Jannuzzi (2000) e de Franzoi (2008), analisadas no Capítulo 2. Elaborado a partir desses conceitos, o **problema de pesquisa** do estudo ora apresentado centra-se na seguinte indagação: como a mobilidade ocupacional implica a qualificação do trabalhador?

Analisar a implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores tornou-se instigante, dado que, em nossas definições de mobilidade e qualificação, os elementos que compõem uma estão presentes igualmente na definição da outra. Em outras palavras, se, por um lado, em nossa definição de mobilidade ocupacional, ela se traduz no exercício de diferentes ocupações, o que, por sua vez, abrange alterações no conteúdo do trabalho e principalmente nos saberes conferidos e na classificação social atribuída à ocupação desempenhada pelo trabalhador; por outro, a qualificação do trabalhador, da forma como foi definida neste estudo, articula os saberes envolvidos no exercício laboral e a classificação social conferida às ocupações, aos saberes e aos trabalhadores. Ao traduzir alterações nos saberes e na classificação social associados à ocupação desempenhada, elementos que também compõem a qualificação do trabalhador, a mobilidade ocupacional pode ter implicação na sua qualificação. Precisamente, tal como definida neste estudo, a mobilidade pode representar valorização ou desvalorização da qualificação do trabalhador.

O vínculo entre mobilidade e qualificação, como desenvolvido nos Capítulos 2 e 3, concretiza-se no mercado de trabalho, uma vez que o acesso às ocupações ocorre por meio das relações de troca entre capacidade de trabalho e salário, no caso do trabalho assalariado, ou entre o produto ou o serviço resultante dessa capacidade e o valor que lhes são atribuídos, no caso do trabalho autônomo. Desse modo, a implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores, enquanto valorização ou desvalorização dessa qualificação, expressa-se em ganhos ou em perdas em termos de posições nos processos de trabalho e principalmente no mercado de trabalho, o que viabiliza posições na sociedade e se traduz em modos de vida dos trabalhadores. Foi em busca da identificação e da explicação dessa possível implicação que desenvolvemos este estudo.

Analisar a relação entre qualificação dos trabalhadores e mobilidade ocupacional pode contribuir para o conhecimento produzido sobre a qualificação dos trabalhadores, mais precisamente para a reflexão a partir de uma condição peculiar: a da mobilidade ocupacional. Os estudos sobre qualificação, em geral, estiveram circunscritos ao setor de atividade, ou ao

ramo da economia, ou, ainda, à noção de profissão. Isso possibilitou a análise da qualificação associada a processos de trabalho específicos e dirigiu o foco aos trabalhadores cujos percursos ocupacionais são delineados no interior de uma determinada área. Nesse caso, foram investigados os saberes, as normas e os valores associados à atividade laboral e à formação. Nessa perspectiva, o interesse centrou-se na qualificação, nas identidades e nas trajetórias profissionais. Pensar a qualificação dos trabalhadores sob a condição da mobilidade ocupacional não é uma novidade. Na direção dessa proposta, encontramos a indagação colocada por Reynaud (REYNAUD, 1987, apud DUBAR, 2005, p. 238) ao contexto francês sobre a extensão da qualificação para aqueles segmentos de trabalhadores que se encontram em mercados externos de trabalho, ou seja, os trabalhadores que estabelecem relações de troca em condições de maior concorrência e de frágil regulamentação: “Devemos considerá-los não abrangidos pela qualificação ou executores de um outro modelo de socialização profissional?”<sup>3</sup>. Dubar (2005, p. 239), por sua vez, ao tratar daqueles trabalhadores que, segundo o autor, apresentam uma “inserção truncada nos grupos de trabalho”, sublinha que: “Sua socialização profissional se mostra, portanto, consideravelmente problemática, tanto do ponto de vista ‘estrutural’ de sua inserção no emprego quanto do ponto de vista ‘biográfico’ de sua construção de uma competência reconhecida.”. Desse modo, compreendemos que o presente estudo pode contribuir para o conhecimento sobre o tema, o qual, sob o nosso ponto de vista, ganha novos contornos ao direcionar o foco para a mobilidade ocupacional, que se traduz em inserções menos estáveis no mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo, são essas inserções menos estáveis, referidas no parágrafo anterior, que imprimem relevância ao desenvolvimento deste estudo. A mobilidade ocupacional, como abordaremos no Capítulo 2, está diretamente relacionada à instabilidade que caracteriza o trabalho no capitalismo. Por sua vez, essa instabilidade é uma das características históricas do mercado de trabalho brasileiro. Nesse contexto, o contrato formal de trabalho assalariado, apesar de predominar, não se generalizou nos mesmos moldes dos países centrais. A flexibilização das relações de trabalho ocorreu na década de 60, sob o regime militar, com a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). A proteção social para os desempregados, em especial o seguro-desemprego, foi introduzida tardiamente no País. Esses foram alguns dos fatores que viabilizaram, historicamente, o uso da rotatividade como uma estratégia de enfrentamento das oscilações econômicas e de gestão do trabalho por parte dos empresários. Assim, entre nós, para um expressivo número de trabalhadores, o tempo de

---

<sup>3</sup> Destacamos que os conceitos de mercado interno e externo serão abordados na revisão bibliográfica.

permanência no emprego foi de pouca duração, e as transições no mercado de trabalho foram frequentes. Além disso, os limites entre o emprego e o desemprego foram acompanhados pelas situações de desemprego oculto, as quais ganharam visibilidade a partir da ousadia metodológica da PED. Assim, analisar a relação entre qualificação do trabalhador e mobilidade ocupacional significa refletir sobre um fenômeno socialmente importante, dada a expressividade da segunda no mercado de trabalho brasileiro.

Entendemos que a presente proposta de pesquisa pode contribuir para o conhecimento produzido, o qual nos tem orientado enquanto referências teóricas. Além disso, acreditamos que esta proposta terá igualmente reflexos naqueles aspectos da realidade que a suscitou. Nesse sentido, cremos que o estudo sobre a relação entre a qualificação e a mobilidade ocupacional pode colaborar com as ações desenvolvidas pelo Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), em especial aquelas relativas à qualificação social e profissional dos trabalhadores, à intermediação de mão de obra e à certificação profissional.

A fim de operacionalizar a presente proposta de estudo, como apresentado no Capítulo 4, buscamos articular a abordagem da qualificação como construção social àquela da análise ocupacional (LEITE, 1996). Como dados empíricos, utilizamos informações dos trabalhadores cadastrados no Sistema de Gestão das Ações de Emprego (Sigae) a partir do atendimento realizado nas agências do Sistema Nacional de Empregos (Sine) localizadas em Porto Alegre. Trata-se de trabalhadores com idade mínima de 30 anos, cadastrados em 2009, residentes na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA) e com registro de experiência de trabalho. O acesso a essas informações ocorreu por meio de um banco de dados disponibilizado pelo MTE. Elas possibilitaram principalmente a identificação das diferentes ocupações executadas pelos trabalhadores e, a partir disso, a identificação e a análise da mobilidade ocupacional. Além disso, por meio das ocupações desempenhadas, constatamos e analisamos aspectos relacionados à qualificação dos trabalhadores, precisamente aqueles referentes à classificação social das ocupações. Isso permitiu algumas das nossas elaborações sobre a implicação da mobilidade na qualificação dos trabalhadores.

Afora essa base de dados, realizamos entrevistas com alguns trabalhadores que a compunham. Por meio destas, obtivemos informações sobre as ocupações exercidas e os saberes envolvidos na sua execução e as percepções dos trabalhadores sobre essas ocupações e esses saberes. Tais informações e percepções foram tratadas como indicadores da mobilidade ocupacional e da qualificação dos trabalhadores. Assim, os dados qualitativos obtidos em entrevistas tanto complementaram aqueles oriundos do banco de dados do Sigae

como, também, serviram de base para as nossas elaborações sobre a implicação da mobilidade na qualificação dos trabalhadores. Agregamos a isso as informações presentes na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de 2002 (MTE, 2002) e na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (MTE, 1999).

O presente estudo está organizado em seis capítulos. Após esta introdução, nos Capítulos 2 e 3 apresentamos nossa revisão bibliográfica sobre mobilidade ocupacional, mercado de trabalho e qualificação do trabalhador. Nessa revisão, são desenvolvidas nossas referências teóricas para o estudo da qualificação do trabalhador na condição da mobilidade ocupacional. Ao longo desses dois capítulos, dialogamos com nossas referências no sentido de construir nossas definições, delimitar nosso problema de pesquisa e o argumento que orienta a construção deste estudo. Além disso, no Capítulo 2 ressaltamos as especificidades do contexto brasileiro. No Capítulo 4, tratamos do percurso metodológico seguido. Assim, detalhamos nosso problema de pesquisa, nossas hipóteses e nossos conceitos, bem como nossas fontes de informação e meios de análise dos dados. No Capítulo 5, operacionalizamos nossos conceitos nos dados empíricos, a fim de, então, darmos conta de nosso problema de pesquisa. Por fim, tecemos as considerações finais.

## 2 MOBILIDADE OCUPACIONAL E MERCADO DE TRABALHO

Esta tese versa sobre a qualificação de trabalhadores em uma condição peculiar, a da mobilidade ocupacional. Como desenvolveremos ao longo deste capítulo, a mobilidade ocupacional é tratada neste estudo como exercício de diferentes ocupações, e isso nos levou à definição de ocupação enquanto realização de uma atividade de trabalho socialmente reconhecida e classificada. Tanto a qualificação do trabalhador, como será desenvolvido no próximo capítulo, como a mobilidade, tratada neste, estão relacionadas ao mercado de trabalho. É por meio da relação mercantil que o trabalhador assalariado pode exercer sua capacidade de trabalho e o autônomo pode vender o produto do exercício dessa capacidade. No caso do trabalho assalariado, trata-se de uma relação de compra e venda da capacidade de trabalho, a qual se estabelece entre quem detém os meios necessários para a produção de bens e serviços e quem detém uma dada capacidade de trabalho. Podemos dizer que o trabalho assalariado consiste em uma relação de troca entre capacidade de trabalho – inseparável do trabalhador – e salário. Nessa relação, o trabalhador coloca à disposição sua capacidade de trabalho, o que implica uma forma de se subordinar ao empregador. Diversamente, no trabalho autônomo não é a capacidade de trabalho que é vendida, mas, sim, o produto ou o serviço que dela resultam. Portanto, trata-se de uma relação na qual um produto ou um serviço é trocado pelo valor que lhe é atribuído, o que implica uma forma diferenciada de subordinação do trabalhador a quem os compra. Mesmo que diferenciadas em termos do objeto de troca e do grau de subordinação, neste estudo, assumimos que, em ambos os casos, são estabelecidas relações de trocas e, por serem de troca, adotamos o conceito de mercado de trabalho, compreendendo-o como constituído por tais relações e abrangendo os trabalhos assalariado e autônomo. É por meio dessas relações que o trabalhador exerce uma determinada ocupação e, ao fazê-lo, é reconhecido como capacitado para esse exercício. Ao mesmo tempo, como abordaremos neste capítulo, as relações que possibilitam a atividade laboral expressam a apreciação social em termos de valor das atividades. Desse modo, o mercado de trabalho sanciona a qualificação dos trabalhadores e, ao possibilitar o exercício da atividade laboral, viabiliza igualmente a mobilidade ocupacional.

Nosso objetivo, neste capítulo, é desenvolver o referencial teórico que nos orientou na formulação das noções apresentadas brevemente no parágrafo acima, especialmente as de mobilidade ocupacional e de mercado de trabalho. Desse modo, apresentamos as teorias que nos serviram de base para a definição e a análise da mobilidade ocupacional. Introduzimos a

produção teórica sobre o mercado de trabalho, dada nossa compreensão de que ele, neste estudo, funciona como um conceito que une o de mobilidade ocupacional e o de qualificação dos trabalhadores e, assim, tratamos, aqui, de um conceito de observação indireta (MINAYO, 2011). Ainda que a qualificação dos trabalhadores seja nosso conceito central, iniciamos abordando a mobilidade ocupacional, passando, em seguida, ao mercado de trabalho. A qualificação dos trabalhadores ganhou um capítulo específico, que segue este. Essa ordem nos pareceu mais adequada para a exposição de nossas referências.

## 2.1 MOBILIDADE OCUPACIONAL: DEFININDO O SEU SIGNIFICADO

Nosso problema de pesquisa colocou de imediato o desafio de precisarmos o significado de mobilidade ocupacional. Do que se tratava? Ao que nos referíamos ao falar em mobilidade ocupacional?<sup>4</sup>. Na busca por respostas a essas perguntas, encontramos em Fourastié (1973) a noção de migrações profissionais que, para ele, consistem no deslocamento de um para outro ofício e de um para outro ramo e setor de atividade econômica. Em Naville (1973a; 1973b), a noção de mobilidade ocupacional é tratada como um conjunto de movimentos que asseguram o ajustamento do mercado de trabalho. O autor identifica tipos essenciais de movimentos que, em geral, ocorrem de forma combinada e podem ser: de um empregador a outro; de uma região geográfica a outra; da população empregada à desempregada e vice-versa; da População Economicamente Ativa à inativa e vice-versa; de uma forma de inserção a outra, como, por exemplo, de empregado a empregador ou a trabalhador autônomo e vice-versa; de uma posição hierárquica a outra, por exemplo, de operário a contramestre; de uma geração a outra; entre ocupações exercidas simultaneamente; entre postos de trabalho, como, por exemplo, o trabalhador polivalente; e, por fim, a mobilidade resultante da mudança de lugar associada ao exercício da atividade, como no caso dos trabalhadores ambulantes (NAVILLE, 1973a; 1973b).

Observamos nas definições apresentadas que a mobilidade ocupacional remete a uma multiplicidade de deslocamentos ou de movimentos dos trabalhadores no mercado de trabalho. Essa multiplicidade se expressa nos vários enfoques atribuídos à mobilidade ocupacional nas pesquisas, que, no nosso ponto de vista, podem ser classificadas, a partir dos

---

<sup>4</sup> Resgatamos, aqui, parte da revisão apresentada em Parenza e Schneider (2010).

seus objetos de estudo, em dois grandes grupos: aquele que abarca a produção sobre mobilidade social e o que reúne as análises sobre mobilidade no mercado de trabalho. No primeiro, o deslocamento do trabalhador entre diferentes ocupações é utilizado como meio para identificar o movimento entre posições na estratificação social, o que se traduz na passagem de um meio social e cultural a outro (TOURAINÉ; MOTTEZ, 1973). Operacionalmente, nesses estudos, a mobilidade social é tratada como mobilidade ocupacional, analisando-se predominantemente os fluxos intergeracional (ocupação e escolaridade dos pais e dos filhos) e intrageracional (ocupações de um mesmo indivíduo ao longo de sua trajetória de vida). Para tanto, as ocupações são ordenadas em escalas que consideram o seu prestígio social, tendo como pontos de corte principais a diferenciação entre trabalho rural, urbano, manual e não manual. A partir da escala ocupacional, é possível verificarmos a direção dos fluxos, ou seja, se a mobilidade é ascendente, descendente ou sem alteração na hierarquia.<sup>5</sup>

No segundo grupo, que reúne as pesquisas sobre mobilidade no mercado de trabalho, a diversidade de compreensões sobre a mobilidade ocupacional é evidente, abrangendo uma ampla gama de movimentos no mercado de trabalho. Nela, encontramos a definição de mobilidade ocupacional como **tempo de permanência nos postos de trabalho** (MARQUES, 1995; PERO, 2006). Do mesmo modo, compondo as pesquisas sobre mobilidade no mercado de trabalho, nos anos 90, no Brasil, ganharam expressão os estudos longitudinais sobre trajetórias de trabalhadores no mercado de trabalho. A mobilidade, nessas investigações, aparece como **deslocamento do mercado de trabalho formal para o informal, saída e retorno para o setor de atividade econômica e passagem de um setor de atividade econômica para outro** (CARDOSO, 2000; STERNBERG, 2001; GUIMARÃES, 2004). Uma outra forma de tratar a mobilidade ocupacional é definindo-a como **fluxos de indivíduos entre condições de atividade** (ocupação, desemprego e inatividade) e **entre posições na ocupação ou formas de inserção** (assalariados, autônomos ou conta-própria e empregadores)

---

<sup>5</sup> O estudo que realizamos não se enquadra nesse grupo de pesquisas, uma vez que não temos a pretensão de versar sobre a mobilidade social; contudo, não podemos deixar de mencioná-lo dada a sua proximidade com a mobilidade ocupacional, bem como pelo fato de compartilharmos o entendimento, presente nesse grupo de pesquisas, de que às diferentes ocupações são atribuídos distintos níveis de prestígio social. Cabe ainda ressaltarmos, em termos de produção nacional, os estudos de Pastore (1979) e de Silva (1979), dado o volume destes levados a cabo, bem como os recentes trabalhos de Scalón (1997) e de Jannuzzi (1999), que analisam mobilidade e migração. Utilizando informações obtidas em questionários suplementares à **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios** aplicados em 1973, 1976, 1982, 1988 e 1996, os pesquisadores analisaram a mobilidade social através do exercício de ocupações em três pontos de um longo período de tempo: o da ocupação do pai, o da primeira ocupação do entrevistado e o da ocupação atual do entrevistado (momento da entrevista). Para um aprofundamento sugerimos a consulta a Silva (1999), que realiza uma criteriosa revisão da literatura sobre mobilidade social nos níveis internacional e nacional, e a Jannuzzi (2000), que aborda a hierarquização das ocupações.

(MACHADO; OLIVEIRA, 1999; GUIMARÃES, 2006a). Por fim, encontram-se aqueles estudos que agregam às definições acima o entendimento da mobilidade ocupacional como **transição entre diferentes ocupações** (BRANDÃO *et alli*, 2006; BIANCHI; PASTORE, 1999).

A recuperação desses trabalhos nos é útil para ilustrar as múltiplas compreensões existentes quando se trata de mobilidade ocupacional, o que, por sua vez, ratifica a necessidade de delimitarmos de que mobilidade estamos tratando. Concordando com Lopes (1985), a multiplicidade de significados atribuídos à mobilidade torna necessária sua delimitação rigorosa, o que faremos adiante. Por ora, antecipamos que nosso interesse de pesquisa está centrado no exercício de diferentes ocupações, e essa experiência é tratada, aqui, como mobilidade ocupacional. Abordar o exercício de diferentes ocupações, como propomos faz-nos precisar igualmente o significado de ocupação<sup>6</sup>. Em geral, ocupação designa o exercício de atividade laboral, englobando as diversas formas sob as quais esse exercício pode ocorrer, dentre elas, o trabalho assalariado – relativo ao emprego – e o autônomo. Assim, a ocupação delimita uma forma de participação no mercado de trabalho distinta da inatividade e do desemprego, que compreende o não exercício de atividade laboral. No caso do desemprego, em sua definição clássica, ele se distingue da inatividade pelo fato de o não-exercício de atividade laboral ser acompanhado pela busca desse exercício por parte do trabalhador. Nessa perspectiva, a ocupação é tanto um atributo – o de estar ocupado – quanto um indicador –parcela da população que se encontra nessa situação. Esse significado de

---

<sup>6</sup> Cabe esclarecer que optamos por considerar as diferentes ocupações e não as profissões. Essa escolha pautou-se em nosso entendimento de que a noção de profissão, quando comparada à de ocupação, pode restringir a gama de atividades contempladas. A noção de profissão, como ressalta Franzoi (2006), ganha sentidos diferentes nas distintas áreas do conhecimento e nacionalidades. Entre os significados atribuídos à profissão, encontra-se a sua associação às atividades intelectuais e que requerem formação de nível superior (DUBAR, 2005; FRANZOI, 2006; MARTINS; COSTA, 2009). Ainda que esse não seja o único sentido atribuído à profissão e que a distinção entre ocupação e profissão seja problematizada, o que pode ser verificado, dentre outras, nas produções de Dubar (2005) e de Franzoi (2006) no Brasil, o reconhecimento formal de uma profissão é regulamentado pelo Estado (MARTINS; COSTA, 2009). Isso sinaliza a presença de uma forma de distinção da profissão frente à ocupação. Ao delimitarmos como nosso objeto de pesquisa a relação entre a qualificação e o exercício de diferentes atividades, inclusive eventuais, a noção de ocupação pareceu-nos mais apropriada por ampliar o leque de atividades. Entendíamos que, com a noção de profissão, corríamos o risco de restringir nosso campo de observação. Além disso, como sublinha Franzoi (2006, p. 148) “A profissão não se confunde com a ocupação, uma vez que a primeira tem um caráter de permanência, enquanto a segunda tem maior probabilidade de assumir caráter de provisoriedade [...] pode-se dizer que a profissão é o elemento de continuidade – efetiva ou desejada [...]”. Portanto, a noção de ocupação pareceu-nos mais adequada para dar conta da mobilidade enquanto exercício de diferentes atividades laborais, ou seja, apropriada para indicar a provisoriedade presente na mobilidade. No entanto, a alusão à profissão acompanhou-nos durante a realização do estudo, seja pela sua proximidade temática com nosso objeto de estudo, seja pela referência feita aos entrevistados ou aportada por eles. Portanto, ela será resgata ao longo desta tese.

ocupação é encontrado principalmente em pesquisas sobre o mercado de trabalho como, no Brasil, são exemplos a PED e a Pesquisa Mensal de Emprego (PME)<sup>7</sup>.

O exercício de diferentes ocupações, que neste estudo define mobilidade ocupacional, corresponde ao desempenho de atividade laboral, como explicitado acima, e extrapola essa acepção, significando a realização de uma determinada atividade de trabalho e equivalendo à sua delimitação e à sua denominação. Nesse sentido, apoiamo-nos na definição expressa na CBO, onde encontramos que,

Ocupação é um conceito sintético não natural, artificialmente construído pelos analistas ocupacionais. O que existe no mundo concreto são as atividades exercidas pelo cidadão em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho (autônomo, por exemplo).

Ocupação é a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas.

O título ocupacional, em uma classificação, surge da agregação de situações similares de emprego e/ou trabalho (MTE, 2002, p. 5).

Ainda que artificialmente construída, como ressaltam Kalleberg e Sorensen (1979), a ocupação reúne as atividades de trabalho pela semelhança do seu conteúdo, semelhança esta que abrange igualmente os saberes tidos como necessários para o desempenho das atividades. Nessa perspectiva, a ocupação permite uma identificação para a atividade laboral executada e, com esse fim, encontramos no Brasil a CBO, que consiste em um documento de referência no qual as ocupações do mercado de trabalho brasileiro são reconhecidas, nomeadas, codificadas, descritas e classificadas (MTE, 2002). A CBO é utilizada em registros administrativos, como a RAIS, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e o seguro-desemprego, no rastreamento de vagas dos serviços de intermediação de mão de obra, na elaboração de currículos e no planejamento da educação profissional e em pesquisas domiciliares, como, por exemplo, as de mercado de trabalho (NOZOE; BIANCHI; RONDET, 2003; FRANZOI, 2008). No Capítulo 4, abordaremos com maior profundidade a CBO, em especial, o seu uso nesta pesquisa.

A agregação de atividades de trabalho com conteúdo similar equivale também a uma delimitação do conteúdo de trabalho, o que, por sua vez, nos remete à divisão do trabalho. Esta foi objeto de diferentes perspectivas do pensamento social. Dentre elas, destaca-se a de Durkheim (1978), que a trata tanto em seus fins econômicos como nos sociais. Em relação aos

---

<sup>7</sup> A PED e a PME são levantamentos mensais, domiciliares e amostrais, que cobrem certas regiões metropolitanas do Brasil. A PED foi concebida pelo DIEESE e pela Fundação SEADE, e sua execução envolve parcerias com instituições de pesquisa e outros órgãos governamentais das regiões pesquisadas. A PME é coordenada e conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Diferenças conceituais e metodológicas na captação da ocupação e do desemprego distinguem esses dois levantamentos.

fins econômicos, a divisão do trabalho, para esse autor, eleva a capacidade produtiva e a habilidade do trabalhador. No aspecto social, ela produz a solidariedade orgânica, ou seja, aquela oriunda da diferenciação do indivíduo na sociedade. Outra perspectiva é a de Marx (2001), cuja abordagem explorou principalmente a forma específica da divisão do trabalho no modo de produção capitalista. Esse autor destaca a distinção entre divisão social do trabalho, que ocorre no interior da sociedade, e divisão manufatureira do trabalho, no interior da manufatura.<sup>8</sup> A divisão social do trabalho é, para o autor, anterior ao capitalismo e equivale à separação da produção social. Porém, no capitalismo, caracterizado pela produção de mercadorias, a divisão social do trabalho desenvolve-se de maneira peculiar, ou seja, a produção ocorre de forma autônoma, independente e privada, e a conexão dos diferentes trabalhos acontece por meio do mercado. Por sua vez, a divisão do trabalho no interior da manufatura é específica ao capitalismo. Ela pressupõe a decomposição do processo de trabalho completo em suas inúmeras partes ou operações, e, por esse motivo, a denominaremos divisão do trabalho no processo produtivo. Nela, as distintas partes ou operações do processo são distribuídas a diferentes trabalhadores. Dessa divisão, resulta a especialização do trabalhador em uma parte ou em algumas operações do todo, o que é também denominado por Marx (2001) como o trabalhador parcial. Tanto quanto Durkheim (1978), Marx (2001) vislumbra, nessa divisão, a elevação da capacidade produtiva – entendida como diminuição dos tempos e custos necessários para a produção –, tendo em vista que a execução de uma parte do todo permite uma maior agilidade e automatismo no movimento do trabalhador. No entanto, para Marx (2001), tal elevação é acompanhada de perdas para o trabalhador individual, pois ele passa a desempenhar repetidamente uma parte do processo completo de produção, manejando uma ferramenta parcial. As perdas referidas por Marx (2001) fazem sentido na comparação ao artesão que executava o processo de trabalho por completo e detinha todo o seu saber. A divisão do trabalho no processo produtivo só é possível, conforme Marx (2001), no modo de produção capitalista, pois, nele, o trabalhador individual não possui os meios necessários à produção e, desse modo, obriga-se a vender sua capacidade individual. A partir disso, ele passa a compor o coletivo de trabalho submetendo-se ao controle externo, e o produto do trabalho coletivo não pertence ao

---

<sup>8</sup> Os estudos de Marx (2001) sobre o modo de produção capitalista periodizam o processo de produção de forma a encontrarmos a manufatura, na qual os trabalhadores, livres dos meios de produção e reunidos em um mesmo local, executam suas atividades laborais por meio da venda de sua capacidade de trabalho individual que, após a venda – combinando-se, de forma cooperativa, com as demais capacidades de trabalho individuais e a partir do comando do proprietário dos meios de produção –, toma a forma de capacidade coletiva de trabalho. A essa etapa inicial de organização capitalista do processo produtivo sucede-se a indústria, que se caracteriza por agregar à manufatura o uso da máquina.

trabalhador individual, mas, sim, ao comprador da sua capacidade de trabalho. A indústria, que nas formulações de Marx (2001) substitui a manufatura, aprofunda a divisão do trabalho presente na manufatura com a introdução da máquina. Então, segundo o autor, o trabalhador parcial, que manejava uma ferramenta parcial, passa a operar uma máquina parcial.

Adiante, ao tratarmos do mercado de trabalho e da qualificação do trabalhador, retornaremos ao tema da divisão do trabalho. Por ora, ela nos interessa, por mostrar que toda atividade de trabalho é, de algum modo, limitada, ou seja, não há trabalhador que produza completamente o necessário à produção e à reprodução da vida. A ocupação, ao reunir atividades de trabalho similares, expressa esse limite, que pode corresponder a um campo de ação maior, no caso da divisão social do trabalho, ou menor, quando se tratar da divisão do trabalho no interior do processo produtivo. Nessa perspectiva, a ocupação está conectada à divisão do trabalho.

Além de conectada à divisão social e técnica do trabalho, a ocupação permite também o reconhecimento individual e social dos trabalhadores a partir do exercício da atividade, como explicita Franzoi (2008, p. 281): “Os indivíduos se reconhecem e são reconhecidos por grupos que desempenham as mesmas atividades e organizam-se a partir desse reconhecimento”. Relacionados ao reconhecimento individual e social e à organização dos trabalhadores em torno de sua ocupação, há os diferentes níveis de prestígio social conferidos às ocupações, o que é explorado nos estudos sobre estratificação e mobilidade social (JANNUZZI, 2000). Os níveis de prestígio social conferidos às ocupações traduzem uma classificação social que as hierarquiza, e, em geral, os estudos sobre estratificação e mobilidade social dimensionam tal classificação por meio de indicadores, como o rendimento, a escolaridade, o nível de autonomia observados entre os trabalhadores de uma mesma ocupação ou no setor e no ramo de atividade nos quais predomina a ocupação, bem como a sua caracterização como urbana ou rural e como manual ou não manual (JANNUZZI, 2000). Como trataremos no próximo capítulo, os elementos envolvidos na definição de ocupação – especialmente os saberes e a classificação social atribuídos – encontram-se também presentes na definição de qualificação dos trabalhadores.

Da revisão bibliográfica apresentada acima, para nossa definição de mobilidade ocupacional, interessa-nos considerar os seguintes pontos:

- que a mobilidade ocupacional remete a uma multiplicidade de deslocamentos ou de movimentos dos trabalhadores no mercado de trabalho (FOURASTIÉ, 1973; NAVILLE, 1973a e 1973b);

- que entre essa multiplicidade de deslocamentos ou de movimentos se encontra a transição entre diferentes ocupações (BRANDÃO *et alli*, 2006; BIANCHI; PASTORE, 1999);
- que a ocupação reúne as atividades de trabalho semelhantes nos saberes tidos como necessários para o seu desempenho (MTE, 2002; KALLEBERG, SORENSEN, 1979);
- que a ocupação envolve reconhecimento individual e coletivo dos trabalhadores reunidos sob um mesmo título ocupacional (FRANZOI, 2008) e que ela é socialmente classificada e hierarquizada (JANNUZZI, 2000).

Assim, a mobilidade ocupacional, neste estudo, é definida como o exercício de diferentes ocupações pelo trabalhador. Entendemos que esse exercício pode ocorrer simultaneamente, ou não, com a transferência setorial, com a troca de empregador, com a mudança geográfica, com a alteração na forma de inserção ocupacional e de forma intercalada com a modificação na condição de atividade. Entretanto, é o exercício de diferentes ocupações que define mobilidade ocupacional nesta tese, e tal definição guarda maior proximidade com o sentido de migrações profissionais enunciado por Fourastié (1973) e com os estudos de Brandão *et alli* (2006) e de Bianchi e Pastore (1999). Nossa definição de mobilidade ocupacional encontra respaldo, sobretudo, nas “trajetórias fragmentadas ou ‘em constante mutação’”, denominação elaborada por Franzoi (2006, p. 84) para designar “[...] as trajetórias que, quanto à ocupação, podem ser consideradas ‘erráticas’, sem continuidade nem em um mesmo local de trabalho, nem sequer em uma mesma área de atividade”<sup>9</sup>. Foi para essas trajetórias, que aqui tratamos como mobilidade ocupacional, que direcionamos nossa atenção de pesquisa.

Ao definirmos a mobilidade ocupacional como o exercício de diferentes ocupações, estamos referindo-nos ao desempenho de atividades que são reconhecidas como diferentes devido à sua delimitação, o que concerne à parte que lhe cabe na divisão do trabalho, aos saberes conferidos, à formação e à escolaridade requeridas e ao prestígio social atribuído, o qual, no nosso ponto de vista, corresponde à classificação das ocupações desempenhadas pelos trabalhadores. Nesses termos, a mobilidade ocupacional pode abranger alterações nos

---

<sup>9</sup> Estudando egressos do Plano Estadual de Qualificação do Rio Grande do Sul, a pesquisadora delimita dois tipos de trajetórias: as “mais contínuas” (FRANZOI, 2006, p. 78) e as “fragmentadas ou ‘em constante mutação’” (FRANZOI, 2006, p. 84), cuja denominação a autora extraiu da caracterização que, então, o MTE fazia do mercado de trabalho como em constante mutação.

saberes atribuídos à execução das ocupações e na classificação social da ocupação desempenhada pelo trabalhador, elementos que, como veremos no próximo capítulo, compõem a compreensão de qualificação dos trabalhadores. Entendida dessa forma, a mobilidade ocupacional torna instigante a reflexão sobre a qualificação dos trabalhadores: de que modo o exercício de diferentes ocupações implica a qualificação? Ao colocarmos essa indagação, cabe recuperarmos novamente o estudo de Franzoi (2008, p. 84). Nas “trajetórias fragmentadas ou ‘em constante mutação’”, que respeitam à descontinuidade quanto ao local de trabalho e à área de atividade, a autora verificou que

As trajetórias formativas eram condizentes com essas trajetórias ocupacionais: o indivíduo não realiza qualquer curso ou os realiza em diferentes áreas, não acumulando saber em nenhuma área específica. Como nada é permanente em sua trajetória, nem local, nem área de inserção, o aprendizado na prática das diferentes ocupações também não possibilita nenhum acúmulo. Assim, esses entrevistados não possuíam profissão, estando em busca de uma, ou, em alguns casos mais raros, estavam em busca de qualquer ocupação.

Tal evidência aponta as dificuldades que a mobilidade ocupacional, tal como aqui definida, coloca para a posse de uma profissão. No caso deste estudo, poderíamos afirmar que a mobilidade sinalizaria limites para o acúmulo de saberes relativos a uma ocupação. No entanto, admitindo que a “[...] ocupação é um conceito sintético não natural, artificialmente construído pelos analistas ocupacionais” (MTE, 2002) – interpretando como analistas ocupacionais tanto os pesquisadores como aqueles que organizam o processo de trabalho – e, desse modo, que as fronteiras entre as diferentes ocupações podem variar no tempo e no espaço em que são executadas, as distintas ocupações executadas pelos trabalhadores podem aproximar-se no que tange aos saberes atribuídos à sua execução. Sendo assim, os saberes utilizados no exercício de uma ocupação podem viabilizar o desempenho de ocupação diversa, sendo aproveitados. Nesse sentido, a mobilidade ocupacional, quando ocorrida entre ocupações adjacentes, poderia corresponder não a um limite, mas, sim, a uma possibilidade de aproveitamento dos saberes do trabalhador. A esse aspecto relativo aos saberes, podemos agregar um segundo, referente à classificação social das ocupações, que diz respeito à possibilidade de o exercício de diferentes ocupações abranger, ainda, alterações na classificação social da sua atividade de trabalho. Porém, a possível proximidade das ocupações pode abarcar igualmente a sua classificação social. Portanto, a mobilidade ocupacional pode suceder-se entre ocupações com uma mesma classificação social, e, desse modo, ela não ocasionaria nem perdas e nem ganhos na classificação social do trabalhador a partir da sua atividade de trabalho. Assim, é a distância entre as diferentes ocupações

exercidas pelo trabalhador que poderá acarretar ganhos ou perdas em termos de saberes e classificação social das ocupações, expressando-se em valorização ou desvalorização da qualificação do trabalhador. Esses dois aspectos – saberes envolvidos na execução da ocupação e sua classificação social –, do modo como os relacionamos com a mobilidade e a qualificação, tornam imprescindível a exploração das diferentes ocupações executadas pelos trabalhadores sob a condição da mobilidade ocupacional, o que será desenvolvido no Capítulo 5, onde apresentamos a análise dos dados empíricos, subsidiada em nosso referencial teórico.

Tendo em vista, por um lado, nosso entendimento de que os elementos que definem a ocupação – saberes e classificação social – constituem também a qualificação dos trabalhadores, como anunciado anteriormente, e, por outro, nossa compreensão de mobilidade ocupacional como exercício de ocupações diferentes em termos de saberes e de classificação, ainda que as diferenças possam ser atenuadas pela proximidade entre as distintas ocupações, aguçou-se nossa curiosidade acerca da relação entre qualificação e mobilidade ocupacional. Assim, abordaremos a qualificação, porém, antes de tratarmos desse conceito, versaremos sobre o mercado de trabalho, pois o exercício de atividade laboral e, desse modo, a própria mobilidade ocupacional ocorrem por meio de relações mercantis.

## 2.2 TEORIAS DO MERCADO DE TRABALHO E SEUS ENFOQUES SOBRE A MOBILIDADE OCUPACIONAL

Nosso objetivo, nesta seção, não é apresentar uma exposição exaustiva sobre as teorias do mercado de trabalho. Realizamos uma revisão bibliográfica que permite identificar diferentes formas de compreender o mercado de trabalho, destacando o conteúdo relativo à mobilidade ocupacional. Tal revisão visa construir subsídios teóricos para a análise proposta neste estudo, especialmente acerca da mobilidade ocupacional dos trabalhadores. Cabe salientarmos que a mobilidade ocupacional, nas abordagens revisadas, não se limita ao exercício de diferentes ocupações, ela abrange aquela ampla gama de movimentos no mercado de trabalho referida anteriormente. Apoiando-nos em Kalleberg e Sorensen (1979), que classificam a produção da economia do trabalho em duas tradições – aquela que dá continuidade à análise neoclássica e a que se enquadra na perspectiva institucional –,

dividimos nossa abordagem do mercado de trabalho em duas seções: a econômica neoclássica e a perspectiva institucional.

### **2.2.1 Os Limites da Perspectiva Econômica Neoclássica na Abordagem do Mercado de Trabalho**

Na abordagem econômica neoclássica do mercado de trabalho, apesar da distinção entre mercados de bens e de fatores de produção, estando o trabalho incluído neste último (XAVIER SOBRINHO, 2008), predomina a compreensão do mercado de trabalho como qualquer outro mercado, composto por compradores – nesse caso, os empregadores – e por vendedores – ou seja, os trabalhadores (RIBEIRO, 2000). O princípio da racionalidade – em geral presente na produção intelectual da economia e que pressupõe indivíduos em busca da maximização de seus interesses – determinaria o comportamento desses dois agentes econômicos. As relações entre compradores e vendedores de capacidade de trabalho ocorreriam em situação de concorrência perfeita, isto é, os bens oferecidos pelos vendedores seriam homogêneos, e todos teriam acesso às informações necessárias para calcular sua ação, configurando o mercado de trabalho em um espaço neutro e atemporal. O salário seria o preço da troca, variando conforme a necessidade da procura e a disponibilidade da oferta de trabalho (OLIVEIRA, 1998).

Kalleberg e Sorensen (1979) identificam na admissão da concorrência perfeita no mercado de trabalho a continuidade da análise clássica. Os neoclássicos admitem a existência de imperfeições e instituições que intervêm na livre operação do mercado de trabalho, no entanto, no referencial neoclássico, isso não invalida a teoria, pois se tratam de fatores exógenos e, desse modo, de desvios (KALLEBERG; SORENSEN, 1979; RIBEIRO, 2000). Constituem tais fatores as intervenções de grupos organizados, como categorias profissionais e setores da sociedade, e do Estado (RIBEIRO, 2000). Conforme Kalleberg e Sorensen (1979, p. 353), essa tradição desenvolveu um “[...] poderoso instrumental analítico: a teoria da produtividade marginal descreve o lado da demanda e a teoria do capital humano e a teoria da escolha entre trabalho e lazer descreve o lado da oferta” (tradução nossa).

Quanto à mobilidade dos trabalhadores, inicialmente, os neoclássicos pressupunham a inexistência de barreiras no mercado de trabalho, e a livre circulação resultaria da oferta

*versus* a procura, assim, ela se constituiria em fator de equilíbrio entre esses dois elementos (OLIVEIRA, 1998). Esta, segundo Oliveira (1998, p. 15), é uma forma “[...] muito ampla de compreender a mobilidade, que abrange a mobilidade intra e inter-empresas, sectores ou regiões”. Entretanto, a evidência de diferenciações salariais entre, por exemplo, homens e mulheres, negros e brancos desencadeou o reconhecimento da presença de discriminações, encaradas como imperfeições ou desvios que impedem a concorrência perfeita e interferem na liberdade dos elementos constituintes do mercado de trabalho. Assim, a existência de entraves à liberdade de mobilidade dos trabalhadores passa a ser reconhecida, inclusive, na concepção econômica neoclássica sobre o mercado de trabalho (KALLEBERG; SORENSEN, 1979; OLIVEIRA, 1998).

Dentre as aplicações da abordagem econômica neoclássica, enfocaremos a teoria do capital humano, dada a sua difusão na área da educação, principalmente a partir da contestação de suas formulações.<sup>10</sup> Seu raciocínio consiste em atribuir à educação o aumento das habilidades cognitivas e da produtividade. Compactuando com o suposto da teoria econômica neoclássica, segundo o qual os fatores são remunerados de acordo com sua produtividade marginal, na teoria do capital humano, quanto mais uma pessoa estuda, maior é sua produtividade e, assim, maior é sua renda (LIMA, 1980). Portanto, ao reconhecer a heterogeneidade da oferta de trabalho (OLIVEIRA, 1998), nessa teoria, o trabalhador é concebido como administrador de um capital adquirido através de seus investimentos em educação ou, ainda, em experiência profissional e em mobilidade ocupacional (DUBAR, 2005). As diferenças salariais ou a possibilidade de manter-se ocupado ou empregado correspondem, aqui, aos diferentes níveis de investimentos realizados pelos trabalhadores. Em linhas gerais, trata-se de compreender a qualificação dos trabalhadores enquanto um capital pessoal, passível de acumulação e negociação. Por sua vez, pelo lado da demanda de trabalho, os investimentos em educação beneficiariam as empresas em termos de aumento de produtividade do trabalhador. Portanto, o capital pessoal do trabalhador é tratado como fator de aumento da produtividade. A mobilidade dos trabalhadores é encarada como uma possibilidade de ajuste entre oferta e demanda de trabalho e, desse modo, como uma forma de “[...] eficácia econômica, ao fazer deslocar trabalhadores de empresas, regiões ou sectores onde existam em excesso para outros onde são escassos, restabelecendo o equilíbrio.” (OLIVEIRA, 1998, p. 15).

---

<sup>10</sup> Dentre os autores utilizados nessa revisão, Oliveira (1998) desenvolve outras derivações da perspectiva econômica neoclássica sobre o mercado de trabalho.

O uso dessa perspectiva é acompanhado de análises que apontam suas insuficiências na explicação das diferenças verificadas entre trabalhadores com igual capital humano (DUBAR, 2005), da não-melhoria da posição dos trabalhadores no mercado de trabalho em contrapartida aos investimentos em capital humano e de pressupor a igualdade de oportunidades (OLIVEIRA, 1998). Ao mesmo tempo, a teoria do capital humano é criticada por delimitar a educação profissional a um investimento produtivo (CATTANI, 2006) e por responsabilizar o trabalhador individual pelas condições de inserção, ou não, no mercado de trabalho (POCHMANN, 1999). Segundo Lima (1980, p. 225), é difícil sustentar a suposição, presente na teoria do capital humano, de que os indivíduos são livres para escolher a quantidade de educação a ser adquirida ou, ainda, que possuem informações suficientes para calcular “[...] o momento em que o retorno a um período adicional na escola fosse inferior ao de algum investimento alternativo”. Além disso, Lima (1980) sublinha que o capital humano não é resultado exclusivo de investimentos e que a educação produz credenciais e formas de socialização diferenciadas. Tais insuficiências e críticas estão, ao nosso ver, sintetizadas nas considerações de Bourdieu (2008). Para esse autor, a teoria do capital humano toma como medida de rendimento somente os investimentos e benefícios monetários ou conversíveis em moeda. Além disso, ela ignora tanto a contribuição da família, por meio da “**transmissão doméstica do capital cultural**”, quanto o fato de os investimentos em escolarização realizados pelos diferentes agentes ou classes sociais se vincularem à “[...] **estrutura** das chances diferenciais de lucro que lhes são destinadas pelos diferentes mercados, em função do volume e da estrutura de seu patrimônio [...]” (BOURDIEU, 2008, p. 73, grifos do autor). Portanto, a teoria do capital humano desconsidera

[...] a contribuição que o sistema de ensino traz à reprodução da estrutura social, sancionando a transmissão hereditária do capital cultural; encontra-se, de fato, implicada, desde a origem, numa definição do “capital humano” que, apesar de suas conotações “humanistas”, não escapa ao economicismo e ignora, dentre outras coisas, que o rendimento escolar da ação escolar depende do capital cultural previamente investido pela família e que o rendimento econômico e social do certificado escolar depende do capital social – também herdado – que pode ser colocado a seu serviço (BOURDIEU, 2008, p. 74).

Tendo como fundamentação a produção teórica oriunda da Sociologia Econômica<sup>11</sup>, Xavier Sobrinho (2008) coloca em questão cada um dos pontos – atomização,

<sup>11</sup> A Sociologia Econômica ganhou destaque, no Brasil, nos recentes estudos sociológicos sobre o mercado de trabalho. Em termos gerais, segundo Steiner (2006), a origem da Sociologia Econômica data do fim do século XIX, a partir dos estudos de Durkheim, Pareto e Weber que ressaltavam a interferência de normas,

homogeneidade, permeabilidade, mobilidade, mecanismo de preços e transparência – que a teoria neoclássica estende à abordagem do mercado de trabalho. Em síntese, o contraponto elaborado pelo autor consiste em que:

Processos sociais e políticos [...] evidenciam que os “agentes” não se encontram atomizados e não podem ser reduzidos, ontologicamente, à condição de indivíduos maximizadores em estado de concorrência. A “mercadoria” (força de) trabalho, ademais, não é homogênea no sentido de que seus ofertantes sejam “substitutos perfeitos” uns dos outros. [...]. Com isso, geram-se segmentos de mercado dissociados uns dos outros, os quais, contidos por barreiras de acesso, são destituídos de “permeabilidade” que deles se esperaria, modelarmente. Quanto à mobilidade, entendida como “a liberdade de ingressar ou retirar-se do circuito de transações”, tampouco ela convive confortavelmente com a segmentação ou a segregação. [...]. Os mecanismos de preço não têm condições de cobrir a realidade das determinações salariais, revestidas de um caráter convencional que historicamente refletiu os pactos políticos mais amplos da sociedade [...]. Por fim, a informação “perfeita” [...] parece inaplicável à realidade do trabalho assalariado (XAVIER SOBRINHO, 2008, p. 32-33).

Aos questionamentos que o trabalho assalariado aporta à abordagem econômica neoclássica do mercado de trabalho, o autor agrega os limites adicionados pelo trabalho que não se enquadra nas relações salariais, como, por exemplo, o trabalho autônomo. Nas palavras do autor:

[...] há muitas modalidades do trabalho social que são executadas ao largo da compra e venda contratualizada de força de trabalho, o que aporta uma segunda ordem de insuficiências e tensionamentos.  
[...] quando se assume uma definição restritiva de mercado de trabalho, proclamando-se que suas fronteiras não coincidem com as do trabalho social e recusando-se relevância analítica aos contingentes que não cumprem os requisitos estabelecidos, renuncia-se à possibilidade de avançar em uma construção analítica que reconheça a pluralidade e a extensão das relações que atravessam uma sociedade nos atos de produzir e trabalhar (XAVIER SOBRINHO, 2008, p. 41)

A citação acima permite-nos abordar um aspecto já anunciado na introdução deste capítulo: nosso entendimento de que o mercado de trabalho abrange, inclusive, o trabalho autônomo ou por conta própria. Tal compreensão não desconsidera a distinção entre trabalho autônomo ou por conta própria e assalariado, a qual é, no nosso entendimento, expressa de forma precisa por Comin (2008, p. 204-206). Seguindo a explicação do autor, o trabalho autônomo ou por conta própria,

[...] reflete relações nas quais os indivíduos não vendem diretamente sua força de trabalho, e, sim, algum tipo de produto ou serviço resultante de seu trabalho,

---

representações, hábitos mentais, enfim, das instituições na ação econômica. Nas palavras de Xavier Sobrinho (2008, p. 53), a Sociologia Econômica “[...] recupera a tessitura social das práticas mercantis”.

normalmente realizado com instrumentos próprios (não importa o quão toscos ou sofisticados eles sejam), sem o recurso – ou com recurso apenas marginal – ao emprego de outros trabalhadores. Distingue-se, assim, do empregador, por não depender sua atividade da compra sistemática de força de trabalho alheia e, de modo geral, por não ser fonte de acumulação, mas tão-somente de subsistência pessoal e familiar. É bem verdade que muitos microempreendimentos [...] não produzem mais do que rendas de subsistência para seus proprietários [...]. Se, por um lado, o trabalho assalariado implica tipicamente arranjos rotineiros e preestabelecidos quanto ao tempo e à localização do exercício do trabalho, e uma hierarquia clara na definição de como, o que e quando se produz [...] e, por outro lado, se nesses casos o valor da remuneração que se auffer pela venda do trabalho também é preestabelecido e relativamente permanente, algo diverso ocorre com o trabalho autônomo. Nesse caso, em princípio, o vínculo que o trabalhador estabelece entre seu próprio trabalho e o “mercado”, ou seja, os indivíduos e as empresas com os quais realiza suas trocas, não lhe impõe a aceitação de cláusulas espaço-temporais permanentes, nem altera intrinsecamente a natureza da atividade que realiza, que se mantém diretamente subordinada a seu modo e ritmo de trabalho. Em compensação, não gera em sua clientela o compromisso permanente de adquirir seus produtos e serviços e, desse modo, não constitui fonte perene de renda direta, nem traz consigo rendas indiretas e benefícios, como no assalariamento formal. Em outras palavras, o trabalhador autônomo, como contrapartida pela sua “autonomia”, tem que viver cotidianamente exposto aos azares do mercado. Pode eventualmente ganhar mais do que como assalariado, mas estará sujeito à instabilidade e à incerteza da renda e, em caso de infortúnio pessoal, não terá retaguarda securitária que lhe reponha os meios de subsistência.

Ainda que o trabalho assalariado e o autônomo não possam ser tratados de forma idêntica, dado, dentre outras características, que a subordinação é em grau e em qualidade distinta nessas duas formas de trabalho, entendemos que tanto um como o outro são objeto de troca e, nesse sentido, constituem o mercado de trabalho.

Apresentadas as críticas à análise econômica neoclássica sobre o mercado de trabalho e referenciando-nos na classificação feita por Kalleberg e Sorensen (1979) da produção intelectual da economia sobre o mercado de trabalho, vejamos as elaborações alternativas à abordagem neoclássica, ou seja, as que se enquadram na perspectiva institucional.

### **2.2.2 O Mercado de Trabalho na Óptica Institucional**

Os institucionalistas compõem, segundo Kalleberg e Sorensen (1979), uma segunda tradição na economia do trabalho ao lado da abordagem neoclássica, e as diferentes estruturas do mercado de trabalho são estudadas a partir de um misto de noções oriundas da Psicologia, da Sociologia, da História e do Direito (KALLEBERG; SORENSEN, 1979). Nesse enfoque, encontramos a definição de mercados como conjuntos de instituições que facilitam e estruturam as trocas (HODGSON, 1994). Por sua vez, de forma genérica, as instituições

[...] referem-se a regras compartilhadas, que podem ser leis ou entendimentos coletivos, mantidos pelo costume, por um acordo explícito ou implícito. São essas instituições [...] que permitem que os atores no mercado se organizem para competir, cooperar e trocar (FLIGSTEIN, 2001).

Enquadramos nessa perspectiva as elaborações sobre o mercado de trabalho de Polanyi (2000), de Granovetter (1973), da teoria da segmentação – apropriada, neste estudo, a partir de Reich, Gordon e Edward (1973) e de Doeringer e Piore (1983) – de Marsden (1994) e dos regulacionistas – apreendida, aqui, por meio de Aglietta (1979). Reconhecemos que a classificação das formulações teóricas em uma ou outra vertente do pensamento é um exercício que envolve contínuo debate, porém concordamos com Kalleberg e Sorensen (1979) para as formulações aqui apresentadas. Como se pode depreender do exposto acima e do conteúdo apresentado em seguida, enquanto para os neoclássicos as instituições são tratadas como fatores externos ao modelo teórico, em Polanyi (2000) são elas entendidas como regulações que visam à proteção da vida que dão singularidade ao mercado de trabalho. A interferência dos vínculos pessoais no acesso à informação e aos postos de trabalho, afirmada por Granovetter (1973), é equiparada, por nós, às instituições. Na teoria da segmentação, os mercados de trabalho expressam distintos arranjos institucionais. Em Marsden (1994), as instituições produzem a pluralidade dos mercados de trabalho. Para os regulacionistas, as instituições orientam o uso do trabalho e o modo de existência dos trabalhadores. Passemos, então, à produção desses autores.

A extensão dos princípios de mercado em direção ao trabalho, tal como realizado pela teoria econômica neoclássica, é contestada em Polanyi (2000). Ao analisar “as origens de nossa época”, o autor ressalta que a expansão do mercado em direção a todas as esferas da vida e principalmente como um sistema autorregulável teve início no mercantilismo, com a criação do mercado nacional, e consolidou-se com a revolução industrial. No que diz respeito ao trabalho, essa autorregulação nunca se completou, pois o trabalho, enquanto atividade humana que produz as condições necessárias à vida, não é produzido para a venda e não pode ser separado do indivíduo que o porta, como o são as verdadeiras mercadorias.<sup>12</sup> Por esse motivo, quanto ao trabalho, há o estabelecimento de regulamentações externas que visam à

---

<sup>12</sup> Destacamos que o autor aponta, juntamente com o trabalho, a terra e o dinheiro como mercadorias fictícias. A terra, para Polanyi (2000), é o nome dado à natureza e não é produzida pelo homem, e o dinheiro simboliza o poder de compra. Entendemos igualmente necessário notar que Rolle e Tripier (1980), ao analisarem o valor de troca e de uso da força de trabalho, recuperam essa ideia de inseparabilidade da capacidade de trabalho do trabalhador. Segundo esses dois autores, o valor de uso da força de trabalho está no trabalhador e se concretiza no produto do trabalho, tornando a capacidade de trabalho uma mercadoria singular.

proteção da vida humana, já que “[...] as vantagens econômicas de um mercado livre de trabalho não podiam compensar a destruição social que ele acarretaria” (POLANYI, 2000, p. 99). Portanto, a partir da reconstituição histórica da formação do mercado de trabalho, o autor demonstra que tanto a legislação e os sindicatos quanto a mobilidade ocupacional e a flexibilidade dos salários operaram no sentido de constituir a especificidade desse mercado. Em síntese, esse é um mercado que não se autorregula pelo cruzamento entre oferta e demanda, mas que se preserva pela interferência de instituições políticas e sociais, o que impede pensá-lo como atemporal e neutro, como é pressuposto na teoria econômica neoclássica.

Contrários à abordagem neoclássica, os estudos de Granovetter (1973)<sup>13</sup> demonstraram que a difusão da informação no mercado de trabalho pode sofrer interferências que extrapolam o âmbito mercantil e que podem impedir o acesso de todos a essas informações. Estudando a mobilidade ocupacional, especificamente a troca de emprego, o autor evidencia a contribuição dos vínculos pessoais, inclusive aqueles de menor intensidade, no acesso à informação que oportuniza a mobilidade (GRANOVETTER, 1970 apud GRANOVETTER, 1973). Apoiada nessa formulação, Guimarães (2009) enfatiza a complementaridade dos mecanismos mercantis – como as agências de intermediação de mão de obra – e não mercantis – como os vínculos estabelecidos no curso da vida – na promoção do encontro entre os trabalhadores em busca de vaga de emprego e os empregadores que as oferecem.

As divisões segundo sexo, raça, educação e grupos industriais entre os trabalhadores norte-americanos estimularam Reich, Gordon e Edwards (1973) na formulação de uma teoria da segmentação do mercado de trabalho. O mercado urbano, nessa teoria, é composto por diferentes mercados, os quais se caracterizam pela diversidade de condições de trabalho, de oportunidades de promoção, de salários e de instituições. A segmentação apresenta-se em mercado primário, caracterizado por estabilidade, especialização, salários altos e possibilidades de progressão na carreira, e mercado secundário, marcado por instabilidade, alta rotatividade, baixa possibilidade de progressão, qualificações generalistas e presença maior de mulheres e jovens. Porém a segmentação não se restringe aos dois grupos, estendendo-se em direção ao interior do mercado primário, com a distinção entre empregos que requerem maior ou menor autonomia, responsabilidade, disciplina, criatividade e iniciativa. Ao mesmo tempo, os autores identificam a dicotomia da estrutura industrial em

---

<sup>13</sup> Os trabalhos desenvolvidos por Granovetter ganharam a denominação de nova Sociologia Econômica (STEINER, 2006). Esses estudos caracterizam-se pela ênfase no contexto social no qual se localiza a ação e nas instituições enquanto construções sociais.

empresas centrais – com grandes investimentos de capital e que operam com demanda estável – e periféricas – com menor capital e atuando em zonas de instabilidade. Na perspectiva desses três autores, filiada à perspectiva marxista (KALLEBERG; SORENSEN, 1979; DUBAR, 2005), o argumento consiste em que a segmentação do mercado de trabalho é um processo histórico que se originou e se mantém através da ação de forças políticas e econômicas específicas ao capitalismo. Seguindo o argumento de Reich, Gordon e Edwards (1973), a segmentação emerge na transição do capitalismo competitivo para o monopolista. Ela é expressão de uma estratégia política e econômica dos empregadores em prol do controle sobre o processo produtivo e principalmente sobre a força provinda da homogeneização dos trabalhadores. Nas palavras de Marglin (1978, p.11), trata-se da estratégia de “dividir para reinar”<sup>14</sup>. Portanto, a divisão dos trabalhadores e dos empregadores em diferentes segmentos torna-se, nessa argumentação, diretamente relacionada à dinâmica do capitalismo monopolista e funcional às suas instituições. A mobilidade aqui é entendida como limitada pelas barreiras que distinguem os diferentes segmentos (KALLEBERG; SORENSEN, 1979). Conforme Reich, Gordon e Edwards (1973), os próprios trabalhadores reprimem suas aspirações de mobilidade ao perceberem a segmentação e os diferentes critérios de acesso.

No âmbito da segmentação, encontra-se a noção de mercado interno e externo (DOERINGER; PIORE, 1983). O mercado interno coincide com o mercado primário, descrito anteriormente. Ele está centrado na empresa, o que não significa que se limita à indústria ou aos postos de trabalho administrativos, e sua estrutura varia de empresa para empresa. O mercado interno de trabalho é constituído por um conjunto de normas e procedimentos administrativos rígidos que definem a alocação e o valor do trabalho. Assim definido, ele se distingue do mercado externo de trabalho, no qual o preço, a alocação e a formação do trabalho seguem variáveis econômicas, isto é, a oferta e a demanda de trabalhadores (DOERINGER; PIORE, 1983)

A tecnologia utilizada no processo de trabalho e a qualificação necessária para a execução das atividades laborais são as bases sobre as quais se fundamenta a distinção entre esses dois segmentos. No mercado interno, a especificidade caracteriza tanto a qualificação e a formação dos trabalhadores quanto os postos de trabalho e a tecnologia utilizada

---

<sup>14</sup> O autor utiliza essa expressão ao argumentar que (a) o uso da divisão parcelar do trabalho no período que antecedeu às fábricas – próprio da produção por encomenda aos artesões, com o fornecimento de matéria-prima e compra do produto – e (b) a posterior concentração dos trabalhadores em fábricas se justificam não pela superioridade tecnológica – no sentido de maior produção com a mesma quantidade de fatores de produção –, mas, sim, pela possibilidade que a divisão do trabalho e as fábricas representaram de retirar o controle sobre o produto e sobre o processo de produção dos trabalhadores e, desse modo, garantir ao empresário a coordenação do processo de produção.

(DOERINGER; PIORE, 1983). Ao mesmo tempo, o costume, enquanto normas informais baseadas em práticas precedentes, é um traço seu (DOERINGER; PIORE, 1983). As qualificações específicas são aprendidas através da experiência do trabalho e da mobilidade na carreira profissional (REICH; GORDON; EDWARDS, 1973; KALLEBERG; SORENSEN, 1979; DOERINGER; PIORE, 1983; MARSDEN, 1994; OLIVEIRA, 1998; RIBEIRO, 2000; DUBAR, 2005). Além disso, no mercado interno, encontra-se uma forte integração à empresa, carreiras de progressão definidas e salários atrelados à hierarquia profissional (DOERINGER; PIORE, 1983; OLIVEIRA, 1998). Portanto, a empresa ganha centralidade na produção de qualificações. Entretanto, como salienta Xavier Sobrinho (2008), além da empresa, grupos ocupacionais qualificados podem definir mercados internos; nesse caso, a mobilidade entre empregadores é acompanhada da segurança garantida pelo controle do grupo sobre a oferta das habilidades específicas (XAVIER SOBRINHO, 2008). A partir dessa elaboração, o mercado primário passa a ser compreendido como composto por uma série de mercados internos que englobam empresas ou grupos ocupacionais.

A dualidade abrange, inclusive, a mobilidade, que pode caracterizar-se como: (a) interna, em conformidade com às regras da empresa e pautada, sobretudo, nos diplomas e na experiência adquirida na empresa, ou (b) externa, sujeita à concorrência (DOERINGER; PIORE, 1983; OLIVEIRA, 1998, DUBAR, 2005). A mobilidade, nessa perspectiva, é analisada principalmente nos limites do mercado interno (KALLEBERG; SORENSEN, 1979). Conforme Dubar (2005), a primeira inserção dos trabalhadores dar-se-ia, nessa compreensão, no mercado externo, e posteriormente eles migrariam para algum mercado interno, dada a sua busca pelo acesso a esse mercado (OLIVEIRA, 1998).

Lima (1980) destaca a presença de distintas abordagens na teoria da segmentação do mercado de trabalho, variedade relacionada às diferentes causas identificadas para a segmentação. Quanto às duas abordagens citadas acima – Reich, Gordon e Edwards (1973) e Doeringer e Piore (1983) –, Lima (1980) identifica na formulação da primeira a ênfase no conflito de classes próprio ao capitalismo. Desse modo, a origem e a manutenção da segmentação do mercado de trabalho estão associadas a esse conflito, na medida em que (a) a divisão dos trabalhadores diminui o seu poder de barganha frente aos seus empregadores; (b) as barreiras à mobilidade entre segmentos limita as aspirações dos trabalhadores; e (c) o fracionamento dos trabalhadores legitima diferenças de controle e autoridade. Nas palavras de Lima (1980, p. 245), nessa perspectiva de segmentação, compreende-se que

[...] o desenvolvimento do modo capitalista de produção gerou a dicotomização da estrutura industrial, que, por sua vez, originou e intensificou comportamentos dissimilares e diferenças substanciais na força de trabalho. Estas diferenças constituem barreiras efetivas à mobilidade. Entravam o acesso de trabalhadores do secundário aos empregos do primário, ajudam a sustentar o desenvolvimento divergente do ciclo de produção técnica e facilitam a operação das instituições capitalistas.

Seguindo a interpretação de Lima (1980), na explanação sobre o mercado interno e o externo (DOERINGER; PIORE, 1983), a segmentação origina-se dos cálculos realizados, por empregadores e empregados em termos de custos e benefícios dos investimentos em formação. Assim, as diferenças de salários, de segurança no trabalho, de formação exigida, dentre outras, condizem com as distintas condições de mercado que as empresas enfrentam.

Firmas com demanda estável não desejarão mudar nem o nível nem a composição de sua mão-de-obra ótima e, portanto, oferecerão boas condições internas de trabalho, enquanto que firmas cujos níveis de demanda costumam ser instáveis estarão dispostas a alterar tanto o nível quanto a composição de sua mão-de-obra ao sabor das flutuações da demanda. Estas, via de regra, oferecerão empregos secundários instáveis. (LIMA, 1980, p. 237).

Ao mesmo tempo, “[...] Doeringer e Piore [...] enfatizam uma dimensão da estratificação do mercado de trabalho baseada no **'lado da oferta' de mão de obra.**” (LIMA, 1980, p. 238, grifos do autor), dada a importância que eles atribuem à associação entre as diversas características dos empregos e dos trabalhadores. Ou seja, características como, por exemplo, sexo, raça, escolaridade e experiência no trabalho definem a gama de oportunidades e a inserção em um determinado segmento do mercado de trabalho. Uma vez inserido em um dos segmentos, o trabalhador aprende comportamentos específicos – como, por exemplo, o trabalho intermitente no mercado secundário ou a participação constante em treinamentos no mercado primário – que contribuem para a permanência tanto do trabalhador no segmento quanto da lacuna entre os segmentos do mercado de trabalho.

Apesar da diferenciação, Lima (1980) afirma que as principais abordagens da segmentação são antes complementares que concorrentes. Reunindo as características atribuídas pelos referidos autores à teoria da segmentação do mercado de trabalho, constatamos que ela se apresenta como uma análise oposta à perspectiva neoclássica e, nela, à teoria do capital humano (LIMA, 1980; OLIVEIRA, 1998). Como assinalado por Oliveira (1998), diferentemente do argumento da teoria do capital humano, segundo o qual a qualificação possibilita as diferentes posições, na teoria da segmentação, são as posições dos trabalhadores que viabilizam o acesso à qualificação. Nessa formulação, a educação ganha

relevância na inserção dos trabalhadores, fornecendo credenciais e sinais que condicionam o acesso a determinado segmento do mercado de trabalho. No entanto, uma vez vinculado a um segmento, são as normas ali vigentes que condicionarão o leque de possibilidades em termos de qualificação (LIMA, 1980). Como destaca Ramos (2006), a formação certificada interfere na inserção inicial dos trabalhadores; por sua vez, essa inserção influenciará as possibilidades existentes para os trabalhadores. Além disso, a empresa ganha centralidade na produção da segmentação em conformidade com o produto produzido, o porte do estabelecimento, a tecnologia, a organização e a divisão do trabalho utilizados (LIMA, 1980; MARSDEN, 1994; OLIVEIRA, 1998; DUBAR, 2005). Conforme Oliveira (1998, p. 21) “Não há homogeneidade no mercado, porque não há homogeneidade no trabalho e no emprego”.

Em síntese, se, em seu desenvolvimento, a abordagem econômica neoclássica do mercado de trabalho, especialmente a teoria do capital humano, reconheceu a heterogeneidade da força de trabalho e a existência de entraves à mobilidade no mercado, foi a teoria da segmentação que explorou esses aspectos. No domínio dessa teoria, não apenas os trabalhadores são diferenciados, mas as empresas igualmente são distintas; além disso, admite-se, especialmente na elaboração de Reich, Gordon e Edwards (1973), o conflito como constituinte do mercado de trabalho, percebido de forma descontínua, composto por mercados articulados, porém com características distintas.

Aproxima-se da teoria da segmentação, em nosso entendimento, a elaboração sobre o mercado de trabalho de Marsden (1994). O autor enfatiza a influência das instituições para a existência de mercados de trabalho no plural afirmando que estes são fenômenos institucionais por dependerem de um suporte institucional. Para Marsden (1994), a existência de mercados de trabalho deve-se às barreiras institucionais que impedem a sua unidade, as quais remetem a regras formais e informais, que se originam na repetição e no costume. O autor identifica, além dos mercados internos e externos – estes últimos denominados por ele como ocasionais ou não qualificados –, os profissionais. Os mercados profissionais são caracterizados pela possibilidade de transferências das qualificações. Essa transferência é assegurada pelas normas externas às empresas – as quais delimitam o conteúdo das qualificações – e pela relativa uniformidade dos postos de trabalho nas diferentes empresas. O autor cita como exemplos de mercados profissionais os eletricitistas, os técnicos em informática e os engenheiros. A possível transferência das qualificações são fontes de instabilidade nos mercados profissionais, dado que ela gera o risco de falta de trabalhadores e da substituição dos profissionais pelos aprendizes, bem como coloca a questão acerca de

quem deve arcar com os custos da formação profissional. Tais instabilidades são resolvidas com a criação de regras específicas. A caracterização dos mercados profissionais realizada por Marsden (1994) lembra os grupos ocupacionais qualificados salientados por Xavier Sobrinho (2008), os quais, segundo o autor, podem delinear mercados internos. No entanto, a definição de Marsden (1994) sobre mercados internos é mais restrita, quando comparada com as definições apresentadas até aqui. Os mercados internos, para Marsden (1994), encontram-se no extremo oposto dos profissionais e caracterizam-se pela não-transferência das qualificações, dado que elas são adaptadas às necessidades de cada empresa individual. Aqui, a formação é financiada pelo empregador, e há vantagens no sentido de impedir as demissões voluntárias por parte dos empregados. Entre esses dois tipos, encontram-se os mercados ocasionais ou não qualificados, marcados pela mobilidade entre empresas e pela fraca regulamentação institucional, devido à escassa especificidade técnica dos postos de trabalho e à pouca necessidade de formação para a execução das atividades de trabalho. Apesar das pequenas exigências em termos de certificação dos conhecimentos, o autor destaca a importância, nos mercados ocasionais, dos contatos pessoais como um meio informal de aprendizagem do trabalho. Essa classificação elaborada por Marsden (1994) está fortemente baseada na qualificação dos trabalhadores, atribuída àqueles que participam dos mercados profissionais e dos internos.

A ênfase nas instituições está igualmente presente em Kalleberg e Sorensen (1979, p. 351), quando definem os mercados de trabalho como “[...] arenas na qual trabalhadores trocam sua força de trabalho por salários, *status* e outras recompensas do trabalho.” (tradução nossa). Nessa troca, na interpretação dos autores, as instituições definem a compra, a venda e o preço do trabalho, bem como a distribuição dos trabalhadores nos postos de trabalho, a mobilidade, a aquisição de qualificações e treinamentos e a distribuição de salários e outros benefícios. A referência a uma arena remete-nos à dimensão política, que é sublinhada por Fligstein (2001 apud XAVIER SOBRINHO, 2008), ao afirmar que as instituições do mercado de trabalho são estruturadas politicamente, ou seja, o desenho institucional desse mercado depende dos grupos que o dominam, compreensão presente na formulação de Reich, Gordon e Edwards (1973) sobre a segmentação do mercado de trabalho e na produção teórica dos regulacionistas, tratada a seguir.

Conforme Aglietta (1978 apud MARS DEN, 1994), as formulações da teoria da segmentação proporcionam uma descrição e não uma explicação teórica, uma vez que ela é um fenômeno que caracteriza um período histórico do mercado de trabalho. Portanto, deve

ser, no entendimento de Aglietta (1978 apud MARSDEN, 1994), apreendida no marco da regulação da relação salarial. Quanto à tal proposta, Marsden (1994) afirma que o modo de regulação pode influir na estrutura do mercado de trabalho, porém essa estrutura nem está subordinada a ele e nem muda necessariamente em função da transição de um modo de regulação para outro. Assim, quanto à proposta de integração da teoria da segmentação do mercado de trabalho à teoria da regulação, Marsden (1994, p. 246) posiciona-se do seguinte modo:

[...] a principal objeção à teoria da regulação como marco da teoria da estrutura do mercado de trabalho, consiste em que os processos que engendram esta estrutura são bastante independentes do modo de regulação e [...] em alguns casos, são lógica e historicamente anteriores.

Em relação à discordância entre os autores, aproximamo-nos do entendimento de Marsden (1994), compreendendo que a estrutura do mercado de trabalho não está subordinada ao modo de regulação. Nessa perspectiva, apoiamo-nos no argumento de Polanyi (2000) de que o trabalho não se equipara às demais mercadorias, e, desse modo, a relação de troca entre a capacidade de trabalho e o valor que lhe é atribuído é necessariamente acompanhada de regulamentações externas que, em última instância, visam à proteção da vida. Tal especificidade é o que nos permite concordar com Marsden (1994) de que os processos que engendram a estrutura do mercado de trabalho independem do modo de regulação. No entanto, com tal entendimento, não desconsideramos as contribuições da teoria da regulação para a análise do mercado de trabalho, como sublinhado por Oliveira (1998).

Constituída nos anos 70 e voltando-se inicialmente para as economias desenvolvidas, a produção teórica dos regulacionistas busca compreender o crescimento e a crise econômica, tendo como objeto de estudo “[...] a variabilidade no tempo e no espaço das dinâmicas econômicas e sociais” (BOYER, 1990, p. 61). Portanto, como sublinha Oliveira (1998), a teoria da regulação não surgiu como uma teoria do mercado de trabalho, porém, seguindo a autora, ela contribui para preencher lacunas deixadas em aberto nas formulações teóricas sobre o mesmo. Dentre as contribuições da teoria da regulação para o estudo sobre o mercado de trabalho relacionadas por Oliveira (1998, p. 23, 24), destacamos a possibilidade de “[...] conceptualizar a plurissegmentação do **mercado** mantendo um princípio de unidade de funcionamento, ou seja, a possibilidade de captar a diversidade na unidade: há um **mercado diversificado** e não diferentes mercados [...]” (grifos da autora).

Ao analisar a “evolução conceitual da teoria da regulação”, Neffa (2006) apresenta uma síntese reunindo autores cujas formulações constituem a Escola Francesa de Regulação. Apoiando-nos nessa síntese, temos que a teoria da regulação resgata o conceito marxista de modo de produção e suas proposições sobre o modo de produção capitalista.<sup>15</sup> Seguindo o autor, tal resgate serve para caracterizar o capitalismo como um modo de produção no qual: (a) se coloca a necessidade ilimitada de acumulação do capital; (b) a relação de troca toma a forma mercantil; e (c) há a separação entre produtores diretos e a propriedade dos meios de produção, que, por conseguinte, gera a necessidade da venda da força de trabalho em troca de salário.<sup>16</sup> Para a análise do modo de produção capitalista, especialmente das mudanças que se efetivam nele, a teoria da regulação propõe os conceitos de regime de acumulação e modos de regulação. De forma aproximativa, podemos dizer que o regime de acumulação diz respeito às condições e às modalidades de produção e realização do capital em um determinado contexto e época. Por sua vez, o modo de regulação consiste em formas institucionais, entendidas como um conjunto de procedimentos e de comportamentos, individuais ou coletivos, que asseguram o regime de acumulação por um determinado período histórico. Tais formas institucionais ganham especificidades locais e temporais, uma vez que “Cada formação social constrói sua própria configuração das formas institucionais específicas, as quais variam consideravelmente com o transcurso do tempo” (NEFFA, 2006, p. 186, tradução nossa).

Entre as formas institucionais que compõem o modo de regulação, encontra-se a relação salarial (NEFFA, 2006). Esta, ao abranger a relação estabelecida entre trabalhadores assalariados e proprietários ou gestores dos meios de produção, ou, ainda, “[...] o conjunto de condições jurídicas e institucionais que regem o uso do trabalho assalariado e o modo de existência dos trabalhadores [...]” (BOYER, 1995 apud NEFFA, 2006, p. 189, tradução nossa), é a forma institucional que melhor permite refletir sobre o mercado de trabalho. No entanto, a relação salarial não equivale à mercantil. Como destaca Boyer (1990, p. 69) “[...] a relação

---

<sup>15</sup> Segundo Neffa (2006, p. 184), os fundadores da Escola Francesa de Regulação “[...] provêm de diversos horizontes teóricos; dentro de um amplo intervalo, eles se situam em algum lugar ‘entre Keynes e Marx’”.

<sup>16</sup> A distinção entre produtores diretos e a propriedade dos meios de produção é identificada, na produção marxista, como uma das formas sociais que o trabalho assume ao longo da história, mais especificamente aquela que ele adquire no modo de produção capitalista. Recuperando as formulações de Marx (2001), no capitalismo, o trabalhador encontra-se duplamente livre; por um lado, das normas que o impediam de dispor de sua capacidade de trabalho, como no caso dos escravos e dos servos, por outro, dos meios de produção, como o camponês autônomo. A dupla liberdade associada ao capitalismo advém da transformação dos meios de produção em capital e dos trabalhadores em assalariados, mediante a venda de sua capacidade de trabalho. Cabe ressaltarmos que a relação de compra e venda da capacidade de trabalho esteve presente no período anterior ao capitalismo (BRAVERMAN, 1977; GOMEZ, 1982), porém é no capitalismo que a relação salarial teve considerável extensão, embora com variações em diferentes países e com a coexistência do trabalho autônomo. Assim, ao falar em relação salarial, em geral, busca-se destacar uma forma que, apesar de não ser única, se generalizou em grandes proporções, tornando-se característica.

salarial introduz uma separação social, essencialmente diferente da relação mercantil”. A separação social referida pelo autor é aquela entre trabalhadores e proprietários dos meios de produção, a qual ultrapassa a relação de troca, compreendendo as relações de produção. Na interpretação de Neffa (2006, p. 190, tradução nossa), os elementos da relação salarial, que variam de sociedade para sociedade, podem ser sintetizados como:

- 1) o processo de trabalho, resultado da modalidade de articulação entre: o trabalho, os meios de trabalho (essencialmente as máquinas, equipes e instalações) e os objetos de trabalho (matérias primas e insumos intermediários), que condiciona a tecnologia a ser utilizada nos processos de produção e a natureza dos produtos fabricados;
- 2) a divisão social e a divisão técnica do trabalho, que dão lugar às classificações dos postos de trabalho;
- 3) a hierarquia estabelecida entre as qualificações profissionais;
- 4) as formas e graus de mobilização da força de trabalho;
- 5) a determinação do nível e composição da renda direta e indireta dos assalariados;
- e
- 6) a utilização das remunerações por parte dos assalariados, isto é, o tipo de consumo que determina em boa medida seus modos de vida e de inserção social.

Vejamos, em grande linhas, como esses elementos estão articulados na abordagem regulacionista de Aglietta (1979). Analisando as “transformações do processo de trabalho” ocorridas após a segunda metade do século XIX, especialmente nos Estados Unidos, Aglietta (1979) aborda a introdução da máquina, do taylorismo, do fordismo e do neofordismo como diferentes formas de organização do trabalho que são funcionais para a valorização do capital.<sup>17</sup> Na interpretação do autor, essas formas intensificam o trabalho – acelerando os movimentos e diminuindo intervalos –, aprofundam a divisão do trabalho no interior do processo produtivo e diminuem a autonomia e o controle dos trabalhadores frente às suas atividades laborais – especializando, parcializando e simplificando as atividades ao ponto de torná-las gestos simples e repetitivos. Tais elementos, como vimos anteriormente, estão presentes nas elaborações de Marx (2001), em especial em sua abordagem da cooperação, da manufatura e da indústria. Convergindo com Marx (2001) e com Marglin (1978), referido anteriormente, Aglietta (1979) identifica, por meio dessas formas de organizar o processo de

---

<sup>17</sup> Consistem em inovações implementadas nos processos de trabalho. A máquina caracteriza-se como um conjunto de ferramentas de trabalho colocadas em movimento através da energia mecânica. O taylorismo concerne às relações internas ao processo de trabalho, acelerando os movimentos e diminuindo os tempos improdutivos na jornada de trabalho e, desse modo, intensificando-o. O fordismo dá continuidade ao taylorismo por meio da introdução da esteira mecânica ou cadeia de produção, porém o supera ao extrapolar as fronteiras dos processos de trabalho, compondo processos macrosociais, políticos e econômicos. De maneira semelhante, o neofordismo também ultrapassa o âmbito do processo de trabalho e ele implementa neste o controle automático da produção, substituindo os equipamentos de base eletromecânica pelos de microeletrônica (AGLIETTA, 1979).

trabalho, a transferência do controle sobre o produto e o processo de produção, que passa dos trabalhadores aos proprietários ou gestores dos meios de produção.

Um aspecto na formulação de Aglietta (1979) que guarda maior proximidade com o nosso estudo é o seu entendimento sobre o processo de homogeneização dos trabalhadores, isto é, todos os trabalhadores podem desempenhar algumas tarefas, e, desse modo, eles se tornam intercambiáveis. A base desse processo consiste, segundo o autor, na transferência das características qualitativas do trabalho para a máquina, ou seja, “[...] o **princípio mecânico** que incorpora em sua forma de funcionamento as características qualitativas dos trabalhos concretos previamente assumidos pela destreza dos operários” (AGLIETTA, 1979, p. 90, grifos do autor, tradução nossa). Em paralelo, os diferentes modos de organização do trabalho, ao intensificarem sua divisão no processo, especializando, parcializando e simplificando as tarefas, aprofundam a homogeneização dos trabalhadores que, por sua vez, não se restringe à indústria, pois,

À medida que o princípio mecânico se estendeu às atividades não industriais, os trabalhadores dessas atividades se viram submetidos a uma fragmentação das tarefas que os converte em elementos intercambiáveis de uma força de trabalho coletiva, isto é, que os torna proletários (AGLIETTA, 1979, p. 90, tradução nossa).

Os aspectos presentes nos argumentos de Aglietta (1979) sobre a homogeneização dos trabalhadores remetem às formulações de Marx (2001), apresentadas anteriormente, sobre divisão do trabalho no interior do processo de produção. Como consequência dessa divisão, o trabalhador, que no artesanato executava todo o processo de trabalho, passa a realizar uma parte ou uma operação, convertendo-se em um trabalhador parcial e especialista. Ao realizar somente a parte, ele perde a capacidade de realizar o todo, a qual passa a compor o trabalho coletivo, que pertence ao proprietário dos meios de produção e das inúmeras capacidades individuais de trabalho. Se a parcialização, a especialização e a simplificação do trabalho estão presentes nas formulações de Marx (2001) como consequências da divisão do trabalho implementada no interior do processo produtivo, Aglietta (1979) desenvolve esses três elementos, derivando deles a homogeneização dos trabalhadores e não os restringindo à indústria, como referido acima, e ao processo de trabalho, como mostraremos a seguir.

A homogeneização dos trabalhadores, segundo Aglietta (1979), permite a sua mobilidade entre, por exemplo, empresas e alguns postos de trabalho, cujas operações se caracterizam por movimentos elementares e repetitivos, e viabiliza a substituição dos trabalhadores, diminuindo o grau de dependência do empregador em relação ao empregado.

Ao mesmo tempo, como expresso acima, a homogeneização dos trabalhadores extrapola o processo de trabalho, abrangendo igualmente seu modo de vida por meio de uma norma social de consumo. Isso nos permite sublinhar que o fordismo, na abordagem regulacionista, apresentada aqui através de Aglietta (1979, p. 131), é uma forma específica tanto de organização do trabalho quanto de condição de existência dos trabalhadores assalariados. Trata-se da articulação entre processo de produção de mercadorias em grande escala e modo de consumo “uniforme de produtos trivializados”. Concorre para a viabilidade desse consumo a intervenção do Estado, ofertando serviços e normatizando salários e proteções aos trabalhadores face à insegurança do emprego e à interrupção temporal do salário.

Apesar da homogeneidade dos trabalhadores, Aglietta (1979) identifica diferenças que se expressam nos salários e que indicam a estratificação dos trabalhadores. Os salários podem variar conforme a produção obtida em um posto de trabalho ou, ainda, segundo a diversidade de postos de trabalho. De modo semelhante à teoria da segmentação, em especial à formulação de Reich, Gordon e Edwards (1973), Aglietta (1979, p. 122) interpreta a estratificação dos trabalhadores como uma estratégia política, ou seja, o “[...] objetivo da direção consiste em evitar que o coletivo de trabalhadores adquira uma consciência coletiva de acordo com sua unidade objetiva no processo de trabalho” (tradução nossa). A diferenciação envolve os atributos dos trabalhadores – nesse caso, o autor destaca os negros, as mulheres e os jovens como categorias discriminadas – e as atividades exercidas, resultantes da divisão social e técnica do trabalho – aqui, Aglietta (1979) salienta as atividades de administração, de supervisão e de controle e menciona os trabalhadores profissionais. Cabe salientarmos que, no entendimento do autor, tais diferenciações estão apoiadas em compromissos coletivos e formalizados, que são estabelecidos em negociações coletivas com a intervenção dos sindicatos. Em nosso entendimento, a diferenciação sublinhada pelo autor remete-nos à necessária consideração de que o mercado de trabalho é constituído por diferentes segmentos e, desse modo, alude à teoria da segmentação.

A diferenciação dos trabalhadores é enfatizada por Alaluf (1986). Segundo o autor, constituem formas de distinção dos assalariados as normas, que atribuem especificidade a determinados grupos de trabalhadores – o autor cita os operários, os empregados, os quadros, o setor público e o privado e os desempregados –, a hierarquia e, sobretudo, a qualificação, considerada por Alaluf (1986, p. 202) “o elemento essencial da diferenciação dos trabalhadores entre si”. Antecipamos, aqui, um aspecto que será desenvolvido no próximo capítulo, uma vez que nos permite precisar as relações entre mobilidade ocupacional, mercado

de trabalho e qualificação do trabalhador. Para tanto, iniciamos resgatando a abordagem de Alaluf (1986) sobre a relação salarial.<sup>18</sup> O autor, baseado nas formulações de Marx (2001) sobre a forma que o trabalho toma no modo de produção capitalista, enfatiza a separação do trabalhador do seu instrumento e do produto de seu trabalho, própria da relação salarial. Tal separação “[...] implica que o trabalhador, para prover as suas necessidades, deva vender sua força de trabalho a um empregador, isto é, que o trabalho seja objeto de uma troca mercantil”. Desse modo, o exercício de atividade laboral está condicionado e intermediado pelo contrato de trabalho, o que, por sua vez, define a situação do trabalhador como instável. Nas palavras do autor,

[...] com efeito, com o salariado, a insegurança constitui a característica do trabalhador, ameaçado de desemprego porque separado de seu instrumento e de seu produto, ele se torna, portanto, distinto de seu trabalho e relativamente substituível (ALALUF, 1986, p. 252).

Paralelamente, a separação do trabalhador do seu instrumento e do produto de seu trabalho afeta a sua aprendizagem, que passa a ocorrer, apesar de não exclusivamente, de forma separada do trabalho, predominantemente nos espaços próprios ao aprendizado profissional. Como expressa o autor, com a separação do trabalhador de seu trabalho, encontramos a “distinção entre tempo de aprendizagem e tempo de trabalho” (ALALUF, 1986, p. 233). Disso resulta que também o encontro entre a aprendizagem e o exercício profissional se estabeleça através de relações mercantis (ALALUF, 1986). O autor salienta ainda que a separação do trabalhador do seu instrumento e do produto de seu trabalho se traduz tanto em constrangimento como em liberdade, uma vez que, como referido acima, ele se encontra constrangido a vender sua força de trabalho para prover sua sobrevivência, entretanto, ele está igualmente livre “das coações de uma atividade profissional particular”, pois, “[...] o vidreiro é cada vez menos o produto de um modo de vida de vidreiro. Hoje, um mecânico, um electricista, um programador, um contador, um trabalhador manual, formados na escola, ocuparão os empregos na indústria do vidro” (ALALUF, 1986, p. 252).

Especialmente importante neste momento, no qual tentamos reunir subsídios teóricos para a análise da mobilidade ocupacional, é a ênfase de Alaluf (1986) na separação do trabalhador do seu trabalho. Se Alaluf (1986) compartilha com Aglietta (1979) o entendimento de que na base das relações salariais se encontra a separação do trabalhador dos

---

<sup>18</sup> Cabe salientarmos a compreensão do autor de que as instituições próprias ao assalariado se prolongam aos trabalhadores autônomos na medida em que estes reivindicam normas peculiares à situação dos assalariados, tais como aposentadoria, descanso semanal e férias.

meios e do produto do seu trabalho, o primeiro autor distancia-se do segundo ao identificar nessa separação a origem da instabilidade do vínculo entre trabalhador e seu trabalho. Explicitando esse distanciamento, iniciamos com o acordo de Alaluf (1986, p. 275) quanto à simplificação das tarefas e à uniformização dos processos viabilizada pelas diferentes formas de organização do trabalho, ao que o autor acrescenta a possibilidade de formalizar e distribuir as capacidades de trabalho por meio de “um sistema de ensino geral, técnico e profissional institucionalizado”. Isso favorece, segundo o autor, a mobilidade dos trabalhadores enquanto

[...] a substituição de um trabalhador por outro, o acréscimo do número de trabalhadores dispendo das competências profissionais e das disposições requeridas para serem incorporados na produção, a ampliação das escolhas dos empregadores, a homogeneidade formal da classificação dos diplomados legitimada pela unificação do sistema escolar.

No entanto, as diferentes formas de organização do trabalho, a máquina e a automação, para Alaluf (1986), acentuam sobretudo a separação do trabalhador de seu instrumento e do produto do seu trabalho, a qual se prolonga na forma de separação entre a aprendizagem e o exercício do trabalho, e é essa separação do trabalhador que o torna móvel. Assim, compreendemos que, para Alaluf (1986), a explicação de Aglietta (1979) sobre o processo de homogeneização dos trabalhadores e, por conseguinte, da sua mobilidade é parcial, com ênfase no conteúdo das tarefas executadas, quando deveria focar as relações sociais que definem o trabalho no capitalismo. Em relação à discordância entre estes dois autores, entendemos que o processo de homogeneização dos trabalhadores pode facilitar a mobilidade ocupacional, no entanto, sua abordagem não pode deixar de considerar sua diferenciação, que constitui a segmentação do mercado de trabalho, bem como as barreiras existentes para o movimento entre os diversos segmentos que caracterizam esse mercado. (REICH; GORDON; EDWARD, 1973; KALLEBERG; SORENSEN, 1979; MARSDEN, 1994; XAVIER SOBRINHO, 2008). Além disso, se o processo de homogeneização facilita a mobilidade dos trabalhadores entre as diferentes ocupações, a explicação não se limita a ele, pois, concordando com Alaluf (1986), é a separação do trabalhador de seu instrumento e do produto do seu trabalho, especificidade que o trabalho toma no capitalismo, e as relações sociais derivadas dessa separação que explicam tanto a mobilidade ocupacional quanto a homogeneização e a diferenciação dos trabalhadores. Desse modo, ressaltamos que a mobilidade ocupacional, embora não restrita às relações salariais, à indústria e principalmente ao trabalho no modo de produção capitalista, afirma-se nesta última forma social do trabalho.

Como recordam Touraine e Mottez (1973), nos burgos medievais, encontravam-se oficinas que utilizavam o trabalho de camponeses nos períodos de entressafra; assim, existiam camponeses que eram, ao mesmo tempo, operários. Porém, seguindo a explicação dos autores, a industrialização foi pouco a pouco absorvendo os trabalhadores do campo. Essa passagem do campo para a indústria foi viabilizada, por um lado, pelo fato de a indústria não estar vinculada aos regulamentos das corporações de ofício e aos controles do Estado (TOURAINÉ; MOTTEZ, 1973) e, por outro, porque o trabalhador não tinha mais os vínculos que o prendiam à agricultura e aos meios de produção. É nesse sentido que concordamos com a afirmativa de Stroobants (1998, p. 37), segundo a qual a “[...] mobilidade não é somente a forma comum da polivalência que encontram atualmente os estudos de caso, é também o corolário do assalariado [...]”, específico do trabalho no modo de produção capitalista.

Entendemos que foi no confronto com a abordagem econômica neoclássica, tendo em vista os aspectos empíricos do mercado de trabalho não explicados pela teoria, que as formulações alternativas foram desenvolvidas. Por sua vez, nessas formulações, também são identificados limites, como, por exemplo, a dificuldade em determinar os diferentes segmentos do mercado de trabalho (OLIVEIRA, 1998), a superestimação da especificidade tecnológica e a subestimação dos determinantes institucionais nas formulações sobre mercados internos e externos (MARDENS, 1994), a ausência de um referencial macroeconômico na teoria da segmentação (AGLIETTA 1978 apud MARDENS, 1994) ou a prevalência de pesquisas empíricas em detrimento da formulação teórica entre os institucionalistas (KALLEBERG; SORENSEN, 1979). Como sintetiza Xavier Sobrinho (2008, p. 283),

Se está longe de ser verdade que o acervo acumulado de pesquisas sobre mercados de trabalho seja marcado por uma adesão majoritária à orientação da economia clássica e neoclássica, também é histórica a falta de teorização alternativa que aprimorem ou disputem a representação que é feita dos mecanismos de mercado, e que permitam definir com maior rigor seu alcance e suas relações hierárquicas com outras ferramentas, em um sistema conceitual que tenha o trabalho como centro de interesse.

Face ao exposto, parece-nos que as diversas formulações teóricas sobre o mercado de trabalho apresentadas acima, com seus focos direcionados para diferentes dimensões, dão visibilidade à multiplicidade das dimensões envolvidas na temática. Assim, neste estudo, não nos orientamos por uma das perspectivas apresentadas acima. Aqui, buscamos construir, a partir da abordagem econômica institucionalista, principalmente das elaborações de Reich, Gordon e Edwards (1973) da teoria da segmentação, um entendimento que possa apoiar a

análise de nosso objeto de estudo, em especial a mobilidade ocupacional. Desse modo, interessa-nos reter da revisão apresentada os seguintes pontos:

- que o exercício de atividades laborais não se restringe às relações de troca entre capacidade de trabalho e salário (XAVIER SOBRINHO, 2008); a estas se agregam outras relações, como, por exemplo, a troca que se estabelece entre trabalhadores – que vendem um serviço ou produto resultante do seu trabalho – e indivíduos ou empresas – que compram tal serviço ou produto (COMIN, 2008);
- a compreensão de mercados enquanto conjuntos de regras que organizam as trocas (HODGSON, 1994);
- que, de acordo com Polanyi (2000), o mercado de trabalho não se autorregula pelo cruzamento entre oferta e demanda;
- a identificação da interferência dos vínculos dos trabalhadores no mercado de trabalho, especialmente nas possibilidades de mobilidade ocupacional, como demonstrado por Granovetter (1970 apud GRANOVETTER, 1973) e resgatado por Guimarães (2009);
- o reconhecimento, conforme a teoria da segmentação, da existência de distintos mercados de trabalho e das barreiras colocadas à mobilidade ocupacional;
- a participação do Estado e dos sindicatos, como destacado por Polanyi (2000), na formatação das relações de troca que constituem o mercado de trabalho e, pelos regulacionistas, no desenho das relações de trabalho, por meio de negociações coletivas;
- que a simplificação das tarefas e a uniformização dos processos de trabalho facilitam a mobilidade ocupacional (AGLIETTA, 1979; ALALUF, 1986);
- e, sobretudo, a compreensão da mobilidade ocupacional como decorrência da separação do trabalhador de seu instrumento e do produto do seu trabalho, própria ao trabalho no capitalismo, conforme enfatizado por Alaluf (1986) e realçado por Stroobants (1998); separação que se estende à aprendizagem e ao exercício do trabalho (ALALUF, 1986).

Portanto, neste estudo, pressupomos que as trocas entre empregados e empregadores – no caso de trabalho assalariado – e entre trabalhadores e aqueles que adquirem os seus serviços, sejam indivíduos, sejam empresas – para o trabalho autônomo –, são organizadas por regras formais e informais. Essas regras configuram o que chamamos de mercado de

trabalho, e a sua diversidade engendra a fragmentação desse mercado em distintos segmentos, o que pode ser expresso também como heterogeneidade das relações e condições de trabalho. Tais relações e condições se traduzem em diferenças, dentre outras, de formalização das relações, de salários, de benefícios, de formação exigida e oportunizada, de jornada de trabalho, de carreira no interior dos estabelecimentos empregadores, de conteúdo das atividades, de autonomia na execução do trabalho, de estabilidade e de proteção social aos trabalhadores. A fragmentação do mercado de trabalho pode abranger diferentes empresas ou uma mesma, vários setores de atividade ou um mesmo setor, regiões geográficas ou uma mesma região e, inclusive, grupos ocupacionais organizados. Assumimos, neste estudo, a noção de mercado de trabalho, ainda que ela remeta, de forma imediata, a uma compreensão de trocas mercantis entre objetos, o que não é o caso do trabalho, e a relações de trabalho assalariadas, as quais não contemplam a diversidade de formas que assume o exercício da atividade laboral, aspectos abordados anteriormente. Porém, compreendemos que nosso objeto empírico, mais precisamente a qualificação, se concretiza mediante a troca e, assim, a noção de mercado de trabalho, da forma como a definimos acima, é a que melhor se ajusta ao nosso estudo.

As distinções que caracterizam o mercado de trabalho relacionam-se com as especificidades do processo de trabalho – tecnologia utilizada e produto resultante – e o porte das empresas, mas, sobretudo, são construídas pela ação daqueles que participam desses mercados. Esta envolve interesses diversos e a possibilidade de alcançá-los depende da força dessa ação, que é sempre assimétrica. No capitalismo, numa perspectiva vinculada a Marx (2001), esses interesses correspondem à separação entre aqueles que possuem os meios de produção – capital – e aqueles que não os possuem – trabalho – e a produção e a acumulação privada da riqueza produzida. Isso tanto acarreta interesses diferentes e divergentes quanto gera assimetrias na força da ação. No entanto, a diversidade de interesses e de força da ação ocorre igualmente entre os trabalhadores, que, de forma fragmentada, expressam em seus interesses especificidades, dentre outras, ocupacionais, de nacionalidade, de raça e etnia, de gênero e de geração, preservando e reforçando as distinções (ANTUNES, 1999). Os vários segmentos do mercado de trabalho resultam da ação – e da sua força – de empregadores e trabalhadores, incluindo os assalariados e os autônomos, com suas respectivas formas de organização, bem como da ação do Estado. Em outras palavras, a pluralidade de segmentos deriva de práticas e de lutas sociais (RIBEIRO, 2000), as quais envolvem a ação coletiva e o poder público (XAVIER SOBRINHO, 2008).

Não consiste em objetivo desta tese construir uma tipologia dos diferentes segmentos do mercado de trabalho, nem mesmo identificá-los. No entanto, admitir a sua existência importa na medida em que entre as diferentes regras que dão forma aos segmentos do mercado de trabalho se encontram aquelas que dizem respeito ao acesso a estes – como ressalta Xavier Sobrinho (2008, p. 28), “[...] as restrições (expressas em seletividade) à circulação entre seus segmentos [...]” –, as quais se traduzem em obstáculos que podem dificultar ou impedir a mobilidade ocupacional, principalmente a mobilidade entre os distintos fragmentos do mercado de trabalho, ou particularmente em relação ao interesse deste estudo, entre as diferentes ocupações.

Apesar de não ser objetivo a identificação dos segmentos do mercado de trabalho para a análise da mobilidade ocupacional, é necessário compreendermos como isso se apresenta no espaço aqui tratado. Para tanto, abordaremos, na próxima seção deste capítulo, a especificidade do mercado de trabalho brasileiro. O foco recairá nas regras que configuram o que chamamos de mercado de trabalho – destacando a diversidade que nos autoriza a falar em segmentos do mercado de trabalho – e nas diferentes relações e condições de trabalho engendradas por essas regras, bem como em seus reflexos sobre a mobilidade ocupacional.

### 2.3 MERCADO DE TRABALHO E MOBILIDADE OCUPACIONAL NO BRASIL

A compreensão de um mercado de trabalho segmentado em dois pólos diferenciados, isto é, em primário e secundário, para Baltar e Proni (1996), é limitada para retratar o contexto brasileiro. Aqui, segundo os autores, a extensão da instabilidade no emprego, da escassa especialização dos trabalhadores e dos baixos salários dificulta a identificação de um mercado de trabalho primário. Dessa maneira, no Brasil, encontramos, segundo o argumento desses autores, uma ampliação do mercado de trabalho secundário, o que significa que a alta rotatividade, as poucas oportunidades de formação profissional e progressão em carreiras, os baixos salários e a fraca organização sindical se estendem por esse mercado. Na mesma direção, Barbosa (2008, p. 210) identificou, ainda nas primeiras décadas do século XX, a ampliação do mercado de trabalho externo no Brasil, dado que a constituição deste, aqui, foi pautada “[...] pelo contínuo excedente estrutural de força de trabalho, alta instabilidade do

emprego, flexibilidade dos salários, ausência completa de legislação trabalhista e uso indiscriminado de mulheres e crianças perfazendo extensas jornadas”.

A alta rotatividade dos trabalhadores, ou seja, a troca frequente de emprego, é uma característica brasileira amplamente reconhecida, a qual configura a instabilidade dos vínculos de emprego. Pesquisas desenvolvidas por Pastore (1979) na década de 70 evidenciaram a presença dessa rotatividade, denominada pelo autor como mobilidade de tipo circular, ou seja, a troca de trabalhadores de uma mesma ocupação, o que prevaleceu em períodos de crise econômica.<sup>19</sup> Naquele momento, Pastore (1979) ressaltou a coexistência da mobilidade circular e da mobilidade de tipo estrutural. A mobilidade estrutural é definida por ele como o movimento derivado da abertura de novas oportunidades, que, no caso brasileiro, estiveram associadas à passagem da sociedade agroexportadora para a industrial a partir da década de 30, com a progressiva ampliação da indústria, do comércio e dos serviços e o deslocamento da população rural em direção às cidades. Tal mobilidade foi caracterizada como uma possibilidade de elevação social, porém de curta distância, tendo em vista o fechamento do topo da pirâmide social nacional (PASTORE, 1979). Novas oportunidades ocupacionais nas atividades urbanas geradas pelo desenvolvimento econômico desencadeado nos anos 30, no País, são destacadas igualmente por Baltar, Dedecca e Henrique (1996), que reconhecem nelas uma expressiva mobilidade social ascendente. No entanto, esses autores identificam nessas oportunidades também um condicionante da reprodução da pobreza do País, agora, em uma versão urbana. Segundo Baltar, Dedecca e Henrique (1996), o volume e a velocidade do êxodo rural ocorreu em paralelo à integração precária ao mercado de trabalho.

Estudos recentes apontam a queda da mobilidade ascendente e o aumento da imobilidade e da mobilidade descendente a partir dos anos 80 (JANNUZZI, 1999). No entanto, a rotatividade, denominada por Cardoso (2000) como uma forma “pretérita de gestão do trabalho”, permanece presente na gestão da mão de obra, como demonstra o estudo de Cardoso (2000). Na mesma direção, o recente trabalho realizado pelo DIEESE (2011) dá visibilidade à persistência de elevados níveis de rotatividade no País, mesmo com a diminuição do desemprego e o aumento do emprego formal registrados na última década. Portanto, a instabilidade peculiar ao salariado, tal como sublinhado por Alaluf (1986) e por

---

<sup>19</sup> É importante sublinharmos que a identificação da rotatividade no Brasil por Pastore (1979) não impediu que o autor, na década de 90, argumentasse sobre a necessidade de flexibilizar o trabalho no País, defendendo a retirada dos baixos obstáculos à demissão dos trabalhadores e a diminuição do custo do trabalho por meio da eliminação de direitos trabalhistas. Esse posicionamento do autor situa-se no debate sobre a flexibilidade do trabalho, que foi intensificado no País nos anos 90, em uma conjuntura de abertura comercial e revisão internacional das relações de trabalho (OLIVEIRA; MATTOSO, 1996; DIEESE, 2011).

Stroobants (1998), acompanha-nos, enquanto uma das regras que organizam a troca estabelecida entre trabalhadores e empregadores.

Em consequência da instabilidade dos vínculos de trabalho e, com ela, da brevidade do tempo de permanência no emprego, as oportunidades de progressão e construção de uma trajetória ascendente no interior de uma empresa são restringidas para a maior parte dos trabalhadores. Além disso, o pouco tempo de permanência no emprego impede a elevação dos salários associada ao acúmulo de tempo de serviço para um mesmo empregador. Agrega-se a isso o baixo nível dos salários iniciais, reforçado pelo valor do salário mínimo legal no País (BALTAR; PRONI, 1996). Os reduzidos salários da maior parte dos trabalhadores são destacados por Coriat e Sabóia (1988) como um dos elementos que inviabilizou a constituição da relação salarial no Brasil tal como preconizada pela teoria da regulação. Como argumentam Coriat e Sabóia (1988), apesar da tentativa precoce de institucionalização da relação salarial por meio do salário mínimo, ainda na década de 30<sup>20</sup>, no Brasil, tal tentativa não se consolidou de modo a assegurar uma demanda sustentada para bens de consumo duráveis, bem como não houve a institucionalização de um sistema de seguridade pública igualitário e forte. Por sua vez, maiores salários foram pagos para segmentos restritos de trabalhadores, particularmente para os cargos de direção e para aqueles com maior nível escolar (CORIAT; SABÓIA, 1988), constituindo hierarquias e disparidades salariais no mercado de trabalho brasileiro (BALTAR; PRONI, 1996). Assim, do mesmo modo que dificuldades se apresentam na identificação do mercado de trabalho primário, no País, há limites na evidência de uma relação salarial, especificamente no que respeita à norma social de consumo, tal como formulada por Aglietta (1979), viabilizada por meio dos salários pagos e da intervenção do Estado.

A alta rotatividade e os baixos salários que caracterizam o mercado de trabalho brasileiro expressam as regras que organizam as relações de troca entre empregados e empregadores, precisamente a liberdade dos empregadores no modo de uso e de remuneração do trabalho. Tal liberdade encontra respaldo na forte repressão à atividade política e sindical ocorrida ainda na década de 30, quando iniciou a consolidação da industrialização, bem como nas décadas de 60 e 70, sob o regime militar (BALTAR; PRONI, 1996; CORIAT; SABÓIA, 1988). Ao mesmo tempo, a ampla liberdade dos empregadores foi validada pela instituição do FGTS, na década de 60, sob o regime militar, o qual ratifica a flexibilização das relações de

---

<sup>20</sup> A fixação de um salário mínimo consta na Constituição de 1934. Em 1936, ele foi instituído por lei, e, em 1940, iniciou-se sua aplicação com a publicação da primeira tabela (CORIAT; SABÓIA, 1988).

trabalho.<sup>21</sup> Assim, no Brasil, quando comparado aos países europeus, tal flexibilização foi antecipada em três décadas. Além de antecipar e reforçar a flexibilização das relações de trabalho, os governos militares, não proporcionaram aumentos salariais nem mesmo nos períodos de crescimento da economia (TROYANO; MATTOSO; HOFFMANN, 1984; BALTAR; DEDECCA; HENRIQUE, 1996; CORIAT; SABÓIA, 1988). Portanto, no Brasil, seguindo a compreensão de Polanyi (2000) sobre a especificidade do mercado de trabalho, as regulamentações externas na relação mercantil do trabalho seguiram na direção de reforçar a instabilidade dos vínculos de trabalho e não propiciaram proteção ao trabalhador.

Agrega-se a essa ampla liberdade dos empregadores a especificidade da organização do trabalho no País. Aqui, a separação entre concepção e execução das atividades foi extrema, viabilizando a simplificação das atividades e a substituição da especialização dos trabalhadores pelo uso da supervisão estrita (BALTAR; PRONI, 1996). Nessa perspectiva, podemos afirmar que no âmbito da teoria da regulação (AGLIETTA, 1979), no Brasil, o processo de homogeneização dos trabalhadores se pautou principalmente na parcialização e na simplificação das atividades de trabalho. Isso, por sua vez, facilitou a rotatividade dos trabalhadores (BALTAR; PRONI, 1996). Em consonância, encontramos como uma tendência da estrutura ocupacional brasileira a “alta concentração de trabalhadores nas ocupações profissionais inferiores e baixa concentração nas ocupações profissionais intermediárias e superiores” (POCHMANN, 1999, p. 11). Essa tendência foi evidenciada por Jannuzzi (2000; 2004), ao classificar as ocupações brasileiras. Utilizando informações extraídas dos censos demográficos brasileiros aplicados nos anos de 1980, 1991 e 2000, o autor classifica as ocupações em cinco estratos sócio-ocupacionais, os quais correspondem à escala, por um lado, decrescente de rendimento, de escolaridade, de contribuição à Previdência Social e de risco de desemprego e, por outro, crescente de rotatividade (JANNUZZI, 2000; 2004). O autor verificou que mais da metade dos trabalhadores brasileiros, precisamente 63,3%, 55,1% e 51,9%, respectivamente, nos anos de 1980, 1991 e 2000, exerciam ocupações classificadas nos estratos inferiores (JANNUZZI, 2000; 2004), ou seja, nos estratos baixo e médio baixo, os quais apresentam menores rendimentos, escolaridade e tempo de emprego, maiores jornadas semanais de trabalho e risco de desemprego, bem como uma pequena parcela de trabalhadores contribuía para a Previdência Social (JANNUZZI, 2003). Em paralelo, aproximadamente um quarto dos trabalhadores – 22,3%, 26,8% e 25,6% em 1980, 1991 e

---

<sup>21</sup> O FGTS foi criado em 1966, tornando alternativo o instituto da estabilidade no emprego, incorporado na Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. A estabilidade era adquirida após 10 anos de serviço efetivo para um mesmo empregador. O empregado estável somente poderia ser dispensado do emprego por justa causa (DIEESE, 2001).

2000 respectivamente – desempenhava ocupações classificadas no estrato médio (JANNUZZI, 2000; 2004). Nesse estrato, os rendimentos, a escolaridade e o tempo de emprego, embora superiores aos dos trabalhadores classificados nos estratos baixo e médio baixo, são menores do que aqueles evidenciados entre os trabalhadores classificados nos estratos superiores (JANNUZZI, 2003). Por sua vez, os estratos superiores, isto é, o alto – que abrange dirigentes, proprietários e trabalhadores com rendimento, escolaridade e tempo de trabalho elevados e baixo risco de desemprego – e o médio alto – que apresenta rendimento menores, porém escolaridade e condições de trabalho semelhantes ao alto (JANNUZZI, 2003) – reuniam menos de 10% dos trabalhadores brasileiros, precisamente 4,5%, 5,5% e 8,0% em, respectivamente, 1980, 1991 e 2000 (JANNUZZI, 2000; 2004). Ainda que as informações reunidas por Jannuzzi (2000; 2004) apontem o aumento da participação dos trabalhadores nas ocupações intermediárias e superiores e a diminuição nas inferiores, a afirmativa de Pochmann (1999) permanece evidente para o mercado de trabalho brasileiro.

As características apresentadas acima levaram Baltar e Proni (1996) a caracterizarem o trabalho no Brasil como instável, pouco especializado e mal remunerado. Além disso, tais características viabilizaram historicamente o uso da rotatividade como uma estratégia de enfrentamento das oscilações econômicas e de gestão do trabalho. Assim, para um expressivo número de trabalhadores, o tempo de permanência no emprego foi de pouca duração, e as transições no mercado de trabalho foram frequentes. A instabilidade e a curta duração do vínculo laboral, como ressaltam os estudos de Baltar e Proni (1996) e do DIEESE (2011), não diminuíram com a regulamentação do trabalho, ou seja, mesmo os contratos formais são breves e instáveis.

Em paralelo à instabilidade e às baixas especialização e remuneração, o mercado de trabalho brasileiro igualmente não se caracteriza por uma nítida separação entre emprego e desemprego. A proteção social para os desempregados, em especial o seguro-desemprego, foi introduzida tardiamente no País.<sup>22</sup> Os primeiros passos em direção a constituição de políticas públicas de emprego através de um sistema público ocorreu no anos 70 com a criação do Sine em 1975, sob a coordenação do Ministério do Trabalho em parceria com os governos estaduais (DIEESE, 2001; PRESTES; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2009; GÖLLER, 2000). Privilegiando a intermediação de mão de obra, o Sine destacou-se na viabilização do encontro entre desempregados e empresas que necessitavam de novos trabalhadores (GÖLLER, 2000).

---

<sup>22</sup> O seguro-desemprego foi regulamentado em 1986 e instituído pela Constituição de 1988. Porém sua implementação ocorreu em 1990, com a criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que possibilitou os recursos financeiros necessários para a sua realização (DIEESE, 2001).

No entanto, entre suas atribuições encontrava-se também a organização de informações sobre o mercado de trabalho (GÖLLER, 2000) e a preparação da mão de obra para o mercado de trabalho, esta última atribuição esteve associada à passagem do Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra, criado em 1963, do Ministério da Educação para o Ministério do Trabalho (PRESTES; VÉRAS, 2009). Contudo, somente na década de 90 e com a instituição do FAT, apresentaram-se condições para a consolidação de um sistema público de emprego, o que pressupõe a articulação das suas ações como, por exemplo, o seguro-desemprego, a intermediação de mão de obra, a qualificação profissional, geração de emprego e renda e informações sobre o mercado de trabalho (DIEESE, 2001). Apesar das condições favoráveis e dos esforços de implementação de um sistema público de emprego, a pouca articulação dos programas que o compõe é, ainda, apontada como um dos desafios para a sua consolidação (VERAS DE OLIVEIRA, 2005; MORETTO, 2007; DIEESE, 2001).

Face a implementação tardia da proteção social aos desempregados, os limites entre o emprego e o desemprego foram acompanhados pelas situações de desemprego oculto pelo trabalho precário – caso em que o desemprego é ocultado pela realização de atividades não regulares, como “os biscates”, visando à sobrevivência – e pelo desalento – quando a procura por trabalho deixa de acontecer por desestímulo ou falta de condições objetivas (TROYANO; MATTOSO; HOFFMANN, 1984).<sup>23</sup> Ao mesmo tempo, o emprego manifestou-se de forma não padronizada. O contrato formal de trabalho assalariado, apesar de predominar, não se generalizou nos mesmos moldes dos países centrais. Coexistiram com o trabalho assalariado e com a formalização dos contratos de trabalho os autônomos e os contratos informais (BALTAR; DEDECCA; HENRIQUE, 1996). Nessa perspectiva, Coriat e Sabóia (1988) chamam atenção para a dimensão do mercado de trabalho informal no Brasil e sua articulação com o formal. Incluindo na informalidade o segmento de trabalhadores sem registro em carteira de trabalho, sem contrato de trabalho formal e com ganhos irregulares, isto é, os trabalhadores autônomos e os ditos assalariados sem carteira, Coriat e Sabóia (1988) ressaltam sua desproteção social, o que não significa necessariamente baixa remuneração. Ao mesmo tempo, os autores identificam a articulação entre informalidade e formalidade, por meio dos movimentos entre esses dois segmentos em conjunturas de crescimento ou de recessão econômica. A evidência de tal articulação levou Moretto (2007, p. 15) à conclusão

---

<sup>23</sup> Não podemos deixar de mencionar que os conceitos de desemprego oculto pelo trabalho precário e pelo desalento integram a metodologia da PED concebida pelo DIEESE e pela Fundação SEADE (TROYANO; MATTOSO; HOFFMANN, 1984).

da existência no País de um “[...] contingente de trabalhadores que ‘pulam’ de uma ocupação à outra, sempre de baixa qualificação. Com isso, esses trabalhadores não conseguem adquirir experiência suficiente em nenhuma ocupação, dificultando-lhe uma colocação estável”. Nas décadas de 80 e de 90, a informalidade no mercado de trabalho brasileiro foi agravada com a ampliação do trabalho autônomo e do assalariamento informal. Em particular, nos anos de 90, a abertura da economia brasileira favoreceu a redução do emprego formal na indústria (BALTAR; PRONI, 1996).

Ao concordarmos com Baltar e Proni (1996) sobre a ampliação de um mercado de trabalho secundário no contexto brasileiro, como apresentado no início da seção, não desconsideramos a presença da diversidade das regras que organizam as relações de troca entre empregados e empregadores e entre trabalhadores autônomos e aqueles que adquirem os seus serviços. Essa diversidade se manifesta na presença de relações de trabalho formais e informais, assalariadas e autônomas, de estabilidade e instabilidade nos vínculos de trabalho, na restrição, para alguns trabalhadores, do acesso aos benefícios e aos direitos vinculados ao trabalho e nos diferentes níveis salariais. Tais aspectos, em nosso entendimento, permitem afirmar que, no Brasil, a ampliação do mercado de trabalho secundário ou externo convive, como os próprios autores reconhecem, com uma pluralidade de segmentos de trabalhadores caracterizados por maior estabilidade na atividade laboral, melhor remuneração (BALTAR; PRONI, 1996) e acesso aos direitos trabalhistas, os quais, em geral, se localizam no emprego público e nas empresas privadas com maior tamanho e grau de organização (BALTAR; DEDECCA; HENRIQUE, 1996). Isso nos permite, ainda, afirmar a presença de um mercado segmentado, mesmo que diferenciado da realidade que deu origem à teoria da segmentação e não constituído exclusivamente por dois pólos, mas por segmentos vinculados ao porte dos estabelecimentos empregadores, às ocupações e aos setores de atividade econômica. Tal diversidade é, inclusive, identificada na própria constituição do mercado de trabalho brasileiro. Como afirma Barbosa (2008), a legislação trabalhista avançou por categorias ocupacionais, em consonância com o *status* social conferido aos segmentos de trabalhadores, foi ancorada na expansão da indústria e produziu a diferenciação dos trabalhadores. O emprego na indústria, inclusive, tornou-se uma possibilidade de maior estabilidade, salários e perspectivas de construção de uma carreira ocupacional. Diferentemente, o setor de atividade serviços caracterizou-se historicamente pela heterogeneidade (BARBOSA, 2008), característica esclarecida por Comin (2008, p. 188), ao sublinhar a existência da articulação entre:

[...] o crescimento de serviços e ocupações de maior conteúdo técnico e produtividade (como finanças, saúde e educação) com o que se costuma denominar “baixo terciário urbano”, povoado por ocupações de reduzida qualificação, capitalização e capacidade de geração de renda.

A transição dos trabalhadores entre diferentes situações ocupacionais associa-se às características históricas do mercado de trabalho brasileiro. Além da rotatividade e da sua transitoriedade entre formalidade e informalidade, sucintamente tratados acima, a mobilidade entre diferentes ocupações é identificada por Buarque de Holanda, em **Raízes do Brasil**, (1995, p. 58, 59), antes da constituição de um mercado de trabalho brasileiro.<sup>24</sup> Segundo o autor, no Brasil colonial,

Poucos indivíduos sabiam dedicar-se à vida inteira a um só mister sem se deixarem atrair por outro negócio aparentemente lucrativo. E ainda mais raros seriam os casos em que um mesmo ofício perdurava na mesma família por mais de uma geração, como acontecia normalmente em terras onde a estratificação social alcançara maior grau de estabilidade.

Portanto, os poucos trabalhadores livres e pobres circulavam entre distintas ocupações, conforme as perspectivas de rendimento, o que foi denominado por Buarque de Holanda (1995, p. 58) “infixidez”. Na constituição do mercado de trabalho, Barbosa (2008, p. 218-222) identifica tal mobilidade como deslocamento ocupacional constante em algumas das atividades que compõem o setor serviços. Nas palavras do autor, trata-se de

[...] uma inserção eventual e precária no mercado de trabalho. Marcados pela experiência cumulativa da improvisação e pela desclassificação profissional, participavam de atividades como o pequeno artesanato e o comércio ambulante de gêneros de consumo. Transformavam-se em verdadeiros andarilhos em busca de trabalho, mantendo-se em constante movimento do campo para a cidade e vice-versa. [...] Para esses trabalhadores, a ocupação na fábrica possuía um caráter episódico. [...] Verdadeiros faz-tudo, especialmente os italianos de baixa renda, desdobravam-se em artesãos, mecânicos, alfaiates, dentre outras atividades. Acumulavam empregos, estendendo ao máximo a jornada de trabalho. [...] Também os portugueses vivenciaram esse cotidiano de improvisação, destacando-se os serralheiros, empalhadores de móveis e uma gama de trabalhadores envolvidos em uma infinidade de ofícios itinerantes de manutenção e conserto, além dos fruteiros e verdureiros presentes no comércio ambulante. [...] Portanto, a não-especialização afigurava-se corriqueira. [...] A eventualidade grassava, interiorizando a insegurança ocupacional. Operários, trabalhadores domésticos, além dos próprios autônomos, complementavam sua renda vendendo roupas e alimentos, prestando serviços a domicílio e consertando o que aparecesse pela frente”.

---

<sup>24</sup> Apoiamo-nos, aqui, na tese de Barbosa (2008) da não existência de um mercado de trabalho no Brasil colonial, dada a não prevalência, na sociedade escravista, da relação de troca, entre compradores e vendedores, de capacidade de trabalho, o que não significa a inexistência de trabalho assalariado, porém ele se apresentava de modo restrito e à margem da sociedade.

Se a mobilidade ocupacional não é uma novidade, ela desponta, no período recente, como um objeto de interesse. Assim, nos anos 90, no Brasil, ganharam expressão os estudos longitudinais sobre trajetórias de trabalhadores no mercado de trabalho.<sup>25</sup> A hipótese que norteou essas pesquisas era que a reestruturação tecnológica introduzida nas empresas afetaria a possibilidade de permanência no emprego e de retorno ao setor de atividade e à ocupação exercida. De forma inovadora, Castro, Cardoso e Caruso (1997) experimentaram a base de dados que deu origem à RAISMIGRA<sup>26</sup>, através da qual seguiram trajetórias no mercado formal de trabalho de demitidos da indústria em 1989, especialmente, da indústria química do Estado da Bahia e da automobilística do Estado de São Paulo (CARDOSO; COMIN; GUIMARÃES, 2006). Dentre os diversos achados desses estudos, salientam-se as dificuldades de retorno ao mercado de trabalho formal, em qualquer setor de atividade, enfrentadas pelos trabalhadores liberados da indústria (CARDOSO, 2000), bem como o desenho de padrões de trajetórias (a) de exclusão dos empregos formais; (b) de reconversão para os serviços ou para o comércio, que engloba o menor número de trajetórias; e (c) de preservação, com o retorno à indústria (GUIMARÃES, 2004).<sup>27</sup> Resultados aproximados foram evidenciados por Sternberg (2001), ao reconstituir as trajetórias de trabalhadores desligados no Rio Grande do Sul, ao longo do período 1995-98. O deslocamento dos trabalhadores para os setores de atividade de serviços e comércio, identificado em Guimarães (2004), está associado ao encolhimento verificado no emprego industrial, nos anos 90, em paralelo à expansão da ocupação nos serviços – comportamento tão propagado nas pesquisas sobre o mercado de trabalho, nas últimas décadas, em diferentes países e inclusive entre nós.<sup>28</sup>

Direcionando o foco para o fluxo de indivíduos entre condições de atividade (ocupação, desemprego e inatividade) e posições ocupacionais (assalariados, autônomo e empregadores), uma equipe de pesquisadores analisou as transições ocupacionais e os padrões de trajetórias no mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo, no período

---

<sup>25</sup> Resgatamos, aqui, parte da revisão apresentada em Parenza e Schneider (2010).

<sup>26</sup> A RAISMIGRA é uma base de dados do MTE, derivada da RAIS, ou seja, de um registro administrativo. Ela visa ao acompanhamento geográfico, setorial e ocupacional dos trabalhadores ao longo do tempo. Por meio do cadastro no Programa de Integração Social, ela permite seguir os vínculos formais de trabalho. Apesar de restrita ao mercado formal, a RAIS é considerada um censo do emprego formal e importante por possibilitar dados municipais (MTE, 2007).

<sup>27</sup> É extensa a produção desse grupo de pesquisadores que tiveram o mérito de inovar metodologicamente nos estudos sobre o mercado de trabalho. Para maiores detalhes sobre as pesquisas realizadas, sugerimos consultar Castro, Cardoso e Caruso (1997), Caruso e Pero (1997) e Cardoso, Comin e Guimarães (2006).

<sup>28</sup> É vasta a produção que aponta as mudanças na estrutura da ocupação. Destacamos os estudos de Cardoso (2000) e o de Galeazzi, Garcia, Driemeier *et al.* (2002), que identificaram uma diminuição nos empregos localizados na indústria de transformação e aumento naqueles situados nos setores de comércio e serviços, no caso da Região Metropolitana de São Paulo, e principalmente no setor serviços, no caso da RMPA.

1994-01 (GUIMARÃES, 2006a).<sup>29</sup> Nos resultados, a maior evidência foi a grande instabilidade que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro. Tal conclusão baseou-se na observação, entre os desempregados, de um elevado volume de transições entre ocupação, desemprego e inatividade e das reduzidas experiências duradouras de emprego, o que dificultou até mesmo a identificação de um padrão de trajetória. Um pouco diferente mostraram-se os percursos dos ocupados, que apresentaram maior estabilidade e a preponderância do assalariamento em suas trajetórias de trabalho. Nessa mesma direção, porém incluindo informações sobre mudanças nos setores de atividade e nas ocupações exercidas, Brandão *et alli* (2006) identificaram, na Região Metropolitana de São Paulo, no período 1990-96, que 50% dos ocupados tinham passado por alguma mudança de ocupação e de setor de atividade.<sup>30</sup> Analisando o movimento de trabalhadores entre diferentes posições ocupacionais, Galeazzi (2007, p.117) evidenciou a “expansão de formas não assalariadas de trabalho” na RMPA no período de 1992-06, mais precisamente a passagem dos assalariados para o trabalho autônomo, passagem associada à redução do emprego. Buscando verificar as chances de mobilidade ocupacional ascendente, Pero (2006) comparou as ocupações exercidas em 1994 e 1997 por um conjunto de trabalhadores formais no Rio de Janeiro. Para tanto, a autora utilizou dados da RAISMIGRA. Em grandes linhas, ela verificou a associação entre trajetória de emprego estável e mobilidade ascendente e trajetórias de exclusão do mercado formal e mobilidade descendente.

Guarda maior proximidade com o estudo empreendido por nós a pesquisa de Bianchi e Pastore (1999) a partir das informações oriundas do questionário suplementar à PME do IBGE, aplicado em 1996, sobre as ocupações exercidas entre 1991 e 1996. No estudo, as famílias ocupacionais foram agrupadas em três conjuntos: ocupações de permanência elevada, aquelas em que 60% de seus integrantes exerciam a mesma ocupação em 1991 e 1996; ocupações de baixa permanência, quando menos de 30% dos integrantes exerciam a mesma ocupação no início e no fim do período; e ocupações de média permanência, aquelas situadas entre os dois extremos. A partir dessa segmentação das famílias ocupacionais, o estudo evidencia que um número expressivo de ocupações de elevada permanência correspondiam às de nível superior (médicos, engenheiros, advogados, etc.), e, no outro extremo, se encontravam as famílias onde predominavam baixa escolaridade e qualificação profissional

---

<sup>29</sup> Nesse estudo, foram utilizados um questionário suplementar à PED na Região Metropolitana de São Paulo, em 2001 – com perguntas retrospectivas sobre a situação ocupacional entre 1994 e 2001 – e entrevistas biográficas em 2002 e 2004.

<sup>30</sup> Utilizaram um questionário suplementar à PED na Região Metropolitana de São Paulo, em 1996, com perguntas retrospectivas ao período 1990-96.

(serventes de pedreiro, atendentes, etc.). Conseqüentemente, os autores sugerem uma possível associação, em alguns casos, entre permanência na ocupação e características destas.

A transferência ocupacional foi ainda identificada em investigações sobre o mercado formal de trabalho na RMPA. Parenza e Schneider (2010), acompanhando a trajetória posterior ao desligamento dos trabalhadores e contrapondo as informações com as ocupações exercidas antes e após o desligamento do trabalhador, ocorrido em 2003, apontaram a predominância da alta transferência ocupacional, ou seja, a baixa proporção de retorno para a ocupação realizada antes do desligamento. Na mesma direção, Parenza e Ribeiro (2011a), ao resgatarmos os eventos de trocas de ocupação de trabalhadores com vínculo formal em 2007 e idade entre 30 e 49 anos, constataram que, em média, estes apresentavam sete trocas de ocupação durante toda a trajetória no mercado formal de trabalho.<sup>31</sup> Os estudos apresentados acima dão visibilidade aos diferentes tipos de mobilidade ocupacional presentes no mercado de trabalho brasileiro e, ao mesmo tempo, apontam a expressividade dessa mobilidade nesse mercado.

Ao admitirmos a fragmentação do mercado de trabalho e principalmente os obstáculos para a mobilidade, tal como expresso ao longo deste capítulo, devemos também considerar que estes últimos envolvem aspectos relativos à qualificação dos trabalhadores, ainda que não restritos a ela. Conforme os autores resgatados nesta revisão, as exigências e as possibilidades de certificações de escolaridade e de experiência laboral não são iguais nos diferentes segmentos do mercado de trabalho. Estes aspectos, que dizem respeito à qualificação dos trabalhadores, estão, na teoria da segmentação, vinculados aos mercados internos, centrais ou primários, e, seguindo a formulação de Mardens (1994), aos profissionais. Isso dá visibilidade ao problema colocado por Reynaud (1987 apud DUBAR, 2005). Pressupondo a qualificação

---

<sup>31</sup> Em relação aos referidos estudos (PARENZA; SCHNEIDER, 2010; PARENZA; RIBEIRO, 2011a), destacamos a utilização das informações dos registros administrativos do MTE, especificamente a base de dados denominada RAISMIGRA. O uso de registros administrativos – nesse caso, preenchidos pelas empresas e enviados ao MTE – como fonte de informações exige, sempre, considerar possíveis erros de declaração. Isso pode ocorrer com maior frequência no caso das ocupações. Ao mesmo tempo, a mudança de empregador pode acarretar a troca de ocupação que, em realidade, seria somente uma alteração de nomenclatura. Finalmente, há uma mudança de CBO em 2002, o que, possivelmente, incidiu nos registros. No segundo trabalho, soma-se a estes possíveis erros o fato de não conhecermos as trocas de ocupações de cada trabalhador individual. Nosso acesso esteve limitado ao somatório de trocas de ocupação ocorridas ao longo de toda a trajetória de todos os trabalhadores com vínculos formais no mercado de trabalho, no ano de 2007, na RMPA. A média foi obtida pela simples divisão entre o somatório de trocas de ocupação e o número total de trabalhadores. Portanto, não temos ideia da homogeneidade ou da heterogeneidade desse movimento no interior do grupo, sendo que trabalhadores com muitas trocas de ocupação podem gerar uma elevação na média que prejudique sua representatividade para o grupo como um todo. Nesse caso, o melhor indicador seria a mediana, porém não temos a possibilidade, dado nosso acesso restrito, de realizar esse cálculo. Tudo isso pode gerar distorções, nos resultados obtidos, que não podem ser controladas, o que remete à necessária cautela na interpretação dos mesmos, porém entendemos que isso não invalida o exercício, desde que lido com precaução, ou seja, como um indicador aproximado dos movimentos de troca de ocupação.

como produto de uma socialização profissional integrada a um mercado interno de trabalho, Reynaud (1987 apud DUBAR, 2005, p. 238) pergunta sobre a extensão da qualificação para os trabalhadores que se encontram em mercados externos de trabalho. Nas suas palavras, “Devemos considerá-los não abrangidos pela qualificação ou executores de um outro modelo de socialização profissional?”. De modo semelhante, no estudo aqui empreendido, indagamos sobre a qualificação para os trabalhadores com mobilidade ocupacional, o que nos remete a uma compreensão de qualificação, que será apresentada no próximo capítulo.

Cabe salientarmos que, nas abordagens sobre o mercado de trabalho revisadas, a qualificação é apreendida como conteúdo do posto de trabalho, portanto, relativa ao conjunto de saberes necessários para o seu exercício, ou seja, como formação profissional que prepara o trabalhador para ocupar um certo posto de trabalho, e, nessa direção, “[...] o termo qualificação se relacionou ao nível de saber acumulado expresso pelo conjunto de tarefas a serem executadas quando o trabalhador viesse a ocupar aquele posto” (RAMOS, 2006, p. 34, 35). Apesar de ser esse o uso mais corrente do termo (RAMOS, 2006), não é o único modo de se compreender a qualificação. Inclusive, a compreensão da qualificação do trabalhador que fundamenta este estudo não se restringe aos saberes vinculados a um posto de trabalho. Passemos, então, para a abordagem da qualificação.

### 3 A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

Como exposto anteriormente, este estudo trata da relação entre qualificação e o exercício de diferentes ocupações, o que é aqui tratado como mobilidade ocupacional. Como desenvolveremos neste capítulo, a qualificação dos trabalhadores compreende os saberes aprendidos ao longo da vida, na família, no convívio social, nas escolas e nas atividades de trabalho. No entanto, nosso entendimento de qualificação não se restringe apenas aos saberes, ela encerra a classificação social das ocupações exercidas, dos saberes atribuídos a essas ocupações e dos próprios trabalhadores. Classificação esta associada ao julgamento social, que atribui valores diferenciados às ocupações, aos saberes e aos trabalhadores e, assim, remete à hierarquia social das ocupações e dos trabalhadores. Tendo em vista que uma determinada ocupação reúne atividades semelhantes nos saberes tidos como necessários para o seu desempenho e envolve o reconhecimento individual e social dos trabalhadores e a classificação das ocupações desempenhadas, o exercício de diferentes ocupações pode-se traduzir em alterações nos saberes e na classificação conferidos às atividades de trabalho desempenhadas. Tais elementos, como demonstraremos nesta seção, compõem a qualificação do trabalhador, portanto, a mobilidade ocupacional instiga a reflexão a respeito dela. A revisão bibliográfica que aqui apresentamos fundamenta essa definição de qualificação e permite indagarmos sobre a sua relação com a mobilidade ocupacional.

#### 3.1 QUALIFICAÇÃO COMO ANÁLISE OCUPACIONAL

Iniciamos nossa revisão com a abordagem de qualificação do trabalhador, que é identificada por Guimarães (2008) como a inicial e que, segundo Leite (1996), preponderou nos anos 60. Tal abordagem, por se pautar na análise da atividade de trabalho executada, é denominada por Leite (1996) como análise ocupacional. Nela, a qualificação é interpretada como habilidade, e o seu indicador empírico é o tempo de aprendizagem dos saberes necessários para o desempenho das tarefas de trabalho. Enquadramos nessa perspectiva de análise parte da elaboração de Naville (1956), precisamente o seu entendimento sobre a qualificação como habilidade e a sua proposta de uso do tempo de aprendizagem como indicador. Do mesmo modo, incluímos a formulação de Freyssenet (1980) sobre a

qualificação do trabalhador, dada a relação que o autor estabelece entre a qualificação e o tempo de reflexão sobre a prática. Passamos, então, às formulações desses autores.

Em seu **Essai sur la Qualification du Travail**, Naville (1956) destaca a habilidade do trabalhador como o componente fundamental – porém não decisivo – da sua qualificação. A habilidade, segundo o autor, consiste no saber operar de modo a extrair o melhor resultado, assim, ela diz respeito ao indivíduo que conhece bem aquilo que faz e domina os procedimentos específicos a ponto de possuir o segredo de uma qualificação. Esse saber é sempre aprendido, e essa aprendizagem depende do grau de dificuldade da operação, o qual poderá facilitar, ou não, o domínio da execução perfeita. Portanto, o elemento essencial da qualificação é o tempo necessário à aprendizagem do trabalho. Esse tempo corresponde ao mínimo necessário para a aquisição da habilidade requerida, a qual varia conforme as operações, a base tecnológica, a época, a região geográfica, as exigências institucionais e sociais, as características do indivíduo e as modalidades de aprendizagem. Independentemente das variações, a qualificação resulta, para Naville (1973a), da duração da aprendizagem – tratada pelo autor também como formação –, que, inclusive, eleva o trabalhador à condição de profissional. Tal ênfase se expressa nas suas palavras:

[...] a formação, em escola técnica ou no estabelecimento, continua a ser o elemento decisivo das capacidades profissionais do grau de qualificação atingido. O “profissional”, seja qual for o ramo de atividade e seja qual for o emprego, continua a ser o trabalhador provido de uma experiência educada. [...] ela continua a ser a forma essencial de aquisição das capacidades que fazem do seu detentor um profissional, um homem de ofício (NAVILLE, 1973a, p. 268).

No capítulo anterior, ao tratarmos da mobilidade ocupacional, cogitamos a possibilidade de o exercício de diferentes ocupações colocar limites para o acúmulo de saberes conferidos ao desempenho de uma dada ocupação. Isso pode ser melhor explorado a partir do entendimento, expresso em Naville (1956), de que o saber operar de modo a extrair o melhor resultado é aprendido, ao longo do tempo, nas escolas ou nos espaços de trabalho. Nesse sentido, a interrupção do exercício de uma determinada ocupação e a passagem para outra pode cessar o tempo de aprendizagem, na medida em que a mudança de ocupação exercida pode suspender tanto a prática laboral, que, por si só, já é uma forma de aprendizado, como os investimentos em formação em escolas. No entanto, como sinalizado anteriormente, se as diferentes ocupações exercidas se aproximarem, esse aprendizado pode ter continuidade, e, desse modo, compreendemos que a mobilidade pode, nesse caso, levar ao aproveitamento

dos saberes do trabalhador. Esse será um dos aspectos desenvolvidos no capítulo destinado à análise dos dados empíricos.

Como anunciado antes, o tempo é elemento central também na formulação de Freyssenet (1980) sobre a qualificação dos trabalhadores.<sup>32</sup> Esse autor compreende que toda atividade de trabalho pressupõe reflexão, logo, esta é o “elemento comum e essencial a todos os empregos” e, assim, torna-se definidora da “qualificação real útil” (FREYSSENET, 1980, p. 56). O tempo necessário de reflexão sobre a atividade de trabalho executada é composto, para Freyssenet (1980), pelos tempos de aquisição do conhecimento de base, de adaptação desse conhecimento aos problemas que surgem e de inovações que vão sendo realizadas a partir da experiência. Tais componentes, segundo o autor, são desenvolvidos através da aprendizagem que ocorre na escola, nos espaços de formação profissional, no trabalho e em outros espaços que, mesmo indiretamente, estão associados ao ato de aprender, como, por exemplo, a família.

Continuando, Freyssenet (1980) afirma que a extensão do tempo de reflexão sobre as atividades de trabalho, bem como dos tempos que a compõem, depende das individualidades dos trabalhadores e das particularidades dos processos de trabalho. Se isso, por um lado, impossibilita o cálculo de um tempo fixo, por outro, permite uma aproximação ao tempo de reflexão a partir da análise do conteúdo real do trabalho.<sup>33</sup> Porém o autor identifica no processo de trabalho sob o capitalismo a limitação do conteúdo das atividades e, dessa forma, da reflexão sobre elas. Seguindo a mesma argumentação, a divisão do trabalho no capitalismo<sup>34</sup> modifica a repartição social do conhecimento envolvido na atividade de trabalho. Uma parte desse conhecimento é transferida às máquinas, e outra parte é deslocada para um pequeno número de trabalhadores (FREYSSENET, 1989). Então, a divisão do trabalho no capitalismo restringe a autonomia e a reflexão sobre as atividades para grande

---

<sup>32</sup> Tempo de aprendizagem para Naville (1956) e tempo de reflexão sobre a prática para Freyssenet (1980). Identificamos nessa atenção dada ao tempo a influência do pensamento marxista. Em Marx, o tempo é central (ALALUF, 1986), estando presente na elaboração do autor sobre a exploração, ou seja, produção e apropriação de trabalho excedente, que se realiza como tempo de trabalho não pago (MARX, 1975). O tempo, como tempo de trabalho socialmente necessário, é também elemento que constitui os valores das mercadorias (MARX, 2001). No caso de Naville (1956), é explícito o resgate das ideias de Marx em sua abordagem sobre a qualificação, tanto no que diz respeito à compreensão de qualificação como a capacidade de trabalho educada a fim de alcançar habilidade e destreza, tornando-se, assim, força de trabalho desenvolvida e específica, como na identidade entre trabalho qualificado e complexo, que corresponde ao trabalho simples potenciado (MARX, 2001).

<sup>33</sup> Concordando com Silva (s.n.), parece-nos que, nesse aspecto, a elaboração de Freyssenet (1980) se torna um tanto imprecisa, pois, ao mesmo tempo em que o autor indica as dificuldades em calcular o tempo necessário de reflexão sobre a atividade de trabalho, sua tentativa em ultrapassá-las não alcança uma definição objetiva, permanecendo como uma aproximação.

<sup>34</sup> Ao tratar da divisão capitalista do trabalho, Freyssenet (1980) resgata a produção marxista no que se refere à passagem da cooperação à manufatura e à mecanização, agregando a automação.

parte dos trabalhadores que permanece na execução de tarefas simples e, ao mesmo tempo, concentra a autonomia e a reflexão em um grupo restrito, responsável pela concepção e pelo planejamento do trabalho. Em outras palavras, trata-se da tese da polarização das qualificações (FREYSSENET, 1980; 1989), com a desqualificação de muitos e a elevação da qualificação de poucos.

Essa tese, defendida por Freyssenet (1980; 1989), permite-nos resgatar o argumento de Aglietta (1979) sobre a homogeneização e a diferenciação dos trabalhadores. Como apresentado anteriormente, para Aglietta (1979), tanto a homogeneização quanto a diferenciação dos trabalhadores estão relacionadas com a divisão técnica do trabalho. Assim, se, por um lado, a divisão técnica do trabalho causa a especialização, a parcialização e a simplificação das tarefas de trabalho, levando à homogeneização dos trabalhadores, por outro, tais causas não se prolongam de forma idêntica ao conjunto das atividades de trabalho, resultando na coexistência de atividades com menor grau de especialização, parcialização e simplificação. Portanto, o cerne da tese da polarização das qualificações pode também ser identificado na elaboração de Aglietta (1979).

Entretanto, a tese de Freyssenet (1980; 1989) conduz-nos, ainda, a algumas das indagações que animaram o debate sobre a qualificação (GUIMARÃES, 2006b). Dentre elas, destacam-se: a qualificação deriva da função desenvolvida? Ela resulta do conteúdo da atividade realizada? Ela diz respeito aos requisitos do posto de trabalho ocupado ou às habilidades do trabalhador que executa a atividade? Tais indagações, no caso específico deste estudo, podem ser sintetizadas do seguinte modo: a qualificação encontra-se nas diferentes ocupações executadas pelos trabalhadores, sob a mobilidade ocupacional, ou neles próprios? Essas questões estão relacionadas ao reconhecimento da distinção existente entre o trabalhador e a sua atividade de trabalho; conforme referido no capítulo anterior, entre o trabalhador e os meios de produção. Inclusive, foi a tentativa de uma definição de qualificação que proporcionasse um critério único de análise tanto dos postos de trabalho como dos saberes dos trabalhadores o que levou à formulação de Freyssenet (1980) apresentada acima.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Nessa proposta, o autor decompõe a divisão entre saberes do trabalhador e aqueles requeridos pela atividade em sete dimensões: (a) “qualificação real requerida” pelas tarefas; (b) “qualificação real do trabalhador” dividida em “qualificação real útil” e “outros conhecimentos”; (c) “qualificação atribuída oficialmente aos postos de trabalho”, (d) qualificação atribuída oficialmente ao trabalhador”; (e) “qualificação exigida para ser contratado e ocupar um posto”; (f) “soma de qualificações reais necessárias em um dado processo de trabalho”; e (g) “qualificação atribuída pelos organismos oficiais aos empregos e aos trabalhadores (FREYSSENET, 1980, p. 53-56). Apesar desse detalhamento, compreendemos que, ao cabo, o que determina a qualificação em Freyssenet (1980) é o conteúdo da atividade, inclusive sua definição de qualificação diz respeito à qualificação real útil, que

Na interpretação de Leite (1996), quando a qualificação é abordada como habilidade e o tempo de formação ou o de reflexão são utilizados como seus indicadores, a análise sustenta-se no conteúdo da ocupação, isto é, nas tarefas que compõem o posto de trabalho, e, por esse motivo, a autora define, como já expresse, essa abordagem como análise ocupacional. Além disso, Leite (1996) identifica nessa forma de tratar a qualificação a proposta de que, quanto mais longa a formação do trabalhador e maior o nível de reflexão exigido para o desempenho das tarefas, maior será o grau de qualificação atribuído ao posto de trabalho. Contrariamente, o menor tempo de aprendizagem “[...] seria típico dos postos de trabalho limitados, restringidos a operações repetitivas, prescritas, que não demandam reflexão, mas, sobretudo trabalho ‘manual’”. (LEITE, 1996, p. 56). Dessa forma, a ocupação desempenhada torna-se definidora da qualificação do trabalhador.

Articulando a interpretação de Leite (1996) sobre a abordagem da qualificação a partir da análise ocupacional ao argumento de Aglietta (1979) sobre o processo de homogeneização dos trabalhadores, já apresentado no segundo capítulo, temos que a mobilidade ocupacional seria um indicador da pouca qualificação dos trabalhadores. Explicitando melhor, se o conteúdo da ocupação é definidor da qualificação do trabalhador (LEITE, 1996) e se a mobilidade ocupacional é viabilizada pela especialização, pela parcialização e pela simplificação das tarefas de trabalho (AGLIETTA, 1979), então, os trabalhadores que executam diferentes ocupações teriam sua qualificação limitada. Entretanto, como anunciamos anteriormente e desenvolveremos ao longo desta seção, nossa compreensão de qualificação do trabalhador não se restringe aos saberes utilizados na execução de uma ocupação.

A nossa visão de que a qualificação do trabalhador não se limita aos saberes envolvidos na execução do trabalho encontra apoio em Guimarães (2008). A autora afirma que, por um lado, considerar a qualificação a partir da análise da atividade laboral exercida e dos saberes tidos como necessários para a sua execução apresenta facilidade operacional, mas, por outro, ela aporta limites, pois,

[...] sempre quando tomada isoladamente e aprisionada numa visão objetivista, essa concepção correu o risco da reificação ao materializar a “qualificação” num certo equipamento e posto e, assim fazendo, reduzir as habilidades do trabalhador a um mero “requerimento da tecnologia”, esquecendo que mesmo esta é fruto de uma construção sociocultural complexa (GUIMARÃES, 2008, p. 338).

---

corresponde ao conhecimento dos trabalhadores requerido numa determinada organização produtiva. Assim, identificamos, tal como destacado por Alaluf (1986), a aproximação do autor à perspectiva essencialista atribuída à Friedmann (1973), a qual será tratada em seguida.

Admitindo a presença do risco identificado por Guimarães (2008), torna-se importante salientarmos, pelo menos no tocante ao conteúdo do posto de trabalho, que a própria atividade de trabalho não consiste em algo totalmente preestabelecido. Estabelecer anteriormente à execução todas as operações necessárias foi o intento da organização taylorista do trabalho, no entanto, Canguilhem (2001) demonstrou a impossibilidade da total submissão do homem às normas impostas pelo taylorismo. Assim, o exercício do trabalho não esteve totalmente restrito ao prescrito pelo posto de trabalho. Tal impossibilidade é desenvolvida por Schwartz (1998), segundo o qual, as situações reais de trabalho são sempre acompanhadas pelo inusitado, tendo em vista que “[...] o homem pode apresentar várias soluções para um problema colocado pelo meio [...]” (SCHWARTZ, 1998, p. 4), e há sempre uma “[...] dimensão ‘conjuntural’ da situação de trabalho, o fato de esta ocorrer aqui e agora pela mediação de seres singulares com objetos e ambientes técnicos particulares” (SCHWARTZ, 1998, p. 5). Fica explícito nessa colocação de Schwartz (1998) que o inusitado presente nas situações reais de trabalho envolve os saberes dos trabalhadores, até aqui tratados como saber operar, tornando impossível determinar todos os saberes envolvidos na execução do trabalho. Aos saberes codificados e incorporados, ambos anteriormente armazenados, o inusitado da situação de trabalho pode provocar a elaboração de novos saberes. Podemos recuperar, aqui, os componentes do tempo de reflexão de Freyssenet (1980), particularmente a adaptação do conhecimento de base aos problemas que surgem na execução do trabalho e as inovações operadas por meio dessa adaptação. Paralelamente, Rolle e Tripier (1980) sublinham as diferenças presentes entre a formação do trabalhador direcionada para uma determinada atividade e o uso efetivo de seus saberes nessa atividade. Se, a formação pode habilitar o acesso à atividade, o posto de trabalho ocupado coloca necessidades específicas, a partir das quais outros saberes podem ser requisitados ou aprendidos. Por esse motivo, Rolle e Tripier (1980) argumentam que a correspondência entre a ocupação exercida e os saberes do trabalhador depende das condições de formação, de acesso aos empregos e de utilização dos saberes envolvidos nas atividades de trabalho. Assim, a combinação entre formação e uso dos saberes relacionados ao trabalho torna-se variável e dependente das condições específicas do espaço em que ocorre (ROLLE; TRIPIER, 1980).

Das considerações acima, podemos, em relação à equação saberes do trabalhador *versus* características da atividade, explicitar nossa concordância com a de Naville (1956), segundo a qual a formação do trabalhador se transforma em qualificação na medida em que

ela é empregada nas ocupações desempenhadas, ainda que, ao ser empregada, ao seu conteúdo sejam agregados novos saberes. Porém a formação e os títulos que dela se originam somente se tornam socialmente reconhecidos enquanto parte da sua qualificação no momento em que há o efetivo exercício da formação. Isso não significa que o conteúdo da ocupação determine os saberes do trabalhador e a sua qualificação, mas, que **o exercício da ocupação** permite **o reconhecimento dos saberes do trabalhador**, os quais compõem a sua qualificação. Tal constatação alude ao reconhecimento de que os saberes do trabalhador são também objeto de mercado, e, enquanto tal, eles são avaliados, o que comporá a qualificação do trabalhador. Cabe, neste ponto, precisarmos que, neste estudo, estamos falando de mercado de trabalho, dada nossa compreensão de que os saberes dos trabalhadores constituem sua capacidade de trabalho, a qual é objeto das relações de troca estabelecidas entre os trabalhadores e os empregadores, no caso do trabalho assalariado, e os trabalhadores e aqueles que compram os produtos ou serviços resultantes dessa capacidade, no caso do trabalho autônomo, o que foi anteriormente definido como mercado de trabalho, e, aqui, explicita-se o que dizíamos na apresentação do Capítulo 2, ou seja, que o mercado de trabalho sanciona a qualificação dos trabalhadores. É dessa maneira que compreendemos que ao menos uma parte da qualificação diz respeito à relação de correspondência entre as atribuições da ocupação e os saberes do trabalhador, tal como elaborado por Rolle (1989, p. 5): “[...] parece-nos necessário definir a qualificação não como um conjunto de caracteres relacionados aos diversos elementos do emprego, mas como uma relação necessária estabelecida entre eles”.

Anteriormente, argumentamos que a mobilidade ocupacional tanto pode colocar limites para o acúmulo de saberes relativos ao desempenho de uma dada ocupação, dadas as alterações que se colocam quando o trabalhador passa do desempenho de uma ocupação para outra, quanto pode apontar o aproveitamento dos saberes do trabalhador, tendo em vista que as diferentes ocupações podem aproximar-se. A consideração de que o exercício da atividade de trabalho aporta elementos inusitados e necessidades singulares reforça nossa suposição de que os saberes envolvidos em uma ocupação podem, ainda, ser utilizados no exercício de ocupação diversa. Portanto, a qualificação, pelo menos no que diz respeito aos saberes, implica a **relação** entre os **saberes do trabalhador** com aqueles que são **tidos como necessários para o exercício das diferentes ocupações** nas situações específicas desse exercício, considerando, ao mesmo tempo, as determinações exteriores a essa situação, como, por exemplo, o maior ou o menor acesso à formação profissional (ALALUF, 1986). Torna-se importante, nesta altura, grifarmos a noção de saberes **tidos** como necessários para o exercício

das diferentes ocupações. Tal destaque se deve à compreensão de que não apenas a tecnologia utilizada nos processos de trabalho é fruto de uma construção sociocultural complexa (GUIMARÃES, 2008), mas os próprios requisitos em termos de saberes são socialmente construídos, variando no tempo e no espaço (NAVILLE, 1956).

Quanto ao uso do tempo como critério de qualificação, destacado nas formulações de Naville (1956) e de Freyssenet (1980), entendemos que o tempo de reflexão sobre a prática do segundo reduz-se ao tempo de aprendizagem do primeiro. Tal percepção baseia-se na explicação de Freyssenet (1980), segundo a qual os componentes do tempo de reflexão são desenvolvidos através da aprendizagem. Além disso, cremos ser importante salientar que, nas formulações de ambos autores, o saber do trabalhador aparece como um elemento da sua qualificação. Em Naville (1956), esse saber mostra-se como habilidade, que, para o autor, consiste no saber operar de modo a extrair o melhor resultado. Em Freyssenet (1980), o saber é expresso como conhecimento. Em suas produções, Naville (1956) e Freyssenet (1980) coincidem, ainda, ao compreender que tal saber é sempre aprendido e que a aprendizagem pode ocorrer por meio da formação técnica, do trabalho (NAVILLE, 1956; FREYSSNET, 1980), da formação escolar e da família (FREYSSNET, 1980). Enquanto saberes e formação, essa compreensão de qualificação concorda com a de Schwartz (1995). Para esse autor, a qualificação do trabalhador tem seu conteúdo definido na articulação de três dimensões: experimental, conceitual e social. Por ora, permaneceremos nas duas primeiras. A dimensão experimental está associada à experiência de trabalho, ao saber-fazer, à cultura engendrada no exercício laboral, portanto, ao conteúdo real do trabalho, ao conjunto de saberes, inclusive tácitos, aprendidos e colocados em ação na realização do trabalho. A dimensão conceitual remete aos conceitos e aos procedimentos formalizados e, assim, aos processos de formação certificada, associando-se ao valor dos títulos e diplomas.

Entretanto, nas elaborações de Naville (1956) e de Freyssenet (1980), encontramos uma diferença: em Freyssenet (1980), a divisão do trabalho, sob o capitalismo, acarreta a redução do tempo de reflexão – que, em nosso entendimento, se resume ao tempo de aprendizagem do trabalho – para muitos e a sua ampliação para poucos, levando à polarização das qualificações (FREYSSNET, 1980; 1989); já em Naville (1956), o tempo de aprendizagem é relativo ao processo de trabalho tal como ele é desenvolvido em uma dada época e localidade. Ou seja, se a aprendizagem do trabalho no artesanato levava de cinco a sete anos e esse período indicava um nível de qualificação naquelas condições sociais e econômicas, esse mesmo período de tempo não poderá ser considerado como um indicador do

mesmo nível de qualificação em condições sociais e econômicas diversas daquelas do artesanato. A percepção de Naville (1956) sobre a variação do tempo necessário de aprendizagem permite-nos introduzir um aspecto peculiar à sua abordagem sobre a qualificação: trata-se de uma abordagem relativista (DUBAR, 1998; RAMOS, 2006; TARTUCE, 2007).<sup>36</sup> Nessa forma de abordar o tema, admite-se que a qualificação assume diferentes significados no tempo e no espaço em consonância com a estrutura social e econômica de cada época e lugar. Ilustrando, o autor demonstra como a definição de qualificação associada ao ofício, na Idade Média, foi-se transformando com a introdução da manufatura, do trabalho parcelado, da mecanização e da automação. Assim, segundo Naville (1956), o artesão que tinha um ofício foi, pouco a pouco, sendo substituído pelo técnico especializado, e aquilo que era visto como uma forma fragmentada e empobrecida de trabalho passou a ser considerado como trabalho qualificado e semiqualificado. Do mesmo modo, o autor apresenta os diferentes sentidos atribuídos à qualificação na França, nos Estados Unidos e na Grã-Bretanha.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> A perspectiva relativista adotada por Naville (1956) na abordagem da qualificação do trabalhador o distingue de seu contemporâneo Georges Friedmann. Para este último, a habilidade profissional equivale à qualificação (FRIEDMANN, 1946 apud NAVILLE, 1956, p. 25), ou seja, a qualificação dependeria do conteúdo das atividades executadas e das exigências que se depreendem desse conteúdo (FRIEDMANN, 1973). Por essa concepção da qualificação, a abordagem de Friedmann é denominada como essencialista (RAMOS, 2006; TARTUCE, 2007; ALALUF, 1986; DUBAR, 1998). É importante salientarmos que a classificação das formulações sobre qualificação desses autores é operada com ressalvas. Nessa direção, Castione (2002) sublinha que "[...] Friedmann e Naville mais convergem do que divergem sobre a qualificação, embora haja apartes no debate". Para Castione (2002), rotular a produção de Friedmann sobre qualificação como essencialista é um equivoco, dado que "Toda a reflexão de Friedmann vai na direção e na interrogação que ele faz sobre a incidência da técnica sobre o Homem." (CASTIONE, 2002, p. 90). Inclusive, foi a preocupação de Friedmann com os efeitos do maquinismo e da organização científica do trabalho que estimularam o debate que ele travou "[...] com os marxistas da época, pois estes acreditavam que na sociedade socialista os problemas do maquinismo seriam resolvidos. Ele, ao contrário, mostrou desde suas pesquisas nos países do Leste Europeu, na década de 30, o quanto era intensificado o trabalho nas sociedades socialistas". De modo semelhante, Tartuce (2007, p. 55) destaca que "[...] apesar de derivar a qualificação da complexidade do trabalho e do grau de inteligência necessário para realizá-lo, ele [Friedmann] acaba relativizando o tempo de formação como critério da qualificação. Naville, por outro lado, apesar de enfatizar a todo momento a relatividade da qualificação, acaba tomando o tempo de formação como elemento essencial para medi-la [...] acredito que a denominação 'essencialista' e 'relativista' a ambos os autores é, sim, pertinente, mas pertinente para mostrá-los como fundadores das posturas que se seguiram depois, que concentram, de um lado, aqueles que privilegiam a observação concreta nas empresas e, de outro, aqueles que enfatizam a necessidade de ultrapassar o local de trabalho para apreender os processos sociais que classificam e hierarquizam os indivíduos e os empregos em matéria de conhecimentos e atributos exigidos, de prestígio e de salários."

<sup>37</sup> A diversidade de sentidos atribuídos à qualificação e a coerência desses sentidos com a estrutura social e econômica são explorados, para um período mais atual do que o de Naville (1956), no estudo de Maurice (2001). O autor compara os sistemas educacionais e de formação profissional da França, Alemanha (ex-Alemanha Ocidental) e Japão. Ele sublinha que, na França, a formação obtida no sistema escolar é mais valorizada do que a profissional – percebida como residual e mal adaptada às necessidades das empresas. Já na Alemanha, a formação escolar e a profissional são vistas como complementares, gerando um sistema de alternância entre escola e empresa. No Japão, o autor identifica uma cisão entre sistema educacional – centrado na formação geral – e formação profissional – que ocorre essencialmente nas empresas. As diferenças entre esses países resultam em distintas formas de reconhecimento da qualificação dos trabalhadores. Na França, a adequação entre qualificação e posto de trabalho, ou seja, o reconhecimento da qualificação, está mais associada à antiguidade do

O uso do tempo de formação como indicador da qualificação do trabalhador é, como destaca Leite (1996), contemplado, ainda hoje, em grande parte dos estudos sobre qualificação, dada sua praticidade operacional. Em geral, esse indicador é contabilizado a partir da escolaridade e da permanência no posto de trabalho, e, nesse aspecto, Leite (1996) aponta um primeiro limite: a desconsideração da formação obtida na família e em outros espaços de sociabilidade do trabalhador.<sup>38</sup> A esse limite, a autora agrega que as alterações nas formas de ensino podem encurtar o tempo de formação e que as diferenças individuais na aprendizagem tornam variável o seu tempo. Dessa forma, podemos questionar a correspondência entre maior formação e maior qualificação. Por fim, Leite (1996, p. 56, tradução nossa) destaca que

[...] a ideia de mais tempo destinado à reflexão que à prática deixou de ser indicadora de maior responsabilidade e maior competência, em um mundo no qual a rapidez de reação e de decisão pode ser decisiva para a eficiência operacional e, freqüentemente, para a própria sobrevivência.

O tempo de reflexão e o tempo de formação, enquanto indicadores da qualificação, são conjuntamente problematizados por Rolle (1989). Seguindo o pensamento do autor, há uma incoerência entre esses dois indicadores, pois, se a qualificação corresponde ao maior tempo de reflexão intelectual, cabe à formação reduzi-lo. O autor exemplifica sua reflexão dizendo “Imaginemos, por exemplo, um passageiro qualquer tomando o lugar do piloto comercial: o tempo de tomada das decisões aumentaria, sem dúvida, assim como a possibilidade dos transtornos” (ROLLE, 1989, p. 6).

Ao considerarmos os problemas apresentados pelos estudiosos quanto ao entendimento da qualificação como habilidade e o uso do tempo de formação como seu indicador, não estamos nos afastando desse entendimento e desse indicador, ao contrário, os problemas e os limites servem-nos para reafirmar nossos destaques, apresentados anteriormente, sobre a relação entre os saberes do trabalhador e as ocupações desempenhadas

---

que ao diploma obtido. Diferentemente, na Alemanha, com o sistema de alternância, a empresa torna-se um espaço de qualificação, e o responsável pela equipe de trabalho é também responsável pelos aprendizes. Aqui, a correspondência entre formação e especialização do emprego é imediata. No Japão, as escolas encaminham seus melhores alunos para as empresas, para a formação profissional, que se desenvolverá ao longo do tempo. Essas diferenças estão pautadas nas próprias peculiaridades da gestão do trabalho nos três países: a França com uma maior ênfase nas classificações dos postos de trabalho, a Alemanha com uma maior autonomia e flexibilidade do trabalho em equipe, e o Japão com a noção de emprego vitalício e de mobilidade interna de curta distância e mais horizontal do que vertical.

<sup>38</sup> Cabe salientarmos, que, em nosso entendimento, tal desconsideração não pode ser atribuída à elaboração de Freyssenet (1980), como expresso acima. O autor destaca exatamente a impossibilidade do cálculo de um tempo de reflexão preciso.

por ele e sobre a variabilidade do tempo de aprendizagem. Em nosso ponto de vista, os saberes que o trabalhador detém, os quais são aprendidos ao longo do tempo e em diferentes espaços e são utilizados nas diferentes ocupações desempenhadas, ao viabilizarem o acesso e o exercício da atividade de trabalho compõem a sua qualificação. No entanto, quando a qualificação é considerada exclusivamente como habilidade necessária para a execução das tarefas que compõem a ocupação desempenhada pelo trabalhador e verificada somente a partir do tempo de formação ou de reflexão associados à ocupação, há o risco de uma análise reducionista da qualificação, como salientado por Guimarães (2008) e citado anteriormente. Além disso, como veremos neste capítulo, a qualificação do trabalhador não se restringe unicamente aos seus saberes. Por ora, continuaremos com outra perspectiva de abordagem da qualificação, ainda atrelada aos saberes do trabalhador.

### 3.2 QUALIFICAÇÃO COMO ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO

Paralelamente à questão sobre onde está a qualificação do trabalhador, nas ocupações executadas ou nos saberes dos trabalhadores, encontram-se as indagações sobre as implicações da divisão do trabalho e da base tecnológica sobre a qualificação. Estas estão presentes nos estudos sobre qualificação que têm seu eixo na relação entre o trabalhador e o processo de trabalho ou, ainda, na relação entre base tecnológica, divisão do trabalho e qualificação. O interesse dos pesquisadores está no impacto das inovações tecnológicas e organizacionais sobre a qualificação dos trabalhadores. De outro modo, encontramos a preocupação de Aglietta (1979) com a divisão técnica do trabalho e a tese da polarização das qualificações de Freyssenet (1980; 1989). Seriam, as inovações tecnológicas e organizacionais, elementos que desqualificam? Ou, ao contrário, as inovações ampliariam a qualificação? Conforme Guimarães (2008, p. 335), essas questões estimularam as formulações sobre a qualificação, principalmente no período posterior aos anos 60, “face aos sinais de uma nova revolução tecnológica.”. Frente a isso, além das teses da desqualificação, interpretando as inovações como fatores que desqualificam e eliminam o trabalho (BRAVERMAN, 1977), e da polarização das qualificações a partir da divisão capitalista do trabalho, tal como formulado por Freyssenet (1980), encontra-se a evidência da requalificação, que sublinha a possibilidade de ampliação dos conhecimentos a partir das

inovações implementadas, admitindo, porém, a não-extensão das possibilidades e das demandas colocadas pelas inovações ao conjunto dos trabalhadores, tendo em vista a convivência de tarefas rotineiras e desqualificadas com os novos postos de trabalho (LASH, 1997). Em especial, as formulações de Braverman (1977) e de Freyssenet (1980) são enquadradas por Leite (1996) na perspectiva de análise da qualificação por meio dos estudos sobre o processo de trabalho, estudos estes característicos dos anos 70, que, além de considerarem a dimensão técnica da qualificação, realçaram a política.<sup>39</sup> Seguindo o pensamento de Leite (1996, p. 57, tradução nossa), nesses estudos, a qualificação é definida

[...] como saber e como autonomia do trabalhador. Essa perspectiva, centra seu foco não tanto na qualificação em si mesma, mas, sobretudo no processo de “desqualificação”, a saber, as mudanças degradantes ou alienantes do trabalho, como consequência inexorável da própria evolução da divisão capitalista do trabalho na sociedade moderna. A tecnologia entra nesse processo como condicionante das relações de produção, com o objetivo preciso – na empresa capitalista – de desqualificar para controlar.

Em uma profunda e criteriosa revisão da literatura internacional sobre a produção e a qualificação, Paiva (1991) sublinha que essas diferentes posições que caracterizam o debate estão pautadas num esquema que pressupõe a passagem por três fases históricas com diferentes implicações para a qualificação: o artesanato, a manufatura e a indústria. Fases estas identificadas tanto nas elaborações clássicas de Marx (2001) sobre as alterações no trabalho, como nos autores utilizados neste estudo, especialmente na abordagem do mercado de trabalho e da qualificação dos trabalhadores. Classificando de outro modo a produção intelectual sobre a relação entre base tecnológica, divisão do trabalho e qualificação, Gomez (1982) distingue dois marcos teóricos de interpretação: a visão otimista e a pessimista. Segundo o autor, a primeira ressalta os efeitos positivos da introdução de inovações tecnológicas e organizacionais nos processos de trabalho. Tal introdução, nessa perspectiva, é percebida como a aplicação dos resultados do desenvolvimento da ciência e da tecnologia. Como consequência, teríamos a elevação do nível de qualificação requerido, a liberação do trabalhador de atividades insalubres e rotineiras, a potencialização do trabalho humano e o aumento da produtividade. Para Gomez (1982), na visão pessimista, admite-se a natureza tecnológica das inovações tecnológicas e organizacionais, porém ressalta-se sua determinação sociopolítica, portanto, elas somente podem ser analisadas no contexto social em que se

---

<sup>39</sup> Leite (1996, p. 55) destaca a existência de três possibilidades metodológicas no tratamento da qualificação: “[...] as técnicas de análise ocupacional, dominantes nos anos 60; os estudos do processo de trabalho, típico dos anos 70; e as teses sobre construção social da competência, a partir dos anos 80”. Essas três perspectivas serão resgatadas ao longo deste estudo, na medida em que as diferentes formulações forem apresentadas.

desenvolvem. É a partir dessa análise contextualizada que, nessa perspectiva, são identificados os efeitos negativos das inovações tecnológicas e organizacionais sobre a qualificação dos trabalhadores.

Neste ponto, parece-nos importante recuperar a citação de Guimarães (2008) acerca do risco de uma análise reducionista quando a análise da qualificação do trabalhador é associada unicamente aos requisitos do posto de trabalho e especialmente aos equipamentos utilizados na realização das atividades de trabalho. Compreendemos que as inovações tecnológicas e organizacionais implementadas nos processos de trabalho, ao longo do tempo, operam modificações na sua divisão e nas atividades executadas, implicando mudanças no grau de autonomia e nos saberes colocados em exercício pelo trabalhador. No entanto, isso não permite que o impacto dessas modificações na qualificação seja avaliado exclusivamente em termos de positividade ou de negatividade. Podemos, inclusive, pensar em novas e antigas qualificações. Certamente, a tecnologia pode desvalorizar funções e decisões simples e corriqueiras, bem como eliminar atividades, substituindo-as por outras e desencadeando novos requisitos em termos de formação (NAVILLE; ROLLE, 1973; NAVILLE, 1973b). Porém, a aplicação da ciência e da tecnologia não retira do trabalhador o seu saber; o que pode ocorrer é a desvalorização desse saber em detrimento de outros. Compartilhamos, nesse sentido, com o destaque de Alaluf (1986), segundo o qual as formulações sobre a desqualificação operada a partir das novas tecnologias e da organização do trabalho conduzem a uma nostalgia e a um lamento em relação ao passado, como se nele se evidenciassem apenas aspectos de qualificação e de positividade. Ou, ainda, com o assinalado por Leite (1996, p. 58), que fala da presença nessas formulações de uma

[...] visão derrotista da posição dos trabalhadores, apresentados como “vítimas” passivas do processo de desqualificação, unilateralmente conduzido [e] o enfoque conservador da qualificação, fundado em um modelo de produção artesanal.

Porém, como pensar, então, a relação entre tecnologia, organização do trabalho e qualificação? Na formulação de Naville (1956), encontramos que o tempo necessário à aprendizagem do trabalho, de modo a executá-lo corretamente, é um critério para o nível de qualificação. Concordamos com esse critério na medida em que, conforme mencionado anteriormente, ele não se reduz ao tempo individual, mas, sim, ao tempo situado em um determinado contexto, bem como por se tratar de um critério variável, portanto, que se modifica juntamente com o desenvolvimento técnico-organizacional. Nesse sentido, a qualificação não é algo universal, mas, sim, variável no tempo e no espaço. Podemos

inclusive pensá-la como “[...] o conjunto das normas que as organizações profissionais ou políticas impõem, em um dado momento, na vida de trabalho.” (ROLLE, 1989, p. 7). Ao mesmo tempo, é importante ressaltarmos a grande variação das inovações nos processos de trabalho, o que nos levou, em estudo anterior, a sublinhar o caráter processual, seletivo, adaptativo e heterogêneo das inovações tecnológicas e da possibilidade de novas qualificações (PARENZA; LAPIS, 2007).<sup>40</sup> Contudo, a partir de Naville (1956), como abordaremos em seguida, assumimos que a qualificação diz respeito, sobretudo, a um julgamento social que atribui valores diferenciados aos trabalhos, o qual não permanece imutável no tempo e no espaço. Assim, a qualificação não se restringe aos saberes utilizados no cotidiano de trabalho. Portanto, se a tecnologia e a organização do trabalho modificam as atividades realizadas – alterando o conteúdo de algumas ocupações, extinguindo outras e gerando novas –, o julgamento social sobre os trabalhos e a classificação que deriva dele também se modificarão. Desse modo, a qualificação do trabalhador remete a uma relação social, não se limitando a um determinismo tecnológico. A própria aplicação da tecnologia e da divisão do trabalho são resultantes da relação social, como afirma Rolle (1989, p. 6),

É claro que, num posto determinado, o assalariado que aja segundo sua própria vontade é provavelmente mais qualificado que aquele que deve ser comandado. Mas esse é o resultado de uma receita de gestão, e não um critério decisivo. Aliás, tal relação não se verifica quando comparamos trabalhadores que ocupam postos de trabalho diferentes: o faxineiro continua menos qualificado que o técnico, mesmo se é mais livre na função.

Neste ponto, podemos inserir uma terceira perspectiva de análise da qualificação do trabalhador, ou seja, aquela que aborda a qualificação como uma relação social que classifica as ocupações, classificação esta que é socialmente construída.

### 3.3 QUALIFICAÇÃO COMO CONSTRUÇÃO SOCIAL

Para Naville (1956) a qualificação não se restringe ao saber operar de modo a extrair o melhor resultado. Ele nota que a qualificação do trabalhador diz respeito também à

---

<sup>40</sup> Tais características não se restringem às transformações observadas nos processos de trabalho, no período recente, como destacado por Naville (1973b, p. 275, grifos do autor): “[...] as sociedades de trabalho não se **sucedem** rigorosamente; antes se **acumulam**, ao menos no transcurso de longos períodos, que se contam por séculos.” E, nessa mesma direção, Paiva (1999, p. 23) ressalta que, na realidade, “[...] encontramos em geral a contraditória convivência de diferentes ‘idades’ de racionalização, em misturas as mais variadas.”

hierarquização das funções técnicas do homem na sociedade. Compreendemos que esse elemento explicita o motivo pelo qual o autor trata a habilidade como o componente fundamental, porém não decisivo, da qualificação do trabalho. A hierarquização, sublinhada por ele, remete a um julgamento social que atribui valores diferenciados aos trabalhos e se expressa no prestígio social de alguns em detrimento de outros, como, por exemplo, o prestígio das funções intelectuais e o descrédito dos trabalhos manuais, ou, ainda, a percepção, apontada por Dubar (2005), de que as profissões são superiores às ocupações. Nesse sentido, a afirmativa de Rolle (1989, p. 6) de que “[...] o faxineiro continua menos qualificado que o técnico, mesmo se é mais livre na função.”, referida acima, é própria para ilustrar que a qualificação diz respeito igualmente ao prestígio social das atividades laborais desempenhadas. Neste ponto, encontramos na qualificação o aspecto referido no capítulo desta tese que tratou da mobilidade ocupacional, ou seja, que às distintas ocupações são atribuídos diferentes níveis de prestígio social (JANNUZZI, 2000), o que, como anunciado anteriormente, está presente em nossa definição tanto de mobilidade ocupacional como de qualificação do trabalhador, enquanto classificação social conferida às ocupações, aos saberes e aos trabalhadores.

A hierarquização das distintas ocupações, segundo Naville (1956), sempre existiu, no entanto é variável na medida em que o valor atribuído às várias funções se difere no tempo e do espaço. Verifica-se aqui, novamente, a perspectiva relativista utilizada pelo autor na abordagem da qualificação. Em síntese, a definição de qualificação remete a “uma relação entre algumas operações técnicas e a estimativa de seu valor social [...]” (NAVILLE, 1956, p. 54). Ao agregarmos esse elemento à definição de qualificação do trabalhador, podemos resgatar nossa elaboração sobre a relação entre o exercício de diferentes ocupações e a classificação social delas. Argumentamos que essas diferentes ocupações podem implicar alterações na classificação social da atividade de trabalho e, assim, dos saberes associados a elas e ao dos trabalhadores que as executam. Paralelamente, discutimos que a possível proximidade das ocupações poderia estender-se à sua classificação e, desse modo, a mobilidade ocupacional não ocasionaria alterações na classificação social. Este será um dos aspectos desenvolvidos no capítulo destinado à análise dos dados empíricos.

Na esteira da produção de Naville (1956), encontramos o estudo de Alaluf (1986). Para esse autor, a qualificação abrange três níveis de análise: (a) as qualificações profissionais, isto é, conjunto de saberes e de saber-fazer adquiridos desde a infância e com a formação no trabalho e fora dele; são as capacidades exercidas no posto de trabalho; (b) as

classificações dessas capacidades, o que remete à hierarquia das ocupações e dos salários; e (c) as estruturas das qualificações que dizem respeito aos ramos e aos setores de atividade econômica e que são determinadas principalmente pela formação escolar e profissional. A qualificação, para Alaluf (1986), hierarquiza os indivíduos em função das tarefas realizadas, do tempo e do conteúdo da formação e da divisão entre trabalho manual e intelectual. Além disso, complementa o autor, ela consiste em um modo de vida, pois abrange não somente o que o trabalhador é em sua atividade laboral, mas também o valor pago pelo trabalho, que inclui o necessário para a sua manutenção, remetendo a maneira de morar, de vestir, de circular e de viver seus lazes. Ou seja, no entendimento de Alaluf (1986), a esfera do não trabalho participa da definição da qualificação, uma vez que, no lazer, o indivíduo, além de recompor suas energias, aprende saberes que poderão ser utilizados no trabalho – e o contrário é, do mesmo modo, possível de ocorrer. Dessa forma, a qualificação remete a um processo de socialização (ALALUF, 1986).

É no entendimento da qualificação do trabalhador como uma classificação e hierarquização que encontramos a continuidade da elaboração de Schwartz (1995) sobre a mesma. Como anunciado anteriormente, segundo esse autor, a qualificação do trabalhador tem seu conteúdo definido na articulação de três dimensões: experimental, conceitual e social. Em nosso entendimento, as duas primeiras dizem respeito aos saberes e à sua aprendizagem, como referido acima. A dimensão social corresponde às classificações relacionadas aos conteúdos das atividades e ao reconhecimento social destas, levando às grades de classificação coletiva, que valorizam de forma diferenciada as ocupações, os saberes e as formações correspondentes e, assim, os próprios trabalhadores organizados coletivamente em torno de suas atividades de trabalho.

A hierarquização e as classificações operadas por meio da qualificação são explicitadas por Castro (1993). Segundo a autora, a qualificação é uma dimensão da “[...] construção de barreiras que delimita o campo do reconhecimento (individual e social) de sujeitos e, nesse sentido, fixa parâmetros para a construção de formas relevantes da identidade pessoal ou grupal” (CASTRO, 1993, p. 211). Esse argumento fundamenta-se no reconhecimento das classificações e das hierarquias presentes nos espaços de trabalho. Se há classificações e hierarquias, os trabalhadores ocupam diferentes posições, as quais estão associadas aos diferenciais tanto de acesso e de distribuição de saberes quanto de ganhos materiais e simbólicos. Tais diferenciais não resultam apenas da organização do processo produtivo – que envolve a divisão do trabalho e a base tecnológica utilizada nos processos de

trabalho, como apresentado anteriormente –, mas também das relações estabelecidas entre os trabalhadores, que expressam a mobilização dos indivíduos em prol da manutenção desses diferenciais e da sua distinção. Dessa maneira, as barreiras para o acesso às diferentes posições, expressas nas classificações e hierarquias, não são somente construídas por aqueles que organizam o processo de trabalho, ou, ainda, pelos proprietários dos meios de produção e na correlação de forças entre estes e os trabalhadores, mas pelo conjunto dos trabalhadores que se mobilizam de acordo com interesses individuais e coletivos. Desse modo, a qualificação remete a relações de poder em níveis macro e microsociais entre e intraclasses, ou seja, a “[...] uma arena política onde se disputam credenciais que conferem reconhecimento e asseguram o acesso a classificações vigentes no mundo do trabalho” (CASTRO, 1993, p. 216). Em última instância, a qualificação traduz-se em barreiras para o acesso ao próprio exercício de uma determinada ocupação. Como esclarece Schwartz (1995), ela supõe uma delimitação do exercício laboral. Nesse sentido, carrega consigo a negação ou o limite, ou seja, o reconhecimento da qualificação do trabalhador para determinadas atividades de trabalho corresponde a sua não qualificação para outras atividades.

Identificamos, nas formulações de Naville (1956), Alaluf (1986) e Castro (1993), tanto aproximações entre os três autores como um alargamento das compreensões sobre qualificação. Compreendemos que o saber-fazer, ressaltado por Alaluf (1986) como parte das qualificações profissionais, corresponde à habilidade salientada por Naville (1956), ou, como explica o autor, ao saber operar. No entanto, em nosso entendimento, enquanto Naville (1956) se restringe à habilidade do trabalhador, Alaluf (1986), além de atentar para ela, considera, do mesmo modo, os saberes que extrapolam o domínio dos procedimentos, as especificidades relativas aos diferentes ramos e setores da atividade econômica. Paralelamente, ao acrescentar o modo de vida do trabalhador como constituinte de sua qualificação, Alaluf (1986), afora sublinhar que a qualificação diz respeito à vida tanto no trabalho como fora dele, remete-nos ao saber-ser.<sup>41</sup> Por sua vez, o entendimento de que a qualificação leva a uma forma de classificação e hierarquização das atividades ocupacionais está presente em Naville (1956), Alaluf (1986) e Castro (1993). A formulação de Castro (1993) avança no que tange às classificações e à hierarquização vinculadas à qualificação, demonstrando que a qualificação

---

<sup>41</sup> Entendemos que a ênfase de Naville (1956) na habilidade como um componente da qualificação se deve ao contexto de sua formulação, ou seja, à sociedade francesa dos anos 50, onde o trabalho industrial, dada sua importância econômica e social, estimulou a reflexão teórica da época. É importante ressaltarmos que, ao reconhecermos que a reflexão de Naville (1956) está inscrita em seu contexto de produção, entendemos que isso não a invalida, ao contrário, a sua abordagem relativista sobre a qualificação a mantém atual.

diz respeito a relações de poder entre trabalho e capital e entre diferentes segmentos de trabalhadores, bem como à constituição de formas de identidade pessoal e de grupo.

A ideia de arena política apresentada em Castro (1993) envia-nos ao argumento de que a qualificação é socialmente construída (LEITE, 1996; RIBEIRO, 2000; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2006; TARTUCE, 2007). Compreender a qualificação como uma construção social consiste, conforme Leite (1996), em uma perspectiva metodológica de tratar o tema, difundida a partir dos anos 80. Nessa perspectiva metodológica, fundamentada em Naville (1956), segundo Leite (1996, p. 58, 59, grifos e tradução nossos), a ênfase recai sobre as “situações histórico-sociais concretas”. Nas palavras da autora,

[...] a qualificação não aparece como um objeto preciso em si mesmo (um comportamento, uma prática social ou uma instituição) nem como uma totalidade (um sistema, um conjunto, uma área), mas como uma “articulação” ou “relação” entre domínios heterogêneos. Trata-se de uma relação essencialmente conflitante.

A proposta trata de afastar-se da visão neoclássica da qualificação como “capital humano” que o trabalhador mobiliza no processo de trabalho. Também procura romper com a visão linear-evolucionista de um processo de qualificação/desqualificação associado ao determinismo tecnológico ou à lógica do capital. O enfoque “prático” da análise ocupacional entende que a tecnologia muda as características objetivas do trabalho; o enfoque “político”, os estudos do processo de trabalho, entende que a tecnologia é concebida e selecionada de maneira que resulta mais funcional aos propósitos da produção capitalista. Admitir a construção social das competências implica uma rejeição a ambos tipos de determinismo.

Neste ponto de vista, a qualificação define-se, nas situações histórico-sociais concretas, não só como produto da relação dialética capital-trabalho, nem do determinismo tecnológico, mas, sobretudo, como resultado das relações sociais, inclusive as que se estabelecem entre os próprios trabalhadores. **Construir qualificação significaria, pois, definir posições no processo de trabalho, no mercado e também na sociedade.**

Destacamos, nessa citação de Leite (1996), a correspondência entre a construção da qualificação e a definição de posições “no processo de trabalho, no mercado e também na sociedade”, pois ela se articula ao entendimento de Castro (1993) acerca da qualificação enquanto integrante das barreiras presentes nos espaços de trabalho, às formulações da teoria da segmentação – especialmente em Reich, Gordon e Edwards (1973) – sobre as barreiras que delimitam os diferentes segmentos do mercado de trabalho, compreensões apresentadas anteriormente, bem como ao argumento de Alaluf (1986) da qualificação como um modo de vida, ou seja, a maneira de morar, de vestir, de circular dos trabalhadores e de viver seus lazeres. Explicamos a articulação proposta entre posições e modo de vida. A qualificação, enquanto hierarquização das funções técnicas operadas por meio de um julgamento social e expressas nos diferentes graus de prestígio social dessas funções (NAVILLE, 1956) – isto é, a hierarquização (ALALUF, 1986) ou as classificações (CASTRO, 1993) dos trabalhadores –,

extrapola os limites dos espaços de trabalho, fazendo-se presente nas regras que organizam as relações de troca e configuram o mercado de trabalho. Desse modo, aos diferenciais de qualificação correspondem variações nos salários ou ganhos financeiros recebidos em troca do serviço prestado, nas condições de trabalho, nos benefícios, na estabilidade e na proteção social dos trabalhadores. Tais variações foram, no capítulo destinado ao mercado de trabalho, associadas à segmentação do mercado de trabalho, portanto, podemos, neste momento, vislumbrar que a qualificação do trabalhador guarda relação direta com a segmentação do mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, as referidas variações – resultantes, sobretudo, de um julgamento social sobre as diferentes atividades – condicionam os diferenciais no acesso e aquisição de bens e serviços, expressando diferentes maneiras de morar, vestir, circular e viver os lazeres. Assim, a qualificação traduz uma posição ocupada nos espaços de trabalho, que é ratificada pelo mercado de trabalho e na sociedade por um modo de vida peculiar. Como expressa Alaluf (1986, p. 2),

Um médico é mais qualificado do que um pedreiro e um pedreiro qualificado vale mais do que um iniciante. Se um ganha mais do que o outro é em razão de sua qualificação. Com a qualificação, aborda-se, portanto, uma questão bem circunscrita: a hierarquização dos indivíduos em função das tarefas que eles são levados a realizar no seu trabalho. Porém, perde-se rápido nos meandros desta evidência. O médico é mais qualificado do que o pedreiro porque estudou muito mais tempo matérias complexas. Quando o número de médicos aumenta consideravelmente, sua renda tende então a baixar. É também a raridade de uma competência que faz seu valor; é, portanto, um negócio de mercado. O médico é mais qualificado na medida em que sua atividade é principalmente intelectual, enquanto a do pedreiro é manual. A diferença sobressai igualmente, portanto, das formas da divisão do trabalho e da apreciação que cada um faz dos trabalhos intelectuais e manuais. O médico, como o pedreiro, é considerado, aliás, por aquilo que ele é não somente no seu ofício, mas, também, na maneira de morar, de se vestir, de circular, de viver seus lazeres e suas férias, de se comportar em sociedade. Parafraseando Jacques Rancière, poder-se-ia dizer “[...] que um verdadeiro pedreiro não é alguém que constrói boas paredes, é alguém que não dá para outra coisa senão para ser pedreiro”. De modo que a qualificação é também um modo de vida.

O entendimento de que a qualificação é também uma classificação e uma hierarquização das atividades ocupacionais, correspondendo a posições ocupadas no processo de trabalho, no mercado e na sociedade e, em última instância, a um modo de vida, bem como que é uma construção social, coloca-nos frente a disputas e conflitos em torno de interesses e, assim, a relações de poder (RIBEIRO, 2000; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2006; TARTUCE, 2007). Tais relações de poder são estabelecidas entre capital e trabalho, entre trabalhadores e entre estes e aqueles que utilizam seus serviços. Conflitos entre trabalhadores em defesa dos diferenciais de sua posição e do reconhecimento e da valorização de seus saberes são

ilustrados nos estudos sobre o trabalho, entre eles, encontram-se as disputas entre técnicos e engenheiros (AGIER; GUIMARÃES, 1995) e operários e engenheiros (FRANZOI, 1991). Podemos, ainda, agregar os exemplos em que atividades ocupacionais são desvalorizadas, sendo atribuído a elas um saber naturalizado e que dispensa formação por aqueles que utilizam os serviços prestados (LOPES; DURÃO; VIEIRA; CARVALHO, 2009) ou pelos próprios trabalhadores (KERGOAT, 1989). Nesse sentido, o julgamento social sobre as ocupações exercidas é construído a partir das disputas e dos conflitos mencionados.

A análise da qualificação do trabalhador como uma construção social, do mesmo modo que as abordagens pautadas na análise ocupacional e no processo de trabalho, apresenta limites. Leite (1996) sinaliza dificuldades para a operacionalização desse caminho metodológico, especialmente no que diz respeito à definição dos indicadores da qualificação. Nas palavras da autora, “[...] não se sabe muito bem como aprender e analisar as competências sem cair nos velhos indicadores de tempo de formação, autonomia, etc.” (LEITE, 1996, p. 59). Entretanto, parece-nos que Guimarães (2008, p. 340) apresenta uma alternativa a essa dificuldade, ao compreender que

[...] a “qualificação” é, a um só tempo, resultado e processo. Como resultado, ela expressa as qualidades, ou credenciais de que os indivíduos são possuidores. Mas não podemos esquecer que essa aquisição é socialmente construída: ela resulta de mecanismos e procedimentos sociais de delimitação, reconhecimento e classificação de campos, irredutíveis em sua riqueza empírica à mera escolarização alcançada ou aos treinamentos em serviço realizados. Assim, os trabalhadores são considerados qualificados (ou desqualificados) em função da existência (ou não) de regras deliberadas de restrição à ocupação, socialmente produzidas, partilhadas e barganhadas. Essas regras devem ser cuidadosamente buscadas nos discursos e práticas dos escalões organizacionais, das instituições sindicais e dos próprios trabalhadores individuais.

Constatamos que as regras de restrições à ocupação, referidas por Guimarães (2008), compõem aquelas que, no capítulo anterior, afirmamos como constituintes do mercado de trabalho por organizarem as relações de troca entre trabalhadores e empregadores e entre trabalhadores e aqueles que adquirem seus serviços ou produtos. Assim, a qualificação constitui o mercado de trabalho enquanto uma barreira que delimita o acesso às ocupações. Frente à mobilidade ocupacional, ela viabiliza para alguns e impede para outros o exercício de determinadas ocupações.

Da revisão apresentada, interessa-nos reter que:

- a habilidade, enquanto saber operar, é um dos componentes da qualificação do trabalhador (NAVILLE, 1956), e a ela se agregam outros saberes aprendidos desde

a infância, tornando a qualificação um modo de vida do trabalhador (ALALUF, 1986);

- os saberes que compõem a qualificação dos trabalhadores são aprendidos nos espaços de formação para o trabalho e no próprio exercício do trabalho (NAVILLE, 1956), ou, ainda, como destacam Freyssenet (1980), Leite (1996) e Alaluf (1986), podem ser aprendidos na escola, na família, nos grupos de convívio e nas próprias atividades de lazer do trabalhador, o que remete a qualificação a um processo de socialização (ALALUF, 1986);
- os saberes que compõem a qualificação do trabalhador correspondem àqueles empregados na execução das atividades de trabalho (NAVILLE, 1956), definidos a partir da relação, sempre variável, entre os requisitos das ocupações desempenhadas e os saberes do próprio trabalhador (ROLLE, 1989);
- o tempo necessário à aprendizagem do trabalho é variável e, desse modo, pode ser tomado como um indicador da qualificação Naville (1956);
- a divisão do trabalho no capitalismo simplifica as atividades de trabalho para segmentos de trabalhadores e, assim, os saberes atribuídos ao seu desempenho (FREYSSENET, 1989; AGLIETTA, 1979), além disso, que as inovações tecnológicas e organizacionais implementadas nos processos de trabalho interferem nas atividades executadas e podem ocasionar a desvalorização dos saberes do trabalhador (NAVILLE; ROLLE, 1973; NAVILLE, 1973b);
- a qualificação diz respeito essencialmente ao julgamento social, que atribui valores diferenciados às ocupações exercidas (NAVILLE, 1956) e hierarquiza os trabalhadores em função das ocupações desempenhadas, do tempo e do conteúdo da formação (ALALUF, 1986);
- a qualificação corresponde, ainda, às barreiras de acesso às ocupações e às classificações associadas a elas, barreiras construídas nas relações de poder estabelecidas entre trabalhadores e empregadores e entre os próprios trabalhadores (CASTRO, 1993).

Portanto, neste estudo, a qualificação é definida como conjunto de saberes aprendidos ao longo da trajetória de vida do trabalhador, nos espaços de trabalho ou externos a ele, mobilizados no exercício das diferentes ocupações do trabalhador. Ao nos referirmos aos saberes como uma dimensão da qualificação dos trabalhadores, estamos falando da habilidade

(NAVILLE, 1956) compreendida como saber-fazer (ALALUF, 1986) e do conjunto de saberes adquiridos desde a infância e com a formação no trabalho e fora dele (ALALUF, 1986). Desse modo, nossa definição de saberes consiste em saber como conteúdo intelectual, saber-fazer como domínio de operações e saber-ser como atitudes e valores (RIBEIRO; ROSSATO, 2011)<sup>42</sup>. Ao definirmos a qualificação dos trabalhadores, aproximamo-nos da abordagem de qualificação enquadrada por Leite (1996) como análise ocupacional. Porém nossa definição da qualificação dos trabalhadores não se restringe aos saberes. Neste estudo, a qualificação é definida como classificação social das ocupações exercidas, dos saberes atribuídos a essas ocupações e aos próprios trabalhadores. A classificação, associada ao julgamento social, atribui valores diferenciados às ocupações, aos saberes e aos trabalhadores e, assim, os hierarquiza socialmente (NAVILLE, 1956; ALALUF, 1986). Tal valorização é variável no tempo e no espaço (NAVILLE, 1956) e remete ao reconhecimento e ao acesso às classificações vigentes nos espaços de trabalho (CASTRO, 1993). Ao incluirmos a classificação social na definição de qualificação, nos aproximamos também da abordagem enquadrada por Leite (1996) como construção social.

Por sua vez, nosso interesse na mobilidade ocupacional dificulta a análise das estruturas das qualificações tal como formulado por Alaluf (1986). Como explicitado anteriormente, para esse autor, analisar as estruturas das qualificações consiste em um nível de análise da qualificação e significa considerar as diferenças, por exemplo, de formação escolar e profissional no interior dos ramos e setores de atividade. No caso deste estudo, a mobilidade ocupacional pode significar transferência setorial, portanto, analisar as estruturas das qualificações levaria a uma investigação dos diferentes ramos e setores de atividades nos quais se classificam as diferentes ocupações exercidas. Aqui, não empreendemos tal investigação. Além disso, a mobilidade ocupacional impõe-nos limites para o estudo dos diferentes processos de trabalho nos quais os trabalhadores, a partir do exercício de diferentes ocupações, se inserem. Assim, afastamo-nos também da abordagem da qualificação, que, segundo Leite (1996), se pauta nos estudos sobre os processos de trabalho.

Ao afirmarmos que os saberes aprendidos ao longo da trajetória de vida do trabalhador e mobilizados no exercício das diferentes ocupações e que a classificação social das ocupações definem a qualificação do trabalhador, estamos referindo-nos à articulação dessas duas dimensões, sendo assim, a qualificação não é somente saber e nem exclusivamente

---

<sup>42</sup> Certamente, a separação na apresentação da definição de saberes é um meio de precisar e operacionalizar essa dimensão da qualificação, pois entendemos a inexistência de limites fixos para a delimitação de cada um dos elementos dessa “tríade” (RIBEIRO; ROSSATO, 2011).

classificação, ela resulta da articulação dos saberes e da classificação social. É enquanto articulação entre saberes e classificação social que a qualificação dos trabalhadores entra nas relações de troca que formam o mercado de trabalho e corresponde às barreiras de acesso ao exercício de determinadas ocupações, delimitando o exercício laboral. Neste ponto, podemos resgatar o argumento elaborado ao longo deste capítulo a respeito da relação entre a mobilidade ocupacional e a qualificação dos trabalhadores. Afirmamos que a mobilidade ocupacional enquanto exercício de ocupações diversas abrange alterações nos saberes envolvidos e na classificação social da ocupação desempenhada pelo trabalhador, elementos que compõem sua qualificação. Portanto, a mobilidade implica a qualificação dos trabalhadores. Neste capítulo, fomos elaborando essa ideia, argumentando que a distância entre as diferentes ocupações exercidas implica os saberes e a classificação social atribuída. Compreendendo que a articulação desses dois elementos define a qualificação, é sobre ela que a distância entre as diferentes ocupações exercidas terá implicações. Portanto, quando as distintas ocupações desempenhadas se aproximam, a mobilidade pouco atuará sobre a qualificação do trabalhador, ainda que possa viabilizar a aprendizagem de novos saberes. Por sua vez, a distância das ocupações exercidas pelo trabalhador acarretará alterações na sua qualificação. Ao mesmo tempo, a qualificação frente à mobilidade ocupacional funciona como uma credencial que viabiliza o acesso a determinadas ocupações e delimita o âmbito de atuação, o que pode, ou não, ser desempenhado pelo trabalhador, as ocupações que podem, ou não, ser exercidas. Ao funcionar desse modo, a qualificação ratifica as regras compartilhadas sobre os requisitos para o acesso a certas ocupações e as classificações existentes. Dessa forma, a mobilidade, ainda que não exclusivamente, é freada ou delimitada pela qualificação.

Cabe ainda salientarmos que, ao tratarmos dos saberes como uma dimensão da qualificação, não estamos deslocando nosso foco de análise para o conceito de competência. Assim, entendemos como necessário situar o debate entre qualificação e competência, como apresentamos em seguida.

### 3.4 REAFIRMANDO A QUALIFICAÇÃO, APESAR DA COMPETÊNCIA

Considerar o debate entre qualificação e competência faz-se necessário, neste estudo, tanto pela nossa ênfase aos saberes, como pelo nosso uso dos níveis de competência atribuídos às ocupações na CBO de 2002 (MTE, 2002), conforme apresentaremos no próximo capítulo. O uso da competência ganhou relevância a partir das últimas décadas do século XX, o que é evidente nos estudos e nas pesquisas produzidos, bem como nos discursos veiculados e nas práticas realizadas nos estabelecimentos de trabalho, nas instâncias de representação e nos espaços de formação escolar e profissional. Tal relevância acompanha as alterações operadas no modelo taylorista-fordista, ou seja, a difusão de novas formas de gestão e organização e de novos equipamentos de trabalho verificada principalmente a partir dos anos 70, em nível internacional, e da década de 80, no Brasil. Como afirma Ferretti ([s/d]), a defesa do uso da competência é acompanhada por uma questionável dicotomia entre taylorismo/fordismo e tecnologias, processos e organização de trabalho integrados e flexíveis, desconsiderando os estudos que apontam a heterogeneidade, a diversidade e a convivência de antigas e novas formas de organização do trabalho presente nos diferentes países, setores de atividade e empresas.

A importância atribuída às competências alastrou-se por vários países. No caso do Brasil, Ramos (2006) aborda a introdução e o desenvolvimento da noção de competências tanto no âmbito do ensino médio e profissional como nos espaços de trabalho. O uso da noção de competência na educação profissional, no Brasil, impulsionado pelo Estado, em especial pelo Ministério do Trabalho e Emprego foi objeto de estudo de Castione (2002). A afirmação da competência pelo Ministério explicita-se, inclusive, na Classificação Brasileira das Ocupações, que, em sua última versão, adota sua noção. Isso será melhor explicitado no próximo capítulo. Por ora, destacamos que, na referida Classificação, a noção de competência é utilizada como um dos conceitos que sustenta a definição dos títulos ocupacionais (MTE, 2002, *on line*). Nesse sentido, competência equivale às “competências mobilizadas para o desempenho das atividades do emprego ou trabalho.” (MTE, 2002, *on line*). Assim definida, a noção de competência divide-se em “[...] domínio (ou especialização) da competência: relaciona-se às características do contexto do trabalho [...] que identificarão o tipo de profissão ou ocupação” e em “[...] nível de competência: é função da complexidade,

amplitude e responsabilidade das atividades desenvolvidas no emprego ou outro tipo de relação de trabalho” (MTE, 2002, *on line*). Na Classificação, não são apresentadas as bases teóricas que sustentam tal definição e o uso da noção de competência; igualmente, não é contextualizado o debate em torno dessa noção. Interpretamos a adoção da noção de competência nessa Classificação como uma expressão da generalização de seu uso. Quanto à definição e ao uso, nela, compreendemos que se trata de uma forma de delimitação das ocupações pautada nos saberes atribuídos às atividades de trabalho e, igualmente, de um modo de classificação das ocupações, o que se estende aos saberes e aos trabalhadores. É neste último que utilizamos os níveis de competência presentes na CBO de 2002 (MTE, 2002, *on line*).

Apesar da questionável dicotomia entre antigo e novo padrão de produção, ressaltada por Ferretti ([s/d]) e referida acima, as alterações ocorridas nos processos de trabalho fizeram com que a qualificação, enquanto uma forma de regulamentação e um conceito de referência nas relações de trabalho, no acesso e na permanência no mercado de trabalho, fosse confrontada com a noção de competência. Nessa perspectiva, encontra-se o argumento relativo ao deslocamento da qualificação à competência (SCHWARTZ, 1995; DELUIZ, 2001; CASTIONE, 2002; RAMOS, 2006), que Ramos (2006, p. 41) aprofunda e, em sua abordagem, caracteriza como um deslocamento conceitual, o que não significa a substituição, nem a atualização, e nem a metamorfose do conceito de qualificação, mas, sim, que a centralidade do conceito de qualificação na relação trabalho e educação “[...] tende a ser ocupada, contemporaneamente, [...] pela noção de competência que, aos poucos constitui-se como um conceito socialmente concreto.”.

A competência, associada à flexibilidade na produção, realça a capacidade de operar vários equipamentos ou máquinas e executar diferentes tarefas (DELUIZ, 2001), bem como os saberes construídos no cotidiano de trabalho, na resolução de problemas e imprevistos que impedem ou dificultam a sua execução, gerados a partir do compromisso, do envolvimento e da mobilização individuais dos trabalhadores (FERRETTI, 2004). Assim, trata-se da priorização dos aspectos relativos à subjetividade e à motivação dos trabalhadores (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2006) e de saberes restritos ao domínio das atividades de trabalho (DELUIZ, 2001). Dessa maneira, a competência vai em direção oposta à das hierarquizações e classificações coletivamente construídas, como também à das trajetórias profissionais pautadas em percursos formativos, minimizando, inclusive, o valor da formação certificada e acentuando a aprendizagem localizada no trabalho. Ou seja, seguindo o argumento de Ramos

(2006), das dimensões identificadas na qualificação por Schwartz (1995), o conceito de competência enfraquece a conceitual e a social e fortalece a dimensão experimental. Com isso, nele prepondera os saberes: saber, saber-fazer, saber-ser e saber-conviver (RAMOS, 2006).

No debate em torno do deslocamento da qualificação para a competência, cremos ser ainda importante considerar que o uso da competência chama atenção para elementos do trabalho que não são novos. Dubar (1998), por exemplo, ressalta que a evidência da dimensão comportamental realçada na noção de competência já estava presente em pesquisas levadas a cabo nos anos 50, na indústria automobilística francesa; inclusive, o autor identifica nessas pesquisas uma antecipação das características que atualmente são atribuídas à competência.<sup>43</sup> Paralelamente, Canguilhem (2001), ao demonstrar a impossibilidade da total submissão do homem às normas impostas pelo taylorismo, permite-nos identificar que o exercício do trabalho nunca esteve totalmente restrito ao prescrito. Em face disso, o que nos parece importante no atual uso da competência é que ele marca uma mudança na organização do trabalho, mesmo que restrita a algumas empresas e a algumas partes do processo de trabalho, coexistindo e adaptando-se a configurações preexistentes, bem como uma possibilidade de que aqueles elementos, como, por exemplo, a iniciativa do trabalhador, interpretados como uma fuga à norma, sejam reconhecidos e valorizados, assumindo, assim, um lugar no normativo. Além disso, a competência acaba proporcionando a reflexão sobre os limites que a qualificação carrega consigo ao classificar e ao delimitar as atividades para as quais se está, ou não, apto a executar, atividades estas sempre circunscritas ao posto de trabalho, o que acaba restringindo as possibilidades dos trabalhadores.

Pelo exposto acima e concordando com Tartuce (2004) e Ramos (2006), podemos afirmar que a competência está restrita aos aspectos individuais do trabalhador e pode ser compreendida como parte da qualificação. Enquanto a competência remete aos saberes, a qualificação engloba essa dimensão e a supera, ao fazer referência também à classificação e à hierarquização das ocupações, dos saberes e dos trabalhadores.

---

<sup>43</sup> O autor faz referência direta à elaboração de Alain Touraine (TOURAINÉ, 1955 apud DUBAR, 1998) sobre qualificação social.

#### 4 PERCURSO METODOLÓGICO PARA A IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DA MOBILIDADE OCUPACIONAL E DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES

Nosso objeto de estudo consiste na relação entre a qualificação dos trabalhadores e a mobilidade ocupacional. Para a definição da qualificação, pautamo-nos principalmente nas elaborações de Naville (1956), Alaluf (1986) e Castro (1993), desenvolvidas no Capítulo 3 desta tese. Fundamentada nas formulações desses autores, a **qualificação** é aqui entendida como a articulação entre os saberes aprendidos ao longo da trajetória de vida do trabalhador e utilizados no exercício de suas diferentes ocupações e a classificação social atribuída às ocupações exercidas, aos saberes nelas envolvidos e aos próprios trabalhadores.

Para delinear nossa abordagem, apoiamo-nos, ainda, na classificação realizada por Leite (1996) e apresentada no Capítulo 3 desta tese. Nessa classificação, a autora reúne a produção acerca do tema em três diferentes perspectivas metodológicas. A primeira aborda a qualificação a partir da análise ocupacional, a segunda foca o processo de trabalho e, por fim, a terceira encara a qualificação como uma construção social. Essas três perspectivas metodológicas já foram objeto de análise, por isso, seus limites são conhecidos. Como desenvolvido no Capítulo 3, em particular as duas primeiras possuem o risco de tratar a qualificação reduzindo-a aos requisitos observáveis e mensuráveis de uma ocupação e dos equipamentos utilizados no exercício da atividade de trabalho (GUIMARÃES, 2008, p. 338). Em última instância, essa forma de tratar a qualificação desconsidera o inusitado e a consequente possibilidade de inovações constantes, ainda que pequenas, que acompanham as atividades de trabalho (SCHWARTZ, 1998; FREYSSINET, 1980; ROLLE; TRIPIER, 1980). Quanto à abordagem da qualificação como uma construção social, o limite está na operacionalização dessa perspectiva metodológica (LEITE, 1996). Porém, Guimarães (2008) aponta uma possível alternativa para tal limite, ao sugerir a investigação sobre as regras socialmente construídas que restringem o acesso à ocupação.

A nosso ver, os saberes compreendidos como necessários para o desempenho das ocupações compõem o conjunto de regras, referidas por Guimarães (2008), que restringem o acesso à ocupação. Ao mesmo tempo, tais regras resultam na classificação social das ocupações. Além disso, elas participam na organização das relações de troca entre capacidade de trabalho e salário, no caso do trabalho assalariado, ou entre o produto ou serviço resultante dessa capacidade e o valor que lhes são atribuídos, no caso do trabalho autônomo,

constituindo o mercado de trabalho e contribuindo para a sua formatação. Se o acesso às ocupações ocorre por meio das relações de troca, estas estão organizadas por regras formais e informais. Assim, o exercício das diferentes ocupações, que constitui aqui a mobilidade ocupacional, é condicionado por tais regras, em última instância, pelos requisitos em termos de saberes, os quais expressam uma classificação social das ocupações e dos trabalhadores, saberes e classificação que definem sua qualificação. Portanto, como afirmamos no Capítulo 3, o mercado de trabalho une mobilidade ocupacional e qualificação do trabalhador. Essa união ocorre na medida em que a qualificação funciona como uma credencial que viabiliza o acesso a determinadas ocupações (GUIMARÃES, 2008) e delimita o âmbito de atuação (SCHWARTZ, 1995), o que pode, ou não, ser desempenhado pelo trabalhador, as ocupações que podem, ou não, ser exercidas. Além disso, a qualificação é um elemento de diferenciação dos trabalhadores (ALALUF, 1986), constituindo as barreiras de acesso aos diferentes segmentos do mercado de trabalho (KALLEBERG; SORENSEN, 1979; REICH; GORDON; EDWARDS, 1973). Ao funcionar desse modo, a qualificação traduz-se nas regras socialmente construídas e compartilhadas sobre os requisitos que restringem, ou permitem, o acesso a certas ocupações e, assim, contribui tanto para a manutenção da segmentação do mercado de trabalho e das barreiras ao acesso aos saberes e às classificações existentes como para a diferenciação do nível dessas barreiras. A mobilidade, ainda que não exclusivamente, é freada ou delimitada pela qualificação. Dessa forma, a qualificação interfere na mobilidade enquanto um obstáculo ao acesso a determinadas ocupações. Resta compreendermos a interferência da mobilidade ocupacional sobre a qualificação, que consiste na proposta deste estudo.

Em relação às diferentes perspectivas metodológicas da qualificação dos trabalhadores, parece-nos oportuno o entendimento de Leite (1996) de que, ao invés de excludentes, elas podem ser complementares e que “[...] na prática, o que se faz é aproveitar de cada proposta aquilo que se presta melhor para dar conta dos diversos aspectos teóricos e práticos da análise da qualificação” (LEITE, 1996, p. 59, tradução nossa). Nesse sentido, em nosso percurso metodológico, buscamos articular a abordagem da qualificação como análise ocupacional àquela da construção social. Assim, como exposto no início desse capítulo, compreendemos a qualificação como saberes operacionalizados na execução das atividades de trabalho e como classificação social conferida às ocupações desempenhadas, aos saberes atribuídos a essas ocupações e aos trabalhadores que as executam, sendo que tanto os saberes como a classificação são socialmente construídos. Na tentativa de articular ambas as

perspectivas metodológicas, não as adotamos por completo, aproveitando de cada uma aquilo que nos permite apreender a qualificação no recorte proposto neste estudo, pois nosso foco de análise está voltado para os trabalhadores que se encontram em uma condição peculiar no mercado de trabalho: a da mobilidade ocupacional. Desse modo, aproximamo-nos da abordagem da qualificação como análise ocupacional investigando as diferentes ocupações exercidas, especificamente os saberes e a classificação social atribuída às ocupações. Já ao examinarmos os requisitos em termos de saberes para o acesso às ocupações desempenhadas, bem como a classificação e a percepção sobre as ocupações – saberes, classificação e percepção expressos pelos trabalhadores e indicados na CBO de 2002 (MTE, 2002), como explicitaremos adiante –, voltamo-nos para a abordagem da qualificação como construção social. Além disso, na operacionalização da pesquisa, o foco foi direcionado aos trabalhadores adultos, ou seja, com idade igual ou superior a 30 anos. Esse direcionamento considerou que o exercício de atividades laborais pelos trabalhadores jovens, em comparação aos adultos, se caracteriza como mais instável (BASTOS; MATOS, 2008). Instabilidade, esta, associada à transição entre a trajetória escolar e o início da vida laboral (BASTOS; MATOS, 2008). Portanto, ao focarmos nos trabalhadores dentro dessa faixa etária, buscamos voltar a atenção para a mobilidade ocupacional entre trabalhadores tidos como menos instáveis. Foi também visando à mobilidade ocupacional que nos afastamos da abordagem da qualificação pautada nos estudos sobre os processos de trabalho.

Em relação à **mobilidade ocupacional**, como exposto no Capítulo 2, ela é compreendida como o exercício de diferentes ocupações, o que diz respeito ao desempenho de atividades que são reconhecidas como diferentes devido à delimitação de seu conteúdo e, no caso deste estudo, principalmente em função dos saberes atribuídos à sua execução e da classificação social conferida. A elaboração dessa definição está fundamentada especialmente em Fourastié (1973), em Brandão *et alli* (2006), em Bianchi e Pastore (1999), em MTE (2002), em Kalleberg e Sorensen (1979), em Jannuzzi (2000) e em Franzoi (2008). Dessa forma, a mobilidade ocupacional pode abranger alterações no conteúdo do trabalho e principalmente nos saberes envolvidos e na classificação social da ocupação desempenhada pelo trabalhador.

Ao traduzir alterações nos saberes associados e na classificação social da ocupação desempenhada, elementos que compõem a qualificação do trabalhador, a mobilidade ocupacional pode ter implicação na qualificação do trabalhador. Precisamente tal como definida neste estudo, ela pode acarretar valorização ou desvalorização à qualificação do

trabalhador, o que se expressa em ganhos ou em perdas em termos de posições nos processos de trabalho, no mercado de trabalho<sup>44</sup> e na sociedade (LEITE, 1996) e se traduz em modos de vida dos trabalhadores (ALALUF, 1986). Desse modo, nosso problema de pesquisa foi expresso na pergunta: como a mobilidade ocupacional implica a qualificação do trabalhador? Com essa indagação, buscamos identificar e explicar a implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores, atentando para as diferenças que podem ocorrer a partir das ocupações que configuram a mobilidade. Isto dada nossa hipótese de que a implicação da mobilidade na qualificação do trabalhador é condicionada pela distância entre as diferentes ocupações exercidas, distância em termos dos saberes atribuídos às ocupações executadas e principalmente da classificação social conferida às ocupações desempenhadas, aos saberes atribuídos a essas ocupações e aos próprios trabalhadores que as executam. Tal hipótese se expressa em dois sentidos: no primeiro, a mobilidade ocupacional implicará ganhos em termos de valorização da qualificação do trabalhador se a distância entre as diferentes ocupações exercidas se caracterizar por maiores exigências em termos de saberes e por maior classificação social; no segundo, a mobilidade ocupacional implicará desvalorização da qualificação do trabalhador se a distância entre as ocupações desempenhadas se caracterizar por menores exigências em termos de saberes e menor classificação social.

Quanto à proximidade ou à distância entre as ocupações, para sua delimitação, utilizamos as informações constantes na CBO de 2002, precisamente os diferentes níveis de competência atribuídos às ocupações. Como desenvolveremos adiante, a CBO é um documento de referência nacional na classificação das ocupações brasileiras. A construção da última versão dessa classificação, que data de 2002, envolveu trabalhadores diretamente ligados à execução das ocupações, bem como representantes sindicais, de empregadores e de instituições formadoras. A CBO de 2002 descreve e atribui níveis de competência às ocupações. Utilizamos tais níveis para definir a proximidade ou a distância das ocupações exercidas pelos trabalhadores deste estudo. Ainda que esse não seja o único parâmetro de proximidade ou de distância das ocupações presente na CBO de 2002, os níveis de competência consistem em indicadores que sintetizam percepções sociais sobre as ocupações

---

<sup>44</sup> Ressaltamos que, ao adotarmos a noção de posição no mercado de trabalho expressa por Leite (1996), não abandonamos nosso entendimento de mercado de trabalho como conjunto de regras que organizam as relações de troca entre os trabalhadores e quem adquire sua capacidade de trabalho, seus serviços ou produtos. Como afirmado no Capítulo 2, a diversidade dessas regras se traduzem em diferenças na formalização das relações de trabalho, de salários, de benefícios, de jornada de trabalho, entre outras. Assim, em nosso entendimento, posição no mercado de trabalho significa o estabelecimento de relações de trocas organizadas por regras específicas. Por exemplo, no Brasil, as regras que organizam as relações de troca no emprego público diferenciam-se daquelas do emprego privado, e são essas diferenças que permitem afirmar a presença de posições no mercado de trabalho.

classificando-as. Além disso, ao se resumirem em três diferentes valores, apresentaram-se aptos para o tratamento de um grande número informações.

As nossas definições de qualificação dos trabalhadores e de mobilidade ocupacional, a tentativa de articular a abordagem da qualificação como construção social àquela da análise ocupacional e a argumentação que construímos sobre a relação entre a qualificação dos trabalhadores e a mobilidade ocupacional nos orientaram na definição das informações para a análise da qualificação.<sup>45</sup> Desse modo, para a compreensão da qualificação, buscamos informações sobre os saberes envolvidos no exercício das diferentes ocupações desempenhadas pelos trabalhadores, sua escolarização e sua participação em cursos, mesmo que inconclusos. Essa busca pautou-se no entendimento de que o exercício da ocupação, a escolarização e os cursos, mesmo quando não concluídos, resultam na posse de determinados saberes, os quais são utilizados na atividade laboral e participam na qualificação do trabalhador. No entanto, considerando que os saberes são aprendidos também em espaços externos aos do trabalho e da escola, agregamos informações sobre as formas de aprendizagem dos saberes que os trabalhadores identificaram nas ocupações desempenhadas. Para dar conta da classificação social, elemento que igualmente compõe a qualificação do trabalhador, buscamos informações sobre os requisitos para o acesso às ocupações, os quais expressam os obstáculos e as barreiras ao desempenho das mesmas. Agregamos, ainda, informações sobre a remuneração, a classificação expressa pelos níveis de competência atribuídos na CBO de 2002 (MTE, 2002, *on line*) e as percepções dos trabalhadores entrevistados sobre as ocupações e os saberes.

Algumas das informações coletadas para a análise da qualificação dos trabalhadores, como apresentamos em seguida no Quadro 1, permitem caracterizar a própria mobilidade ocupacional. Assim, às informações consideradas para a qualificação, adicionamos, para o entendimento da mobilidade, o título e a quantidade de ocupações exercidas, proximidade ou distância entre elas, o tempo de permanência, as posições nas ocupações (relações de trabalho), as percepções dos trabalhadores sobre a mobilidade e os motivos que eles dão para o início e a interrupção das relações de trabalho. Nossas fontes de informações foram o Cadastro do Trabalhador no Sigae, a CBO, a RAIS – os três do MTE – e as entrevistas com trabalhadores cadastrados no Sigae. No Quadro 1, sintetizamos os aspectos considerados para

---

<sup>45</sup> Não podemos deixar de mencionar que, juntamente com as escolhas teóricas e metodológicas do pesquisador, a existência de informações e a possibilidade de acessá-las sempre interfere no desenho do percurso metodológico.

aprender a qualificação dos trabalhadores e a mobilidade ocupacional, o que denominamos de indicadores, e as fontes utilizadas para a coleta de informações sobre esses indicadores.

Quadro 1 – Indicadores e fontes das informações utilizadas no estudo da qualificação dos trabalhadores na mobilidade ocupacional

CONCEITO		INDICADORES	FONTE (1)
Mobilidade Ocupacional	Diferentes ocupações desempenhadas	Títulos e quantidades das famílias ocupacionais.	Sigae (campos: experiência e pretensão profissionais) e entrevistas (perguntas 4.1).
		Proximidade ou distância das famílias ocupacionais.	Nível de competência atribuído na CBO e entrevistas (perguntas 5).
		Tempo de permanência nas famílias ocupacionais.	Entrevistas (pergunta 4.2).
		Posições nas ocupações (relação de trabalho).	Entrevistas (pergunta 4.3).
		Percepções sobre a mobilidade.	Entrevistas (perguntas 9 e 10).
		Motivos para início e interrupção da atividade laboral.	Entrevistas (perguntas 4.7 e 4.9).
Qualificação dos trabalhadores	Classificação das ocupações	Nível de competência.	CBO
		Remuneração.	RAIS (remuneração média do ano em salários mínimos).
		Requisitos para o exercício das famílias ocupacionais.	CBO (descrição da família ocupacional, campo, formação e experiência).
		- escolaridade;	
		- cursos;	
	- tempo para o pleno exercício das famílias ocupacionais.		
	Percepções sobre as ocupações e os saberes.	Entrevistas (perguntas 6 e 7).	
	Saberes vinculados às ocupações exercidas	Saberes identificados pelos trabalhadores.	Entrevistas (perguntas 4.5 e 12).
		Formas de aprendizagem dos saberes.	Entrevistas (perguntas 4.6 e 12).
		Formação.	
		- Escolaridade;	Sigae (campo: qualificação) e entrevistas (pergunta 3).
		- cursos.	Entrevistas (pergunta 11).

(1) As fontes de informações são detalhadas na próxima seção deste capítulo. Antecipamos que a referência ao Sigae diz respeito ao cadastro do trabalhador no Sigae, e o formulário utilizado nesse cadastro encontra-se no Anexo A. A referência às entrevistas diz respeito àquelas realizadas com trabalhadores cadastrados no Sigae, e o roteiro utilizado encontra-se no Apêndice A.

Realizado esse detalhamento das informações consideradas para a análise da qualificação de trabalhadores na condição de mobilidade ocupacional, entendemos como necessário abordar as próprias fontes de informações, apresentando as possibilidades e os limites que elas colocam para a nossa análise. Isso é apresentado na próxima seção.

#### 4.1 AS FONTES DE INFORMAÇÕES

Como afirmamos no início do Capítulo 2, tratar da qualificação do trabalhador sob a condição da mobilidade ocupacional colocou-nos o desafio de precisar o significado de mobilidade ocupacional. O desafio em termos teóricos repetiu-se no âmbito empírico. Dessa maneira, a identificação empírica da mobilidade ocupacional e especialmente a localização de trabalhadores que pudéssemos enquadrar na condição de mobilidade ocupacional foram uma preocupação que nos acompanhou ao longo da formatação desta proposta de pesquisa. Para tanto, realizamos exercícios com diferentes bases de dados. No primeiro, utilizamos informações sobre o tempo de permanência dos trabalhadores na atividade laboral. Essas informações foram obtidas por meio da PED realizada na RMPA e correspondiam à duração da relação de trabalho por setor de atividade econômica. Nessa tentativa, constatamos na construção civil os menores tempos de permanência dos trabalhadores na maior parte do período investigado, que iniciou em 1993 – primeiro ano da Pesquisa na região – e finalizou em 2007 – último ano com dados disponíveis no momento em que realizamos o exercício. Porém essa informação pareceu-nos insuficiente para identificar a mobilidade ocupacional entendida como exercício de diferentes ocupações, na medida em que o menor tempo de permanência poderia não significar a transição dos trabalhadores em direção a ocupações diversas daquelas exercidas até então.

Posteriormente, realizamos outros dois exercícios, então com a base de dados RAISMIGRA (PARENZA; RIBEIRO, 2011a; PARENZA; SCHNEIDER, 2010). O objetivo permanecia o de identificar um determinado segmento de trabalhadores no qual o exercício de diferentes ocupações se mostrasse expressivo a ponto de justificar o seu estudo. Novamente, os resultados não foram suficientemente satisfatórios para os nossos objetivos. O primeiro estudo, apresentado em Parenza e Schneider (2010), permitia-nos visualizar, a partir do término de uma relação de trabalho, o retorno, ou não, do trabalhador às ocupações desempenhadas na relação finalizada<sup>46</sup>. O segundo, desenvolvido em Parenza e Ribeiro (2011a), permitia-nos identificar a quantidade de diferentes ocupações desempenhadas pelos trabalhadores empregados em cada ocupação.<sup>47</sup> Um primeiro limite desses dois estudos foi a sua abrangência, pois a RAISMIGRA recobre o mercado de trabalho formal. Entretanto, os

---

<sup>46</sup> Estudo já referido, onde foram acompanhados trabalhadores que tiveram seus vínculos formais de trabalho interrompidos em 2003, ao longo do período de 2004-06. Além de verificar e classificar o retorno, ou não, para as ocupações desempenhadas em 2003, foi feita a classificação da mobilidade em ascendente o descendente, por meio da construção de um índice (PARENZA; SCHNEIDER, 2010).

<sup>47</sup> Citamos anteriormente este estudo, no qual foram resgatadas as trocas de ocupação dos trabalhadores empregados na RMPA, em 2007 e com idade entre 30 e 49 anos. Isso foi operacionalizado a partir das famílias ocupacionais, nível da classificação ocupacional mais desagregado que a RAISMIGRA permite investigar. As trocas foram apresentadas em valores médios (PARENZA, RIBEIRO, 2011a).

aspectos de maior importância foram, por um lado, o grande número de ocupações nas quais os trabalhadores poderiam ser enquadrados na mobilidade ocupacional e, por outro, a arquitetura da base de dados que nos impedia o acesso aos trabalhadores que a compunham, para, em um segundo momento, aprofundar o estudo por meio de entrevistas.

A partir dos exercícios com as bases de dados referidas acima, além de aprendermos sobre as potencialidades e os limites de cada uma delas, tornou-se explícito que o nosso segmento de pesquisa, ou seja, a mobilidade ocupacional, não se localizava em uma ocupação ou em um setor de atividade específico. Buscávamos aqueles que transitavam entre diferentes ocupações. Foi, então, que identificamos a possibilidade de o Sigae apoiar nosso trabalho de campo. A diversidade de informações, o grande número de trabalhadores cadastrados<sup>48</sup> e a possibilidade de acessá-los para entrevistas<sup>49</sup> levaram-nos à definição do uso dessas informações como dados empíricos. Vejamos com maior detalhamento do que se trata o Sigae.

O Sigae consiste em uma ferramenta de gerenciamento e de articulação das ações do SPETR, tais como a intermediação de mão de obra, o seguro-desemprego e a qualificação social e profissional (DATAMEC, 2005). Para tanto, ele armazena informações tanto sobre as ações – cursos de qualificação e vagas de trabalho – quanto sobre os participantes – trabalhadores, empregadores e empresas conveniadas. A busca do trabalhador por inclusão em alguma das ações do SPETR ocorre no Posto de Atendimento do Sine e gera um cadastro com informações a respeito dele. Portanto, o Sigae é um amplo cadastro de trabalhadores que procuraram os programas do SPETR. Suas informações utilizadas neste estudo referem-se aos trabalhadores inscritos na ação de intermediação de mão de obra<sup>50</sup>. A inscrição ocorre através do preenchimento de um cadastro digital (Anexo A). Este contém informações que podem auxiliar no encaminhamento do trabalhador para a oportunidade de trabalho, assemelhando-se a um currículo. Desse modo, ele inclui dados sobre a escolaridade, a idade, o sexo, o local de residência, a naturalidade do trabalhador, os cursos que ele realizou, as duas últimas ocupações desempenhadas – com registro em carteira de trabalho – e até seis ocupações pretendidas, neste caso, quando o trabalhador exerceu alguma das ocupações pretendidas, anota-se o tempo de exercício, ainda que o mesmo ocorra sem registro em carteira de

---

<sup>48</sup> A título de exemplo, em maio de 2009, o Posto de Atendimento do Sine administrado pela Prefeitura de Porto Alegre, que iniciou seu atendimento em junho de 2007, possuía 100.288 cadastrados no Sigae.

<sup>49</sup> Apesar de não dispormos de informações referentes ao endereço dos trabalhadores que compõem o Sigae, o acesso a eles é viável a partir dos postos de atendimento do Sine.

<sup>50</sup> A intermediação visa colocar ou recolocar o trabalhador no mercado de trabalho, promovendo o encontro entre a oferta (empresa) e a procura (trabalhadores) de trabalho. Ela é direcionada aos trabalhadores em geral, estejam eles na condição de desempregados, ou, na de ocupados (MTE, 2010).

trabalho. Salientamos que a anotação, nas ocupações pretendidas, do tempo de desempenho, quando este ocorreu, nos possibilitou ampliar o leque de ocupações exercidas pelo trabalhador, o que será explicitado na próxima seção.

Nosso acesso às informações contidas no Sigae deu-se por meio de solicitação encaminhada pela Linha de Pesquisa Trabalho, Movimentos Sociais e Educação, do PPGEDU da UFRGS, na qual estamos inseridos, ao Departamento de Emprego e Salário, da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do MTE. Justificando o seu uso nesta pesquisa, solicitamos informações relativas a sexo, idade, escolaridade, município de residência do trabalhador, cursos realizados, últimas ocupações exercidas – campo do formulário denominado experiência profissional – e ocupações pretendidas – campo do formulário denominado pretensão profissional – acompanhadas pelo tempo de permanência, quando desempenhadas. Destacamos que foram enviadas informações não identificáveis<sup>51</sup> dos trabalhadores inscritos, no ano de 2009, na ação de intermediação de mão de obra executada pelos postos de atendimento do Sine localizados em Porto Alegre<sup>52</sup>. Esses dados foram disponibilizados em uma planilha Excel, onde cada linha correspondia a um trabalhador, e cada coluna, a uma das informações (Anexo B).

Como sucede, em geral, com as fontes de dados para as pesquisas, o Sigae apresenta limites, dentre eles, aqueles relativos à precisão e à abrangência das informações. Os registros, utilizados neste estudo derivam das declarações dos trabalhadores no momento do atendimento no posto do Sine, e elas visam ao encaminhamento do trabalhador às vagas de emprego. Nesse sentido, equívocos sobre a experiência de trabalho podem ocorrer por lapsos de memória do trabalhador no momento do atendimento, certamente minimizados quando ele porta a carteira de trabalho, o que nem sempre acontece. Ao possível esquecimento, devemos acrescentar erros oriundos da codificação das ocupações. O registro das ocupações do trabalhador utiliza o código e o título da CBO, no entanto, o enquadramento de uma atividade ocupacional em um código e em um título é, em alguns casos, uma tarefa difícil. Por exemplo, o trabalhador que coleta resíduos de serviços de saúde e também dirige o veículo que transporta a carga pode tanto ser classificado na ocupação 514230 - Coletor de resíduos de saúde como na 782310 - Condutor de veículo de carga. Agregam-se a isso as alterações ocorridas na CBO, em 2002, como será abordado adiante, e a sua atualização contínua, o que significou e significa mudanças em alguns dos códigos e dos títulos ocupacionais, extinção de

---

<sup>51</sup> Dados confidenciais como nome, números de documentos e endereço dos trabalhadores não foram disponibilizados.

<sup>52</sup> No Município de Porto Alegre, há cinco postos de atendimento do Sine administrados pela FGTAS (FGTAS, 2010) e um posto administrado pela Prefeitura (PMPA, 2010).

outros e criação de novos. Isso pode dificultar a compatibilidade entre os antigos e os novos códigos e as nomenclaturas das ocupações, acarretando erros no preenchimento dos formulários.

No parágrafo acima, descrevemos possíveis limites na precisão dos dados do Sigae, porém eles se estendem à sua abrangência, principalmente no que tange às ocupações exercidas pelos trabalhadores, o que nos remete à finalidade das informações coletadas no atendimento. Como referido anteriormente, o cadastro visa ao encaminhamento do trabalhador às vagas de emprego, e isso aporta uma possível seleção das informações. De modo ilustrativo, a declaração dos cursos realizados, afora as possíveis falhas na memória, pode ser filtrada pela pretensão profissional do trabalhador. Assim, o cadastrado pode deixar de comunicar cursos realizados por considerá-los não afins com a sua pretensão profissional. Do mesmo modo, ocupações desempenhadas podem não ser mencionadas pelo desinteresse no seu exercício. Além disso, outros motivos, como a brevidade e a informalidade do exercício laboral, ou, ainda, o entendimento de caracterizar-se como uma ocupação cujas vagas não são captadas pelo Sine, podem ocasionar a sua não-declaração. Considerando que o trabalhador pode ter outras experiências de trabalho além daquelas informadas no cadastro e que estas não seguem uma ordem cronológica, devemos sublinhar que o Sigae não abrange a trajetória ocupacional completa do trabalhador.

Compreendemos que os limites do Sigae referidos acima interferem no alcance das análises elaboradas neste estudo. Assim, na medida em que não temos acesso à trajetória ocupacional completa do trabalhador e as ocupações declaradas estão, em grande parte, atreladas à sua pretensão profissional, a identificação da mobilidade ocupacional, neste estudo, está influenciada por esses limites. No entanto, vislumbramos nas informações do Sigae, especialmente naquelas sobre a pretensão profissional do trabalhador, a possibilidade de se evidenciar a mobilidade ocupacional. Explicando melhor, como afirmamos anteriormente, o cadastro do trabalhador na intermediação de mão de obra contém o registro das duas últimas experiências de trabalho e de até seis diferentes ocupações pretendidas. O registro das ocupações de interesse, quando há exercício de trabalho nelas, é acompanhado pela indicação do tempo de permanência. Portanto, o campo relativo à pretensão profissional permite-nos identificar aquelas ocupações que o trabalhador exerceu e que ainda tem interesse em desempenhar. Assim, ao mesmo tempo em que a finalidade do cadastro gera um filtro nas informações existentes e que ele não compreende a totalidade de ocupações desempenhadas pelo trabalhador, no Sigae temos informações sobre as ocupações que este exerceu e nas quais

tem interesse, percebendo-se em condições de exercê-las novamente. Foi exatamente a diversidade nas ocupações exercidas e pretendidas que nos pareceu valiosa para identificar a mobilidade ocupacional, entendida como exercício de diferentes ocupações, e, por esse motivo, compreendemos que os limites das informações não inviabilizavam o seu uso para o nosso escopo.

Como referido na seção anterior, outra fonte de informações para este estudo foi a CBO. Conforme a publicação da CBO (MTE, 2002), essa classificação consiste em um documento de referência, no qual as ocupações do mercado de trabalho brasileiro são reconhecidas, nomeadas, codificadas e descritas. Ela é utilizada em registros administrativos oficiais que informam as ações da Política Pública de Emprego, Trabalho e Renda no País, dentre eles, o próprio Sigae; bem como em pesquisas domiciliares nacionais e regionais executadas pelos institutos estatais, dentre elas, o Censo Demográfico do País. A estrutura básica da CBO data de 1977 e foi publicada em 1982. Desde o início, a classificação seguiu parâmetros internacionais definidos pela Organização Internacional do Trabalho e expressos na Classificação Internacional Uniforme de Ocupações. A Classificação internacional teve sua primeira versão em 1968, a qual foi atualizada, dando origem à publicação de 1988. Em 2002, a Classificação brasileira passou por uma profunda revisão pautada na Classificação internacional de 1988 e considerando as alterações ocorridas nas ocupações. Tal revisão deu origem à CBO de 2002, vigente atualmente, que se caracteriza como uma classificação única na elaboração de estatísticas ocupacionais e que permite a comparação internacional. Além disso, esta última CBO é constantemente atualizada, e sua publicação ocorre em papel, em CD e na *internet* (MTE, 2002).

A CBO de 2002 caracteriza-se como uma estrutura hierárquico-piramidal composta de 10 Grandes Grupos Ocupacionais, 47 Subgrupos Ocupacionais Principais, 192 Subgrupos Ocupacionais, 596 Famílias Ocupacionais – ou Grupos de Base –, onde se agrupam 2.422 ocupações e cerca de 7.258 títulos sinônimos (MTE, 2002). As ocupações são consideradas agregações de atividades de trabalho similares (MTE, 2002). Elas são representadas por um código numérico composto por seis dígitos, por exemplo, a ocupação de vendedor está representada na CBO de 2002 conforme descrito no Quadro 2.

Quadro 2 - Código, título e sinônimos da ocupação de vendedor

CÓDIGO	TÍTULO	SINÔNIMOS
5211-10	Vendedor comércio varejista	Atendente de balcão, Consultor de vendas, Fiscal de loja, Operador de vendas (lojas), Recepcionista (vídeolocadora), Vendedor (comércio de mercadorias), Vendedor interno.

FONTE: CBO 2002 (MTE, 2002).

As ocupações na CBO de 2002 estão organizadas e descritas por famílias ocupacionais. Estas consistem na unidade de classificação descritiva mais desagregada e são representadas pelos quatro primeiros dígitos dos códigos das ocupações. No exemplo apresentado acima, a ocupação 5211-10 – Vendedor de Comércio Varejista integra a família ocupacional 5211 – Operadores do Comércio em Lojas e Mercados. Cada família constitui um conjunto de ocupações próximas, correspondendo a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação. Desse modo, a família ocupacional reúne atividades de trabalho que exigem habilidades comuns e apresentam facilidade de movimento do ocupante entre elas. Assim, a família ocupacional 5211 – Operadores do Comércio em Lojas e Mercados abarca os códigos, títulos e sinônimos ocupacionais apresentados no Quadro 3.

Quadro 3 - Códigos, títulos e sinônimos das ocupações da família ocupacional 5211 - Operadores do Comércio em Lojas e Mercados

CÓDIGO – TÍTULO DAS OCUPAÇÕES: SINÔNIMOS DAS OCUPAÇÕES
5211-10 - Vendedor comércio varejista: Atendente de balcão, Consultor de vendas, Fiscal de loja, Operador de vendas (lojas), Recepcionista (vídeolocadora), Vendedor (comércio de mercadorias), Vendedor interno.
5211-05 - Vendedor comércio atacadista.
5211-15 - Promotor de vendas.
5211-20 - Demonstrador de mercadorias.
5211-25 - Repositor de mercadorias: Arrumador de prateleiras (supermercados e comércio), Operador de supermercados, Repositor (supermercados).
5211-30 - Atendente de farmácia: Balconista, Ajudante de farmácia.
5211-35 – Frentista: Atendente de posto de gasolina, Bombeiro de posto de gasolina.

FONTE: CBO 2002 (MTE, 2002).

É importante salientarmos que, apesar de a família ocupacional pressupor a proximidade das ocupações e a facilidade de movimento do trabalhador entre elas, não a utilizamos como indicador de proximidade ou de distância das ocupações. Desse nível da estrutura da CBO de 2002, apreendemos a descrição que acompanha cada família ocupacional. Essa descrição diz respeito às tarefas realizadas, às condições de trabalho, às ferramentas utilizadas e aos requisitos de escolaridade, formação, experiência e saberes para o exercício das ocupações abrangidas pela família. Pressupondo que a descrição deve ser feita por quem exerce a ocupação, ela foi realizada por comitês de profissionais que atuam nas famílias ocupacionais. Na publicação da CBO de 2002 (MTE, 2002), constatamos que esses comitês foram constituídos por grupos de, no mínimo, oito trabalhadores de cada família ocupacional e de vários locais do País, os quais elaboraram as descrições em oficinas de trabalho com duração de três dias. Essas oficinas foram coordenadas por pesquisadores e profissionais da Universidade Estadual de Campinas, da Universidade Federal de Minas

Gerais, da Universidade de São Paulo e do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (MTE, 2002). Além dos trabalhadores das famílias ocupacionais, dos pesquisadores e dos profissionais das universidades e do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, a descrição das famílias ocupacionais contou com a participação de uma perita da OIT (MTE, 2002). No Quadro 4, exemplificamos a descrição através da família ocupacional 5211 – Operadores do Comércio em Lojas e Mercados.

Quadro 4 – Exemplo de relatório descritivo de uma família ocupacional

FAMÍLIA OCUPACIONAL: 5211 – Operadores do Comércio em Lojas e Mercados.
TÍTULOS OCUPACIONAIS: 5211-05 - Vendedor em comércio atacadista; 5211-10 - Vendedor de comércio varejista; 5211-15 - Promotor de vendas; 5211-20 - Demonstrador de mercadorias; 5211-25 - Repositor de mercadorias; 5211-30 - Atendente de farmácia; 5211-35 - Frentista.
DESCRIÇÃO SUMÁRIA: vendem mercadorias, auxiliando os clientes; registram entrada e saída de mercadorias; promovem a venda de mercadorias, demonstrando seu funcionamento, oferecendo-as para degustação ou distribuindo amostras; informam sobre suas qualidades e vantagens; expõem mercadorias, com etiquetas de preço; prestam serviços aos clientes, como, troca de mercadorias, abastecimento de veículos, aplicação de injeção e outros; fazem inventário de mercadorias para reposição; elaboram relatórios.
CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO: trabalham como assalariados ou como autônomos em empresas comerciais. O ambiente de trabalho é fechado, exceto para o Frentista, que atua, geralmente, a céu-aberto. Trabalham individualmente, com supervisão permanente ou ocasional, em horários diurnos, noturnos e em rodízio de turnos. Permanecem em pé por longos períodos. Podem estar expostos a ruídos, temperaturas variadas e material tóxico.
ÁREAS DE ATIVIDADE: A - registrar entrada e saída mercadorias: examinar quantidade, listar, requisitar, receber, conferir, estocar, arrumar, separar mercadorias; B - expor mercadorias: checar preços, definir local, transportar, examinar e organizar mercadorias; C - promover a venda: montar pontos de exposição, abastecer e decorar pontos de vendas; D - demonstrar produtos: descrever qualidades, distribuir e oferecer produtos; E - preparar mercadorias para venda: abrir embalagens, contar e pesar mercadorias, etc.
FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA: ensino médio para Atendente de farmácia, Demonstrador, Promotor, Repositor e Vendedor varejista; ensino fundamental para Vendedor atacadista e quarta série do ensino fundamental para Frentista. Todas as ocupações demandam qualificação profissional de até 200 horas, exceto a de Frentista, cujo aprendizado ocorre na prática. O tempo médio para o desempenho profissional é heterogêneo: três a quatro anos para Vendedores, um a dois anos para Atendente de farmácia e menos de um ano para as demais ocupações.
COMPETÊNCIAS PESSOAIS: transmitir confiança, trabalhar em equipe, demonstrar objetividade, comunicar-se, lidar com público, utilizar ferramentas manuais, memorizar nome de clientes, dinamismo, efetuar cálculos, informar-se sobre mercadorias, atualizar-se sobre mercado e concorrentes, aplicar noções básicas de enfermagem, conduzir veículos, boa condição física.
CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL UNIFORME DE OCUPAÇÕES: 5220 - Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes.
RECURSOS DE TRABALHO: bomba de gasolina e escoredeira de óleo; caixas; carrinho; coletor; empilhadeira; material de apoio promocional e de escritório; microcomputador e calculadora; radiocomunicação; seringas, luvas; telefone, fax e interfone.
PARTICIPANTES DA DESCRIÇÃO (1) <b>Especialistas:</b> Benedito Bento de Moraes, Débora Simões da Silva Santos, Érica Dias de Matos, Ilsete Pereira de Jesus, etc. <b>Instituições:</b> Antares Comercial Farmacêutica, Associação Brasileira de Supermercados, Buriti Comércio de Materiais Construção, Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo, Kalunga Comércio e Indústria Gráfica, Auto Posto Gavião da Imigrantes, etc. <b>Instituição Conveniada Responsável:</b> Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo.

FONTE: CBO 2002 (MTE, 2002).

(1) Trata-se dos trabalhadores da família ocupacional que participaram da descrição como especialistas, das instituições ou empresas que disponibilizaram trabalhadores para participarem da descrição e da instituição que coordenou as oficinas de trabalho.

No Quadro 4, não reproduzimos completamente o conteúdo descritivo que acompanha as famílias ocupacionais, dada a extensão do relatório descritivo e nosso objetivo, que se restringiu a explicitar a descrição e seu potencial enquanto fonte de informação.<sup>53</sup> Para este estudo, encontramos na descrição da família ocupacional, especialmente no campo relativo à formação e à experiência, informações referentes à qualificação dos trabalhadores, precisamente as regras socialmente construídas que viabilizam o acesso às ocupações. Como podemos observar no Quadro 4, nesse campo encontram-se informações sobre a escolaridade, os cursos e o tempo necessários para a execução da atividade laboral. Tais elementos, como desenvolvido no Capítulo 2, consistem tanto em meios de aprendizagem dos saberes (NAVILLE, 1956; ALALUF, 1986) como em barreiras de acesso às ocupações (CASTRO, 1993) e em formas de hierarquização dos trabalhadores (ALALUF, 1986). Seguindo o argumento de Guimarães (2008), segundo o qual a qualificação poderá ser aprendida por meio das regras que restringem o acesso às ocupações, em nosso entendimento, as informações presentes nesse campo traduzem tais regras. Além disso, o procedimento utilizado na elaboração da descrição, na medida em que contou com trabalhadores vinculados às famílias ocupacionais de diferentes locais do País, empresas e entidades representativas, como sindicatos de trabalhadores e associações de empregadores, fornece-nos percepções sociais sobre as ocupações e, principalmente, sobre os requisitos para o acesso a elas, validando as informações ali contidas. Como expresso ao longo desta tese, tais requisitos são, a nosso ver, socialmente construídos. Ainda que nosso foco de análise não tenha sido direcionado para essa construção social, esse entendimento nos acompanhou como um pressuposto para a abordagem da qualificação dos trabalhadores.

No extremo oposto à ocupação, encontram-se os grandes grupos. Eles formam o nível mais agregado da CBO e são representados pelo primeiro dígito dos códigos das ocupações. No exemplo utilizado até o momento, a ocupação 521110 - Vendedor de Comércio Varejista, que pertence à família ocupacional 5211 - Operadores do Comércio em Lojas e Mercados, é abrangida pelo grande grupo ocupacional 5 - Trabalhadores dos Serviços, Vendedores do Comércio em Lojas e Mercados. Segundo a publicação da CBO de 2002 (MTE, 2002), os grandes grupos agregam as ocupações por similaridade nas atividades executadas. Portanto, é um outro parâmetro, juntamente com as famílias ocupacionais, de distância ou de proximidade das ocupações. Cada grande grupo ocupacional recebeu um nível de competência, como apresentado no Quadro 5.

---

<sup>53</sup> Os relatórios completos das descrições das famílias ocupacionais são acessíveis no sítio ([www.mteco.gov.br](http://www.mteco.gov.br)).

Quadro 5 – Códigos, títulos e níveis de competência dos grandes grupos ocupacionais

CÓDIGO – TÍTULO	NÍVEL DE COMPETÊNCIA
0 – Forças armadas, policiais e bombeiros militares.	Não definido
1 – Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes.	Não definido
2 – Profissionais das ciências e das artes.	4
3 – Técnicos de nível médio.	3
4 – Trabalhadores de serviços administrativos.	2
5 - Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados.	2
6 – Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca.	2
7 – Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais discretos.	2
8 – Trabalhadores da indústria de bens e serviços industriais contínuos.	2
9 – Trabalhadores de manutenção e reparação.	2

FONTE: CBO 2002 (MTE, 2002).

Como observamos no Quadro 5, os níveis de competência atribuídos aos grandes grupos ocupacionais são de valor dois, três ou quatro – excetuando os casos dos grandes grupos zero e um, cujos níveis de competência não foram definidos. Os níveis de competência estão presentes também na Classificação Internacional Uniforme de Ocupações de 1988. A Classificação brasileira, ao mesmo tempo em que considera a competência atribuída internacionalmente, ajusta os níveis de competência conferidos na Classificação internacional à realidade brasileira. Nesse sentido, enquanto a Classificação internacional utiliza a escolaridade como nível de competência, por considerá-la um indicador homogêneo entre os países, a CBO de 2002, para atribuir os diferentes níveis de competência, considerou, “[...] prioritariamente, a complexidade, a amplitude e a responsabilidade das atividades exercidas e, em menor grau, o nível de escolaridade” (MTE, 2002, *on line*). Entendemos que os níveis de competência, tanto quanto a formação e a experiência descrita nas famílias ocupacionais, sintetizam avaliações sociais. Em especial, tais níveis expressam, em valores, a classificação social conferida às ocupações, aos saberes atribuídos a essas ocupações e aos trabalhadores que as desempenham. Dessa forma, eles se mostraram aptos a serem utilizados neste estudo como indicadores da classificação social das ocupações exercidas pelos trabalhadores, bem como da proximidade ou da distância das distintas ocupações desempenhadas. Entretanto, o uso dos níveis de competência expressos na CBO de 2002 (MTE, 2002, *on line*), aqui, foi reduzido a um indicador. Como explicitado anteriormente, na nossa opinião, o conceito de qualificação do trabalhador abrange e extrapola a definição de competência, esta, apesar da ambigüidade que cerca a sua definição (STROOBANTS, 2006), está restrita aos saberes individuais do trabalhador e, assim, abrangida pela qualificação.

Agregamos, ainda, informações dos trabalhadores da RMPA obtidas na RAIS. Nessa base de dados, encontram-se aquelas do mercado de trabalho formal no Brasil. Elas são declaradas, com periodicidade anual, pelas empresas constituídas, mesmo quando não há 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” (MTE, 1999, p. 9). Apurando estoques de empregos, a RAIS tem sido comparada a um censo do mercado de trabalho formal. Dentre seus limites, destacam-se: restringe-se ao mercado formal de trabalho e à própria origem dos dados, uma vez que os mesmos são fornecidos pelas empresas face à obrigação legal, e isso pode acarretar possíveis erros de declaração dos registros administrativos que alimentam a base de dados. Porém essa base é destacada como preciosa para o conhecimento do mercado de trabalho pela riqueza de informações contidas.

Na RAIS, são disponibilizados dados tanto sobre as empresas e demais estabelecimentos empregadores quanto sobre os trabalhadores. Trata-se de registros anuais relativos à localização geográfica, ao setor de atividade econômica, ao número de empregos – no ano ou em 31 de dezembro e que não se traduzem em empregados, dado que um mesmo trabalhador pode ocupar mais do que um emprego, como, por exemplo, o professor empregado em duas ou três escolas –, ao tamanho do estabelecimento, ao tipo de relação de trabalho estabelecida, às ocupações desempenhadas – agregadas em grandes grupos, subgrupos e famílias ocupacionais, conforme códigos e nomenclaturas da CBO –, à remuneração, ao tempo de duração do vínculo laboral – denominado como tempo de permanência –, à jornada semanal de trabalho, à idade, à escolaridade e ao sexo dos trabalhadores (MTE, 1999). Nestas informações, buscamos subsídios sobre o tempo médio de permanência, a remuneração média e o volume de empregos nas diferentes ocupações.

O tempo de permanência, quando não tomado isoladamente, auxilia na análise da mobilidade, pois a interrupção da relação de trabalho indica o movimento do trabalhador, que pode caracterizar-se pela troca de ocupação. Além disso, o tempo é também um indicador da qualificação, enquanto tempo necessário para a aprendizagem dos saberes (NAVILLE, 1956). Considerando que a aprendizagem dos saberes utilizados no exercício laboral ocorre igualmente no cotidiano de trabalho, buscamos o tempo necessário para o pleno desempenho da ocupação. Essa informação, como expresso anteriormente, foi depreendida da CBO de 2002 (MTE, 2002) e foi confrontada com o tempo médio de permanência no emprego segundo as famílias ocupacionais. Desse modo, buscamos avaliar se o tempo determinado

como necessário ao pleno exercício ocupacional se afastava daquele observado entre os trabalhadores formais da RMPA.

Na RAIS, obtivemos o tempo médio de permanência no emprego. Essa base de dados fornece, a partir do ano de 1995, a soma dos meses de permanência do trabalhador na empresa declarante do registro. Dividindo o produto dessa soma pelo total de empregados com vínculo ativo em 31/12, em cada família ocupacional, atingimos o tempo médio de permanência no emprego para cada família ocupacional. Essa informação foi coletada para os anos de 1995, 2000, 2005 e 2010. No entanto, os dados não podem ser lidos em sequencia, tendo em vista a elaboração de uma nova CBO em 2002, que substitui a anterior de 1994. Essa nova classificação, como mencionado anteriormente, modificou as ocupações, inclusive extinguindo algumas e criando outras. Assim, ela não é perfeitamente compatível com a antiga.

A RAIS utiliza em seus registros as duas classificações: de 1985 até 2002, as ocupações são classificadas conforme a CBO de 1994, e, a partir de 2003, elas são classificadas segundo a CBO de 2002. Por esse motivo, as informações utilizadas neste estudo sobre o tempo médio de permanência no emprego são apresentadas, separadamente, para os anos de 2005 e de 2010 e para os anos de 1995 e de 2000. O MTE disponibiliza uma tábua de conversão que possibilita que muitas das ocupações sejam convertidas de uma CBO para outra. Utilizando essa ferramenta, os tempos referentes aos anos iniciais são acompanhados dos códigos das famílias ocupacionais equivalentes. Porém a conversão é possível no nível das ocupações, e estas, quando reunidas em suas respectivas famílias ocupacionais e em seus grupos de base, que correspondem às atuais famílias ocupacionais, não são completamente conciliáveis, pois as ocupações estavam agrupadas de modo diverso em cada CBO. Exemplificando, as ocupações que compõem as famílias 5142 - Trabalhadores nos serviços de coleta de resíduos, limpeza e conservação de áreas públicas e 5143 - Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações da CBO 2002 estão distribuídas no grupo de base 552 - Trabalhadores nos serviços de conservação e limpeza de edifícios e logradouros públicos da CBO 1994. Além disso, algumas ocupações, por serem novas, não encontraram equivalentes. Assim, é importante sublinharmos que, apesar dos cuidados na manipulação dos dados, ao tentarmos compatibilizar as duas classificações, corremos o risco de perder informações. Por fim, ressaltamos que a CBO de 2002 está em contínua atualização. Por exemplo, a família 5143 - Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações, exercida por muitos dos cadastrados no Sigae, foi criada em 2008 substituindo a 9914 - Mantenedores de edificações,

por esse motivo, no ano de 2005, a família 5143 - Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações não possuía nenhum empregado.

Informações sobre o tempo de permanência do trabalhador nas diferentes ocupações exercidas poderiam ter sido apreendidas na base de dados do Sigae, uma vez que, como já foi dito, o registro das ocupações desempenhadas é acompanhado pela indicação do tempo. Porém a arquitetura da base, na medida em que há a repetição das ocupações registradas nos campos relativos à experiência e à pretensão profissionais, inviabilizou, no alcance de nossa capacidade, calcular as estatísticas descritivas para o tempo de permanência. Portanto, utilizamos somente o tempo de permanência nas famílias ocupacionais obtido nas entrevistas.

A remuneração permite-nos visualizar a valorização objetiva das diferentes ocupações, o que indica sua classificação social. Essa informação foi obtida na RAIS. Nessa base, coletamos o rendimento médio em salários mínimos dos empregados com vínculo ativo em 31/12, em cada grande grupo ocupacional, para os anos de 1985 – primeiro ano com informações disponíveis para pesquisas –, 1990, 1995, 2000, 2005 e 2010. Buscamos, com esses seis anos, cobrir o maior período de tempo possível relativo à inserção dos trabalhadores, focados neste estudo, no mercado de trabalho. Como destacado acima, pelo fato de a RAIS utilizar duas diferentes classificações das ocupações, os dados não podem ser lidos em sequência. Assim, as informações são apresentadas em tabelas separadas para os anos de 2005 e de 2010 e para os demais anos.

Por fim, o volume de emprego nas ocupações contribui para a análise da mobilidade ocupacional, mais precisamente, ele é um indicador das possibilidades de acesso às ocupações. Nós o investigamos para os trabalhadores da RMPA nos anos de 1985, 1990, 1995, 2000, 2005 e 2010. Além de apresentar as informações de forma separada, conforme a CBO utilizada, agregamos os códigos das famílias ocupacionais equivalentes.

Até aqui apresentamos nossas fontes de dados secundários, ou seja, aqueles já publicados, como é o caso da CBO, e aqueles que não foram originalmente coletados por nós, como é os do Sigae e os da RAIS (ANDER-EGG, 1995). Entretanto, este estudo utiliza, ainda, fontes primárias, recolhidas diretamente por nós (ANDER-EGG, 1995). Trata-se das informações que buscamos junto aos próprios trabalhadores, por meio de entrevistas com aqueles que compunham a base de dados do Sigae. Desse modo, foram entrevistados inscritos, em 2009, na ação de intermediação de mão de obra executada pelo posto de atendimento do Sine administrado pela Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Com a entrevista visamos obter informações detalhadas sobre as ocupações exercidas, os saberes

utilizados nesse exercício, as formas de aprendizagem desses saberes, a formação escolar e a participação em cursos. Além disso, procuramos captar as percepções valorativas que os trabalhadores atribuem às ocupações exercidas, aos saberes mobilizados nessas ocupações e à própria mobilidade ocupacional. Portanto, as entrevistas objetivaram tanto complementar qualitativamente os dados obtidos nas fontes descritas acima quanto viabilizaram subsídios para analisar a relação entre a qualificação dos trabalhadores e a mobilidade ocupacional. Os dados qualitativos fundamentaram nossas análises sobre essa relação e, principalmente, a viabilizaram a abordagem da implicação da mobilidade sobre a qualificação.

O roteiro utilizado nas entrevistas (Apêndice A) foi dividido em calendário dos eventos de exercício de atividade – que interrogam sobre os aspectos objetivos (CASTRO, 1998) – e em depoimentos pessoais, tal como proposto por Queiroz (1988). A técnica de depoimento não tem, aqui, a conotação utilizada juridicamente, ou seja, de interrogatório que busca estabelecer a verdade dos fatos. O depoimento significa “[...] o relato de algo que o informante efetivamente presenciou, experimentou, ou de alguma forma conheceu [...]” (QUEIROZ, 1988, p. 21). Na escolha pela captação da experiência por meio dos depoimentos pessoais, levamos em consideração que, mais do que a história de vida dos trabalhadores, este estudo está focado na sua trajetória de trabalho.

No que diz respeito ao calendário dos eventos de exercício de atividade – pergunta quatro do roteiro –, foram relacionadas todas as ocupações exercidas pelo entrevistado. Em relação à cada ocupação, foram captadas informações sobre o tempo de permanência, a posição na ocupação, o conteúdo da ocupação exercida, os saberes envolvidos no desempenho da ocupação, as formas de aprendizagem desses saberes, os meios utilizados para o início da atividade laboral e os motivos para o início e o término do seu exercício. Indagamos também sobre a escolaridade e a participação em cursos. Cabe salientar que não incluímos pergunta sobre a empresa na qual o trabalhador exerceu a ocupação, no entanto, essa informação esteve presente em todas as entrevistas. O trabalhador, ao recordar a ocupação, imediatamente, fazia referência às empresas, até mesmo como uma forma de auxílio à recordação. Acabamos incluindo esse dado em nossas análises, sem identificar as empresas. Quanto aos depoimentos pessoais, eles foram obtidos através de perguntas abertas – a partir da pergunta cinco do roteiro (Apêndice A). Com estas, buscamos obter as percepções valorativas dos trabalhadores sobre as ocupações desempenhadas, os saberes envolvidos e a própria mobilidade ocupacional. Desse modo, as indagações versaram sobre a proximidade ou a distância das ocupações e dos saberes, a possibilidade de exercício das ocupações, o retorno a elas, a

contribuição da participação em cursos e em associações ou grupos para o desempenho das ocupações.

Iniciamos as entrevistas com um roteiro preliminar, que tinha por objetivo testar as perguntas quanto ao seu entendimento e ao conteúdo obtido por meio delas. Realizadas as cinco primeiras entrevistas com o roteiro preliminar, elaboramos sua versão final, a qual se encontra no Apêndice A. Entretanto, dado que as alterações efetuadas no roteiro preliminar consistiram em eliminação de perguntas e pequenas alterações, agregamos as entrevistas realizadas no período de teste às demais.

Cabe destacar, no roteiro, as perguntas sobre a profissão e o trabalho no comércio. Como exposto no Capítulo 2 desta tese, optamos por considerar as diferentes ocupações e não as profissões. Essa escolha pautou-se em nosso entendimento de que a noção de profissão, quando comparada à de ocupação, pode restringir a gama de atividades contempladas. Além disso, a ocupação pareceu-nos mais adequada para dar conta da mobilidade enquanto exercício de diferentes atividades laborais, ou seja, para indicar a descontinuidade presente na mobilidade ocupacional. No entanto, no momento da entrevista, a indagação sobre a profissão, estimulando o relato do entrevistado, auxiliou-nos na captação da sua percepção sobre a mobilidade, precisamente, sobre o exercício de diferentes ocupações. A recorrente alusão à profissão pelos trabalhadores foi identificada por Franzoi (2006, p. 149), e a autora verificou “[...] que a continuidade das trajetórias [de trabalho dos entrevistados] associa-se consistentemente à posse de uma profissão[...]”. Portanto, se a noção de profissão está, dentre outros aspectos<sup>54</sup>, associada à continuidade no exercício da atividade laboral, inquirir sobre ela nos pareceu apropriado para instigar os depoimentos sobre a descontinuidade que caracteriza o exercício de diferentes ocupações. Neste estudo, percebemos que, após a reconstituição da trajetória de trabalho completa – pergunta quatro do roteiro presente no Apêndice A –, a indagação sobre o ter, ou não, uma profissão – pergunta nove do roteiro presente no Apêndice A – estimulava alguns entrevistados no relato de suas percepções sobre as diferentes ocupações exercidas e, desse modo, essa pergunta se mostrou importante para, em seguida, solicitarmos uma avaliação do trabalhador sobre sua trajetória de trabalho – pergunta 10 do roteiro presente no Apêndice A.

Quanto à pergunta relacionada ao exercício de ocupações no setor de atividade do comércio – pergunta oito do Roteiro (Apêndice A) –, que foi desconsiderada na análise das

---

<sup>54</sup> É importante destacarmos que a profissão não se limita à continuidade de uma mesma atividade de trabalho, como é desenvolvido por Franzoi (2006). A esse aspecto se agregam a formação correspondente, a identificação do trabalhador com sua atividade laboral e o reconhecimento individual e social da atividade exercida.

informações, ela se deve ao nosso objetivo inicial de explorar com maior profundidade algumas das ocupações com maior frequência. Delimitando nosso campo de observação em uma ocupação, poderíamos buscar os discursos e as práticas de um maior número de envolvidos na produção da qualificação, como trabalhadores, empregadores, entidades representativas, formadores e recrutadores. Esse procedimento possibilitaria, mais do que ampliar nossas fontes de informações, ganhos em termos de conteúdo, pois poderíamos acessar as disputas e os conflitos envolvidos na produção da qualificação dos trabalhadores. Certamente, esse procedimento nos proporcionaria uma abordagem da qualificação como construção social. Entretanto, ao longo do desenvolvimento deste estudo, concluímos que ele nos afastaria da mobilidade ocupacional ou nos levaria à ampliação desta análise. Assim, optamos por manter nosso foco na mobilidade e, ao invés de abordarmos com maior profundidade uma ocupação, mantivemos nossa atenção nas diferentes ocupações desempenhadas. Compreendemos que ao combinarmos as entrevistas com os trabalhadores – que aportam, inclusive, formulações coletivas, como assinalado por Queiroz (1988) – com as informações sobre as diversas ocupações, as quais foram coletadas na CBO e na RAIS, ainda que não tenhamos acesso às disputas e aos conflitos em torno da construção da qualificação dos trabalhadores, podemos identificar discursos, práticas e percepções sociais que produzem a qualificação.

A técnica de entrevista permitiu-nos acessar as diferentes ocupações exercidas pelos trabalhadores e, ao mesmo tempo, suas percepções sobre elas. O interesse nas percepções dos trabalhadores justifica-se pelo nosso entendimento de que a qualificação diz respeito também a um julgamento social que atribui valores diferenciados às ocupações exercidas e aos saberes relacionados a elas, portanto, uma classificação social. Compreendemos que as percepções dos indivíduos se referem tanto a formulações individuais e subjetivas quanto a conteúdos compartilhados coletivamente na sociedade, uma vez que o indivíduo cresce num meio sociocultural e é marcado por ele (QUEIROZ, 1988). No entanto, cada um pode captar ou lembrar, de acordo com a sua posição, sua sensibilidade e sua experiência, apenas de uma parte da realidade vivida. Ou, ainda, como diz Marre (1991), subjacente ao relato das experiências, há seleções feitas pelos indivíduos sobre o que é importante ser relatado. Assim, um dos limites da técnica da entrevista, conforme assinalado por Cardoso (2000), 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. Ao realizarmos as entrevistas, a fim de amenizar possíveis lapsos de memória dos entrevistados, solicitamos a eles que consultassem as informações contidas na sua carteira de trabalho. Além disso, quando o entrevistado demonstrava não recordar os eventos indagados, auxiliávamos perguntando sobre aspectos relativos à escolaridade, à composição familiar e à situação residencial naquele momento. Tais procedimentos, ainda que não tenham solucionado todos os lapsos de memória, contribuíram em algumas situações, estimulando a memória do trabalhador. Entretanto, é importante sublinharmos que, na parte da entrevista denominada calendário dos eventos de exercício de atividade, observamos as maiores dificuldades de lembrança de todas as ocupações exercidas e do período em que ocorreu esse exercício. De modo semelhante, o relato sobre os saberes envolvidos no desempenho das ocupações mostrou-se difícil em alguns casos. Tal dificuldade foi amenizada com a indagação sobre o conteúdo das ocupações exercidas. Tendo em vista as imprecisões que envolvem a técnica da entrevista, seguimos a orientação de Queiroz (1988) relativa ao uso de fontes variadas para abarcar de forma ampla a realidade estudada. Isso foi feito por meio da articulação das fontes descritas acima.

Realizamos entrevistas com 14 trabalhadores inscritos, em 2009, na ação de intermediação de mão de obra executada pelo posto de atendimento do Sine administrado pela Prefeitura de Porto Alegre. Esses trabalhadores compunham a base de dados do Sigae utilizada na identificação da mobilidade ocupacional. Sua localização foi operacionalizada pelo Sine desta Prefeitura<sup>55</sup>, já que não possuíamos informações que pudessem identificá-los. Feita a localização dos trabalhadores, realizamos um primeiro contato com eles por telefone. Nesse contato inicial, o estudo foi explicado e efetuamos o convite para a entrevista. Ao todo, foram realizadas ligações telefônicas para 35 cadastrados. Destes, conseguimos conversar com 29 trabalhadores inscritos no Sigae. Desse total, tivemos 15 recusas, oito diretas, ou seja, o trabalhador expressou não ter interesse, ou não querer participar do estudo, ou não ter tempo disponível para a entrevista, e sete indiretas, isto é, trabalhadores que não compareceram às entrevistas no dia e horário agendados, sendo que, destes, quatro notificaram o não-comparecimento, porém não se disponibilizaram para um novo encontro. As entrevistas foram realizadas principalmente nas dependências do Sine administrado pela Prefeitura de Porto

---

<sup>55</sup> Destacamos que a operacionalização desse passo da pesquisa foi facilitada pelo fato de esta pesquisadora ser funcionária da Prefeitura e atuar junto ao Sine como conselheira da Comissão Municipal de Emprego e como técnica responsável da PED de Porto Alegre.

Alegre e da UFRGS.<sup>56</sup> Apenas duas ocorreram nos locais de trabalho do entrevistado e, uma, em local público e próximo à sua residência.

Para a escolha dos trabalhadores entrevistados, consideramos os seguintes aspectos: idade igual ou superior a 30 anos, ter declarado o exercício de ocupações enquadradas em, no mínimo, quatro diferentes famílias ocupacionais e ter registrado o desempenho de alguma das ocupações que compõem a família ocupacional 521110 - Vendedor comércio varejista. Além disso, buscamos contemplar trabalhadores do sexo masculino e feminino e com desempenho de ocupações que se aproximavam e se distanciavam. O critério de idade deveu-se ao fato de, como expresso anteriormente, focarmos os trabalhadores adultos, pois nos interessou tratar a mobilidade ocupacional entre aqueles que são tidos como menos instáveis. Quanto às quatro famílias ocupacionais, como será melhor esclarecido na próxima seção, foram um indicador de alta mobilidade. O exercício de ocupações pertencentes à família ocupacional Vendedor de comércio varejista deveu-se ao nosso objetivo inicial, posteriormente desconsiderado, de explorar com maior profundidade algumas das ocupações com maior frequência. Como apresentaremos ao longo deste capítulo, essa família ocupacional está entre as de maior frequência de registros. A consideração de trabalhadores com ocupações próximas e distantes, critério que será detalhado na próxima seção, guarda relação direta com nossas hipóteses de que a proximidade ou a distância entre as diferentes ocupações desempenhadas implica de modo diferenciado a qualificação do trabalhador.

O conteúdo obtido com as entrevistas feitas com os 14 inscritos no Sigae pareceu-nos suficiente frente ao critério de saturação, ressaltado por Marre (1991, p. 113), para a validação de pesquisas qualitativas. Ainda que este estudo não se enquadre em uma perspectiva exclusivamente qualitativa, pois combina dados de natureza quantitativa e qualitativa, isso não nos impede de utilizar um critério qualitativo para validar os dados dessa natureza. A saturação significa que: “A partir de um certo número de entrevistas coletadas, as posteriores não acrescentam praticamente nada ao que as outras têm expresso.”. É importante sublinharmos que a parte da entrevista denominada como calendário dos eventos de exercício de atividade laboral apresentou, para cada entrevistado, uma combinação de exercício de diferentes ocupações singulares, porém algumas se repetiram para a maior parte dos entrevistados.<sup>57</sup> Isso nos levou ao entendimento de que tínhamos alcançado a saturação. No entanto, foi nos depoimentos pessoais que melhor identificamos a repetição no conteúdo

---

<sup>56</sup> Nesses casos, foram pagas as passagens de ônibus para o deslocamento do trabalhador até o local da entrevista.

<sup>57</sup> Desconsideramos, nesse aspecto, a repetição das ocupações que compõem a família ocupacional Vendedor comércio varejista, pois, nesse caso, tratou-se de uma interferência nossa, por meio da escolha dos entrevistados.

relatado pelos entrevistados sobre as percepções de valor atribuídas às ocupações e aos saberes. Desse modo, consideramos que tínhamos entrevistas suficientes para o nosso estudo.

Feitos esses esclarecimentos sobre nossas fontes de informações, na próxima seção trataremos do modo como analisamos as informações.

## 4.2 A ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

O tratamento das informações iniciou com aquelas oriundas do Sigae. O banco de dados é composto por informações de 66.436 trabalhadores inscritos na ação de intermediação de mão de obra, no ano de 2009, nos postos de atendimento do Sine localizados em Porto Alegre. Selecionamos para este estudo os 65.048 trabalhadores residentes nos municípios da RMPA<sup>58</sup> e, dentre estes, os 59.747 que registraram tempo de exercício em pelo menos uma ocupação (Apêndice B). Além disso, direcionamos a atenção para os trabalhadores com 30 anos ou mais, designados, aqui, como trabalhadores adultos. Interessava-nos verificar a mobilidade ocupacional entre aqueles que são tidos como menos instáveis. Desse modo, nossa base empírica reduziu-se às informações dos 28.033 trabalhadores adultos cadastrados nos postos de atendimento do Sine localizados em Porto Alegre, em 2009, residentes na RMPA e com registro de experiência de trabalho (Apêndice B).

As informações do Sigae acessadas para este estudo (Anexo B) foram transportadas para um banco de dados no *Statistical Package for the Social Sciences*. Trabalhamos com elas de modo a evidenciar a mobilidade ocupacional, mais precisamente, para identificar os títulos e as quantidades das ocupações desempenhadas. Quanto à qualificação dos trabalhadores, a

---

<sup>58</sup> Apesar de focarmos na intermediação de mão de obra executada pelos postos de atendimento do Sine localizados em Porto Alegre, consideramos os inscritos residentes na RMPA, dado o movimento de trabalhadores entre a Capital e as demais cidades que compõem a Região. De forma ilustrativa, salientamos que, em 2001, 28% dos ocupados em Porto Alegre residiam nos municípios vizinhos. Esse percentual passou para 26,8% em 2006. De outra forma, em 2006, 5,3% dos ocupados nos demais municípios da RMPA moravam em Porto Alegre (PARENZA; SCHNEIDER, 2010). Compõem a RMPA 32 municípios: Alvorada, Cachoeirinha, Campo Bom, Canoas, Estância Velha, Esteio, Gravataí, Guaíba, Novo Hamburgo, Porto Alegre, São Leopoldo, Sapiranga, Sapucaia do Sul, Viamão, Eldorado do Sul, Glorinha, Nova Hartz, Dois Irmãos, Ivoti, Parobé, Portão, Triunfo, Charqueadas, Nova Santa Rita, Araricá, Montenegro, Taquara, São Jerônimo, Santo Antônio da Patrulha, Arroio dos Ratos, Capela de Santana, Rolante. Desconhecemos os motivos pelos quais trabalhadores residentes em municípios distantes da RMPA fazem sua inscrição nos postos de atendimento localizados em Porto Alegre. Em nosso banco de dados, apenas 2,1% dos inscritos não residiam nas localidades da RMPA. No Sine, fomos informados de que a solicitação do trabalhador é recebida em qualquer posto de atendimento, independentemente da sua residência. Uma possível explicação para essa situação é que o trabalhador esteja buscando uma mudança de residência, motivada pelas perspectivas de emprego percebidas ou por motivos de outra natureza.

base possibilitou-nos informações sobre a escolaridade. Destacamos que, das informações do Sigae, não utilizamos aquelas sobre os cursos de qualificação. Isso se deveu ao reduzido número de registros de cursos, sendo que os poucos registrados se restringiam aos oferecidos pelo Plano Nacional de Qualificação.<sup>59</sup> Supomos que motivos relacionados à implantação do Sigae, bem como às orientações específicas de preenchimento do cadastro, podem ter influenciado o não-registro de cursos alheios ao Plano Nacional de Qualificação. Portanto, optamos por desconsiderar essa informação e não tecer interpretações como, por exemplo, a não-realização de cursos por parte do trabalhador.

Como mencionado na seção anterior, a mobilidade ocupacional foi identificada por meio das ocupações registradas nos campos do formulário reservados à experiência profissional e à pretensão profissional (Anexo A). A experiência equivale às duas últimas ocupações exercidas, e a pretensão corresponde às ocupações de interesse do trabalhador, podendo ser registradas até seis diferentes ocupações. O registro das ocupações de interesse, quando há exercício de trabalho nelas, é acompanhado pela indicação do tempo de permanência. Isso nos permitiu agregar à experiência profissional aquelas ocupações pretendidas em que o trabalhador teve experiência de trabalho. Nos Quadro 6, reproduzimos uma parte do banco de dados a fim de ilustrar os procedimentos realizados.

Quadro 6 – Exemplo da identificação das ocupações de inscritos na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA - 2009

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL				PRETENSÃO PROFISSIONAL												QUANTI DADE DE OCUPAÇ ÕES								
		Tempo (1)		Tempo (1)			Tempo (1)			Tempo (1)			Tempo (1)											
Ocupa ção (2)	Temp o (1)	Ocupa ção (2)	Temp o (1)	Ocupa ção (2)	CCT (3)	SCT (4)	Ocupa ção (2)	CCT (3)	SCT (4)	Ocupa ção (2)	CCT (3)	SCT (4)	Ocupa ção (2)	CCT (3)	SCT (4)		Ocupa ção (2)	CCT (3)	SCT (4)					
1	766320	3	821440	6	784205	6	6	724305	44	6	724315	2	6	717020	5	6	342120	69	6	414110	39	6	8	
2					421125			516210	24		521110			521130										1
3	212420	23	233225	11	411010	36		422310			414105	3		521110	20		514120	36						6
4	233225	5	768625	6	233225	5	6	317110	5	6	372205	6	6	422310	6	6	317210	6	6	212405			12	7
5	421125	36	524105	2	223705	6	6	841745	6	6	513205	6	6	524105	2	6	784205	37	6	421125	36	6	6	6
6					516205	6	6	514210	12	6	521110	6												3
7	512105	129			512105	129																		1
8	723315	4	723315	4	723315	20		821435	12		991405	6												3
9	415205	9	517410	11	517410	11		517420	9		415205	9												3

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre.

(1) Tempo indicado em meses, na experiência, corresponde ao tempo do vínculo de trabalho e, na pretensão, ao tempo de exercício da ocupação. (2) Ocupações indicadas em seus respectivos códigos segundo a CBO de 2002. (3) CCT = com registro em carteira de trabalho. (4) SCT = sem registro em carteira de trabalho.

<sup>59</sup> Ilustrando a reduzida quantidade de cursos registrados, dos 28.033 trabalhadores cadastrados, 135 tinham registros de curso realizado.

O primeiro passo foi selecionar, no campo destinado à pretensão profissional, as ocupações que estavam associadas a um tempo de trabalho – como destacado em cinza no Quadro 6. Essas passaram a ser consideradas como experiência profissional. Por sua vez, as ocupações registradas na pretensão profissional não acompanhadas por tempo de exercício foram desconsideradas – as circuladas e riscadas no Quadro 6. O passo seguinte foi identificar as diferentes ocupações exercidas, desconsiderando os registros da pretensão que repetiam aqueles da experiência – ocupações quadriculadas e riscadas no Quadro 6. Isso se tornou possível porque o registro das ocupações no Sigae utiliza as denominações e os códigos da CBO, compostos por seis dígitos.

Realizados os procedimentos descritos no parágrafo anterior, as situações limites consistiam em: (a) trabalhador com registro de exercício de uma ocupação e (b) trabalhador com oito ocupações – caso em que todas as ocupações registradas, seja na experiência, seja na pretensão, estavam acompanhadas de um determinado tempo de exercício. Ilustram a primeira situação as informações contidas nas linhas dois e sete do Quadro 6. O trabalhador da linha dois, apesar do registro de três ocupações na pretensão profissional, apenas na 516210 declarou tempo de trabalho de 24 meses, sem registro em carteira. As informações da linha sete apresentam registro de uma ocupação na experiência e de uma na pretensão profissional, porém trata-se da mesma ocupação. Com oito ocupações, encontramos as informações da primeira linha do Quadro 6. Todas elas foram acompanhadas por tempo de exercício e eram diferentes.

Identificadas e quantificadas as ocupações exercidas, passamos para a sua classificação em termos de mobilidade ocupacional. Isso tornou-se possível face ao uso dos códigos da CBO de 2002 no registro das ocupações e principalmente pela estrutura da Classificação, que permite desmembrar o código em seus diferentes níveis hierárquicos. Assim, optamos por direcionar nossa atenção para as famílias e os grandes grupos ocupacionais – os dois extremos da estrutura. A fim de classificar a mobilidade ocupacional, consideramos a quantidade de diferentes famílias ocupacionais. Decidimos por esse nível da estrutura da CBO, tendo em vista que ele constitui um conjunto de atividades próximas, correspondendo a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação. A CBO de 2002 (MTE, 2002) reúne atividades de trabalho que exigem habilidades comuns e apresentam facilidade de movimento do ocupante entre elas. Desse modo, a experiência em diferentes famílias ocupacionais apontava um movimento de maior distância, em termos de atividades de trabalho, quando comparado ao exercício de distintas ocupações. A família ocupacional

mostrou-se, assim, pertinente para classificar a mobilidade, e o total de trabalhadores com experiência foi classificado em três segmentos: (a) baixa mobilidade, ou seja, aqueles que apresentavam apenas uma família ocupacional; (b) média mobilidade ocupacional, abrangendo os trabalhadores com experiência em duas ou em três famílias ocupacionais; e (c) alta mobilidade ocupacional, incluindo os inscritos com registro em quatro, cinco, seis ou sete diferentes famílias ocupacionais. Cabe salientarmos que, para esse procedimento, desconsideramos as famílias ocupacionais repetidas. Por exemplo, as informações apresentadas na primeira linha do Quadro 7 correspondem a oito ocupações, porém a 724305 e a 724315, respectivamente na quarta e na quinta colunas, são abrangidas pela família ocupacional 7243; desse modo, as oito ocupações equivalem a sete famílias ocupacionais. Quanto aos grandes grupos ocupacionais, eles totalizam quatro, pois, desconsiderando as repetições, as ocupações declaradas correspondem aos grandes grupos de código sete, oito, três e quatro.

Quadro 7 – Exemplo do cálculo das ocupações, famílias e grandes grupos ocupacionais de inscritos na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA - 2009

OCUPAÇÕES DESEMPENHADAS	QUANTIDADES DE DIFERENTES		
	Ocupações	Famílias ocupacionais	Grandes grupos
1 766320 821440 784205 724305 724315 717020 342120 414110	8	7	4
2 516210	1	1	1
3 212420 233225 411010 414105 521110 514120	6	6	3
4 233225 768625 317110 372205 422310 317210 212405	7	7	4
5 421125 524105 223705 841745 513205 784205	6	6	5
6 516205 514210 521110	3	3	1
7 512105	1	1	1
8 723315 821435 991405	3	3	3
9 415205 517410 517420	3	2	2

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre. No código das ocupações, o da família ocupacional foi destacado pelo quadrado, o primeiro dígito é o código do grande grupo.

Paralelamente, as ocupações desempenhadas foram classificadas quanto à sua proximidade ou à sua distância. Para tanto, novamente voltamos à estrutura da CBO e utilizamos os níveis de competência atribuídos aos grandes grupos ocupacionais, apresentados anteriormente no Quadro 5, como indicadores da proximidade ou da distância das ocupações desempenhadas. Os diferentes níveis de competência, como descrito na seção anterior, equivalem “[...] à complexidade, à amplitude e à responsabilidade das atividades exercidas e,

em menor grau, à escolaridade [...]”, identificados pelos comitês profissionais que elaboraram a CBO de 2002 (MTE, 2002). Atribuídos aos grandes grupos ocupacionais, os níveis de competência dizem respeito às ocupações reunidas em cada grupo. O uso desses níveis pautou-se, por um lado, em nosso entendimento de que eles sintetizam percepções sociais sobre as ocupações e, por outro, na possibilidade de operacionalizar um grande número de informações, ou seja, as diferentes ocupações – que podem alcançar a quantia de sete – exercidas pelos 28.033 trabalhadores considerados neste estudo. Essa possibilidade ocorre na medida em que o grande grupo consiste no nível mais agregado da CBO, reunindo as atividades laborais por similaridade e agrupando as 2.422 ocupações e as 596 famílias ocupacionais em 10 grandes grupos. Ao mesmo tempo, os níveis de competência a eles atribuídos resumem-se a três diferentes valores: dois, três e quatro. No Quadro 8, ilustramos os critérios de classificação das ocupações em próximas ou distantes.

Quadro 8 – Critérios para a classificação da proximidade e da distância das ocupações

OCUPAÇÕES	EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES PERTENCENTES AOS GRANDES GRUPOS OCUPACIONAIS	
	De código	Com níveis de competência
P r ó x i m a s	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9	2
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 0 ou 1	2 e não definido
	3	3
	3 e 0 ou 1	3 e não definido
	2	4
	2 e 0 ou 1	4 e não definido
	0 ou 1	não definido
D i s t a n t e s	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 3	2 e 3
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 3 e 0 ou 1	2 e 3 e não definido
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 2	2 e 4
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 2 e 0 ou 1	2 e 4 e não definido
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 3 e 2	2 e 3 e 4
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 3 e 2 e 0 ou 1	2 e 3 e 4 e não definido
	3 e 2	3 e 4
	3 e 2 e 0 ou 1	3 e 4 e não definido

FONTE DOS DADOS BRUTOS: CBO 2002 (MTE, 2002).

Considerando os diferentes níveis de competência atribuídos, as diferentes ocupações desempenhadas foram classificadas como próximas quando correspondiam a um mesmo nível de competência. Por exemplo, o trabalhador com exercício de ocupações pertencentes aos grandes grupos de código quatro ou cinco ou sete, cujos níveis de competência atribuídos são de valor dois, teve suas ocupações classificadas como próximas. Diferentemente, ocupações pertencentes a grandes grupos ocupacionais com distintos níveis de competência foram classificadas, aqui, como distantes. Assim, quando o trabalhador desempenhou ocupações

abrangidas pelos grandes grupos quatro e dois, cujos níveis de competência atribuídos são, respectivamente, dois e quatro, suas ocupações foram classificadas como distantes.

Ressaltamos que as ocupações pertencentes aos Grandes Grupos 0 - Forças armadas, policiais e bombeiros militares e 1 - Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes foram desconsideradas em nossa classificação da proximidade ou da distância das ocupações. Isto pelo fato de não serem atribuídos níveis de competência para esses grandes grupos. Seguindo a Classificação Internacional Uniforme de Ocupações de 1988, a CBO de 2002 (MTE, 2002) não define nível de competência para esses grandes grupos, tendo em vista a heterogeneidade da escolaridade e das situações de emprego dos trabalhadores abrangidos por eles. Afirmarmos que eles foram desconsiderados em nossa classificação da proximidade ou da distância das ocupações desempenhadas o que não significou a sua exclusão, apenas que o exercício de ocupações pertencentes a esses grandes grupos, juntamente com outros, não gerou a classificação das ocupações como distantes.

Por fim, contabilizamos a frequência das famílias ocupacionais exercidas e declaradas, o que representa o número de trabalhadores que declararam experiência em ocupações pertencentes à cada família ocupacional. O Quadro 9 ilustra esse procedimento.

Quadro 9 – Exemplo do cálculo da frequência de famílias ocupacionais de inscritos na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA - 2009

	FAMÍLIAS OCUPACIONAIS EXERCIDAS							FAMÍLIA OCUPACIONAL	FREQÜÊNCIA
1	7663	8214	7842	7243	7170	3421	4141	7663	1
2				5162				8214	2
3	2124	2332	4110		4141	5211	5141	7842	2
4	2332	7686		3171	3722	4223	3172	2124	1
5	4211	5241	2237	8417	5132		7842	7170	1
6			5162	5142	5211			3421	1
7	5121							4141	1
8	7233			8214	9914			5162	2
9	4152	5174							

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre.

Ao mesmo tempo, os códigos das diferentes famílias ocupacionais foram convertidos nos seus respectivos títulos, possibilitando a sua melhor identificação, o que demonstramos no Quadro 10.

Quadro 10 – Exemplo da conversão dos códigos em títulos das famílias ocupacionais

FAMÍLIAS OCUPACIONAIS							
1	7663 Trab. acabamento gráfico	8214 Op. equip chapas e metais	7842 Al. linha produção	7243 Trab. soldagem corte liga metálica	7170 Ajudante obra civil	3421 Espec logística transp	4141 Almozarife armazenista
2	5162 Cuidador criança jovem adulto idoso						

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

Em face das operações descritas acima, às quais os dados oriundos do Sigae foram submetidos, enquadrámos nossa análise da mobilidade, principalmente no que tange aos dados oriundos do Sigae, em uma abordagem quantitativa e descritiva. Do mesmo modo, os procedimentos utilizados com as informações oriundas da RAIS e da CBO de 2002 enquadram-se na mesma perspectiva de análise. Os dados dessas fontes foram analisados, prioritariamente, a partir da frequência – que consiste na contagem do número de elementos (KERLINGER, 1979) – do tempo de emprego, da remuneração, do número de empregados em cada ocupação, da escolaridade e dos cursos requisitados nas ocupações e dos níveis de competência atribuídos a elas. No caso das informações oriundas da CBO de 2002, isto é, os requisitos para o acesso às ocupações, elas foram confrontadas com as da população, como uma forma de avaliar o quanto tais requisitos podem obstaculizar o acesso às ocupações.

As informações obtidas por meio de entrevistas, especialmente na parte do roteiro denominada calendário de eventos, foram analisadas a partir da distribuição da frequência dos saberes declarados, das formas de sua aprendizagem, da formação formal e informal, das ocupações desempenhadas, dos vínculos de trabalho e dos motivos para início e interrupção da atividade laboral. Entretanto, o conteúdo, derivado da parte da entrevista designada como depoimentos pessoais, possibilitou-nos a análise qualitativa das percepções dos trabalhadores sobre as ocupações desempenhadas e sobre a mobilidade ocupacional. Para tanto, utilizamos a técnica Discurso do Sujeito Coletivo, que consiste em uma proposta de organização, tabulação e análise de dados qualitativos (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2003). O Discurso do Sujeito Coletivo é uma construção artificial, operada pelo pesquisador, que reconstrói os discursos individuais para expressar um pensamento coletivo. Este é, aqui, compreendido como acessível a partir do somatório dos discursos individuais. Concordamos com esse entendimento na medida em que, como expresso anteriormente, pressupomos que os indivíduos, ao relatarem suas trajetórias de trabalho, expressam tanto formulações individuais e subjetivas quanto conteúdos partilhados coletivamente na sociedade, dado que crescem num meio sociocultural e são marcados por ele (QUEIROZ, 1988). O procedimento do Discurso do Sujeito Coletivo consiste em analisar as respostas à entrevista, selecionando os trechos

mais importantes, os quais são tomados como expressões-chave. Cada expressão-chave recebe um nome que a descreva e a sintetize, tratada como sua ideia central. Por fim, as expressões-chave com ideia central comum ou complementar são reunidas compondo o Discurso do Sujeito Coletivo (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2003). Buscamos com essa técnica dar visibilidade aos pensamentos coletivos, entendidos, aqui, como percepções sociais, sobre a valorização das ocupações e dos saberes, o que compõe a qualificação dos trabalhadores, bem como sobre a mobilidade ocupacional.

## **5 MOBILIDADE OCUPACIONAL E QUALIFICAÇÃO DE TRABALHADORES DO SIGAE**

Neste estudo, afirmamos que a mobilidade ocupacional pode ter implicações sobre a qualificação dos trabalhadores. Tal afirmativa se sustenta em nosso entendimento de mobilidade ocupacional e de qualificação dos trabalhadores. Como desenvolvemos anteriormente, a mobilidade ocupacional, nesta pesquisa, se traduz no exercício de diferentes ocupações. Uma determinada ocupação reúne atividades laborais semelhantes devido à sua delimitação, o que concerne à parte que lhe cabe na divisão do trabalho. Além disto, à ocupação são conferidos saberes tidos como necessários para sua execução, bem como ela é socialmente classificada, classificação esta que se estende aos saberes associados à sua execução e aos trabalhadores que as desempenham. A partir de tal entendimento, o exercício de diferentes ocupações, que aqui define mobilidade ocupacional, diz respeito ao desempenho de atividades laborais que são reconhecidas como diferentes, ainda que não exclusivamente, pelos saberes e pela classificação social. Nesses termos a mobilidade ocupacional pode abranger alterações nos saberes atribuídos à execução das ocupações e na classificação social da ocupação desempenhada pelo trabalhador, elementos que também compõem a nossa compreensão de qualificação dos trabalhadores.

Nesta tese, a qualificação dos trabalhadores é definida como o conjunto de saberes aprendidos ao longo das suas trajetórias de vida, nos espaços de trabalho, ou nos externos a ele, nos quais eles se inserem, mobilizados no exercício de diferentes ocupações. Além disso, ela é igualmente definida como classificação social das ocupações exercidas, dos saberes atribuídos a essas ocupações e aos próprios trabalhadores, ou seja, como “[...] uma relação entre algumas operações técnicas e a estimativa de seu valor social [...]” (NAVILLE, 1956, p. 56). Ao afirmarmos que os saberes e que a classificação social definem a qualificação do trabalhador, estamos referindo-nos à articulação dessas duas dimensões. Sendo assim, a qualificação não é somente saber e nem exclusivamente classificação, mas resulta da articulação dos saberes e da classificação social, ambos socialmente construídos.

Portanto, ao traduzir alterações nos saberes associados e na classificação social da ocupação desempenhada, a mobilidade ocupacional pode ter implicação na qualificação do trabalhador, mais precisamente, a mobilidade pode implicar valorização ou desvalorização da sua qualificação, o que se expressa em ganhos ou em perdas em termos de posições nos

processos de trabalho, no mercado de trabalho e na sociedade (LEITE, 1996) e se traduz em modos de vida dos trabalhadores (ALALUF, 1986). Dessa forma, nosso problema de pesquisa revela-se na pergunta: como a mobilidade ocupacional implica a qualificação do trabalhador? Na construção de uma resposta a essa indagação, cogitamos que a implicação da mobilidade na qualificação do trabalhador é condicionada pela distância em termos de saberes atribuídos às ocupações executadas e, principalmente, da classificação social conferida a elas, aos saberes que lhes são atribuídos e aos próprios trabalhadores que as executam. Tal hipótese se expressa em: (a) valorização da qualificação do trabalhador se a distância entre as diferentes ocupações exercidas se caracterizar por maiores exigências em termos de saberes e por maior classificação social ou (b) desvalorização da sua qualificação se a distância entre as ocupações desempenhadas se caracterizar por menores exigências em termos de saberes e menor classificação social.

Neste capítulo, desenvolvemos nossas análises sobre a mobilidade ocupacional e a qualificação dos trabalhadores subsidiados pelo referencial teórico, apresentado nos Capítulos 2 e 3 desta tese, e operacionalizamos nossos conceitos através dos dados empíricos coletados, segundo o percurso metodológico expresso no capítulo anterior.<sup>60</sup> Precisamente, tratamos de responder o nosso problema de pesquisa. Assim, identificamos e explicamos a implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores, atentando para as diferenças que podem constituir-se a partir das ocupações que configuram a mobilidade. Como explicitado no capítulo anterior, o estudo teve como base empírica informações de 28.033 trabalhadores com 30 anos ou mais, atendidos em um dos postos do Sine em Porto Alegre, em 2009. Trabalhamos especialmente com as informações sobre as diferentes ocupações exercidas por esses trabalhadores. Em paralelo, aprofundamos a abordagem sobre sua mobilidade ocupacional e sua qualificação com informações obtidas em entrevistas com 14 deles.

Iniciamos identificando e explorando as diferentes ocupações executadas pelos trabalhadores sob a condição da mobilidade ocupacional, focando nas informações de 28.033 deles. Ao identificarmos e explorarmos as ocupações executadas, iniciamos nossa análise sobre a implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores, extraindo das diferentes ocupações desempenhadas informações que a apontam. Nesta seção, abrimos um item para apresentar a proximidade e a distância das diferentes ocupações desempenhadas. Em seguida, em uma nova seção, abordamos a mobilidade ocupacional e a qualificação dos trabalhadores a partir de informações obtidas em entrevistas. Nesta seção do capítulo, nosso

---

<sup>60</sup> Resgatamos e desenvolvemos, neste capítulo, aspectos apresentados anteriormente em Parenza; Schneider (2010), Parenza; Ribeiro (2011a), Parenza; Ribeiro (2011b) e Parenza; Sperotto; Ribeiro (2011).

foco está direcionado para a alta mobilidade ocupacional. A mobilidade ocupacional e a qualificação dos trabalhadores são tratadas principalmente a partir das percepções expressas por esses trabalhadores.

## 5.1 EXPLORANDO A MOBILIDADE OCUPACIONAL

Iniciamos a identificação da mobilidade ocupacional com as informações de 28.033 inscritos, em 2009, na ação de intermediação de mão de obra do Sine, em Porto Alegre. Os inscritos eram residentes na RMPA, com registro de exercício de, pelo menos, uma ocupação e com 30 anos ou mais (Apêndice B). A distribuição desses trabalhadores quanto ao sexo é ligeiramente superior para os homens (52,2%); quanto à idade, mais da metade possuía entre 30 e 39 anos, e 84% tinham até 49 anos (Apêndice C).

Como apresentamos na Tabela 1, por meio da contagem das diferentes ocupações desempenhadas e registradas pelos 28.033 inscritos no Sine, bem como do cálculo das quantidades de famílias e grandes grupos ocupacionais que agrupam tais ocupações, evidenciamos a presença de uma multiplicidade de experiências de trabalho. Porém, essa multiplicidade se mostrou limitada a uma pequena parcela dos 28.033 trabalhadores considerados neste estudo, dado que mais da metade deles registrou o exercício de uma ocupação, e a maior parte deles teve suas ocupações classificadas como pertencentes a uma família ocupacional e a um grande grupo ocupacional. Observamos, nos dados apresentados na Tabela 1, que, quanto maior o número de ocupações, menor é a quantidade de trabalhadores, sendo que um número bastante reduzido informou experiência em sete e oito diferentes ocupações.

A partir da quantificação apresentada na Tabela 1, classificamos as ocupações exercidas e registradas em termos de grau de mobilidade ocupacional no segmento de trabalhadores focado neste estudo. Assim, os 28.033 inscritos no Sine foram classificados nos três segmentos de mobilidade descritos no capítulo anterior, permanecendo do seguinte modo: (a) 58,8% com baixa mobilidade, ou seja, aqueles que apresentavam apenas uma família ocupacional; (b) 30,4% com média mobilidade ocupacional, abrangendo os trabalhadores com experiência em duas ou três famílias ocupacionais; e (c) 10,8% com alta mobilidade ocupacional, incluindo os inscritos com registro em quatro, cinco, seis ou sete diferentes famílias ocupacionais (Tabela 1). Se a alta mobilidade indica uma maior multiplicidade de

experiências laborais, ela se apresenta em menor proporção entre os trabalhadores inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre e com 30 anos ou mais de idade.

Tabela 1 – Distribuição dos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine, segundo quantidade de ocupações, famílias e grandes grupos ocupacionais - RMPA - 2009

QUANTIDA DES	OCUPAÇÕES		FAMÍLIAS OCUPACIONAIS		GRANDES GRUPOS	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
1	16.133	57,6	16.482	<b>58,8</b>	20.200	72,1
2	5.384	19,2	5.492	<b>8.531</b>	19,6	<b>30,4</b>
3	3.033	10,8	3.039		10,8	
4	1.916	6,8	1.801		6,4	
5	998	3,6	871	<b>3.020</b>	3,1	<b>10,8</b>
6	535	1,9	335		1,2	
7	32	0,1	13		0,0	
8	2	0,0	0		0,0	
TOTAL	28.033	100,0	28.033	100,0	28.033	100,0

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre.

Evidenciado o exercício de diferentes ocupações expresso na Tabela 1, ou seja, a mobilidade ocupacional, buscamos melhor identificar as ocupações executadas pelos trabalhadores. Direcionando a atenção para as famílias ocupacionais que reúnem as ocupações desempenhadas, elas foram convertidas em seus respectivos títulos. Nesse procedimento, evidenciamos um total de 449 diferentes famílias. Dado esse volume, centramo-nos naquelas com maior frequência de registros entre os trabalhadores, com 30 anos ou mais de idade, inscritos no Sine de Porto Alegre em 2009. Desse modo, selecionamos as famílias ocupacionais com, pelo menos, 1% do total de registros em cada um dos três segmentos da mobilidade ocupacional. Isso reduziu para 27 o número de famílias ocupacionais, as quais estão contidas na Tabela 2.

Tabela 2 – Frequência das famílias ocupacionais exercidas pelos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA - 2009

FAMÍLIAS OCUPACIONAIS (1)	QUANTIDADE DE INSCRITOS COM EXERCÍCIO LABORAL					
	Mobilidade (2)					
	Alta		Média		Baixa	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
5211 Op. do comércio em lojas e mercados	1.213	8,9	1.600	8,0	1.410	8,6
5142 Trab. nos serv. coleta resíduos, limpeza e cons. áreas públ.	942	6,9	2.380	11,8	1.918	11,6
4110 Escriturários em geral, agentes, assist. e aux. adm.	815	6,0	1.154	5,7	986	6,0
7842 Al. de linhas de produção	627	4,6	704	3,5	183	1,1
4221 Recepcionistas	572	4,2	686	3,4	353	2,1
5174 Porteiros e vigias	563	4,1	877	4,4	724	4,4
5143 Trab. nos serv. de manutenção de edificações	524	3,8	776	3,9	422	2,6
5132 Cozinheiros	515	3,8	944	4,7	591	3,6
4141 Almojarifes e armazenistas	405	3,0	371	1,8	159	1,0
5134 Garçons, barmen, copeiros e sommeliers	403	3,0	483	2,4	345	2,1
5121 Trab. dos serv. domésticos em geral	374	2,7	937	4,7	201	1,2
4211 Caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)	373	2,7	478	2,4	200	1,2
7823 Motoristas de veículos de pequeno e médio porte	295	2,2	392	2,0	252	1,5
5141 Trab. nos serv. de adm. de edifícios	264	1,9	278	1,4	210	1,3
4223 Op. de telemarketing	252	1,8	303	1,5	192	1,2
5173 Vigilantes e guardas de segurança	249	1,8	490	2,4	455	2,8
5162 Cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos	242	1,8	274	1,4	41	0,2
7170 Ajudantes de obras civis	212	1,6	377	1,9	337	2,0
7832 Trab. de cargas e descargas de mercadorias	172	1,3	167	0,8	93	0,6
4222 Op. de telefonia	171	1,3	139	0,7	53	0,3
7825 Motoristas de veículos de cargas em geral	150	1,1	297	1,5	267	1,6
5133 Camareiros, roupeiros e afins	143	1,0	144	0,7	44	0,3
1423 Gerentes de comercialização, marketing e comunicação	63	0,5	136	0,7	276	1,7
7152 Trab. de estruturas de alvenaria	60	0,4	201	1,0	454	2,8
3222 Técnicos e aux. de enfermagem	47	0,3	137	0,7	183	1,1
7155 Trab. montagem estruturas madeira, metal ...	41	0,3	91	0,5	196	1,2
1421 Gerentes adm., financeiros e de riscos	35	0,3	69	0,3	203	1,2
Demais famílias com percentual inferior a 1%	3.938		5.216		5.734	
<b>TOTAL</b>	<b>13.660</b>	<b>100,0</b>	<b>20.101</b>	<b>100,0</b>	<b>16.482</b>	<b>100,0</b>

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre.

(1) Famílias ocupacionais ordenadas pelos percentuais de registros dos inscritos classificados na alta mobilidade, seguido pelos percentuais de registros dos inscritos classificados na média mobilidade e pelos percentuais de registros dos inscritos classificados na baixa mobilidade. (2) Cada célula apresenta o número de trabalhadores que registrou exercício em ocupação(ões) pertencente(s) à família ocupacional e o percentual em relação ao total de registros.

Em relação às informações apresentadas na Tabela 2, é importante esclarecermos que nossa fonte de informações permitia o registro de até oito diferentes ocupações. Ao agruparmos as ocupações em famílias ocupacionais, verificamos que alguns inscritos, em

2009, no Sine de Porto Alegre registraram experiência em até sete famílias ocupacionais (Tabela 1). Portanto, cada trabalhador inscrito no Sine poderia ter declarado ocupações correspondentes a mais do que uma família ocupacional. Por esse motivo, somente na baixa mobilidade, que reúne os trabalhadores com exercício de ocupações pertencentes a uma família ocupacional, o total é igual ao número de inscritos classificados nesse segmento. Desse modo, o percentual referido no parágrafo acima diz respeito ao total de registros de exercício de ocupações pertencentes às famílias ocupacionais. Por exemplo, entre os 3.020 trabalhadores classificados na alta mobilidade, 1.213 registraram exercício de alguma das ocupações abrangidas pela família 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados. Esses 1.213 trabalhadores correspondem a 8,9% do total de 13.660 registros de exercício de ocupações declarados pelos inscritos classificados, neste estudo, na alta mobilidade ocupacional.

Na Tabela 2, apresentamos a quantidade de inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre que registraram o exercício de ocupações pertencentes a cada família ocupacional. Separamos os trabalhadores segundo seu enquadramento em alta, média ou baixa mobilidade. Assim, a segunda coluna da Tabela 2, denominada mobilidade alta, reúne os registros de exercício de ocupações dos 10,8% inscritos classificados, conforme expresso na Tabela 1, neste segmento de mobilidade ocupacional. Do mesmo modo, na terceira e quarta colunas, agrupamos os registros de desempenho de ocupações de 30,4% e 58,8% dos inscritos, classificados, respectivamente, na mobilidade média e na baixa.

A partir das informações apresentadas na Tabela 2 e direcionando a atenção para a parcela dos inscritos, no Sine de Porto Alegre, classificada na média e na alta mobilidade ocupacional, os quais, como expresso na Tabela 1, registraram exercício de, pelo menos, duas diferentes ocupações, são as famílias com maior número de registros, listadas nas primeiras linhas da Tabela 2, que configuram a mobilidade ocupacional desses trabalhadores. Em outros termos, as diferentes ocupações exercidas pelos trabalhadores classificados na média e na alta mobilidade ocupacional são, predominantemente, aquelas abrangidas pelas famílias ocupacionais que concentram maior número de registros de exercício laboral. Desse modo, cabe ressaltarmos o número de registros de desempenho de ocupações pertencentes às famílias ocupacionais 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados; 5142 - Trabalhadores nos serviços de coleta de resíduos, limpeza e conservação de áreas públicas; 4110 - Escriturários, agentes, assistentes e auxiliares administrativos, apresentadas nas três primeiras linhas da Tabela 2. A família ocupacional 5211 - Operadores do comércio em lojas

e mercados possui o maior número de registros entre os inscritos no Sine considerados neste estudo. Dentre os 10,8% dos inscritos classificados na alta mobilidade, os quais correspondem a 3.020 trabalhadores (Tabela 1), 1.213 registraram exercício de alguma das ocupações pertencentes a essa família ocupacional (Tabela 2). Nos inscritos classificados na média mobilidade ocupacional – 30,4% dos 28.033 inscritos, que correspondem a 8.531 trabalhadores (Tabela 1) –, 1.600 declararam exercício de ocupações abrangidas também por essa família ocupacional. As outras duas famílias ocupacionais, a 5142 - Trabalhadores nos serviços de coleta de resíduos, limpeza e conservação de áreas públicas e a 4110 - Escriturários, agentes, assistentes e auxiliares administrativos, merecem destaque pelo número de inscritos no Sine de Porto Alegre, classificados por nós na mobilidade média, que registraram desempenho de ocupações abarcadas por elas: respectivamente, 2.380 e 1.154 inscritos (Tabela 2).

Das famílias ocupacionais ressaltadas no parágrafo anterior por concentrarem maior número de registros de exercício laboral, a 4110 - Escriturários, agentes, assistentes e auxiliares administrativos e a 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados estão entre as que registram os maiores volumes de emprego formal na RMPA. Ao observarmos as informações apresentadas na Tabela 1 do Apêndice D, verificamos que estas famílias ocupacionais se encontram em primeiro e em segundo lugar em termos de volume de emprego formal. A família 4110 - Escriturários, agentes, assistentes e auxiliares administrativos registrou 8,5% e 9% dos empregos formais da RMPA, respectivamente, nos anos de 2005 e 2010. A família 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados registrou 6,0% em 2005 e 6,7% em 2010 dos empregos formais da RMPA. De modo semelhante, atentando para os anos de 1985, 1990, 1995 e 2000, apesar dos limites de compatibilidade entre as distintas classificações das ocupações utilizadas pela RAIS, explicitados no capítulo anterior, os grupos de base<sup>61</sup> 393 - Auxiliares de escritório, 311 - Agentes administrativos e 451 - Vendedores do comércio atacadista e varejista encontram-se entre os que registram os maiores volumes de emprego formal na RMPA (Tabela 2 do Apêndice D). Esses grupos reúnem algumas das ocupações pertencentes às famílias ocupacionais 4110 - Agentes, assistentes e auxiliares administrativos e 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados.

Essa concentração de exercício ocupacional em famílias ocupacionais que apresentam os maiores volumes de emprego indica que essas famílias são importantes provedoras de oportunidades de colocação no mercado de trabalho. Nesse sentido, o exercício de diferentes

---

<sup>61</sup> Os grupos de base equivalem às famílias ocupacionais da CBO de 2002.

ocupações pode ocorrer entre as abrangidas por essas famílias ocupacionais, dada a quantidade de empregos ofertada nelas. No entanto, ao observarmos as Tabela 1 e 2 do Apêndice D, encontramos entre os maiores volumes de empregos na RMPA a família ocupacional 2321 - Professores do ensino médio (com aproximadamente 5% do volume de emprego nos anos de 2005 e 2010) e o grupo de base 142 - Professores de ensino do primeiro grau (com cerca de 8% e 7% dos empregos nos anos de 1985, 1990, 1995 e 2000). Apesar do número expressivo de empregos na RMPA, atentando para as informações apresentadas na Tabela 2, verificamos que, entre os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, não há registro de exercício de ocupações pertencentes a essa família ocupacional e a esse grupo de base. Portanto, as oportunidades associadas ao volume de empregos não se caracterizam em condição suficiente para o exercício da ocupação. Além do volume de empregos, devemos agregar os requisitos colocados para o acesso às ocupações. Em relação a esses requisitos, as ocupações abrangidas pela família e pelo grupo relativo aos professores requerem, para o seu exercício, o ensino superior na área de atuação (MTE, 2002). Apesar da elevação da escolaridade da população adulta residente na RMPA, como apresentaremos na Tabela 5, o ensino superior ainda se encontra como um nível de escolaridade acessado por poucos. Nesse sentido, se a mobilidade ocupacional está condicionada pelas oportunidades (HIRATA; HUMPHREY, 1989) delineadas a partir dos postos de trabalho existentes, tais oportunidades são definidas, igualmente, pelas barreiras de acesso a determinadas ocupações (XAVIER SOBRINHO, 2008). A identificação dessas barreiras, como referido anteriormente, é uma forma de apreender a qualificação dos trabalhadores, e trataremos delas em seguida. Por ora, continuamos nas informações apresentadas na Tabela 2.

Além do número de inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, conforme o exercício de ocupações abrangidas em cada família ocupacional, as informações apresentadas na Tabela 2 permitem constatar a repetição das famílias ocupacionais nos três segmentos de mobilidade ocupacional, ainda que com pesos diferenciados em relação ao total dos registros. Junto com a repetição das famílias ocupacionais nos três segmentos de mobilidade, evidencia-se o predomínio, seja na alta, seja na média, seja na baixa mobilidade, de famílias ocupacionais relativas aos grandes grupos 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados, com 11 das 27 famílias ocupacionais elencadas na tabela, 7 – Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais discretos, com sete famílias ocupacionais, e 4 – Trabalhadores de serviços administrativos, com seis das famílias

ocupacionais relacionadas. O predomínio desses grandes grupos ocupacionais permite-nos relacionar a mobilidade ocupacional à qualificação dos trabalhadores. Vejamos essa relação.

Como desenvolvido ao longo deste estudo, nossa definição de qualificação dos trabalhadores articula os saberes dos trabalhadores à classificação social atribuídas às ocupações, aos saberes e a eles próprios. Como sintetizado no Quadro 1, um dos indicadores da classificação social das ocupações, dos saberes e dos trabalhadores é o nível de competência atribuído na CBO de 2002. Os grandes grupos ocupacionais que predominam entre os inscritos no Sine de Porto Alegre, em 2009, mencionados no parágrafo anterior, apresentam nível de competência dois, o menor dos valores conferidos na CBO de 2002 (MTE, 2002) – Quadro 5 e Apêndice E. O nível de competência dois é atribuído aos grandes grupos ocupacionais que não abrangem as ocupações “[...] cujas atividades são complexas e requerem aplicação de conhecimentos profissionalizantes obtidos em formação de escolas técnicas e de nível superior” (MTE, 2002, *on line*). Portanto, a mobilidade ocupacional entre os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre ocorreu principalmente entre ocupações tidas como de menor exigência em termos de saberes e de formação técnica e superior. Em síntese, considerando o predomínio de famílias ocupacionais com o menor nível de competência atribuído pela CBO de 2002, bem como nosso entendimento de que esses níveis de competência expressam, juntamente com outros indicadores, a classificação social conferida às ocupações, aos saberes atribuídos a essas ocupações e aos trabalhadores que as desempenham, podemos dizer que, pelo menos no que diz respeito ao nível de competência atribuído pela CBO de 2002, as diferentes ocupações exercidas são predominantemente aquelas socialmente classificadas como de menor exigência em termos de qualificação.

Um outro indicador dessa classificação social, como sintetizado no Quadro 1, é a remuneração dos trabalhadores segundo as ocupações desempenhadas. Para tanto, utilizamos informações sobre o rendimento médio anual dos mesmos conforme os grandes grupos ocupacionais que abarcam as diferentes ocupações. Nos grandes grupos ocupacionais que abrangem as famílias ocupacionais que predominam entre os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, ou seja, os Grandes Grupos Ocupacionais 5, 4 e 7, verificamos, nas informações apresentadas na Tabela 3, os menores rendimentos médios anuais, principalmente nos Grandes Grupos Ocupacionais 5 e 7, que foram de, aproximadamente, três e dois salários mínimos em 2005 e 2010 respectivamente. Esses valores superam ligeiramente apenas os dos trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca, cujos rendimentos médios anuais são os menores – cerca de dois salários mínimos – (Tabela 3). O Grande Grupo 4 - Trabalhadores de

serviços administrativos encontra-se acima destes, dado o rendimento médio anual de cerca quatro e três salários mínimos em, respectivamente, 2005 e 2010 (Tabela 3).

Tabela 3 – Remuneração média anual em salários mínimos, segundo grandes grupos ocupacionais - RMPA - 2005 e 2010

GRANDE GRUPO OCUPACIONAL CBO de 2002 (1)	REMUNERAÇÃO	
	2005	2010
1 Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes	12,7	9,2
2 Profissionais das ciências e das artes	8,2	6,6
3 Técnicos de nível médio	6,2	4,5
4 Trabalhadores de serviços administrativos	4,1	3,1
9 Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	3,4	2,9
8 Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	3,3	2,6
7 Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais discretos	2,8	2,1
5 Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	2,4	1,9
6 Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	2,3	1,8
Ignorado	5,0	4,5
TOTAL	4,5	3,5

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS – MTE.

(1) Ordenado do maior para o menor, segundo remuneração em 2010. Por motivos de segurança, a RAIS não apresenta informações sobre o Grande Grupo Ocupacional Forças Armadas, Policiais e Bombeiros Militares.

Tabela 4 – Remuneração média anual em salários mínimos, segundo grandes grupos ocupacionais - RMPA - 1985-2000

GRANDE GRUPO OCUPACIONAL CBO de 1994 (1)	REMUNERAÇÃO			
	1985	1990	1995	2000
2 Membros do poder legislativo, executivo, judiciário, funcionários públicos superiores, diretores de empresa e trab assemelhados	14,3	19,0	22,0	19,2
0 Trabalhadores das profissões científicas, técnicas, artísticas e trabalhadores assemelhados	9,7	14,2	14,8	13,5
1 Trabalhadores das profissões científicas, técnicas, artísticas e trabalhadores assemelhados	5,2	7,3	5,5	6,8
3 Trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores assemelhados	4,5	6,9	7,5	6,7
7 Trabalhadores da produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e trabalhadores assemelhados	3,1	4,4	5,0	4,3
4 Trabalhadores de comércio e trabalhadores assemelhados	3,6	4,8	5,1	4,2
5 Trabalhadores de serviços de turismo, hospedagem, serventia, higiene e embelezamento, segurança, auxiliares de saúde e trabalhadores assemelhados	2,6	3,9	3,7	3,8
9 Trabalhadores da produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e trabalhadores assemelhados	2,9	4,1	4,1	3,7
8 Trabalhadores da produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e trabalhadores assemelhados	2,7	3,9	4,1	3,6
6 Trabalhadores agropecuários, florestais, da pesca e trabalhadores assemelhados	2,1	2,7	2,8	2,7
Ignorado	3,0	3,7	8,5	9,6
TOTAL	4,1	5,9	6,3	5,8

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS – MTE.

(1) Ordenado do maior para o menor, segundo remuneração em 2000, 1995, 1990 e 1985. Por motivos de segurança, a RAIS não apresenta informações sobre o Grande Grupo Ocupacional Forças Armadas, Policiais e Bombeiros Militares.

De modo semelhante, nos anos de 1998, 1990, 1995 e 2000, os Grandes Grupos Ocupacionais 5<sup>62</sup> e 7<sup>63</sup> encontravam-se em posições inferiores em termos de rendimentos médios anuais – aproximadamente três e quatro salários mínimos – (Tabela 4). O Grande Grupo 4<sup>64</sup> apresentava rendimento médio anual maior – cerca de sete salários mínimos (Tabela 4).

Considerando as informações reunidas nos parágrafos acima, se os rendimentos médios anuais pagos nas diferentes ocupações exercidas pelos trabalhadores na condição da mobilidade ocupacional se encontram acima daqueles percebidos pelos trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca, por sua vez, eles estão abaixo dos recebidos pelos que exercem ocupações abrangidas pelos Grandes Grupos 1, 2 e 3. Aos Grandes Grupos Ocupacionais 2 e 3, são atribuídos também os maiores níveis de competência, respectivamente, quatro e três. Portanto, os trabalhadores inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, ao exercerem diferentes ocupações, desempenham, prioritariamente, ocupações cujos níveis de competência conferidos são inferiores e cujos rendimentos médios anuais estão entre os menores. Níveis de competência e remunerações pagas indicam a classificação social sobre tais ocupações, e, desse modo, a menor dimensão de tais indicadores aponta a desvalorização dessas ocupações nas relações de troca estabelecidas no mercado de trabalho. Desvalorização esta que se estende à qualificação desses trabalhadores, a qual é ratificada na sociedade pelo acesso e pela aquisição de bens e serviços que compõem seu modo de vida peculiar (ALALUF, 1986).

Ainda em relação à classificação social atribuída às ocupações, aos saberes e aos trabalhadores, como sintetizamos no Quadro 1, investigamos os requisitos indicados como necessários para o exercício das famílias ocupacionais. Nossa atenção foi direcionada às 27 famílias ocupacionais relacionadas na Tabela 2, dado que as ocupações agrupadas nessas famílias foram desempenhadas por um maior número de inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre. Como explicitado no capítulo anterior, tratam-se de informações sobre a escolaridade, os cursos e o tempo necessário para o desempenho das ocupações compreendidas pela família ocupacional. Essas informações, sintetizadas no Apêndice E, foram extraídas da descrição apresentada na CBO de 2002 (MTE, 2002). Cabe resgatarmos nosso entendimento de que

---

<sup>62</sup> Na CBO de 1994, corresponde aos Grandes Grupos Ocupacionais 4 – Trabalhadores de comércio e trabalhadores assemelhados e 5 – Trabalhadores de serviços de turismo, hospedagem, serventia, higiene e embelezamento, segurança, auxiliares de saúde e trabalhadores assemelhados.

<sup>63</sup> Na CBO de 1994, equivale aos Grandes Grupos Ocupacionais 8 e 9, ambos denominados como Trabalhadores da produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e trabalhadores assemelhados.

<sup>64</sup> Na CBO de 1994, corresponde ao Grande Grupo Ocupacional 3 – Trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores assemelhados.

essas informações, ao expressarem os requisitos necessários para o acesso às ocupações, traduzem, ao mesmo tempo, regras que restringem tal acesso, as quais apontam para a classificação das ocupações e dos trabalhadores que as desempenham, portanto, elementos que constituem a qualificação do trabalhador (GUIMARÃES, 2008).

Quanto à escolaridade necessária para o acesso às diferentes famílias ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas pelos trabalhadores deste estudo, as informações da CBO de 2002 (MTE, 2002) indicam a variação desse quesito de acordo com as ocupações que compõem as famílias ocupacionais. Desse modo, na descrição que acompanha a família 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados, encontramos:

Em geral, para o exercício das ocupações de atendente de farmácia, demonstrador de mercadorias, promotor de vendas, repositor de mercadorias, vendedor de comércio varejista e vendedor atacadista, requer-se ensino fundamental a ensino médio, podendo o mesmo variar de acordo com a ocupação, e quarta série do ensino fundamental para frentista. (MTE, 2002, *on line*).

Assim, nas 27 famílias ocupacionais elencadas no Apêndice E, encontram-se desde ocupações que não apresentam requisitos de escolaridade até aquelas que solicitam o ensino superior. Apesar da variabilidade da escolaridade informada, considerando o menor nível escolar tido como necessário para o acesso às ocupações, em **20** das 27 famílias ocupacionais encontramos a indicação da necessidade do **ensino fundamental** (destacadas em cinza claro no Apêndice E). Dentre estas, em 15 há a indicação do ensino fundamental incompleto, e em cinco do fundamental completo. Em **quatro** famílias ocupacionais há referência à necessidade do **ensino médio** (destacadas em cinza escuro no Apêndice E); destas, uma indica o médio incompleto, e três, o completo. Em **uma** família ocupacional, a 7832 - Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias, encontramos a indicação de **não exigência de escolarização** para o acesso às ocupações. No extremo oposto, aparece a indicação da necessidade de **ensino superior** em **duas** famílias ocupacionais: a 1421 - Gerentes administrativos, financeiros e de riscos (de ensino superior incompleto à pós-graduação) e a 1423 - Gerentes comercialização, marketing e comunicação (ensino superior completo).

Atentando para as famílias ocupacionais de maior frequência entre os inscritos no Sine de Porto Alegre, em 2009, relacionadas nas primeiras linhas do Apêndice E,<sup>65</sup> verificamos

---

<sup>65</sup> Referimo-nos às famílias ocupacionais 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados; 5142 - Trabalhadores nos serviços de coleta resíduos, limpeza e conservação de áreas públicas; 4110 - Escriturários, agentes, assistentes e auxiliares administrativos; 7842 - Alimentadores de linha de produção; 4221 - Recepcionistas; 5174 - Porteiros e vigias; 5143 - Trabalhadores nos serviços manutenção de edificações; 5132 - Cozinheiros; 4141 - Almoxarifes e armazenistas e 5134 - Garçons, *barmen*, copeiros e *sommeliers*. Essas

que as mais comumente executadas são aquelas cuja exigência escolar indicada varia entre o ensino fundamental – principalmente o incompleto, indicado em seis das 10 primeiras famílias ocupacionais – e o médio. Diferentemente, as famílias ocupacionais com exigência escolar de nível superior, ou seja, às de gerência, pouco aparecem, representando, conforme apresentado na Tabela 2, menos de 1% dos registros de exercício entre os trabalhadores classificados na alta e na média mobilidade e cerca de 1% nos classificados na baixa mobilidade ocupacional. Dessa maneira, podemos dizer que a mobilidade ocupacional, entre os trabalhadores considerados neste estudo, ocorre principalmente nas ocupações que têm como exigência o ensino fundamental, especialmente o incompleto e o ensino médio.

A escolaridade da população residente na RMPA com 30 anos ou mais elevou-se nos últimos 15 anos. Conforme as informações apresentadas na Tabela 5, houve diminuição dos analfabetos e daqueles com ensino fundamental incompleto e cresceu a parte da população com 30 anos ou mais com ensino fundamental completo, com médio completo e com o superior.

Tabela 5 – Distribuição percentual da População em Idade Ativa com 30 anos ou mais, segundo a escolaridade - RMPA – 1995-2010

GRAU DE ESCOLARIDADE	1995	2000	2005	2009	2010
Analfabeto	7,4	5,3	4,1	2,8	2,9
Ensino fundamental incompleto (1)	51,3	46,6	41,0	36,3	35,8
Ensino fundamental completo	13,3	13,0	14,6	13,8	14,0
Ensino médio incompleto	3,5	4,0	3,6	3,4	3,3
Ensino médio completo	14,2	16,6	21,3	24,7	25,1
Ensino superior incompleto	2,4	3,8	4,3	5,0	4,6
Ensino superior completo	7,9	10,7	11,1	14,0	14,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, PMPA, SEADE, DIEESE e apoio MTE/FAT.

(1) Inclui alfabetizados sem escolarização

No ano de 1995, cerca de metade da população adulta da Região possuía ensino fundamental incompleto. Em 2010, essa parcela diminuiu para um pouco mais de um terço da população com idade igual ou superior a 30 anos. Em contrapartida, a parcela com ensino médio completo aumentou de 14,2% em 1995 para 25,1% em 2010. A com ensino superior completo igualmente se tornou maior, ao passar de 7,9% em 1995 para 14,3% em 2010. Atualmente, a maior parte da população adulta residente na RMPA possui ensino fundamental

---

famílias apresentam, dentre os inscritos classificados na alta mobilidade, cerca de 9% a 3% de registros de exercício (Tabela 2).

incompleto e médio completo. Considerando, como já mencionado, que nas ocupações com maior frequência de exercício pelos trabalhadores deste estudo a escolaridade tida como necessária varia entre o ensino fundamental e o médio, ao relacionarmos essa necessidade aos níveis escolares evidenciados na população adulta residente na RMPA, verificamos que aproximadamente 44% dela possui escolaridade compatível com a exigência, pois apresenta no mínimo, ensino médio completo. Agregando a esta aqueles com ensino fundamental completo, essa parcela sobe para 60% da população. Desse modo, verificamos que a escolaridade se torna uma barreira para o acesso a essas famílias ocupacionais para um pouco menos da metade da população. A elevação da escolaridade da população da RMPA impacta no sentido de diminuir as barreiras de acesso às ocupações relativas à escolaridade requerida.

Ao direcionarmos a atenção para os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, percebemos que o grau de escolaridade, com exceção do ensino superior completo, é maior do que o da população adulta residente na RMPA. Como pode ser depreendido da Tabela 6, entre eles, o ensino médio completo concentra cerca de 34%, seguido do fundamental incompleto, que reúne 24,5% dos inscritos. Focando na escolaridade segundo os níveis de mobilidade ocupacional, constatamos que, entre os trabalhadores classificados na alta mobilidade, cerca de 43% possuem o ensino médio completo.

Tabela 6 – Distribuição percentual dos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine, segundo escolaridade e mobilidade ocupacional - RMPA - 2009

GRAU DE ESCOLARIDADE	MOBILIDADE			Total
	Alta	Média	Baixa	
Analfabeto	0,0	0,4	0,6	0,5
Ensino fundamental incompleto	14,7	24,2	26,5	24,5
Ensino fundamental completo	18,2	18,1	15,5	16,6
Ensino médio incompleto	9,2	8,1	6,0	7,0
Ensino médio completo	43,3	35,0	32,1	34,2
Ensino superior incompleto	9,5	8,2	7,7	8,1
Ensino superior completo	5,1	6,0	11,5	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre.

Neste sentido, a mobilidade entre diferentes ocupações é mais intensa entre aqueles que possuem o ensino médio completo. Isso pode estar relacionado à escolaridade tida como necessária para as ocupações que configuram a mobilidade ocupacional, a qual, como expresso acima, varia entre ensino fundamental e médio. Portanto, o ensino médio completo

amplia as chances de acesso às diferentes ocupações, principalmente quando os requisitos para esse acesso não abrangem cursos técnicos. Vejamos, então, que exigências em termos de cursos são atribuídas a essas famílias ocupacionais.

No que diz respeito aos cursos, como pode ser depreendido do Apêndice E, em **sete** das 27 famílias ocupacionais observadas não há referência de exigência de curso (destacadas em cinza claro no Apêndice E). Em outras **seis** famílias ocupacionais, há menção da aprendizagem por meio do exercício da ocupação (destacadas em cinza claro no Apêndice E); incluímos aqui as famílias ocupacionais com indicação de cursos, porém admitindo a substituição deste pelo exercício da ocupação. Em **10** famílias ocupacionais, encontra-se o que os comitês, que elaboraram as descrições, denominaram como cursos básicos de até 200 horas (destacadas em cinza escuro no Apêndice E). A necessidade de formação com maior duração é indicada em apenas **quatro** famílias ocupacionais: a 5173 - Vigilantes e guardas de segurança – especificando o curso em segurança de 200 a 400 horas –, a 7155 - Trabalhadores na montagem de estruturas madeira, metal... – curso básico de 200 a 400 horas –, a 1421 - Gerentes administrativos, financeiros e de riscos – curso profissionalizante de 400 horas – e a 3222 - Técnicos e auxiliares de enfermagem – curso técnico ou básico de 400 a 1.500 horas. Em relação a essas quatro famílias ocupacionais, para as quais é atribuída a necessidade de cursos específicos, técnicos e de maior duração, salientamos que, do mesmo modo que em relação à escolaridade, elas são pouco frequentes entre os trabalhadores deste estudo, apresentando menos de 3% dos registros, e os maiores percentuais de registros encontram-se entre os trabalhadores classificados na baixa mobilidade (Tabela 2). Se interpretarmos a não-referência à necessidade de cursos como a relativização desse quesito e agregarmos a isso a referência ao aprendizado por meio do próprio exercício da ocupação, podemos afirmar que as famílias ocupacionais que com maior frequência foram acessadas pelos trabalhadores deste estudo não apresentam barreiras ao seu exercício por meio da exigência de cursos, principalmente de cursos técnicos.

O tempo necessário para o pleno exercício das ocupações que pertencem às famílias ocupacionais consideradas, informação constante na CBO de 2002, varia de acordo com as ocupações. Por exemplo, na família 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados encontramos que “O tempo médio para o desempenho profissional é heterogêneo: três a quatro anos para Vendedores, um a dois anos para Atendente de farmácia e menos de um ano para as demais ocupações” (MTE, 2002, *on line*). Além da variação, em algumas famílias ocupacionais não consta a informação sobre o tempo necessário para o pleno exercício das

ocupações. Apesar da variação do tempo, como pode ser observado no Apêndice E, em **11** das 27 famílias consideradas, o tempo para o pleno exercício conferido às ocupações é de um a dois anos e, em **quatro** famílias, de menos de um ano. Tempos mais longos são referidos somente em **cinco** famílias: 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados (com tempos de menos de um a quatro anos), 5132 - Cozinheiros (de três a quatro anos), 7823 - Motoristas de veículos pequeno e médio porte (de um a cinco anos) e nas duas famílias ocupacionais relativas às gerências, cujos tempos variam de quatro e cinco anos. Portanto, desconsiderando as **sete** famílias ocupacionais que não apresentam informações sobre o tempo necessário para o pleno exercício da ocupação, a maior parte delas que foi acessada pelos trabalhadores deste estudo permite, conforme as percepções expressas na CBO de 2002, a aprendizagem dos saberes necessários para o seu exercício em até dois anos. Entre essas famílias ocupacionais, encontram-se aquelas com maior frequência no exercício das mesmas pelos trabalhadores focados neste estudo.

Investigando o tempo médio de permanência no emprego, em cada família ocupacional, dos trabalhadores da RMPA com registro em carteira – expresso na segunda coluna da Tabela 1 do Apêndice F –, percebemos que, para 17 das 27 famílias ocupacionais, esse tempo é superior ao tido como necessário para o pleno exercício das ocupações que configuram a mobilidade ocupacional – apresentado na terceira coluna da Tabela 1 do Apêndice F (tempos médios destacados em cinza no Apêndice). Apesar de a comparação não ser possível para sete famílias ocupacionais, por falta de informação referente ao tempo necessário na CBO de 2002, entre aquelas passíveis de comparação, não identificamos tempo médio de permanência no emprego, na RMPA, inferior ao indicado como necessário para o pleno exercício das ocupações na CBO de 2002. Cabe salientarmos as famílias ocupacionais cujos tempos médios de permanência no emprego, entre os trabalhadores formais da RMPA, coincidem com aqueles indicados na CBO de 2002 como necessários para o pleno exercício ocupacional. Trata-se das famílias ocupacionais 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados, 5132 – Cozinheiros e 1423 - Gerentes comerciais, marketing e comunicação. Agregamos a estas, a família ocupacional 1421 - Gerentes administrativos, financeiros, de riscos e afins, pois os tempos médios de permanência no emprego evidenciados na RMPA se aproximam daqueles indicados como necessários pela CBO de 2002. Nota-se que, nessas

famílias ocupacionais, estão os tempos mais longos, dentre as famílias consideradas, indicados pela CBO de 2002 como necessários para o pleno exercício das ocupações<sup>66</sup>.

Buscamos informações sobre o tempo médio de permanência também nos anos de 1995 e de 2000, apresentado na Tabela 2 do Anexo F. Como já explicado, a compatibilização entre duas CBOs diferentes não é perfeita. Assim, nosso intento foi identificar alguma diferença expressiva entre os tempos médios de permanência ao longo do período, o que não foi constatado. Podemos dizer que os tempos médios de permanência no emprego formal, na RMPA, segundo as famílias ocupacionais, se aproximam.

Direcionando-nos para as famílias ocupacionais que reúnem as ocupações exercidas com maior frequência entre os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, famílias localizadas nas primeiras linhas das tabelas do Apêndice F<sup>67</sup>, verificamos que elas, com exceção dos Cozinheiros, se enquadram nos menores tempos atribuídos para o pleno exercício das ocupações (de menos de um a dois anos). Além disso, os tempos de permanência no emprego, na RMPA, coincidem ou superam aqueles determinados na CBO de 2002 como necessários para o pleno exercício das ocupações. Agregamos a isso que nossa informação diz respeito ao tempo de permanência no emprego. Se tivéssemos acesso à informação sobre o tempo de permanência na família ocupacional, os tempos poderiam ser superiores, dado que o trabalhador pode mudar de empregador e permanecer exercendo a mesma ocupação. Dessa forma, o tempo tido como necessário para o pleno desempenho das ocupações exercidas pelos trabalhadores deste estudo, principalmente aqueles classificados na alta mobilidade ocupacional, não se constitui em uma barreira para o acesso a elas.

Nos parágrafos acima, identificamos os requisitos indicados como necessários para o exercício das famílias ocupacionais, especificamente os de escolaridade, de cursos e de tempo para o desempenho das ocupações, indicados na CBO de 2002 (MTE, 2002). A fim de podermos avaliar tais requisitos no sentido de verificar se eles se constituem, ou não, em barreiras de acesso às ocupações, comparamo-os às características dos trabalhadores da

---

<sup>66</sup> Salientamos a família 5211 – Operadores do comércio em lojas e mercados, cujos tempos indicados na CBO de 2002 variam em conformidade com as ocupações entre menos de 12 meses a 48 meses, sendo o maior tempo atribuído à ocupação de vendedor. Essa variação aponta o fato de tratar-se de uma família que reúne ocupações reconhecidas e valorizadas de modo diverso. No entanto, o tempo médio de permanência no emprego, nessa família, na RMPA, foi de cerca 24 meses, superior ao limite mínimo e inferior ao limite máximo indicado na CBO de 2002. Nesse sentido, o tempo médio de permanência no emprego, na RMPA, encontra-se acima daquele conferido como necessário para algumas das ocupações reunidas nessa família.

<sup>67</sup> Referimo-nos às famílias ocupacionais 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados; 5142 – Trabalhadores nos serviços de coleta resíduos, limpeza e conservação de áreas públicas; 4110 - Escriturários, agentes, assistentes e auxiliares administrativos; 7842 – Alimentadores de linha de produção; 4221 - Recepcionistas; 5174 - Porteiros e vigias; 5143 – Trabalhadores nos serviços manutenção de edificações; 5132 - Cozinheiros; 4141 - Almoxarifes e armazenistas e 5134 - Garçons, *barmen*, copeiros e *sommeliers*.

RMPA e dos inscritos no Sine de Porto Alegre, em 2009.<sup>68</sup> Nossa atenção dirigiu-se às 27 famílias ocupacionais relacionadas na Tabela 2, tendo em vista que as ocupações agrupadas nelas foram desempenhadas por um maior número dos inscritos no Sine de Porto Alegre, em 2009. Ao abordarmos cada um dos requisitos, destacamos, dentre essas 27 famílias, aquelas que apresentavam um maior número de registro de exercício de ocupações, pois nestas se encontram as diferentes ocupações exercidas pelos trabalhadores na mobilidade ocupacional. Em face ao exposto, podemos afirmar que o exercício de diferentes ocupações – o que, neste estudo, significa mobilidade ocupacional – entre os inscritos no Sine de Porto Alegre, em 2009 concentrou-se principalmente naquelas cujo maior obstáculo de acesso é a escolaridade de nível médio completo. Se considerarmos que entre as famílias ocupacionais de maior frequência de exercício se encontram as que, segundo as percepções expressas na CBO de 2002, admitem o ensino fundamental incompleto como necessário, o peso desse quesito pode ainda ser diminuído. Quanto à formação por meio de cursos, não encontramos referência à necessidade de cursos técnicos nas famílias de maior frequência. O tempo tido como necessário para a aprendizagem dos saberes envolvidos na execução da ocupação é de curta duração. Portanto, trata-se de ocupações cujas regras em termos de escolaridade, cursos e experiência na atividade laboral representam baixas barreiras.

As menores exigências de formação técnica e superior são indicadas igualmente pelo menor nível de competência atribuído a essas ocupações na CBO de 2002 (MTE, 2002). Em paralelo, como mencionado anteriormente, as remunerações pagas encontram-se entre as menores. A escolaridade, a formação técnica, o tempo para o pleno exercício da ocupação e as remunerações pagas não se constituem em atributos naturais e universais das ocupações. Como foi dito nas nossas referências teóricas, os saberes e a classificação social atribuídos às ocupações correspondem a “[...] uma relação entre algumas operações técnicas e a estimativa de seu valor social [...]” (NAVILLE, 1956, p. 54) e, assim, são socialmente delimitados, variando em conformidade com a época e o espaço em que se situam. Contribuem para essa delimitação o nível de organização dos trabalhadores (FRANZOI, 2008) e as disputas em torno do reconhecimento das diferentes ocupações (CASTRO, 1993; RIBEIRO, 2000; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2006).

---

<sup>68</sup> Essa comparação foi realizada a partir da existência de informações e da possibilidade de operacionalizá-las. Desse modo, como expresso no capítulo que trata dos aspectos metodológicos, a base de dados do Sigae aporta informações sobre cursos realizados pelos inscritos e sobre o tempo de permanência nas ocupações. Porém, quanto aos cursos, dado o pequeno número registrado, optamos por desconsiderar a informação. Em relação ao tempo de permanência nas ocupações, não foi possível o cálculo das estatísticas descritivas.

Frente ao exposto e esboçando a resposta à nossa pergunta de pesquisa, podemos afirmar que, no que diz respeito às diferentes ocupações exercidas, a mobilidade ocupacional entre os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, ocorreu principalmente em ocupações com pequenas barreiras de acesso em termos de saberes e formação conferida a elas. Ocupações estas que apresentam baixos rendimentos. Tais aspectos correspondem à classificação dessas ocupações como de baixa qualificação, o que se estende aos saberes envolvidos na sua execução e aos próprios trabalhadores. Nesse sentido, ao menos no que tange às ocupações exercidas, a mobilidade ocupacional para os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre não implicou ganhos em termos de valorização da qualificação dos trabalhadores. Ou seja, o exercício de diferentes ocupações, na medida em que as frequentemente acessadas são pouco valorizadas, não resulta no acesso a posições superiores nos processos de trabalho, no mercado de trabalho e na sociedade, ou seja, posições socialmente reconhecidas como de melhor qualificação.

No entanto, argumentamos, ao longo deste estudo, que a mobilidade ocupacional poderá implicar de forma diferente a qualificação do trabalhador, dependendo das distintas ocupações exercidas, mais precisamente, da distância das mesmas. Dessa forma, abordaremos, na próxima seção, a proximidade ou a distância das ocupações que configuram a mobilidade ocupacional dos trabalhadores estudados.

### **5.1.1 Mobilidade Ocupacional: deslocamento entre ocupações próximas e distantes**

Um aspecto importante para este estudo consiste na identificação da proximidade ou da distância das ocupações exercidas pelos trabalhadores, dada sua relação com nosso problema de pesquisa e com as hipótese que elaboramos para ele. Para identificarmos a proximidade ou a distância das ocupações desempenhadas, utilizamos os distintos níveis de competência atribuídos a elas por meio dos grandes grupos ocupacionais (MTE, 2002). O uso desses níveis para identificar a proximidade ou a distância das ocupações exercidas pautou-se no entendimento de que os níveis de competência da CBO de 2002 (MTE, 2002) sintetizam percepções sociais sobre os saberes necessários para o desempenho das ocupações. Ao expressar tais percepções, esses níveis equivalem também à classificação social conferida às ocupações, aos saberes atribuídos a elas e aos trabalhadores que as desempenham.

Com os diferentes níveis de competência atribuídos na CBO de 2002 (MTE, 2002) – Quadro 5 e Apêndice E –, definimos como próximas as ocupações com um mesmo nível de competência. Desse modo, os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre foram classificados com exercício de ocupações próximas quando as registradas pertenciam aos grandes grupos ocupacionais com um mesmo nível de competência. Diferentemente, definimos como distantes aquelas com nível de competência diferentes. Assim, os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, foram classificados com exercício de ocupações distantes quando as ocupações registradas pertenciam a grandes grupos ocupacionais com diferentes níveis de competência (Tabela 7).

Tabela 7 – Proximidade e distância das ocupações exercidas pelos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA - 2009

OCUPAÇÕES	EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES PERTENCENTES AOS GRANDES GRUPOS OCUPACIONAIS				QUANTIDADE DE INSCRITOS	
	De código		Com níveis de competência		Abs.	%
P r ó x i m a s	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9		2		22.236	79,3
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9	e 0 ou 1	2	e não definido	314	1,1
	3		3		1.256	4,5
	3 e 0 ou 1		3 e não definido		21	0,1
	2		4		1.250	4,5
D i s t a n t e s	2 e 0 ou 1		4 e não definido		39	0,1
	0 ou 1		não definido		816	2,9
TOTAL DE INSCRITOS COM EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES PRÓXIMAS					25.932	92,5
D i s t a n t e s	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 3		2 e 3		1.156	4,1
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 3 e 0 ou 1		2 e 3 e não definido		60	0,2
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 2		2 e 4		595	2,1
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 2 e 0 ou 1		2 e 4 e não definido		45	0,2
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 3 e 2		2 e 3 e 4		133	0,5
	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9 e 3 e 2 e 0 ou 1		2 e 3 e 4 e não definido		11	0,0
3 e 2		3 e 4		92	0,3	
3 e 2 e 0 ou 1		3 e 4 e não definido		9	0,0	
TOTAL DE INSCRITOS COM EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES DISTANTES					2.101	7,5
TOTAL DE INSCRITOS COM EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES					28.033	100,0

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE. CBO 2002 (MTE, 2002).

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre.

Na Tabela 7, estão distribuídos os 28.033 inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre quanto à proximidade ou à distância das ocupações exercidas. Iniciamos com aqueles cujas ocupações desempenhadas foram classificadas, neste estudo, como próximas. Trata-se das primeiras linhas da tabela, que reúnem os inscritos cujas ocupações exercidas e registradas se restringiam ao nível de competência dois, ou três, ou quatro.<sup>69</sup> Vejamos em detalhe essa situação. As informações apresentadas na Tabela 7, evidenciam que cerca de 80% dos 28.033

<sup>69</sup> Como mencionado no capítulo anterior, na CBO de 2002, não foram definidos níveis de competência para os grandes grupos de código 0 e 1; assim, eles foram desconsiderados na classificação da proximidade ou da distância das ocupações exercidas.

inscritos no Sine de Porto Alegre registraram somente o exercício de ocupações correspondentes aos grandes grupos com nível de competência dois, o menor nível atribuído na CBO de 2002 (MTE, 2002). Em paralelo, encontramos 4,5% dos trabalhadores que registraram somente exercício de ocupações relativas ao Grande Grupo Ocupacional 3, cujo nível de competência atribuído na CBO de 2002 é de valor três (MTE, 2002). Outros 4,5% dos inscritos declararam exercício apenas em ocupações abrangidas pelo Grande Grupo Ocupacional 2, ao qual é conferido o maior nível de competência – de valor quatro – na CBO de 2002 (MTE, 2002). Destacamos a presença de quase 3% de inscritos que declararam somente ocupações referentes aos Grandes Grupos de código 0 e 1, os quais, como já explicitado, não receberam níveis de competência na CBO de 2002 (MTE, 2002). Considerando essas situações como de proximidade das ocupações exercidas, podemos dizer que, no segmento de trabalhadores estudado, as ocupações exercidas e registradas são, para cerca de 90% dos trabalhadores, próximas. Ou seja, o deslocamento dos trabalhadores, considerados nestes estudo, entre diferentes ocupações ocorreu principalmente entre as ocupações com um mesmo nível de competência.

No outro extremo, encontramos os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre classificados, aqui, com exercício de ocupações distantes, tendo em vista que eles registraram exercício de ocupações com distintos níveis de competência. Observando a Tabela 7, encontramos uma pequena parcela de inscritos nessa situação: foram 7,5% dos 28.033 inscritos que declararam ocupações que classificamos como distantes. Entre estes, as maiores parcelas estão com os inscritos que desempenharam ocupações pertencentes aos grandes grupos ocupacionais com níveis de competência dois e três – 4,1% – e aos grandes grupos com níveis de competência dois e quatro – 2,1%. Portanto, entre as diferentes ocupações exercidas pelos inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, encontram-se aquelas com distintos níveis de competência. Entretanto, se as maiores quantidades de ocupações, famílias e grandes grupos ocupacionais foram identificadas em uma diminuta parcela dos trabalhadores, como expresso anteriormente e visível na Tabela 1, igualmente uma pequena parte dos inscritos declararam o exercício de ocupações classificadas, neste estudo, como distantes.

Cruzando as classificações realizadas até o momento, ou seja, relativas à mobilidade e à proximidade ou à distância das ocupações exercidas, encontramos os resultados apresentados na Tabela 8.

Tabela 8 – Mobilidade ocupacional, segundo proximidade e distância das ocupações exercidas pelos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine - RMPA - 2009

MOBILIDADE	OCUPAÇÕES		TOTAL
	Próximas	Distantes	
Baixa	16.482	0	16.482
%	100,0	0,0	100,0
Média	7.266	1.265	8.531
%	85,2	14,8	100,0
Alta	2.184	836	3.020
%	72,3	27,7	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>25.932</b>	<b>2.101</b>	<b>28.033</b>
%	92,5	7,5	100,0

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre.

Na Tabela 8, apresentamos a classificação dos 28.033 inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, nos três segmentos de mobilidade ocupacional e nos dois segmentos relativos à proximidade ou à distância das ocupações exercidas e registradas. Tendo em vista que na baixa mobilidade foram incluídos os inscritos que registraram o exercício de ocupações abrangidas por uma única família e, desse modo, por um grande grupo ocupacional, suas ocupações não poderiam se distanciar, uma vez que nosso critério para a distância considera o exercício de ocupações com níveis de competência distintos. Portanto, na nossa classificação, a distância das ocupações desempenhadas e registradas poderia ocorrer na média e na alta mobilidade ocupacional. Como é possível depreender da Tabela 8, a proximidade das ocupações exercidas predominou tanto na média mobilidade, inscritos com duas ou três famílias ocupacionais, como na alta, quatro ou mais diferentes famílias ocupacionais.

A partir do desenvolvido nesta seção, temos a evidência de que o exercício de diferentes ocupações entre os inscritos no Sine, em 2009, de Porto Alegre, sejam os classificados na alta mobilidade, sejam aqueles enquadrados na média, ocorreu principalmente nas ocupações próximas e com o menor nível de competência atribuído na CBO de 2002 (MTE, 2002). Não obstante a prevalência da proximidade entre as ocupações exercidas e registradas, 14,8% dos trabalhadores classificados na média mobilidade e 27,7% daqueles incluídos na alta declararam desempenho de ocupações classificadas, neste estudo, como distantes, dado os diferentes níveis de competência atribuídos a elas. Nessa perspectiva, entre os inscritos no Sine de Porto Alegre, em 2009, encontra-se uma parcela de trabalhadores que, ainda que em menor proporção, registrou experiências de trabalho que podem ser consideradas múltiplas, tanto pela sua quantidade, que nos permitiu classificar a mobilidade,

quanto pela sua classificação, que viabilizou a distinção entre exercício de ocupações próxima e distantes. A presença desses trabalhadores é importante para este estudo porque, ao indagarmos sobre a implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores, cogitamos que a mobilidade, quando ocorre entre ocupações distantes, poderá resultar em valorização ou desvalorização da qualificação dos trabalhadores. Nessa direção, as entrevistas realizadas com 14 dos inscritos no Sine, em 2009, de Porto Alegre – classificados na alta mobilidade e com exercício de ocupações próximas e distantes –, aportam informações que nos permitem aprofundar nossa questão de pesquisa. Passamos, então, à abordagem da implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores a partir desse conjunto de inscritos no Sine, em 2009.

## 5.2 INVESTIGANDO A ALTA MOBILIDADE OCUPACIONAL

A partir das informações obtidas por meio das entrevistas com os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, onde resgatamos toda sua trajetória de trabalho, observamos que a quantidade de diferentes ocupações pode superar aquela identificada a partir do Sigae e apresentada na Tabela 1. Para a maior parte dos 14 entrevistados – oito homens e seis mulheres e a maioria com idade entre 30 e 39 anos (Apêndice G) –, a quantidade de ocupações exercidas ao longo de suas trajetórias de trabalho superam as sete famílias ocupacionais, maior número evidenciado no banco de dados oriundo do Sigae (Tabela 9).

Tabela 9 – Quantidades de ocupações, famílias e grandes grupos ocupacionais dos entrevistados

QUANTIDADES	OCUPAÇÕES		FAMÍLIAS OCUPACIONAIS		GRANDES GRUPOS	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
2	0	0,0	0	0,0	3	21,4
3	0	0,0	0	0,0	4	28,6
4	0	0,0	1	7,1	3	21,4
5	1	7,1	0	0,0	3	21,4
6	0	0,0	0	0,0	1	7,1
7	1	7,1	2	14,3	0	0,0
8	3	21,4	4	28,6	0	0,0
9	1	7,1	1	7,1	0	0,0
10	2	14,3	2	14,3	0	0,0
11	1	7,1	1	7,1	0	0,0
12	1	7,1	2	14,3	0	0,0
13	2	14,3	0	0,0	0	0,0
14	0	0,0	1	7,1	0	0,0
16	2	14,3	0	0,0	0	0,0
TOTAL	14	100,0	14	100,0	14	100,0

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

As informações obtidas nas entrevistas demonstraram que o exercício de diferentes ocupações – que, neste estudo, define mobilidade ocupacional – ocorreu juntamente com os demais deslocamentos do trabalhador no mercado de trabalho – que, no segundo capítulo, tratamos como significados diversos de mobilidade ocupacional. Atentando para as trajetórias completas (apresentadas no Apêndice H), verificamos que o desempenho de ocupações distintas ocorreu, em algumas situações, simultaneamente com a alteração na forma de inserção ocupacional (NAVILLE, 1973a; 1973b; MACHADO; OLIVEIRA, 1999; GUIMARÃES, 2006a). Isso foi evidenciado com os entrevistados cujo o exercício de diferentes ocupações se combinou com a passagem do trabalho assalariado para o autônomo e *vice-versa*. Entre os entrevistados, ainda que as diferentes ocupações exercidas estejam predominantemente vinculadas ao comércio e ao serviços, em alguns casos, o deslocamento de uma ocupação para outra correspondeu à passagem pela indústria, ou seja, a troca de ocupação foi simultânea à transferência de setor de atividade (FOURASTIÉ, 1973; CARDOSO, 2000; STERNBERG, 2001; GUIMARÃES, 2004). Vale salientarmos que a predominância da mobilidade ocupacional entre ocupações vinculadas ao comércio e ao serviços vai ao encontro da heterogeneidade que caracteriza esses setores de atividade, conforme apresentamos na seção dedicada ao mercado de trabalho brasileiro (BARBOSA, 2008; COMIN, 2008). A migração de uma localidade para outra, para alguns entrevistados, resultou no exercício de ocupação diversa daquela desempenhada até então, tal como sublinhado por Naville (1973a; 1973b). Diferentes ocupações foram exercidas, em algumas situações, para um mesmo empregador – correspondendo, nesses casos, à progressão em carreira ocupacional –; em outras, a troca ocupacional foi concomitante à de empregador (NAVILLE, 1973a; 1973b). Salientamos também as situações nas quais a alteração na condição de atividade (NAVILLE, 1973a; 1973b; MACHADO; OLIVEIRA, 1999; GUIMARÃES, 2006a), ou seja, o fluxo em direção ao desemprego ou à inatividade, intercalou a troca de ocupação, como, por exemplo, os entrevistados que mencionaram o seguro-desemprego e, entre as mulheres, a interrupção do trabalho atribuída à gravidez ou à dedicação aos cuidados de familiares.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> As entrevistas possibilitaram-nos informações inexistentes na base de dados, ou que não foi possível operacionalizar. Trata-se daquelas sobre o número de diferentes estabelecimentos para as quais os inscritos trabalharam e as formas de inserção ou de posições na ocupação – que corresponde à relação de trabalho estabelecida –, o setor de atividade econômica, a condição de atividade e a mudança geográfica. Entre as informações da base de dados do Sigae, temos a caracterização do assalariamento com ou sem registro em carteira de trabalho, porém a arquitetura da base, na medida em que há a repetição das ocupações registradas nos campos relativos à experiência e à pretensão profissionais, inviabilizou, no alcance de nossa capacidade, calcular as estatísticas descritivas para o tipo de assalariamento.

Dos movimentos relacionados no parágrafo anterior, destacamos, no Quadro 11, o trabalho para distintos empregadores, o tempo de permanência e a forma de inserção que predominam. As informações apresentadas nesse quadro nos permitem afirmar que a diversidade nas famílias ocupacionais exercidas, entre os inscritos entrevistados neste estudo, se estende aos estabelecimentos nos quais o trabalhador desempenhou a atividade de trabalho. Se a maior parte dos entrevistados desempenhou mais do que sete distintas famílias ocupacionais, como mencionado anteriormente, também trabalhou para mais de 10 estabelecimentos. Além disso, predomina a brevidade do tempo de permanência – até 12 meses –, principalmente nos estabelecimentos, bem como nas diferentes famílias ocupacionais.<sup>71</sup> Por sua vez, o assalariamento, especialmente com registro em carteira de trabalho, prevaleceu nas várias relações de trabalho estabelecidas pelos entrevistados.

Quadro 11 – Quantidades de estabelecimentos, tempo de permanência e forma de inserção dos entrevistados

ENTRE VISTA DOS	QUANTIDADE DE DIFERENTES EMPRESAS PARA AS QUAIS TRABALHOU	TEMPO DE PERMANÊNCIA QUE PREDOMINA ENTRE		FORMA DE INSERÇÃO QUE PREDOMINA ENTRE AS DIFERENTES FAMÍLIAS OCUPACIONAIS EXERCIDAS
		As diferentes empresas para as quais trabalhou	As diferentes famílias ocupacionais que exerceu	
1	15	Até 12 meses	Até 12 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho
2	12	De 25 a 60 meses	De 25 a 60 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho
3	9	Até 12 meses	Até 12 meses	Assalariado <b>sem</b> carteira de trabalho
4	5	Até 12 meses	Até 12 meses De 25 a 60 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho
5	13	Até 12 meses	De 13 a 24 meses	Assalariado <b>sem</b> carteira de trabalho Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho
6	6	Até 12 meses	Até 12 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho
7	7	Até 12 meses	Até 12 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho (1)
8	11	Até 12 meses	Até 12 meses	Autônomo
9	12	Até 12 meses	De 13 a 24 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho
10	13	Até 12 meses	Até 12 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho
11	13	De 25 a 60 meses	De 25 a 60 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho
12	11	Até 12 meses	Até 12 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho
13	13	Até 12 meses	Até 12 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho
14	18	Até 12 meses	Até 12 meses	Assalariado <b>com</b> carteira de trabalho

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) Inclui duas inserções como estatutário.

<sup>71</sup> Salientamos a evidência, entre os entrevistados, do exercício de famílias ocupacionais com maior tempo de permanência, como cinco e 10 anos, como pode ser observado no Apêndice H. Além disso, verificamos o período de permanência em uma mesma empresa por cinco e 10 anos. A afirmativa apresentada nesse parágrafo sobre a diversidade e a brevidade nos tempos deriva da observação sobre os tempos e os movimentos que predominam entre as diversas trocas de famílias ocupacionais e empresas ocorridas na trajetória de trabalho completa dos entrevistados.

A troca de empregadores e a brevidade nos tempos de permanência verificadas entre os entrevistados e ressaltadas no Quadro 11 mostram a liberdade que caracteriza a relação mercantil da capacidade de trabalho e, com ela, a infixidez dessa relação e a possibilidade de substituição dos trabalhadores.<sup>72</sup> Nesse sentido, as entrevistas realizadas revelam aspectos que nos levam a compartilhar a afirmativa de Stroobants (1998), apresentada no Capítulo 2, sobre a mobilidade ocupacional como uma expressão da instabilidade que caracteriza a relação salarial, cujas normas se estendem ao trabalho autônomo (ALALUF, 1986). Instabilidade esta exaltada no mercado de trabalho brasileiro e que não diminuiu com o registro na carteira de trabalho, dado que, nesse caso, a formalização da relação de trabalho não foi acompanhada pelo estatuto da estabilidade no emprego, o qual se caracteriza por regras que limitam a liberdade na relação mercantil da capacidade de trabalho e, assim, sua infixidez e a possibilidade de substituição dos trabalhadores.

Compreendemos que a brevidade nos tempos de permanência dos entrevistados, nas empresas e nas famílias ocupacionais (Quadro 11), está associada ao fato de eles se enquadrarem na alta mobilidade ocupacional. Portanto, a mobilidade, especialmente a alta, na qual foram classificados todos entrevistados, é acompanhada da brevidade do tempo de permanência nas empresas e também nas ocupações.

### **5.2.1 Alta Mobilidade Ocupacional: deslocamento entre ocupações próximas e distantes**

Para as entrevistas, selecionamos inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre classificados na alta mobilidade ocupacional e que apresentassem registro de ocupações, classificadas, neste estudo, como próximas e distantes. Assim, entre os entrevistados encontram-se aqueles com exercício de ocupações restrito às de nível de competência dois, considerados, neste estudo, com desempenho de ocupações próximas. Há, igualmente,

---

<sup>72</sup> Não se trata da liberdade afirmada na concepção econômica neoclássica do mercado de trabalho, segundo a qual esse mercado, como qualquer outro, se caracteriza pela livre circulação resultante da oferta *versus* a procura (OLIVEIRA, 1998; RIBEIRO, 2000; XAVIER SOBRINHO, 2008). A liberdade que sublinhamos a partir das informações obtidas com entrevistados para este estudo diz respeito à formulação de Marx (2001) acerca da dupla liberdade que caracteriza o capitalismo: liberdade das normas que podem impedir o trabalhador de dispor de sua capacidade de trabalho e liberdade dos meios de produção. Deste modo, trata-se de liberdade da coerção de uma atividade laboral particular acompanhada tanto pelo constrangimento do exercício da atividade de trabalho em prol da sobrevivência (ALALUF, 1986) quanto pelas barreiras de acesso a determinadas ocupações (XAVIER SOBRINHO, 2008). Entre essas barreiras, encontra-se a qualificação do trabalhador, mais precisamente, as normas que impedem o acesso às ocupações, o que será desenvolvido adiante.

entrevistados cujas ocupações exercidas abrangem tanto aquelas com nível de competência dois como as de níveis de competência três e quatro, os quais classificamos com exercício de ocupações distantes. No Quadro 12, apresentamos a distribuição dos 14 entrevistados, sendo que sete foram classificados com exercício de ocupações próximas, e sete, com desempenho de ocupações distantes. Ressaltamos que os títulos das famílias ocupacionais exercidas pelos entrevistados, referidos no Quadro 12, podem ser visualizados no Apêndice H.

Quadro 12 – Proximidade e distância das ocupações exercidas pelos entrevistados

OCUPAÇÕES	EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES PERTENCENTES AOS GRANDES GRUPOS OCUPACIONAIS		ENTREVISTADOS	
	De código	Com níveis de competência	Número	Quantidade
Próximas	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8	2	1, 3, 4, 6, 10, 11 e 12	7
TOTAL DE INSCRITOS COM EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES PRÓXIMAS				7
Distantes	4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 9 e 3	2 e 3	2, 5, 7, 13 e 14	5
	4 e 5 e 7 e 3 e 1	2 e 3 e não definido	9	1
	4 e 5 e 6 e 7 e 3 e 2	2 e 3 e 4	8	1
TOTAL DE INSCRITOS COM EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES DISTANTES				7
TOTAL DE INSCRITOS COM EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES				14

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre. CBO de 2002 (MTE, 2002).

A identificação de proximidade e de distância das diferentes ocupações exercidas ocorreu tanto entre os entrevistados classificados, aqui, com desempenho de ocupações próximas como distantes. Nas respostas sobre a distância e a proximidade das ocupações e sobre o aproveitamento dos saberes – pergunta cinco do roteiro de entrevista (Apêndice A) –, a segunda foi expressa por meio da compreensão da repetição de algumas das atividades de trabalho nas diferentes ocupações exercidas, como pode ser depreendido do discurso do sujeito coletivo<sup>73</sup> que segue.

Ideia Central: Atividades que se repetem

Todas se repetem, é quase a mesma coisa, algumas coisas se repetiam. Tem algumas coisas que tu fazia em um e, então, tu explica como fazia, e eles acham que tu tem razão. Ele disse [o empregador] que era bem diferente do serviço que eu fazia, mas que eu teria que fazer pagamentos dos funcionários, trabalhar com dinheiro de novo. Como auxiliar de escritório ou como telefonista, recepcionista, tem que atender o telefone, como promotora de vendas, também tinha que atender telefone. É o atendimento que se repete, mesmo em funções diferentes, todas tinham o atendimento. Eu acho que elas têm alguma coisa interligada. Tu convive com um grande número de pessoas; em todas as funções que eu tive, eu acabei tendo envolvimento com o público e com diversos públicos, cliente de restaurante, de vendedor, com os funcionários de várias funções da empresa. Recepção e secretariado é tudo recepção, telefone, usar o computador, atendente. O telemarketing também é por

<sup>73</sup> Os discursos do sujeito coletivo são apresentados dentro de molduras, por se tratar de depoimentos obtidos em entrevistas e para diferenciá-los das citações bibliográficas (MENEZES; MACHADO; FERREIRA, 2009). No Apêndice I apresentamos fragmentos das entrevistas e as expressões-chave que deram origem aos discursos.

telefone, é cobrança, que o auxiliar administrativo também faz. A datilografia esteve presente no trabalho como auxiliar de escritório e no trabalho na polícia. No banco, também tem um pouco de vendas, pois a gente tem que vender os produtos do banco, mesmo sendo caixa. Eu acho que tudo acaba tendo a ver, alguma coisa sempre se aproveita. Eu iniciei como empacotador de biscoito e depois fui trabalhar de empacotador de supermercado. De carregador, eu também levei um pouco pra loja, porque eu também trabalhei na parte de força, eu também tive que carregar e descarregar caminhão na loja. Trabalhava com os mesmos tipos de material. (Entrevistados: 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10 e 12)

Em diferentes graus, alguns entrevistados, principalmente aqueles com ocupações próximas, identificam a repetição de atividades laborais, o que envolve a repetição no uso de instrumentos de trabalho. Eles fazem referência a ocupações exercidas no setor de atividade serviços, nele incluso o comércio. O atendimento e as relações, ainda que não exclusivas a esse setor de atividade, são apontados como constituintes do trabalho nessa atividade econômica e foram enfatizadas na ideia da repetição expressa pelos entrevistados. Atrelada à essa ideia, encontramos a repetição dos saberes envolvidos na execução das diferentes ocupações, mencionada principalmente pelos entrevistados cujas ocupações se distanciavam. O discurso abaixo é ilustrativo.

#### Ideia Central: Saberes que se repetem

Eu adquiri um pouco desta experiência em mercado para levar na loja, para lidar com o público. Em termos de público, elas são iguais, se aproximam quanto ao tratamento ao cliente, no atendimento ao público, conhecimento do atendimento ao público. É direto com o público, tem que ter simpatia e tem que saber como tu vai atender, tanto por telefone como pessoalmente, tem que saber como atender, saber falar, saber te expressar. Eu aprendi a vender lá na loja e este saber se tornou útil porque tu aprende como lidar com as pessoas. Aprendi muito como lidar com as pessoas. Eu usei muitas habilidades que eu já tinha como músico ou *vice-versa*, e essas habilidades se misturaram, coisas que eu aprendi tocando na rua, eu acabei usando no restaurante, então, meu trabalho, basicamente, onde eu consigo fluir melhor, é no trato com as pessoas, um relações públicas, e todas estas ocupações utilizam o trato com o público. No comportamento que a pessoa tem que ter dentro de uma empresa, como se comportar, isto, em cada trabalho, tu vai aprendendo estes relacionamentos humanos, como se inter-relacionar, se relacionar. Eu acho que elas se aproximam, porque tudo tem que tratar as pessoas, mesmo na indústria, tem que saber tratar com os colegas. Tem que saber tratar a pessoa com educação, eu aprendi na rua, desde o momento que eu comecei a trabalhar com vendas de pastéis, rapaduras, de engraxate. Eu aprendi essa minha facilidade de comunicação, e até hoje eu tenho esta facilidade de me comunicar com as pessoas, em público, foi ali que eu comecei a desenvolver esta facilidade. Ajudou na parte de relacionamento com as pessoas. (Entrevistados: 1, 2, 7, 8, 9, 11, 13 e 14)

Encontramos, neste discurso, a ênfase na repetição de saberes relacionados ao atendimento ao público, à comunicação e ao relacionamento, os quais são tidos como centrais nas atividades laborais executadas na esfera dos serviços, mas igualmente percebidos, por entrevistados deste estudo, como extrapolando-a ao se fazerem necessários na indústria para o trato com colegas, chefias e subordinados. Associada à ideia de repetição dos saberes encontra-se a de seu aproveitamento no exercício de diferentes ocupações. Nesse sentido, há a percepção de que saberes aprendidos em uma dada ocupação podem contribuir em outra,

como relatou um dos entrevistados: “Ajudou no meu jeito de ver a função e pegar ela rapidamente”.

A repetição de alguns saberes foi também evidenciada ao resgatarmos os eventos de exercício de atividade dos entrevistados, precisamente na pergunta 4.5 do Roteiro de Entrevistas (Apêndice A). Os saberes repetidos concernem ao material de trabalho, principalmente aos produtos vendidos. Além destes, saberes vinculados à comunicação e ao relacionamento destacaram-se. No caso da comunicação, foram citados especialmente o saber falar, o saber argumentar e convencer a fazer uma compra ou o saber oferecer um produto, sintetizado por um entrevistado como “o malho da venda” e por outro como a “malandragem na oferta dos produtos”. Tais saberes se repetem devido ao fato de todos os entrevistados terem exercido alguma das ocupações da família ocupacional 5211 - Operadores do comércio, em lojas e mercados.<sup>74</sup> No entanto, os saberes associados ao relacionamento foram indicados no exercício de outras ocupações além destas e dizem respeito ao saber relacionar-se, expresso pelos entrevistados como a “educação”, ao “saber lidar com o outro”, à “manha”, ao “jogo de cintura”, necessários no trato tanto com clientes quanto com colegas de trabalho, chefes e subordinados.

Outro conjunto de saberes mencionados foram os associados ao saber-fazer e, dentre estes, destacaram-se os cálculos, presentes em diferentes ocupações, a habilidade na execução da atividade de trabalho, expressa por dois entrevistados como saberes braçais e por outros como a própria atividade laboral, como, por exemplo, o saber dirigir, cozinhar, limpar, etc. e o saber manusear os instrumentos de trabalho. Por fim, encontramos saberes vinculados aos modos de ser. Aqui, alguns modos foram mais citados, como a responsabilidade, a agilidade, a simpatia, a paciência, a atenção, a disposição, o interesse e o envolvimento.

A partir das percepções sobre a proximidade das ocupações podemos afirmar que as diferentes ocupações exercidas por esses trabalhadores, ao se aproximarem em termos de atividades executadas e de saberes utilizados na sua execução, permitem o aproveitamento dos saberes. Assim, como nos diz um dos entrevistados, os saberes são “levados” de uma ocupação para a outra, o saber relacionar-se aprendido e utilizado no atendimento é “levado”

---

<sup>74</sup> Salientamos que o exercício laboral na família ocupacional 5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados, para todos entrevistados, resulta de um dos nossos critérios de escolha. Como mencionado no capítulo anterior, inicialmente, planejávamos explorar com maior profundidade algumas das ocupações com maior frequência. A família 5211, como pode ser observado na Tabela 2, apresenta o maior número de registros entre os inscritos no Sigae considerados neste estudo. Por esse motivo, optamos por selecionar, para as entrevistas, inscritos que tivessem declarado exercício de alguma das ocupações pertencentes a essa família. Ao longo do estudo, pelos motivos já explicitados, desconsideramos a exploração de algumas ocupações, no entanto, compreendemos que nosso critério de escolha não gerou distorções nas informações obtidas, dado que os trabalhadores entrevistados tinham desempenhado outras ocupações, de modo a classificá-los na alta mobilidade.

à indústria no trato com os colegas, chefes e subordinados, as habilidades utilizadas na ocupação de músico são aproveitadas na ocupação de garçon no restaurante. Nesse sentido, a proximidade das diferentes ocupações é viabilizadora da inserção dos trabalhadores nas distintas ocupações. Porém a repetição de atividades de trabalho e de saberes envolvidos na sua execução, ainda que permita ao trabalhador o estabelecimento de trocas entre sua capacidade de trabalho e o valor atribuído a ela, não confere posições superiores no mercado de trabalho. Em outras palavras, o ganho do trabalhador limita-se a sua permanência no mercado de trabalho, entretanto, uma permanência em ocupações que se aproximam nos saberes e na classificação atribuída, não implicando, desse modo, uma maior valorização da sua qualificação. Em última instância, a mobilidade ocupacional, mesmo quando há o reconhecimento do aproveitamento dos saberes de uma ocupação em outra – como expresso pela entrevistada “Tem algumas coisas que tu fazia em um e, então, tu explica como fazia, e eles acham que tu tem razão” –, não confere ganhos correspondentes pelo acúmulo. Ou seja, os diversos saberes aprendidos ao longo da trajetória do trabalhador no exercício de diferentes ocupações não entram na negociação estabelecida na venda e na compra da capacidade de trabalho; ao ser contratado como garçon, o entrevistado receberá por essa ocupação, independentemente do fato de ter exercido a de músico e utilizar os saberes envolvidos nela.

Se as atividades realizadas nas distintas ocupações serviram como parâmetro de proximidade das mesmas para os entrevistados dada sua repetição, elas foram igualmente mencionadas como indicativos de distância pelas diferenças nas atividades ocupacionais exercidas. Isso foi dito no discurso do sujeito coletivo que segue.

Ideia Central: Distância pela diferença nas atividades executadas

[Trajetória de trabalho] bem atípica, porque tem coisa que não tem nada a ver com a outra. Elas são bem diferentes em termos de atividades. É um pouco diferente quando envolve dinheiro. As [ocupações] diferentes são: o caixa, que lida com dinheiro; o auxiliar de serviços gerais, que tu faz cafezinho, que tu limpa; o contábil que é só com números; e a bordadeira que é totalmente diferente de todas estas outras, que é um serviço mais criterioso, tem que fazer exatamente aquilo que te mandam, tu não pode sair da linha, do croqui que te mandam. O trabalho na linha de produção eu não usei para cuidar de idosos ou de crianças. No trabalho de cuidar crianças e idosos eu aproveito, mas o resto não tem vínculo. (Entrevistados 5, 7, 10, 12, 13 e 14).

Esse discurso mostra a noção da distância por meio da diferença nas atividades abrangidas por cada ocupação. Evidencia-se, a partir dos discursos construídos, que as atividades desempenhadas em cada ocupação levam à noção de exercício de ocupações que se aproximam e que se distanciam, a qual permeia a mobilidade ocupacional. A proximidade, como vimos, é acompanhada pela repetição de algumas das atividades que compõem as

ocupações, com o conseqüente aproveitamento de alguns saberes atribuídos ao desempenho dessas atividades. Por sua vez, em algumas ocupações exercidas, os trabalhadores, ao invés de repetição de atividades e aproveitamento de saberes, identificam diferenças que servem como indicativos de distância entre as ocupações exercidas.

A distância entre as diferentes ocupações desempenhadas é, ainda, expressa como distância social, na medida em que os trabalhadores associam a distância, por um lado, à hierarquização e, por outro, à desvalorização de algumas ocupações frente a outras. Iniciamos com a noção de distância associada à hierarquização das ocupações. Aqui, encontramos a polarização das ocupações exercidas<sup>75</sup>. Para algumas, é atribuída a necessidade de saberes, inclusive, saberes especializados, técnicos, complexos, complicados, bem como a exigência de responsabilidade. Em suma, trata-se, na percepção dos entrevistados, de ocupações importantes e que não são para qualquer um. No pólo oposto, colocam-se ocupações que, para os entrevistados, dispensam o pensamento e exigem a execução de ordens. Trata-se de ocupações identificadas como braçais, simples, fáceis e que todo mundo pode executar. Essa ideia é expressa no discurso construído abaixo.

Ideia Central: Distância associada à hierarquização das ocupações

Para mim, são coisas simples, *office-boy*, empacotador, comerciário, vendedor, isso são coisas que todo mundo pode fazer. As coisas de maior complexidade que eu fiz foi ser militar e policial, que, realmente, não é para qualquer um. Eu fui bancário, também, que é de média complexidade. Complexidade média, eu tenho para mim, que é para quem tem 2º grau, quem tem 2º grau feito faz o trabalho de complexidade média. A parte de xerox foi fácil, carregador também, que é uma parte mais braçal. Não era uma coisa assim, que, bah! Pacote, carregar, ver mercadorias, é uma coisa que tu faz mais com os braços, é uma coisa que tu não tem que pensar, só a pessoa que esteja no comando, te diz: "Ah, tu coloca tal caixa ali, tu faz assim, tu faz", e tu faz de acordo com o que a pessoa diz. A parte de digitação, que foi um pouco mais complicado, que é importante, e a parte de portaria, como a gente fala, tem que ter responsabilidade. Estudar música é muito importante, eu não estudei música, aprendi tudo pelo método mais popular. Esta é uma atividade técnica, precisa ter um conhecimento. Esta outra era uma coisa muito braçal, não precisava nenhuma característica especial, a não ser seriedade, já este era um trabalho especializado. (Entrevistados 1, 7 e 8)

A distância entre as “ocupações que todo mundo pode realizar” e “aquelas que não são para qualquer um” é a tradução das regras que restringem o acesso às diferentes ocupações. Encontramos aqui, entre os trabalhadores entrevistados, a classificação social sobre as ocupações expressa na CBO de 2002 (MTE, 2002) por meio dos níveis de competências, da escolaridade, dos cursos e do tempo necessário para o exercício das mesmas. Essas regras que restringem o exercício das ocupações para aqueles que não possuem os requisitos atribuídos

<sup>75</sup> Não se trata da tese da polarização das qualificações (FREYSSINET, 1980; 1989) desenvolvida no Capítulo 3, a polarização, aqui, diz respeito a distância das diferentes ocupações.

ao seu exercício, ao funcionarem desse modo, as colocam em um patamar superior, pois reforçam a percepção de que se trata de ocupações que não são para qualquer um, portanto, somente podem exercê-las aqueles que possuem os raros atributos conferidos a elas. Com isso, não estamos negando as diferenças existentes entre as ocupações, como, por exemplo, a de empacotador e a de policial, referidas no discurso construído acima. No entanto, buscamos, neste ponto, ressaltar que essas diferenças se apresentam como uma classificação que hierarquiza, possibilitando diferentes posições no mercado de trabalho. Essas diferentes posições se expressam em remunerações bastantes díspares e em condições de trabalho precárias para aqueles que se encontram na base. Em especial, as diferenças em termos de remuneração foram indicadas, neste estudo, pelos valores recebidos segundo os grandes grupos ocupacionais. Porém os estudos desenvolvidos por Jannuzzi (2000; 2004) demonstram a presença nos estratos inferiores da estrutura ocupacional brasileira tanto de menores rendimentos como de menor escolaridade, tempo de emprego e contribuição para a Previdência Social. Características estas que acompanham, nesses estratos ocupacionais, as maiores jornadas semanais de trabalho e o maior risco de desemprego.

As regras que restringem o exercício das ocupações consistem em diferenciais construídos por aqueles que organizam o processo de trabalho, por aqueles que adquirem os serviços ou produtos do trabalho autônomo e também pelos trabalhadores. Esses diferenciais correspondem ao reconhecimento da qualificação dos trabalhadores (CASTRO, 1993).<sup>76</sup> Nessa perspectiva, a distância entre as ocupações exercidas significa o deslocamento entre as ocupações com maiores ou menores barreiras que impedem o acesso, portanto, implica a valorização e a desvalorização da qualificação do trabalhador.

A noção de distância associada à desvalorização de algumas ocupações, outro modo de expressar a distância entre as ocupações, foi, neste estudo, especialmente relacionada ao exercício das ocupações pertencentes à família 5143 - Trabalhadores nos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logradouros. Essa família ocupacional abrange ocupações às quais são atribuídas atividades de limpeza e de coleta de lixo. Além desta família ocupacional, uma trabalhadora expressou esta ideia ao falar das atividades de limpeza que realizava como atendente em uma loja. O discurso que segue expressa esta ideia:

---

<sup>76</sup> Sublinharmos o pressuposto da construção social desses diferenciais, possível de se visualizar quando se considera que a desvalorização da atividade braçal não é atributo natural dessa atividade, o que é demonstrado no estudo de Aguiar (1978, p. 137), no qual a autora dá visibilidade a percepção expressa por um carregador, segundo a qual, a importância está no trabalho que envolve a força física, “[...] pegando no pesado, pois, isto era o que fazia a fábrica andar pra frente. Os trabalhos leves, dizia ele, qualquer um faz [...]”

Ideia Central: Distância que conduz à desvalorização das ocupações

Ele disse que tinha uma vaga para auxiliar de limpeza, disse que sabia que não tinha relação alguma com o que eu tinha feito até então. É uma coisa totalmente fora do que eu já fiz, auxiliar de limpeza é muito diferente, eu lido com..., até mesmo as colegas são muito diferentes, tipo, como é que eu vou te explicar, eu venho, não me interpreta mal, depois de sete anos de Estado, de uma hierarquia, do mais alto ao menor, de pessoas com estudo e sem estudo, daí eu sou obrigada a ficar na limpeza. Eu fui do céu ao inferno, de um emprego bom até este que eu estou agora, o céu era no Estado, eu amava, tu não tem noção, depois da loja, as Secretarias foram as melhores coisas que eu tive, porque eu tinha autonomia pra fazer, eu sabia como eu poderia fazer, eu sabia que, tudo que eu fizesse, os meus chefes iriam apoiar, tudo que eu não sabia, eu perguntava. Esta foi minha pior experiência na face da terra, é um trabalho que as pessoas te discriminam, e eu sabia muito mais do que aqueles que estavam ali sentados, trabalhando de auxiliar de escritório. Ter que limpar chão, nada contra isto, mas fugiu da minha rotina, tinha que carregar bombona d'água, limpar pia, tinha que fazer serviços gerais, coisa que eu me assustei, tinha uma pessoa que ia lá fazer a faxina geral, mas tinha que manter a limpeza, vidro, tudo para deixar organizado e aquilo me assustou, porque fugiu da minha rotina. E lá no posto de gasolina chegava muita gente da Assembléia, e eles perguntavam o que eu estava fazendo ali, que eu tinha condições de fazer algo melhor, não que eles me botassem para baixo, mas diziam que eu tinha mudado totalmente o meu rumo. (Entrevistados 6, 10 e 14)

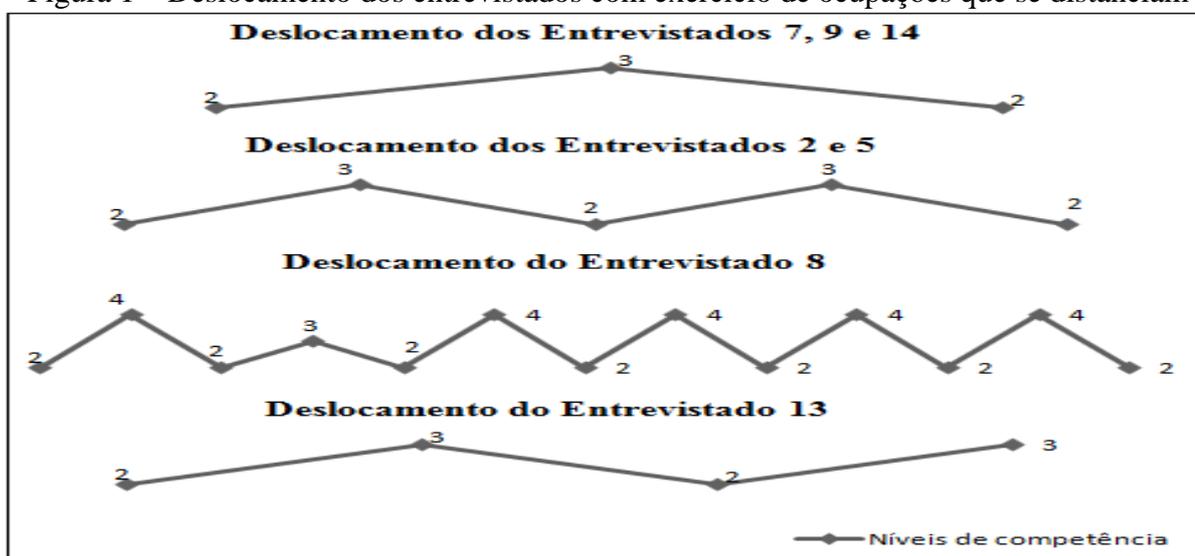
No discurso construído acima, a distância é marcada pelas atividades que se distinguem das realizadas antes, pela opinião alheia, que é interpretada como um indicativo da descontinuidade da trajetória e, inclusive, como um movimento de descida, e pela desvalorização dos saberes do trabalhador, saberes aprendidos e exercidos em ocupações anteriores. Tal desvalorização traduz igualmente as posições dos trabalhadores nos processos de trabalho, no mercado de trabalho e na sociedade. Portanto, a distância percebida entre as ocupações está associada à classificação destas e aos saberes conferidos a elas, o que se estende aos trabalhadores que as exercem. Aqui, a distância entre as ocupações que configuram a mobilidade ocupacional implica a desvalorização da qualificação do trabalhador, na medida em que ela se traduz em perda de posições no processo e no mercado de trabalho e na sociedade. Nessa direção, é ilustrativo o depoimento de um entrevistado ao dizer que não retornaria às ocupações exercidas, pois o retorno significaria regredir. Exploraremos a hipótese de que a distância entre as ocupações implica a valorização ou a desvalorização da qualificação do trabalhador atentando para o deslocamento entre ocupações distantes na seção que segue.

### 5.2.2 Deslocando-se entre Ocupações Distantes na Alta Mobilidade Ocupacional

Neste estudo, deslocar-se entre ocupações distantes consiste em ter exercido ocupações com distintos níveis de competência. Os entrevistados para este estudo, classificados desse modo, tiveram exercício em ocupações cujos níveis de competência conferidos são de valor dois e, principalmente, três. Isso significa que eles intercalaram o desempenho de ocupações abrangidas pelos Grandes Grupos Ocupacionais 4 ou 5 ou 6 ou 7 ou 8 ou 9, todos com nível de competência dois, com ocupações reunidas no Grande Grupo 3, com nível de competência três (Quadro 12). Apenas o entrevistado oito associou desempenho de ocupações abrangidas pelos grandes grupos ocupacionais com códigos: (a) quatro, cinco, seis e sete (com nível de competência dois), (b) três (com nível de competência três) e (c) dois (com nível de competência quatro).

Ao indagarmos sobre a implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores, cogitamos que, quando o movimento do trabalhador ocorre entre ocupações cujos saberes e a classificação social atribuídos se distanciam, a mobilidade implicará ganhos ou perdas em termos de valorização de sua qualificação. Vejamos graficamente, na Figura 1, como podem ser representados os deslocamentos observados entre os sete entrevistados com exercício de ocupações distantes.

Figura 1 – Deslocamento dos entrevistados com exercício de ocupações que se distanciam



FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre. CBO de 2002 (MTE, 2002).

A Figura 1 sintetiza os diferentes níveis de competências atribuídos às ocupações desempenhadas pelos trabalhadores ao longo de suas trajetórias de trabalho. Todas as ocupações exercidas podem ser observadas no Apêndice H. Essa representação nos permite

visualizar que todos os entrevistados saíram de ocupações cujos níveis de competência atribuídos eram de valor dois, passaram a desempenhar ocupações com níveis de competência superior e retornaram para aquelas com nível de competência inferior. Apenas o entrevistado 13 encontrava-se, no momento da entrevista, exercendo ocupação cujo nível de competência conferido era maior do que aquele do início de sua trajetória de trabalho. Resgatando o conteúdo apresentado anteriormente, os níveis de competência atribuídos na CBO de 2002 (MTE, 2002) apontam ocupações percebidas como de menor exigência em termos de saberes e de formação. Desse modo, o deslocamento entre ocupações distantes, representado na Figura 1, na medida em que traduziu um movimento entre ocupações com níveis de competência menores, maiores e menores, significou o movimento entre ocupações percebidas como de menor, maior e menor exigências em termos de saberes e de formação. Utilizando as palavras de um dos entrevistados, podemos dizer que se trata de um movimento entre ocupações que “qualquer um pode fazer”, que “não é para qualquer um” e no retorno àquelas que “qualquer um pode fazer”. Nesse sentido, interpretamos esse deslocamento como resultando em ganhos seguidos de perdas nas posições dos trabalhadores, no mercado de trabalho.

Se um dos entrevistados apresentava, no momento da entrevista, uma trajetória ascendente, os demais tiveram experiências em posições superiores, porém, naquele momento, encontravam-se em posição igual à do início de suas trajetórias laborais. Portanto, a mobilidade ocupacional, ainda que tenha implicado acesso à posição superior em algum momento da trajetória ocupacional, não a manteve e não levou a um percurso ascendente.

Vale resgatarmos um aspecto mencionado em nossas referências. Trata-se da influência da formação certificada na inserção inicial dos trabalhadores e dessa inserção nos percursos laborais posteriores, como sublinhado por Ramos (2006). Todos os trabalhadores entrevistados, como pode ser visto no Apêndice H, tiveram sua primeira inserção no mercado de trabalho na juventude, a maior parte entre os 14 e 20 anos. Isso significa que, mesmo entre os trabalhadores que iniciaram cursos universitários, sua inserção inicial no mercado de trabalho foi anterior a esse início. Assim, os trabalhadores entrevistados para este estudo não tiveram a possibilidade de se inserirem no mercado de trabalho com uma formação superior em curso ou concluída, o que, segundo Ramos (2006), interfere na possibilidade de posições superiores no mercado de trabalho.

A variação na valorização da qualificação dos trabalhadores expressa-se, igualmente, nos rendimentos médios percebidos. Como pode ser observado nas Tabelas 3 e 4, a

remuneração média anual verificada nos Grandes Grupos Ocupacionais 3 - Técnicos de nível médio e 2 - Profissionais das ciências e das artes – que correspondem, na CBO de 1994, aos Grandes Grupos 0 e 1, ambos denominados Trabalhadores das profissões científicas, técnicas, artísticas e trabalhadores assemelhados – é superior à dos demais grandes grupos. Tais rendimentos encontram-se abaixo somente do Grande Grupo Ocupacional 1 - Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes. Portanto, para os trabalhadores com exercício de ocupações distantes, a mobilidade ocupacional implicou ganhos e perdas em termos de posições nos processos, no mercado de trabalho e na sociedade, tanto no que diz respeito à classificação de suas atividades laborais como no que tange aos valores monetários conferidos a essas atividades.

As famílias ocupacionais exercidas por esses trabalhadores, as quais permitiram, neste estudo, sua classificação como exercício de ocupações que se distanciam, foram as seguintes<sup>77</sup>: 2614 - Filólogo, tradutor, intérpretes e afins, 2627 - Músicos e intérpretes, 2617 - Locutores, comentaristas e repórteres, 3741 - Técnico em áudio, 3226 - Técnico em imobilização ortopédica, 3222 - Técnico e auxiliar de enfermagem, 3513 - Técnico em administração, 3515 - Técnico em secretario e afins, 3518 - Agente de investigação e identificação, 3532 - Técnico em operações e serviços bancários, 3547 - Representante comercial, 3546 - Corretor de imóveis, 3425 - Técnico em transporte aéreo.

Essas são famílias ocupacionais que reúnem ocupações com requisitos em termos de escolaridade de nível médio. As únicas exceções são auxiliar de enfermagem, que admite escolaridade de nível fundamental, e músicos e intérpretes, cuja formação conferida na CBO de 2002 menciona a heterogeneidade encontrada na ocupação, indo desde a não-escolaridade até a formação de nível superior.<sup>78</sup> O ensino de nível superior é igualmente mencionado em algumas dessas famílias, principalmente naquelas do Grande Grupo Ocupacional 2 (MTE, 2002, *on line*). Diferentemente das famílias ocupacionais apresentadas no Apêndice E, nestas, encontram-se referências à necessidade de cursos que variam de cursos técnicos a específicos. Isso não ocorreu apenas na ocupação de músico e intérprete, na qual a aprendizagem pode se dar com profissionais especializados (MTE, 2002, *on line*). Quanto ao tempo conferido como

---

<sup>77</sup> No Apêndice H encontram-se as trajetórias completas de todos os trabalhadores entrevistados, portanto, é possível, nesse Apêndice, observarmos as famílias ocupacionais exercidas, em ordem cronológica, pelos trabalhadores.

<sup>78</sup> Ressaltamos que a ocupação de auxiliar de enfermagem, exercida por uma entrevistada, consta na CBO de 2002 (MTE, 2002, *on line*) como paralela à de técnico em enfermagem. Para o exercício da primeira “[...] requer-se ensino fundamental e cursos de qualificação profissional com o mínimo de 400 horas-aula, podendo chegar a 1.500” (MTE, 2002, *on line*). Para o desempenho do técnico em enfermagem, é necessário o curso técnico de nível médio (MTE, 2002, *on line*).

necessário para o pleno exercício das ocupações, nas famílias ocupacionais que apresentam tal informação, esse quesito varia de um a cinco anos. Em nenhuma encontramos período inferior a um ano, como observado entre as famílias que compõem o Apêndice E (MTE, 2002, *on line*). A partir dessas informações, verificamos que o maior nível de competência atribuído e os maiores rendimentos recebidos são acompanhados também por maiores exigências de escolaridade – porém não se trata de escolaridade de nível superior – e cursos.

Em relação à nossa hipótese de que, quando o movimento do trabalhador ocorre entre ocupações cujos saberes e a classificação social atribuídos se distanciam, a mobilidade implica ganhos ou perdas em termos de valorização de sua qualificação, podemos dizer que o deslocamento entre ocupações distantes, observado entre os trabalhadores inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre e entrevistados para este estudo, não nos permite confirmá-la. Isso dado que o deslocamento entre ocupações distantes traduziu o exercício de ocupações de maior valorização e, portanto, a valorização da qualificação dos trabalhadores. Entretanto, foi um exercício e uma valorização momentâneos. Ao mesmo tempo em que o trabalhador alcançou uma posição superior no mercado de trabalho, não houve a permanência nela, ao contrário, para quase todos os entrevistados, a subida foi acompanhada pela descida. Desse modo, a mobilidade entre ocupações distantes não implicou ganhos em termos de valorização da qualificação do trabalhador. Do mesmo modo, não podemos afirmar a presença de perdas, uma vez que o trabalhador, ao descer, retorna para o patamar de origem, ou seja, exerce ocupações cujos saberes e a classificação social atribuídos são iguais aos das ocupações exercidas no início de sua trajetória de trabalho. Assim, compreendemos que a expressão utilizada por Comin (2008) “Mudando sem sair do lugar”<sup>79</sup> é a que melhor expressa a implicação da mobilidade ocupacional sobre a qualificação dos trabalhadores entrevistados para este estudo.

### **5.2.3 Mobilidade Ocupacional: entre a aprendizagem e a não-especialização**

Ao serem instigados a avaliar suas trajetórias de trabalho, os entrevistados, independentemente do exercício de ocupações que se aproximam ou se distanciam,

---

<sup>79</sup> O autor utiliza essa expressão para analisar a mobilidade dos trabalhadores na Região Metropolitana de São Paulo. Segundo Comin (2008, p. 226) “Cessadas ou muito reduzidas as chances de mobilidade social pela transformação da estrutura de oportunidades, resta aos indivíduos aquilo que a literatura sobre o assunto chama de mobilidade circular, ou seja, por troca de posições entre os indivíduos”.

expressaram percepções sociais que sintetizamos em duas ideias centrais. Na primeira, encontramos a noção da mobilidade como produtora de uma aprendizagem; e, na segunda, a de mobilidade associada à não-especialização. A mobilidade associada à aprendizagem foi expressa, não exclusivamente, mas, principalmente, pelos entrevistados com exercício de ocupações que se distanciam. Trata-se da compreensão de que o exercício de diferentes ocupações ampliou os saberes e viabilizou a inserção e a permanência no mercado de trabalho, em última instância, permitiu a troca entre capacidade de trabalho e os recursos necessários à sobrevivência. Além de contribuir para a manutenção do trabalhador em relações de troca, a ampliação dos saberes é também identificada como um contributo para a vida extratrabalho. Esses aspectos são ilustrados no discurso construído abaixo.

Ideia Central: Mobilidade como aprendizagem

[Minha trajetória é] inconstante. Num primeiro momento, pode parecer até uma coisa ruim, mas, de certa forma, eu não acho que tenha sido ruim, pois me trouxe muitas experiências diferentes que, se eu tivesse no mesmo trabalho a vida inteira, eu jamais poderia ter experimentado tudo isto, então, esta inconstância acabou por me trazer habilidades novas, então, claro, eu não formei uma carreira dentro de uma empresa ou dentro de uma profissão, mas eu sei fazer bastante coisas e se, por acaso, a coisa aperta por um lado, eu posso ir para outro e isto aí eu acho uma habilidade que sempre me salvou, até hoje. Com o passar dos anos, eu comecei a aprender isto tudo; com todas as profissões que eu tive, eu comecei a aprender um pouquinho de cada coisa. Para eu ter chegado onde eu cheguei e ter as oportunidades que eu tive, eu não me arrependo, tudo contribuiu muito para eu estar onde estou, foi aprendizado. Tudo isso aqui tá me trazendo conhecimento, me ensinou muitas coisas. Aprendi muito como lidar com diferentes pessoas de diferentes formas, aprendi que tu pode fazer muitas coisas, tudo depende da forma como tu faz também, aprendi fazer estas coisas que eu sei, sei assentar um tijolo, sei botar uma janela. Tudo para mim foi aproveitado na minha vida. Aprendi a trabalhar na jardinagem, meu jardim, em casa, é a coisa mais linda, trabalhei como pedreiro, eu fiz a minha casa do jeito que eu queria, não vou passar feio se eu for num açougue, sei comprar uma carne, trabalhei com perecíveis, eu entendo bastante de verduras e frutas, sei como cuidar; de segurança eu aprendi um pouco de leis, aprendi bastante como tratar, conversar com as pessoas, eu uso isso no meu dia a dia, tanto que faz um ano e pouco que eu estou no supermercado, e eu fico no lugar do encarregado quando ele tá de folga, o substituto do chefe é um guri e não sabe conversar, eu sei lidar com as pessoas e aprendi isto no trabalho na portaria. (Entrevistados 2, 3, 8, 11, 12, 13 e 14)

A aprendizagem de novos saberes, revelada no discurso construído acima, é acompanhada de uma percepção positiva da mobilidade, na medida em que a esses novos saberes aprendidos e acumulados é atribuída a possibilidade de manter-se ocupado. Assim, a mobilidade, como indica o depoimento de um dos entrevistados, ao propiciar a ampliação dos saberes, pode salvar, pois as múltiplas experiências de exercício laboral viabilizaram o encontro de um modo de manter-se ocupado no sentido de continuidade das relações de troca entre capacidade de trabalho e recursos necessários para a sobrevivência. Além disso, a mobilidade, ao propiciar a ampliação dos saberes, pode, como expressa o entrevistado que substitui o supervisor, ensejar posições superiores. No entanto, como vimos na seção anterior,

essas posições superiores são momentâneas, pelo menos o foram para o conjunto de trabalhadores entrevistados neste estudo.

Compreendemos que a noção da mobilidade como produtora de aprendizagem é engendrada na experiência laboral dos trabalhadores. Ao serem indagados sobre as formas de aprendizagem dos saberes utilizados no exercício ocupacional, pergunta 4.6 do Roteiro de Entrevistas (Apêndice A), a aprendizagem institucionalizada em cursos ou na escola foi uma das formas indicadas por 10 entrevistados, porém, como pode ser observado no Quadro 13, não se consistiu na única forma, nem foi a mais enfatizada. Todos os entrevistados indicaram o aprendizado através do trabalho, com colegas, com chefes, com a prática laboral e com o exercício de ocupações anteriores. Para nove entrevistados, essa foi a que mais se repetiu. Ao identificarem no trabalho um meio frequente de aprendizagem dos saberes, o exercício de diferentes ocupações é acompanhado pela percepção da ampliação dos saberes.

Como pode ser visualizado no Quadro 13, além do exercício laboral, igualmente foram mencionadas como formas de aprendizagem dos saberes utilizados no trabalho o convívio familiar, os amigos, a experiência de vida e a igreja. Dentre essas múltiplas formas de aprendizagem, a família ganhou destaque, sendo indicada por nove entrevistados. Dois entrevistados identificaram alguns saberes como modos de ser, caracterizando-os como saberes inatos. Porém, a identificação dos saberes como modos de ser está implícita nas noções expressas por outros, como mostra o discurso que segue, cuja ideia central é a necessária força de vontade para aprender.

**Ideia Central: Tem que ter força de vontade para aprender**

<p>Mas tu não precisa saber pra fazer tudo isto, porque toda vez que tu vai fazer alguma coisa, se tu não sabe tu vai aprender. Cuidar de criança eu já sabia, porque eu sempre cuidei dos meus irmãos; auxiliar de produção, eu estou aprendendo até hoje, tem a monitora que ensina, ou ela te dá o modelo para seguir, eu segui o modelo. No gesso, hoje tem curso, mas, na época, eu aprendi no hospital. [Como auxiliar de serviços gerais] precisa saber limpar, não precisa nada, como fazer um café não precisa estudo, tu não precisa ter segundo grau, eu aprendi sozinha, até porque, como dona de casa, tu sabe como limpar um escritório, não tem diferença nenhuma. Explicando qualquer um faz. Não achei difícil. Claro que não foi de uma hora pra outra, mas bastou ter força de vontade. Eu acredito que tudo que a gente quer, a gente consegue, basta a gente querer aprender. Se tiver paciência para aprender, se tiver força de vontade, então, nada é difícil se tu tem vontade de aprender. Se prestar atenção naquilo que está fazendo, tem que ter dinamismo e a vontade, a facilidade de absorver e aprender as coisas. (Entrevistados 2, 3, 5, 9, 10, 11 e 12).</p>
--

Quadro 13 – Formas de aprendizagem dos saberes associados ao exercício das ocupações dos entrevistados

ENTR EVIST ADO	FORMAS DE APRENDIZAGEM DOS SABERES (1)	ENTR EVIST ADO	FORMAS DE APRENDIZAGEM DOS SABERES (1)
1	No trabalho, com colegas e supervisores. Na família, com a mãe. Na vida.	3	No trabalho, com colegas e supervisores, e nas ocupações anteriores. Na família, com a mãe e os filhos. Nos cursos.
4	Nos cursos. Na vida, experiência e observação sobre o ocorrido. No trabalho.	5	Na família, cuidando dos irmãos. No trabalho, com chefes e colegas, e na prática, fazendo. Nos cursos.
2	No trabalho, observando colegas e com orientações dos supervisores.	13	No trabalho, observando e com orientações do chefe e dos colegas, e nas ocupações anteriores.
6	Inato, forma de ser. Na família, com a madrinha. No trabalho, com a prática e com colegas.	9	No trabalho, com colegas e chefes, perguntando, e nas ocupações anteriores. Nos cursos técnicos iniciados. Na família, com a mãe.
10	No trabalho, observando colegas, com orientações dos chefes, e nas ocupações anteriores. Em casa, sendo dona de casa. No colégio. Com amigos, observando como a amiga fazia.	7	Nos cursos. No trabalho, observando colegas, com chefes e praticando. Na família. Na igreja.
11	No trabalho, observando colegas e chefes, e nas ocupações anteriores. Na escola. Nos cursos. Na família, com a mãe e o compadre.	14	No trabalho, observando e perguntando ao proprietário, ao chefe, aos colegas, nas ocupações anteriores e na prática. Nos cursos.
12	No trabalho, perguntando e com orientações do proprietário, do chefe e dos colegas, e nas ocupações anteriores. Na família, com o avô e o chefe da mãe. Nos cursos.	8	Nos cursos. Nos livros. Na família, com o pai. No trabalho, com a prática, observando colegas e erros. Com amigos. Na vida. Inato, forma de ser.

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) Formas ordenadas conforme frequência de indicação para cada entrevistado.

No discurso “Tem que ter força de vontade para aprender”, ao reconhecerem nos espaços de trabalho e no âmbito familiar a aprendizagem dos saberes envolvidos nas atividades laborais, os trabalhadores atribuem à formação extra-escolar um caráter e uma responsabilidade individual que se traduz em uma maneira de ser frente à atividade. Em outras palavras, a necessária “força de vontade” para aprender traduz o reconhecimento da aquisição por meio da aprendizagem, porém esse reconhecimento não é afirmado como formação coletiva e, sim, como uma aquisição que depende de um modo de ser individual. Ao mesmo tempo, a afirmação dos saberes como responsabilidade individual é acompanhada da sua desvalorização, expressa na noção de que “explicando qualquer um faz”. De modo semelhante, essa desvalorização foi sublinhada por Kergoat (1989) na sua abordagem da divisão sexual do trabalho. Segundo Kergoat (1989, p. 10), ao considerar os saberes como “fatos de natureza e não de cultura” e “como aquisição individual e não coletiva”, empregadores e trabalhadores diminuem o seu valor.

Juntamente com o aprendizado identificado a partir do exercício de diferentes ocupações, os entrevistados expressaram a percepção de uma capacidade direcionada para múltiplas atividades, ou seja, o sentimento de estar apto para muitas coisas, como pode ser depreendido do discurso que segue.

**Ideia Central: Apto para muitas coisas**

Eu fui comerciário, eu fui empacotador, eu fui auxiliar de escritório, eu fui *office-boy*, eu fui policial, eu fui bancário, eu fui vendedor e agora sou missionário. Eu sou muita coisa, eu sou uma pessoa apta para fazer muitas coisas, e isto é muito genérico, um factótum. Eu me considero apto para fazer muita coisa e para me adaptar com muita coisa. É a minha capacidade, minha facilidade de absorver várias atividades, que, quando eu vou, eu acabo me envolvendo. Eu acho que eu nem teria uma profissão para dizer, o que me dessem eu iria fazer. Se me dissessem para ser telefonista, eu iria fazer telefonista, iria ser uma boa telefonista. Eu sou assim, tudo que eu faço eu gosto de fazer bem feito, e tudo que eu começo eu termino. (Entrevistados: 3, 7, 8 e 9)

A noção de aptidão ampliada é acompanhada pela de adaptação a diversas situações laborais, o que remete à flexibilidade, como definida por Sennett (2000, p. 53), ou seja, “[...] ser adaptável a circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas”. Porém, diferentemente do autor, que identifica na especialização flexível da produção a força que “[...] dobra as pessoas à mudança” (SENNETT, 2000, p. 69), neste estudo, a força que provoca a adaptação às diversas situações de trabalho é anterior às novas formas de gestão e organização do trabalho e às novas tecnologias produtivas. Ainda

que a flexibilidade seja exaltada por essas inovações, identificamos a necessidade de manter-se em relações de troca, isto é, no mercado de trabalho, como a força que dobra as pessoas.

No entanto, juntamente com a ampliação dos saberes e a percepção de estar apto para o exercício de diferentes ocupações, os trabalhadores associaram a mobilidade à não-especialização. Aqui, encontramos a noção de que a especialização, possibilitada por meio de um curso técnico ou universitário, poderia ter contribuído para um melhor posicionamento no mercado de trabalho.

#### Ideia Central: Mobilidade associada à não-especialização

Eu fiquei tentando coisas, fui inventando curso, mas eu não tive um seguimento, fiquei pulando, fazendo várias coisas que nenhuma se encaixavam na outra; os cursos completamente diferentes, eu via que não dava certo e ficava procurando, e eu acho que isto foi ruim. Eu não sei o que eu sou. Eu sou um tapa buraco? Eu digo isto para a minha psicóloga, ela diz que isso é normal, porque, como eu não me formei, isto me é cobrado muito e é uma frustração que eu tenho. Eu perdi muitos empregos bons, porque não tinha curso superior, porque não tinha o canudo. Fiz um monte de coisas e é como se eu não tivesse feito nada, nunca me especializei em uma área específica e isso dificulta também para procurar um emprego, pois eles pedem sempre uma área específica. Na área financeira, eu poderia ter uma qualidade bem melhor se eu tivesse dado continuidade no estudo, feito um concurso federal, teria mais conhecimentos, eu seria mais qualificado. Facilidade eu tenho. Se eu tivesse sido determinado em meus estudos como eu sou quando eu chego dentro de uma empresa, eu teria tido um grande sucesso. Meu sonho era ter feito um técnico, e eu não fiz, uma universidade, e eu não fiz, curso profissionalizante, mesmo, não tem nenhum. No hospital eu fiz o curso de auxiliar de enfermagem, só que eu não tenho o técnico de enfermagem. Acabei o auxiliar de contabilidade, mas, eu não queria isto e precisaria fazer o superior na área contábil. Eu podia ter crescido muito mais, eu estudei, mas aquela vontade de ter feito algo mais, ter uma profissão definida, que todas estas profissões que eu tive não são, assim, profissões definitivas. Eu poderia fazer o curso de vigilância, eu seria vigilante, uma coisa assim específica, que: "Oh, o Fulano é isto." Não por um período que eu trabalhei, acabou, eu não sou mais aquilo que eu fazia. Digamos, eu estudei para ser médico, vou ser médico a vida toda, porque eu estudei pra ser médico, eu vou ser conhecido como médico. (Entrevistados 1, 3, 4, 5, 14, 9 e 10)

No discurso acima, a mobilidade ocupacional é associada ao exercício provisório das ocupações. Como declara um entrevistado, não se trata de profissões definitivas, ou, ainda, como diz outra entrevistada, trata-se de tapar buracos. Por sua vez, isso é associado ao ressentimento de ter realizado diferentes cursos e, principalmente, de não ter dado continuidade aos estudos em uma área específica. O estudo, mais precisamente o diploma técnico ou universitário, surge nessa fala como o diferencial que possibilitaria uma posição superior, expressa na ideia de sucesso e crescimento, o que se traduz em melhores empregos, melhor situação financeira e

reconhecimento social.

A busca pelo diferencial, expresso no diploma técnico ou universitário, manifestado pelos entrevistados reafirma a evidência encontrada por Franzoi (2006, p. 84) nas “trajetórias fragmentadas ou ‘em constante mutação’”. Segundo a autora, “[...] esses entrevistados não possuíam profissão, estando em busca de uma, ou, em alguns casos mais raros, estavam em busca de qualquer ocupação [...]”. A profissão, como podemos depreender do discurso construído acima, assume a possibilidade de ruptura com provisoriedade das ocupações, esse é, inclusive, um dos sentidos identificados por Franzoi (2006, p. 148): “[...] pode-se dizer que a profissão é o elemento de continuidade – efetiva ou desejada [...]”. No estudo empreendido por nós, considerando nossos fundamentos teóricos, interpretamos essa busca como a tentativa de sair do mercado de trabalho externo, caracterizado pela maior concorrência e frágil regulamentação, e inserir-se em um mercado de trabalho interno, caracterizado pela maior estabilidade, maiores remunerações e melhores condições de trabalho.

A não-continuidade dos estudos foi justificada pelos entrevistados por motivos como: dificuldades financeiras para o pagamento de cursos técnicos e universitários, pouca determinação e disciplina, falta de interesse quando eram jovens, pouco tempo para os deslocamentos necessários para a formação, necessidade do trabalho para o sustento familiar, incompatibilidade da jornada de trabalho com os horários da escola, cansaço do trabalho concomitante ao estudo, envolvimento com a família e com as atividades do lar. Enfim, motivos que individualizam a responsabilidade da formação e que desconsideram a existência, a natureza e a amplitude das políticas de formação escolar e profissionais (OLIVEIRA, 1998). Apenas um dos entrevistados mencionou, juntamente com a indeterminação e a indisciplina nos estudos, a brevidade dos cursos gratuitos e as poucas oportunidades em termos de cursos técnicos.

A evidência, entre os entrevistados, do ressentimento pela não-continuidade dos estudos é acompanhada pela identificação de seus investimentos em formação, como pode ser observado no Quadro 14. Nesse sentido, podemos compreender a associação que os entrevistados fizeram entre mobilidade ocupacional e descontinuidade nos estudos e não especialização. Apresentamos no Quadro 14 a escolaridade e os cursos frequentados pelos entrevistados. Dos 14 inscritos no Sigae, em 2009, entrevistados para este estudo, oito possuíam o ensino médio completo (em negrito no Quadro) e quatro tinham o ensino superior incompleto (destacado em cinza). Outros dois

entrevistados possuíam menor escolaridade: um com ensino fundamental completo e um com ensino médio incompleto. Observando as diferenças em termos de escolaridade entre os entrevistados com exercício de ocupações próximas e os com desempenho de ocupações consideradas, neste estudo, como distantes, verificamos que aqueles cujas ocupações exercidas se distanciam possuíam ensino médio completo e superior incompleto. Por sua vez, entre os entrevistados com exercício de ocupações consideradas próximas predominou o ensino médio completo – cinco dos sete entrevistados.

Quanto aos cursos, todos os entrevistados realizam algum curso de formação para o trabalho. Encontramos desde a realização de cursos breves, com duração de alguns dias, até a de cursos técnicos (destacado em cinza no Quadro 14). Não constatamos diferenças entre os entrevistados cujas ocupações exercidas se aproximam e aqueles com desempenho de ocupações que se distanciam. Em ambos os casos, verificamos a realização de cursos breves e de cursos técnicos. Nesse sentido, podemos dizer que o exercício de ocupações que se distanciam está relacionado às diferentes oportunidades de inserção ocupacional que se abriram aos entrevistados e não à posse dos requisitos atribuídos às ocupações. Tais oportunidades, como desenvolvido por Granovetter (1973) e Guimarães (2004), sofrem a influência dos vínculos dos trabalhadores. As relações pessoais, familiares ou de amizades, e as de trabalho, colegas e chefes, viabilizam e, como é possível verificar no Apêndice H, facilitaram o ingresso nas atividades laborais. Além disso, como veremos adiante, tais oportunidades dizem respeito ao volume de emprego existente nas diferentes ocupações, bem como às barreiras que se colocam para o exercício destas.

Quadro 14 – Escolaridade e cursos dos entrevistados com exercício de ocupações próximas e distantes

ESCOLARIDADE E CURSOS DOS ENTREVISTADOS COM EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES PRÓXIMAS					ESCOLARIDADE E CURSOS DOS ENTREVISTADOS COM EXERCÍCIO DE OCUPAÇÕES DISTANTES				
Entrevistado	Escolaridade	Cursos realizados (1)			Entrevistado	Escolaridade	Cursos realizados (1)		
		Título	Conclusão	Tempo (2)			Título	Conclusão	Tempo (2)
1	EMC (3)	Fotocopista	Sim	1d	2	EMI (4)	Motosserra e roçadeira	Sim	dias
		Informática Básica	Sim	5m			Pintura	Sim	2m
		Datilografia	Sim				Teatro	Sim	
		Recursos humanos	Sim				Graduação em filosofia	Não	1a
3	EMC	Ascensorista	Sim		8	ESI (5)	Treinamento na empresa	Sim	1s
		Manicure	Sim				Locutor e radialista	Sim	4m
		Cabelereiro	Sim				Canto	Sim	
		Depilação	Sim				Apicultor	Sim	dias
		Treinamentos na empresa	Sim				Áudio	Sim	43h
		Auxiliar de escritório	Sim	6m			Auxiliar enfermagem	Sim	1a e 6m
11	EMC	Montagem chinelos	Sim	6m	5	EMC	Fisioterapia motora	Sim	2m
		Informática	Sim	2m			Cuidador de idoso	Sim	3m
		Treinamentos na empresa	Sim	1m			Atendimento e organização mercadorias	Sim	1s
		Montagem computador	Não	5m			Informática	Sim	
		Ensino médio: técnico em secretariado	Sim				Datilografia	Sim	3m
		Graduação em serviço social	Não	4a			Oficial de reserva	Sim	1a
		Técnicas de vendas	Sim	3d			Graduação em direito	Não	
4	ESI	Magistério	Sim	2a e 6m			Escola de polícia	Sim	1a
		Pré-concurso magistério	Sim				Pré-vestibular	Sim	1a
		Técnico em nutrição	Sim	2a e 6m			Graduação em economia	Não	
		Manicure	Sim		7	ESI	Treinamentos na empresa	Sim	
		Informática	Sim	9m			Informática	Sim	6m
		Pré-concurso agente comunitário	Sim				Vendas	Sim	
							Dicção e oratória	Sim	1m
							Recenseador	Sim	
6	EMC	Ensino médio: técnico em secretariado	Sim				Teologia	Sim	4a
							Missionário	Sim	1a
							Ensino médio: técnico em administração	Não	
					9	EMC	Datilografia	Sim	3m
							Liderança	Sim	6m
							Ensino médio: técnico em contabilidade	Não	
							Informática	Sim	4m
							Tratamento piscina	Sim	1m
							Graduação em serviço social	Não	
10	EMC	Ensino médio: técnico em contabilidade	Sim		14	ESI	Encantar o cliente	Sim	15d
		Computação	Sim	6m			Secretaria executiva e informática	Sim	1a
		Secretariado	Sim	6m			Treinamentos na empresa	Sim	dias
							Redação	Sim	2s
							Treinamentos na empresa	Sim	1s
							Auxiliar de enfermagem	Sim	1a
12	EFC (6)	Curso de Segurança	Sim	meses			Telefonista	Sim	15d
		Tratamento piscina	Sim	5d			Profissional de aeroporto	Sim	2m
		CIPA	Sim	2s			Calçados	Sim	dias
		Higienização manipulação prod. perecíveis	Sim	1s			Inglês	Não	1a
							Comissário de bordo	Sim	6m
							Informática básica	Sim	1m
							Assistência vítimas acidentes aéreos	Sim	20d
							Atendimento deficientes	Sim	15d
							Normas e procedimentos aéreos internacionais	Sim	20d
							Segurança de voo	Sim	7d
							Documentação aeronáutica	Sim	2d
							Cargas aeronáuticas	Sim	1d

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) Cursos ordenados em ordem cronológica de realização para cada entrevistados. (2) branco=não lembra, a=anos, m= meses, d=dias, s=semanas, h=horas. (3) Ensino médio completo. (4) Ensino médio incompleto. (5) Ensino superior incompleto. (6) Ensino fundamental completo.

Investimentos em formação são também identificados pelos cursos não concluídos. Como pode ser observado no Quadro 14, isso ocorreu com sete entrevistados: um não concluiu o curso de montagem de computadores, um não concluiu o curso de inglês, um não concluiu dois cursos técnicos de nível médio e outros quatro entrevistados não concluíram cursos de nível superior. Excluindo a não-conclusão do ensino superior, não verificamos diferenças entre os entrevistados com exercício de ocupações próximas e aqueles com desempenho de ocupações distantes em relação aos cursos inconclusos. A não-conclusão dos cursos superiores ou técnicos remete-nos a hipótese elaborada por Alaluf (1986, p. 85), segundo a qual a evasão escolar dá sentido econômico à escola na medida em que produz saberes “[...] não reconhecidos socialmente, porque não certificados oficialmente. Estas formações produzirão, então, trabalhadores utilizáveis a baixos salários.”. Diferentemente do autor, não objetivamos avaliar a funcionalidade da escola para os fins econômicos da sociedade, embora o aproveitamento de saberes aprendidos em cursos não concluídos tenha sido expresso pelo entrevistado que iniciou dois cursos técnicos e não os finalizou. Em sua trajetória de trabalho ele exerceu por 18 anos a ocupação 3513 - Técnico em administração, a qual permitiu classificar as suas ocupações como distantes. No exercício dessa ocupação, ele utilizou os conhecimentos obtidos nos cursos de nível médio de técnico em administração e em contabilidade, ambos não concluídos. Acreditamos que tal aproveitamento não ocorra apenas com esse entrevistado. A hipótese de Alaluf (1986) interessa, neste estudo, na medida em que aponta a utilização desvalorizada dos saberes não certificados dos trabalhadores, o que significa, também, desvalorização da qualificação dos mesmos.

Nos discursos construídos, verificamos que a percepção desses trabalhadores sobre a mobilidade ocupacional é, por um lado, associada à ampliação dos saberes e das possibilidades de exercício ocupacional e, por outro, relacionada à falta de uma especialização, o que se traduz na ausência de uma qualificação específica, à qual é atribuída a possibilidade de posições superiores e, principalmente, de reconhecimento social. Nesse sentido, a mobilidade ocupacional está associada ao ressentimento da falta de uma qualificação enquanto posição nos processos e no mercado de trabalho (Leite, 1986) e na sociedade, o que se traduz em um modo de vida (Alaluf, 1986). É também em busca dessas posições e desse modo de vida que os entrevistados delineiam suas trajetórias caracterizadas pela mobilidade ocupacional. Investigando as interrupções nas relações de trabalho e os motivos tanto para a interrupção como para o início das atividades laborais, encontramos a busca por melhores perspectivas de trabalho. Destacamos essas informações do Apêndice H e as apresentamos no Quadro 15.

Quadro 15 – Iniciativa e motivos para a interrupção e o início da atividade laboral dos entrevistados

ENTREVISTADO	PREDOMÍNIO DA INTERRUPTÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA		MOTIVOS EXPRESSOS COM MAIOR FREQUÊNCIA	
	Do estabelecimento	Do trabalhador	Para a interrupção da atividade laboral	Para o início da atividade laboral
1	X			Ganhos financeiro, necessidade financeira, melhores condições de trabalho, registro em carteira de trabalho, ocupação ou estabelecimento ou ramo de atividade de interesse, manutenção enquanto buscava ocupação de interesse.
2	X			
3		X		
4	X		Término da empresa ou do contrato da prestadora de serviços (terceirizada),	
5		X	ganhos financeiros baixos, atividade laboral sem registro em carteira de trabalho, condições de trabalho ruins,	
6		X	relação de trabalho com poucos benefícios, desinteresse na atividade laboral, gravidez e dedicação ao cuidado de familiares, mudança de localidade.	
7		X		
8		X		
9	X			
10	X			
11		X		
12		X		
13		X		
14		X		

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

Como observamos no Quadro 15, na interrupção das relações de trabalho ou no término de suas atividades, para nove dos 14 entrevistados, predominou a iniciativa do trabalhador. Ainda que para muitos dos entrevistados predomine a sua iniciativa na interrupção das relações de trabalho, há, entre os vários motivos declarados para essa interrupção – ressaltados no Quadro 15 –, aqueles associados aos estabelecimentos empregadores. Assim, os movimentos dos trabalhadores, apesar de não serem condicionados exclusivamente à ação de empregadores, não dependem unicamente da vontade dos primeiros (OLIVEIRA, 1998). Nesta perspectiva, constatamos repetidamente o fechamento de empresas e a suspensão dos contratos de prestação de serviço. Tais motivos dizem respeito à instabilidade que atinge os empregadores e que afeta os percursos dos trabalhadores no mercado de trabalho. Não investigamos os estabelecimentos nos quais esses trabalhadores estavam inseridos, porém o seu fechamento e principalmente a suspensão dos contratos de prestação de serviço podem indicar que se trata de empresas periféricas, com menor capital e que atuam em zonas de instabilidade (REICH; GORDON; EDWARDS, 1973).

Em paralelo, no Quadro 15, encontramos motivos para a ruptura da relação de trabalho diretamente vinculados à iniciativa dos trabalhadores, os quais vinculam-se à mobilidade geográfica que impede a continuidade do exercício da atividade laboral naquela localidade.

Para as mulheres, destacam-se os vinculados à reprodução familiar, atividades não remuneradas e, assim, não reconhecidas como de trabalho, no entanto, trata-se de atividades que impediram a continuidade da relação de trabalho estabelecida. Entre os demais motivos, destacam-se aqueles associados à busca do trabalhador por melhores ganhos financeiros e condições de trabalho, por acesso a direitos vinculados ao registro em carteira de trabalho e pelo exercício da ocupação de interesse. Em alguns casos, isso ocorreu a partir de uma nova proposta de trabalho; em outros, o trabalhador interrompeu a relação estabelecida para procurar uma nova ocupação. De modo semelhante, entre os motivos para o início das atividades laborais, sobressaem-se, nas falas dos 14 entrevistados, a necessidade financeira, melhores ganhos e condições de trabalho, o registro em carteira e a possibilidade de desempenho de ocupação ou inserção em estabelecimento ou ramo de atividade de interesse.

Os motivos expressos pelos trabalhadores entrevistados, seja para a interrupção da relação de trabalho, seja para o início de uma nova relação, demonstraram um movimento em direção às possibilidades que se lhes apresentavam como melhores frente àquela em que se encontravam. Como sintetizam as declarações de alguns deles, em seus movimentos, eles buscavam “[...] crescer, ter cargos de maior confiança e responsabilidade e ganhar mais” (Entrevistados 7, 9 e 13). Esse movimento diz respeito às estratégias de emprego dos trabalhadores (HIRATA; HUMPHREY, 1989), para às quais contribuem: (a) a preferência por determinadas ocupações ou tipos de emprego, que influencia a procura de trabalho; (b) a posição do trabalhador no núcleo familiar, que resulta em pressões diferentes sobre as decisões do trabalhador em aceitar ou abandonar um emprego e sobre a possibilidade de buscar uma atividade em conformidade com as suas preferências; e (c) as oportunidades existentes no mercado de trabalho (HIRATA; HUMPHREY, 1989).

Hirata e Humphrey (1989) resgatam a ação dos trabalhadores no delineamento de suas trajetórias ocupacionais, o que não significa, como sublinha Guimarães (2004), que a trajetória depende somente da vontade e da conduta individual do trabalhador, uma vez que a estrutura do mercado de trabalho restringe as suas opções, e “Nesse sentido, se os cursos ocupacionais podem ser pensados como resultando de uma sucessão de escolhas individuais, é cabível admitir que tais escolhas são estruturalmente orientadas”. (GUIMARÃES, 2004, p. 290). Dessa maneira, o movimento do trabalhador em busca de melhores perspectivas de trabalho está fortemente condicionado pelas oportunidades existentes (HIRATA; HUMPHREY, 1989), delineadas a partir dos postos de trabalho existentes, das barreiras de acesso a determinadas ocupações (XAVIER SOBRINHO, 2008) e da existência, da natureza e

da amplitude das políticas de emprego e de formação escolar e profissional, as quais, além de possibilitarem a aquisição de recursos sociais, escolares, técnicos e culturais, podem orientar ou, até mesmo, condicionar as escolhas dos trabalhadores (OLIVEIRA, 1998).

No entanto, entre os trabalhadores entrevistados para esta pesquisa, as percepções sobre a mobilidade ocupacional enfatizam as escolhas individuais em detrimento da consideração das oportunidades existentes. Assim, a responsabilidade individual sobre os cursos ocupacionais é, para esse conjunto de trabalhadores, exaltada tanto na percepção de mobilidade como aprendizagem como na de mobilidade associada à não-especialização. Na primeira, a mobilidade é associada a ampliação dos saberes e das ocupações possíveis de serem exercidas. Por conseguinte, tal ampliação alarga a possibilidade de manter-se nas relações de troca que configuram o mercado de trabalho. Entretanto, esta ampliação é acompanhada da noção da aprendizagem dos saberes como responsabilidade individual. De modo semelhante, na associação da mobilidade à não-especialização, a ênfase recai na responsabilidade individual pela não-continuidade ou pelo não-direcionamento dos estudos para uma área específica. Por conseqüência, a possibilidade de uma posição superior no mercado de trabalho, afirmada como melhores ganhos e condições de trabalho, como acesso aos direitos trabalhistas e como reconhecimento social, bem como vinculada ao diploma técnico ou universitário, não é percebida, por este conjunto de trabalhadores, como resultante da estrutura ocupacional e da política de formação escolar e profissional, apresentando-se como uma responsabilidade individual dos trabalhadores. Desse modo, não identificamos, nas percepções dos trabalhadores entrevistados, a compreensão da necessidade de reivindicar socialmente e coletivamente melhores ganhos e condições de trabalho, direitos trabalhistas e reconhecimento social nas ocupações exercidas. Por sua vez, identificamos que a mobilidade ocupacional apresenta-se como uma busca individual desses aspectos e, assim, resulta em um movimento de fuga do mercado de trabalho externo, ampliado no Brasil, em direção ao mercado de trabalho interno.

## 6 CONCLUSÕES

Neste estudo analisamos a relação entre mobilidade ocupacional e qualificação dos trabalhadores, atentando para a implicação da mobilidade para a valorização ou para a desvalorização da qualificação de um conjunto de trabalhadores. Isso colocou-nos o desafio da identificação empírica da mobilidade ocupacional, ou seja, a localização de trabalhadores que pudéssemos enquadrar nesta condição. Vislumbramos no Sigae a possibilidade de localizá-los. Armazenando informações sobre os participantes nas ações do SPETR, entre elas, a intermediação de mão de obra, no Sigae encontramos dados sobre as diferentes ocupações exercidas. Por esse motivo, subsidiamos nossa análise nas informações de 28.033 trabalhadores com 30 anos ou mais, inscritos na ação de intermediação de mão de obra e atendidos em um dos postos de atendimento do Sine localizados em Porto Alegre. Os inscritos eram residentes na RMPA e tinham registro de experiência de trabalho. Em paralelo, aprofundamos a abordagem sobre sua mobilidade ocupacional e sua qualificação entrevistando 14 deles. Com a entrevista, afora obter informações detalhadas sobre as ocupações exercidas e os saberes envolvidos nesse exercício, captamos as percepções valorativas atribuídas às ocupações, aos saberes e à própria mobilidade ocupacional. Desse modo, elas complementaram qualitativamente a análise sobre a relação entre mobilidade ocupacional e qualificação dos trabalhadores. Agregamos, ainda, informações sobre a classificação das ocupações e os requisitos para seu exercício presentes na CBO de 2002 (MTE, 2002) e dados sobre a remuneração existentes na RAIS.

Em face das nossas definições de mobilidade ocupacional e de qualificação do trabalhador, argumentamos que mobilidade ocupacional, aqui definida como exercício de diferentes ocupações, pode abranger alterações nos saberes atribuídos à execução das ocupações e na classificação social da ocupação desempenhada pelo trabalhador, elementos que também compõem a qualificação dos trabalhadores. A qualificação foi aqui entendida como a articulação entre os saberes aprendidos ao longo da trajetória de vida do trabalhador e utilizados no exercício de suas diferentes ocupações e a classificação social atribuída às ocupações exercidas, aos saberes nelas envolvidos e aos próprios trabalhadores. Portanto, ao traduzir alterações nos elementos da qualificação, a mobilidade ocupacional pode implicar a qualificação do trabalhador, ela pode acarretar valorização ou desvalorização da sua qualificação, o que se expressa em ganhos ou em perdas em termos de posições nos processos

de trabalho, no mercado de trabalho e na sociedade (LEITE, 1996) e se traduz em modos de vida dos trabalhadores (ALALUF, 1986).

Para a análise da implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores, identificamos e analisamos as diferentes ocupações desempenhadas pelos 28.033 inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre. Isso envolveu a contagem das ocupações exercidas e das famílias e grandes grupos ocupacionais nos quais essas ocupações estavam reunidas. Através desse procedimento, os inscritos no Sine foram classificados na baixa, na média e na alta mobilidade ocupacional. Evidenciamos a presença de uma multiplicidade de experiências de trabalho. Porém, essa multiplicidade se mostrou limitada a uma pequena parcela dos trabalhadores considerados neste estudo, sendo que mais da metade deles apresentou exercício em uma família ocupacional, o que os enquadrou na baixa mobilidade ocupacional.

Ao mesmo tempo, identificamos as famílias e os grandes grupos ocupacionais que reúnem as ocupações desempenhadas por esses trabalhadores, centrando-nos naquelas com maior frequência. Isso mostrou o predomínio de ocupações reunidas nos grandes grupos ocupacionais que apresentam o menor dos níveis de competência conferidos na CBO de 2002 (MTE, 2002). Tal predomínio permitiu-nos afirmar que a mobilidade ocupacional entre os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre ocorreu principalmente entre ocupações tidas como de menor exigência em termos de saberes e de formação técnica e superior. Além disso, ao exercerem diferentes ocupações, os trabalhadores considerados neste estudo desempenharam, prioritariamente, aquelas cujos rendimentos médios anuais estavam entre os menores. Compreendendo os níveis de competência e as remunerações pagas como indicadores da classificação social das ocupações, a sua menor dimensão apontou a desvalorização dessas ocupações nas relações de troca estabelecidas no mercado de trabalho e estende-se à qualificação desses trabalhadores.

Afora a desvalorização, a identificação das famílias ocupacionais evidenciou a concentração de exercício laboral naquelas que apresentavam maiores volumes de emprego formal na RMPA, indicando que a mobilidade ocupacional, entre os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre, aconteceu principalmente entre ocupações com maior quantidade de empregos ofertados. Entretanto, entre os maiores volumes de emprego na RMPA estavam famílias ocupacionais não desempenhadas pelos trabalhadores deste estudo, o que chamou atenção para os requisitos colocados para o acesso às ocupações, os quais, juntamente com as oportunidades associadas ao volume de empregos, condicionam a mobilidade ocupacional.

Quanto aos requisitos para o acesso às ocupações, investigamos na CBO de 2002 (MTE, 2002) a escolaridade, os cursos e o tempo de exercício atribuídos às ocupações exercidas com maior frequência. A fim de podermos verificar se esses requisitos se constituíam, ou não, em barreiras de acesso às ocupações, eles foram comparados às características dos trabalhadores da RMPA e dos inscritos no Sine de Porto Alegre, em 2009. Isso nos indicou que a mobilidade ocupacional, entre os trabalhadores considerados neste estudo, concentrou-se principalmente nas ocupações cuja maior barreira é a escolaridade de nível médio completo, tendo em vista a não referência à necessidade de cursos técnicos e a brevidade do tempo tido como necessário para a aprendizagem dos saberes envolvidos nas ocupações mais frequentes. Nessa direção, constatamos que, entre os inscritos no Sine classificados na alta mobilidade, um pouco menos da metade possuía ensino médio completo. A partir dessa constatação, afirmamos que o ensino médio completo ampliou as chances de acesso às diferentes ocupações, principalmente quando os requisitos não abrangem cursos técnicos.

Frente a esses achados e considerando a qualificação como “[...] uma relação entre algumas operações técnicas e a estimativa de seu valor social [...]” (NAVILLE, 1956, p. 54), afirmamos que, ao menos no que tange às ocupações exercidas, a mobilidade ocupacional para os inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre não implicou ganhos em termos de valorização da qualificação dos trabalhadores. Ou seja, o exercício de diferentes ocupações, na medida em que as mais comumente executadas são pouco valorizadas, não resulta no acesso a posições superiores nos processos de trabalho, no mercado de trabalho e na sociedade (LEITE, 1986), ou seja, posições socialmente reconhecidas como de melhor qualificação.

Ao indagarmos, neste estudo, como a mobilidade ocupacional implica a qualificação dos trabalhadores, argumentamos que essa implicação é condicionada pela distância em termos de saberes atribuídos às ocupações executadas e, principalmente, da classificação social conferida a elas, aos saberes que lhes são atribuídos e aos próprios trabalhadores. Desse modo, supomos que a mobilidade ocupacional implicará ganhos em termos de valorização da qualificação do trabalhador se a distância entre as diferentes ocupações exercidas se caracterizar por maiores exigências em termos de saberes e por maior classificação social; por outro lado, a mobilidade ocupacional implicará desvalorização da qualificação do trabalhador se a distância entre as ocupações desempenhadas se caracterizar por menores exigências em termos de saberes e menor classificação social. Portanto, a determinação da proximidade ou

da distância das ocupações exercidas pelos trabalhadores foi um aspecto importante para este estudo.

Identificamos a proximidade ou a distância das ocupações desempenhadas através dos distintos níveis de competência atribuídos a elas (MTE, 2002). O uso desses níveis pautou-se no entendimento de que eles equivaliam à classificação social conferida às ocupações, aos saberes atribuídos a elas e aos trabalhadores que as desempenhavam. Por meio desse procedimento, evidenciamos que cerca de 90% dos 28.033 inscritos no Sine de Porto Alegre exerceu ocupações próximas, ou seja, com um mesmo nível de competência. Portanto, uma pequena parte dos inscritos declararam o exercício de ocupações classificadas, neste estudo, como distantes. A proximidade das ocupações exercidas predominou tanto na média mobilidade como na alta.

Através de entrevistas com inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre classificados na alta mobilidade e com exercício de ocupações próximas e distantes, aprofundamos a abordagem sobre a implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores. Entre os entrevistados, as atividades realizadas nas distintas ocupações serviram de parâmetro para a identificação tanto da sua proximidade como da sua distância. Em relação a primeira, ela foi expressa por meio da percepção da repetição de algumas das atividades de trabalho e de alguns dos saberes envolvidos no desempenho das diferentes ocupações. Com isso, afirmamos que a proximidade entre as ocupações exercidas pelos entrevistados permitiu o aproveitamento dos saberes. Nesse sentido, ela foi também viabilizadora da permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, contudo, permanência em ocupações que se aproximam nos saberes e na classificação atribuída, não implicando, desse modo, uma maior valorização da sua qualificação. Tal constatação confirma nossa suposição de que quando ocorrida entre ocupações cujos saberes e a classificação social se aproximam, a mobilidade ocupacional não acarreta nem valorização e nem desvalorização da qualificação do trabalhador.

A permanência no mercado de trabalho foi igualmente ressaltada na noção da mobilidade como produtora de aprendizagem. Entre os entrevistados, essa noção foi expressa através do entendimento de que o exercício de diferentes ocupações permitiu a aprendizagem de novos saberes e, dessa forma, propiciou a troca entre capacidade de trabalho e os recursos necessários à sobrevivência. Atribuímos essa percepção da mobilidade à experiência laboral dos entrevistados, tendo em vista que todos indicaram o trabalho como um meio frequente de aprendizagem dos saberes envolvidos no exercício laboral. Juntamente com a ampliação dos

saberes, os entrevistados expressaram a percepção de uma capacidade direcionada para múltiplas atividades. Interpretamos essa percepção como resultante da necessidade de manter-se em relações de troca, isto é, no mercado de trabalho.

Para os entrevistados, as atividades realizadas nas distintas ocupações serviram igualmente como indicativos de sua distância, a qual foi associada à hierarquização e à desvalorização de algumas ocupações frente a outras. Em relação à hierarquização das ocupações, verificamos a percepção que as polariza, restringindo, para algumas ocupações, a possibilidade de seu desempenho e alargando, para outras ocupações, essa possibilidade. Interpretamos essa forma de distanciamento das ocupações como um modo de classificação social delas, operada pelos próprios trabalhadores. Por sua vez, essa classificação encontra correspondência na diferenciação das remunerações e das condições de trabalho. Quanto à distância associada à desvalorização de algumas ocupações, essa percepção foi vinculada às atividades de limpeza e de coleta de lixo. Aqui, a distância representou, com maior expressividade, um movimento de descontinuidade da trajetória de trabalho dos entrevistados e a desvalorização dos saberes aprendidos e exercidos em ocupações anteriores.

Direcionando o foco para os entrevistados com exercício de ocupações que se distanciavam, verificamos que, com exceção de um deles, a mobilidade ocupacional representou o movimento entre ocupações socialmente classificadas como de menor, maior e menor exigências em termos de saberes, de formação e de remuneração. Dessa maneira, o desempenho de ocupações identificadas, nesta tese, como distantes implicou ganhos seguidos de perdas tanto no que diz respeito à classificação social das ocupações como no que tange aos valores monetários conferidos a elas. A mobilidade ocupacional, neste caso, ainda que tenha implicado acesso à posição superior em algum momento da trajetória ocupacional, não a manteve e não levou a um percurso ascendente. Frente a isso, afirmamos que o deslocamento entre ocupações distantes, observado entre os trabalhadores inscritos, em 2009, no Sine de Porto Alegre e entrevistados para este estudo, não nos permitiu confirmar nossa suposição de que, quando o movimento do trabalhador ocorre entre ocupações cujos saberes e a classificação social atribuídos se distanciam, a mobilidade implica ganhos ou perdas em termos de valorização de sua qualificação. O deslocamento entre ocupações distantes traduziu o exercício de ocupações de maior valorização, entretanto, foi uma valorização momentânea, pois a subida foi acompanhada pela descida. Do mesmo modo, não foi possível afirmar a presença de perdas, uma vez que o trabalhador, ao descer, retorna para o patamar de origem. Assim, independente do exercício de ocupações que se aproximam ou se distanciam,

utilizamos a noção “Mudando sem sair do lugar” (COMIN, 2008) para expressar a implicação da mobilidade ocupacional na qualificação dos trabalhadores entrevistados para este estudo.

No entanto, interpretamos a mobilidade ocupacional, identificada no conjunto de trabalhadores entrevistados, como a busca por posições superiores nos processos e no mercado de trabalho e na sociedade. Além de constarmos a brevidade nos tempos de permanência dos entrevistados, nas empresas e nas famílias ocupacionais – o que associamos à alta mobilidade ocupacional –, verificamos que a troca de emprego ou de ocupação apontavam um movimento em direção às possibilidades que se apresentavam como melhores para os entrevistados, frente àquela em que se encontravam. Neste estudo, interpretamos esse movimento como a tentativa de sair do mercado de trabalho externo, caracterizado pela maior concorrência e frágil regulamentação, e inserir-se em um mercado de trabalho interno, caracterizado pela maior estabilidade, maiores remunerações e melhores condições de trabalho. Tentativa esta que se apresentou frustrada, o que foi expresso na noção dos entrevistados de que a mobilidade ocupacional esteve associada à não-especialização. A especialização, possibilitada por meio de um curso técnico ou universitário, aparece como o diferencial que viabilizaria o reconhecimento social e um melhor posicionamento no mercado de trabalho e na sociedade. Nessa direção, entre os entrevistados para esta pesquisa, a evidência do ressentimento pela não-continuidade dos estudos ou pelo seu não-direcionamento à uma área específica foi acompanhada pela identificação dos investimentos dos entrevistados em formação. Contudo, esses investimentos não foram ressaltados pelos entrevistados. Por sua vez, a não-continuidade dos estudos e o seu não-direcionamento a uma área específica foram vinculados a motivos que individualizam a responsabilidade da formação e que desconsideram a existência, a natureza e a amplitude das políticas de formação escolar e profissional (OLIVEIRA, 1998). Ao mesmo tempo, as percepções dos entrevistados sobre a mobilidade ocupacional enfatizaram as escolhas individuais em detrimento da consideração das oportunidades existentes (GUIMARÃES, 2004). Desse modo, a possibilidade de uma posição superior no mercado de trabalho, afirmada como melhores ganhos e condições de trabalho, como acesso aos direitos trabalhistas e como reconhecimento social, bem como vinculada ao diploma técnico ou universitário, não foi percebida, por esse conjunto de trabalhadores, como resultante da estrutura ocupacional e da política de formação escolar e profissional, apresentando-se como uma responsabilidade individual dos trabalhadores.

Compreendemos que o estudo desenvolvido se ressentia de uma análise que tenha seu foco na dimensão política presente nas temáticas abordadas, especialmente, o mercado de trabalho e a qualificação do trabalhador. Ao longo do estudo fomos apontando para a presença de relações de poder, conflitos e disputas, no caso do trabalho assalariado, entre os trabalhadores e empregadores e, no caso do trabalho autônomo, entre trabalhadores e os indivíduos que adquirem seus serviços ou os produtos destes serviços. Referimos, ainda, a interferência do Estado e dos sindicatos nestas relações de poder, conflitos e disputas. No entanto, esse aspecto, ainda que mencionado, não foi desenvolvido. Certamente, tal abordagem nos levaria à análise da qualificação enquanto uma construção social, perspectiva que buscamos adotar, porém, reconhecemos que, ao máximo, nos aproximamos dela. No entanto, é importante salientar que ao focar a mobilidade ocupacional, ou seja, o exercício de diferentes ocupações, tornou-se bastante complexo, melhor dizendo, muito amplo, dar conta das relações de poder, dos conflitos e das disputas que configuram as distintas ocupações. Nossas fontes de informações deveriam ser muito mais ampliadas do que aquelas que tivemos acesso e nossos recursos deveriam, igualmente, ter maior dimensão. Neste estudo, realizamos uma escolha que foi estudar a qualificação de trabalhadores sob a condição da mobilidade ocupacional e esta opção restringiu nosso campo de análise. Entendemos que tal restrição não diminuiu a contribuição da pesquisa desenvolvida, ao contrário, as análises aqui empreendidas e os resultados alcançados permitem avançar no estudo da qualificação sob a condição na mobilidade em uma perspectiva de compreensão da qualificação como uma construção social. Aqui, é oportuno sugerir a abertura para novos estudos que ampliem as percepções sociais sobre a qualificação dos trabalhadores, coletando informações com empregadores e aqueles que adquirem os serviços e produtos originários do trabalho autônomo.

Apesar da restrição apontada acima, este estudo, ao dar visibilidade à relação entre mobilidade ocupacional e qualificação dos trabalhadores, contribuiu para identificar que a mobilidade ocupacional, entre os trabalhadores considerados nesta pesquisa, não implicou valorização de sua qualificação. No curto prazo, essa constatação aponta para a necessária superação da fraca capacidade de articulação das ações de formação, certificação e orientação profissional do SPETR (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2005; MORETTO, 2007). Através do estudo empreendido, compreendemos que o Sigae, ao armazenar informações sobre as diversas ações do SPETER, possui potencial para contribuir na superação desse desafio, orientando a articulação entre a intermediação de mão de obra, a formação e certificação dos trabalhadores. Entretanto, a evidência de que a mobilidade ocupacional, neste estudo, não teve

implicações na qualificação dos trabalhadores, remete-nos à consideração das reduzidas oportunidades de galgar posições superiores no mercado de trabalho, tendo em vista os limites da estrutura ocupacional brasileira (COMIN, 2008; POCHMANN, 1999). Assim, compreendemos que a ênfase na qualificação dos trabalhadores presente na sociedade, que a transforma em um remédio milagroso para os males sociais (VANTIN, 1999) e evoca o campo da educação, deve ser acompanhado pelo reconhecimento da necessária transformação da estrutura ocupacional brasileira, com a ampliação de ocupações intermediárias e superiores.

## 7 REFERÊNCIAS

AGIER, Michel; GUIMARÃES, Alfredo. Técnicos e peões: a identidade ambígua. In: GUIMARÃES, Antonio Sérgio; AGIER, Michel; CASTRO, Nadya Araújo. **Imagens e identidades do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1995. p. 39-73.

AGLIETTA, Michel. **Regulacion y crisis del capitalismo**. La experiência de los Estados Unidos. Madrid: Siglo Veintiuno, 1979. Tradução de Juan Bueno.

AGUIAR, Neuma. Observação participante e survey: uma experiência de conjunção. In NUNES, E. O. **A aventura sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

ALALUF, Matéo. **Le Temps du Labeu**: formation, emploi et qualification en sociologie du travail. Tradução livre de Álvaro Fernandes Ribeiro Neto para circulação restrita. Bruxelles: Institute de Sociologie, Sociologie du travail et des organisations, Editions de L'Université de Bruxelles, 1986. (Texto digitado).

ANDER-EGG; Ezequiel. **Técnicas de Investigação Social**. 24. ed. Buenos Aires: Lumen, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; DEDECCA, Claudio Salvadori; HENRIQUE, Wilnês. Mercado de Trabalho e Exclusão Social no Brasil. In: **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 87-108

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; PRONI, Marcelo Weishaupt. Sobre o Regime de Trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 109-86

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **A formação do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Alameda, 2008.

BASTOS, R. L. A. e MATOS, J. D. Mudanças e permanências na inserção ocupacional dos jovens na Região Metropolitana de Porto Alegre. Porto Alegre. In: **IV Encontro de Economia Gaúcha**, Porto Alegre: PUCRS/FEE, 2008. (29 p.). Disponível em <<http://www.pucrs.br/eventos/eeg/trabalhos/emprego-sessao1-3.doc>>. Acesso em: 10 fev. 2009.

BIANCHI, Ana Maria; PASTORE, José. Novas Evidências acerca das Ocupações no Mercado de Trabalho. **Nova Economia**, Belo Horizonte, n. 1, p. 61-87, jul. 1999.

BOURDIEU, Pierre. **Escritos de educação**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

BOYER, Robert. **A teoria da regulação**: uma análise crítica. São Paulo: Nobel, 1990.

BRANDÃO, Sandra *et alli*. Mobilidade Ocupacional: a experiência da Região Metropolitana de São Paulo. In: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena. **Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações**. São Paulo: Senac, 2006. p. 91-125.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

BUARQUE HOLANDA, Sérgio. **Raízes do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

CANGUILHEM, Georges. Meio e normas do homem no trabalho. (Tradução de Conceição Vigneron), **Pro-posições**, Campinas, v. 12, n. 2-3, 35-36, p. 109-121, jul./nov., 2001.

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

CARDOSO, Adalberto Moreira; COMIN, Álvaro Augusto; GUIMARÃES, Nadya Araújo. Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira. In: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena (org.). **Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações**. São Paulo: Senac, 2006. Série Trabalho e Sociedade. p. 91-125.

CASTIONE, Remi. **Da qualificação à competência: dos fundamentos aos usos - o PLANFOR como dissimulador de novos "conceitos" em educação**. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2002. 264 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2002.

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: Instituto de Estudos da Cultura e Educação Continuada, n. 1, ano II, p. 07-23, mai. 1997.

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.

CASTRO, Nadya Araujo. Qualificação, qualidades e classificações. **Educação e Sociedade**, Campinas, n. 45, p. 211-224, ago. 1993.

CATTANI, Antonio David (com a colaboração de ESPÍNDULA, Brenda). Teoria do capital humano. In: CATTANI, David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p. 57-60.

COMIN, Alvaro A. Mudando sem sair do lugar: emprego e estrutura ocupacional em São Paulo. In: GUIMARÃES, Nadya Araujo; CARDOSO, Adalberto; ELIAS, Peter; PURCELL,

Kate (orgs). **Mercados de trabalho e oportunidades**: reestruturação econômica, mudança ocupacional e desigualdade na Inglaterra e no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 181-230.

CORIAT, Benjamin; SABÓIA, João. Regime de Acumulação e Relação Salarial no Brasil: um processo de fordização forçada e contrariada. **Ensaios FEE**, Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser, v. 9, n. 2, p. 3-45, 1988

DATAMEC. **SIGAE – Qualificação Profissional**. Manual do Usuário – Versão 9.45 - 20/09/2005. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/geral/publicacoes.asp>. Acesso em 18/01/2010.

DELUIZ, Neise. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, 13-25, set./dez.,2001.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

DIEESE. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2011.

DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael J. Los Mercados Internos de Trabajo. In: TOHARIA, Luis. **El mercado de trabajo**: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas. Madrid: Alianza Editorial, 1983. p. 341-368.

DUBAR, Claude. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. Tradução de Andréa Stahel M. da Silva. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DUBAR, Claude. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 64, p. 87-103, set. 1998.

DURKHEIM, Émile. Da divisão do trabalho social. Tradução de Carlos Alberto Ribeiro de Moura. In: GIANNOTTI, José Arthur. **Durkheim**. São Paulo: Abril Cultural, 1978. p. 1-70. (Coleção Os Pensadores).

FERRETTI, Celso João. **A reforma do ensino médio**: uma crítica em três níveis. [s/l], [s/d], texto digitado.

FERRETTI, Celso João. Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. **Educação e Sociedade**, Campinas: Unicamp, v. 25, n. 87, p. 401-422, maio/ago. 2004.

FLIGSTEIN, Neil. Mercado como política: uma abordagem político-cultural das instituições de mercado. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, ano VI, n. 9, p. 26-55, 1. Sem. 2001.

FOURASTIÉ, Jean. A Distribuição da Mão-de-Obra. In: FRIDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre (org.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973. v. 2, p. 167-202.

FRANZOI, Naira Lisboa . Ocupação. In: PEREIRA, Isabel Brasil; LIMA, Júlio César França (orgs.). **Dicionário da educação profissional em saúde**. 2.ed., Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2008.

FRANZOI, Naira Lisboa. **Entre a formação e o trabalho**: trajetórias e identidades profissionais. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

FRANZOI, Naira Lisboa. **O modelo japonês e o conhecimento informal do trabalhador no chão de fábrica**. 1991. Dissertação (Mestrado) – Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1991.

FREYSSNET, Michel. ¿Es posible una definición única de la cualificación? **Sociologia del Trabajo**, Madrid, n. 2, p. 53-63, Octubre-Enero. 1980.

FREYSSNET, Michel. A Divisão capitalista do trabalho. (Tradução de Helena Hirata). **Tempo Social - Revista de Sociologia**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 73-103, 2. sem. 1989.

FRIDMANN, Georges. Tendências de hoje, perspectivas de amanhã. In: FRIDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre (org.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973. v. 2, p. 167-202.

FUNDAÇÃO GAÚCHA DE TRABALHO E AÇÃO SOCIAL (FGTAS). **Locais de Atendimento**. Disponível em:

[http://www.fgtas.rs.gov.br/portal/index.php?menu=locais\\_lista](http://www.fgtas.rs.gov.br/portal/index.php?menu=locais_lista). Acesso em 19/10/2010.

GALEAZZI, Irene; GARCIA, Lúcia; DRIEMEIER, Maria Munhoz, et al. Desemprego e precarização do trabalho: a experiência na Região Metropolitana de Porto Alegre. In: WILTGEN, Roberto da Silva; GARCIA, Lúcia dos Santos (coord.). **Transformações do mercado de trabalho metropolitano: os 10 anos da PED-RMPA**. Porto Alegre: FEE, FGTAS/SINE-RS; DIEESE; SEADE-SP; FAT/MTE; PMPA, 2002.

GALEAZZI, Irene. O trabalho por conta própria num contexto de precarização laboral. In: BASTOS, Raul Luís Assumpção (coord.). **Dimensões da precarização do mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre**. Porto Alegre: FEE, 2007.

GOMEZ, Victor Manuel. Relaciones entre tecnologia, division del trabajo y calificacion ocupacional. Implicaciones para la formación professional. In: SEMINÁRIO DO CENTRO DE ESTUDOS EDUCATIVOS, 1982, Caracas. **Desafíos actuales de la formación profesional en América Latina**. México: Centro de Estudios Educativos, 1982.

GÖLLER, Tânia Elenir. **Intermediação de mão de obra no Sine/RS em uma perspectiva de Sistema Público de Emprego**. Porto Alegre: UFRGS, 2000. 232 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.

GRANOVETTER, Mark S. La fuerza de los vínculos débiles. Tradução de Maria Ángeles García Verdasco. **American Journal of Sociology**, v. 78, n.6, p. 1360-1380, 1973.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **À procura de trabalho**: instituições do mercado e redes. Belo Horizonte: Argumentum, 2009.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Caminhos Cruzados**: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. São Paulo: USP, Ed. 34, 2004.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. Novas formas, novas medidas?: desemprego, trajetórias ocupacionais e experiência na produção de informações. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, Fundação Seade, v.20, n.4, p.103-126, out./dez. 2006a.

GUIMARÃES, Nadya de Araújo. Qualificação como relação social. In: PEREIRA, Isabel Brasil; LIMA, Júlio César França (orgs.). **Dicionário da educação profissional em saúde**. 2.ed., Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2008.

GUIMARÃES, Sonia Maria. Qualificação. In: CATTANI, David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006b. p. 230-233.

HAECHELT, Anne Van. **A sociologia da educação**: a escola posta à prova. Tradução de Sandra Loguercio. Porto Alegre: Artmed, 2008.

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

HODGSON, Geoffrey M. **Economia e instituições**. Manifesto por uma economia institucionalista moderna. Oeiras: Celta Editora, 1994. Tradução de Ana Barradas.

JANNUZZI, Paulo de Martino. As ocupações brasileiras segundo a CBO 2002: caracterização empírica com base no Censo 2000. **Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho**, São Paulo: ABET, v. 4 e 5, n. 2, p. 61-95, jul/dez, 2004.

JANNUZZI, Paulo de Martino. Estratificação socioocupacional para estudos de mercado e pesquisa social no Brasil. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, Fundação Seade, v. 17, n.3,4, p.247-254, 2003.

JANNUZZI, Paulo de Martino. Migração e mercado de trabalho: uma análise retrospectiva da mobilidade ocupacional dos migrantes em São Paulo nos anos 80. In: **Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, 4., 1999, Belo Horizonte. Anais. Belo Horizonte: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1999. v. 1. p. 81-108.

JANNUZZI, Paulo de Martino. Status socioeconômico das ocupações brasileiras: índices aproximativos para 1980, 1991 e anos 90. **Revista Brasileira de Estatística**, Rio de Janeiro: IBGE, Associação Brasileira de Estatística, v. 61, n. 216, p. 47-74, jul/dez, 2000.

KALLEBERG, Arne L.; SORENSEN, Age. The sociology of labor markets. **Annual Reviews Sociological**, n. 5, p. 351-379, 1979.

KERGOAT, Danièle. Da Divisão do Trabalho entre os Sexos (Tradução de Helena Hirata, revista por Magda Neves). **Tempo Social - Revista de Sociologia**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 73-103, 2. sem. 1989.

KERLINGER, Fred Nichols. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais**: um tratamento conceitual. São Paulo: EPU, 1979.

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.

LEFÈVRE, Fernando e LEFÈVRE, Ana Maria Cavalcante. **O discurso do sujeito coletivo** – Um enfoque em pesquisa qualitativa (Desdobramentos). Caxias do Sul: EDUCS, 2003. (Coleção Diálogos).

LEITE, Elenice Monteiro. **El rescate de la calificación**. Montevideo: Cinterfor, 1996.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa Planejamento Economico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217-272, abr. 1980.

LOPES, Márcia Raposo; DURÃO, Anna Violeta; VIEIRA, Moura; CARVALHO, Carvalho. O processo de qualificação do agente comunitário de saúde (ACS) na consolidação do SUS. In: **Congresso Brasileiro de Sociologia**, 14, 2009, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2009.

LOPES, Margarida Chagas. A mobilidade sócio-ocupacional em Portugal: breve reflexão sobre o período 1975/1981. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, Centro de Estudos Sociais, nºs 15, 16 e 17, p. 375-395, maio, 1985.

MACHADO, Ana Flavia; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de . Transições no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma análise de categorias ocupacionais. In: **VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, 1999, Belo Horizonte. Anais do VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, 1999.

MARGLIN, Stephen. Origens e funções do parcelamento das tarefas. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 4, p. 7-23, out/dez 1978.

MARQUES, Maria Margarida. A mobilidade ocupacional. Notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal. **Organização e Trabalho**, Lisboa, APSIOT, n. 14, p. 107-143, dez. 1995.

MARRE, Jacques Léon. História de vida e método biográfico. **Cadernos de Sociologia**, Porto Alegre, v. 3, n. 3, p. 89-141, jan./jul., 1991.

MARSDEN, David. **Mercados de trabajo**. Límites sociales de las nuevas teorías. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994. Tradução de Eduardo Giménez Rojo.

MARTINS, Herbert Toledo; COSTA, Gleimíria Batista da. **Mototaxi**: ocupação ou profissão? Um estudo comparativo do transporte alternativo urbano de Montes Claros (MG) e Porto Velho (RO). Trabalho apresentado no XIV Congresso Brasileiro de Sociologia, Rio de Janeiro, 2009.

MARX, Karl. **Capítulo VI Inédito de O capital**: resultados do processo de produção imediata. São Paulo: Editora Moraes, 1975.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. (Livro I).

MAURICE, Marc. A formação profissional na França, na Alemanha e no Japão. Três tipos de relação entre a escola e a empresa. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, ano VI, n. 9, p. 91-107, 1. sem. 2001.

MENEZES, Neliana Schirmer; MACHADO, Denise Selbach; FERREIRA, Ana Gabriela Clipes. **Orientações para elaboração de trabalhos acadêmicos**: dissertações, teses, TCG de Pedagogia, TCE de especialização. Porto Alegre: UFRGS/FACED/BSE, 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.); DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 30. ed., Petropolis, RJ: Vozes, 2011. p. 9-20.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Base de dados RAISMIGRA**. Modelos PAINEL e VÍNCULO. Orientações para uso. Brasília: MTE, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Classificação Brasileira de Ocupações**. CBO 2002. Códigos, Títulos e Descrições. Brasília: MTE, 2002. Disponível em: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br). Acesso em 09/03/2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Intermediação de Mão de Obra (IMO)**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/imo/default.asp>. Acesso em 18/01/2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Registros Administrativos: RAIS e Caged**. Brasília: MTE, SPES, 1999.

MORETTO, Amilton. **Os desafios para a consolidação do sistema público de emprego no Brasil**. Trabalho apresentado no 10.º Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, Salvador, 2007.

NAVILLE, Pierre. **Essai sur la qualification du travail**. Paris: Rivière, 1956. Tradução de Gisela Lobo Tartuce. Revisão de Maria Inês Rosa, para circulação restrita. Texto digitado.

NAVILLE, Pierre. O emprego, o ofício, a profissão. In: FRIDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre (org.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973a. v. 2, p. 265-275.

NAVILLE, Pierre. População ativa e teoria do emprego. In: FRIDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre (org.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973b. v. 2, p. 167-202.

NAVILLE, Pierre; ROLLE, Pierre. A evolução técnica e suas incidências sobre a vida social. In: FRIDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre (org.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973. v. 2, p. 399-426.

NEFFA, Julio César. Evolución conceptual de la Teoría de la Regulación. In: TOLEDO, Enrique de la Garza (coord.). **Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques**. Barcelona: Anthropos, México: UAM, 2006, p.183-206.

NOZOE, Nelson Hideiki; BIANCHI, Ana Maria; RONDET, Ana Cristina Ablas. A nova classificação brasileira de ocupações: anotações de uma pesquisa empírica. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 17, n. 3-4, p. 234-246, dez., 2003.

OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de Oliveira; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

OLIVEIRA, Luísa. **Inserção profissional**. O caso da reestruturação dos lanifícios da Covilhã. Lisboa: Edição Cosmos, 1998.

PAIVA, Vanilda. O mundo em mudança: deslocamento temático no final do século e convivência com a incerteza. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, ano IV, n. 6, p. 18-60, 2. sem. 1999.

PAIVA, Vanilda. Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional. In: DIAS, Fernando Correia (coord.). **Ensino das humanidades: a modernidade em questão**. São Paulo: Cortez; Brasília: SENEb, 1991. p. 19-103.

PARENZA, Cidriana; RIBEIRO, Jorge Alberto Rosa. **A mobilidade ocupacional entre trabalhadores adultos cadastrados no Sine de Porto Alegre**. UFPR, 2011b. (Comunicação oral no Grupo de Trabalho 15: Novas configurações do trabalho nos espaços urbano e rural do XV Congresso Brasileiro de Sociologia).

PARENZA, Cidriana Teresa; RIBEIRO, Jorge Alberto Rosa . Mobilidade ocupacional de trabalhadores adultos na região metropolitana de Porto Alegre. In: Jorge Alberto Rosa Ribeiro; Marlene Ribeiro. (Org.). **Redes de Pesquisa: trabalho, movimentos sociais e educação**. Porto Alegre: Itapuy, 2011a, v. 1, p. 168-177.

PARENZA, Cidriana Teresa. **Trajetórias profissionais pós-desligamento de trabalhadores no contexto da reestruturação da indústria de transformação do Município de Caxias do Sul (RS)**. 2003. Dissertação (Mestrado) – Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

PARENZA, Cidriana Teresa; LAPIS, Naira Lima. Trabalhadores da indústria de transformação do Município de Caixas do Sul (RS): trajetórias pós-desligamento em um contexto de reestruturação industrial. **Sociologias**, Porto Alegre: Instituto de Filosofia e

Ciências Humanas/ Universidade Federal do Rio Grande do Sul, n. 17, p. 280-315, jan./jun. 2007.

PARENZA, Cidriana; SCHNEIDER, Eduardo. Estudo Exploratório sobre a Mobilidade Ocupacional Recente na Região Metropolitana de Porto Alegre. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser, v. 37, n. 3, p. 111-136, 2010.

PARENZA, Cidriana; SPEROTTO, Ana Paula Queiroz; RIBEIRO, Jorge Alberto Rosa. A mobilidade ocupacional entre trabalhadores cadastrados no Sine: um exercício com base nas informações do SIGAE. **Livro do Observatório do Trabalho da Universidade de Caxias do Sul**. Caxias do Sul: EDUCS, 2011. No prelo.

PASTORE, José. **Desigualdade e mobilidade social no Brasil**. São Paulo: T. Q. Queiroz, 1979.

PERO, Valéria. Duração do (Des)Emprego Formal e Mobilidade Ocupacional. In: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena. **Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações**. São Paulo: Senac, 2006. p. 91-125.

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.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens de nossa época**. Tradução de Fanny Wrobel. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PREFEITURA DE PORTO ALEGRE. **Sine**. Disponível em: [http://www2.portoalegre.rs.gov.br/smic/default.php?p\\_secao=176](http://www2.portoalegre.rs.gov.br/smic/default.php?p_secao=176). Acesso em 19/10/2010.

PRESTES, Emília; VÉRAS, Roberto, Educação, qualificação, trabalho e políticas públicas: campos em disputas. **Revista Lusófona de Educação**, Lisboa, n. 14, p. 45-59, 2009.

QUEIROZ, Maria Isaura Pereira de. Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. In: VON SIMSON (org.) **Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil**. São Paulo: Vértice, 1988, p. 14-43.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 3. ed., 2006.

REICH, Michael; GORDON, David M.; EDWARDS, Richard. A theory of labor market segmentation. **The American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 359-365, May, 1973.

RIBEIRO, Jorge Alberto Rosa, ROSSATO, Janine. Saberes. In: CATTANI, David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

RIBEIRO, Jorge Alberto Rosa. **Pocos, buenos, bién tratados y pagados: el mercado interno**

de trabajo en el sector eléctrico español – 1953-1985. 2000. Tese (Doutorado) – Universidad de Salamanca, Espanha, 2000.

ROLLE, Pierre. O que é a qualificação do trabalho? (Tradução de Helena Hirata). **Tempo Social - Revista de Sociologia**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 73-103, 2. sem. 1989.

ROLLE, Pierre; TRIPIER, Pierre. Valor de cambio y valor de uso de la fuerza de trabajo. **Sociologia del Trabajo**, Madrid, n. 2, p. 53-63, Octubre-Enero. 1980.

SCALON, Maria Celi. **Mobilidade social no Brasil: padrões e tendências**. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro, 1997.

SCHWARTZ, Yves. De La “qualification” à la “compétence”. **Education Permenente**, Paris, v. 2, n. 123, p. 125-137, 1995

SCHWARTZ, Yves. Os ingredientes da competência: Um exercício necessário para uma questão insolúvel. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 65, dez., 1998.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 4. ed., Rio de Janeiro: Record, 2000.

SILVA, Nelson do Valle. As duas faces da mobilidade. **Dados**, São Paulo, 21, p. 49-68, 1979.

SILVA, Nelson do Valle. Mobilidade Social. In: MICELI, Sergio (org.). **O que ler na ciência social brasileira**. São Paulo: Sumaré; Brasília: ANPOCS; CAPES, 1999. v. 2. Sociologia, p. 57-94.

SILVA, Tomaz Tadeu da. **Divisão do trabalho, qualificação e educação**. [s.l.], [s.n.]. Mimeo.

STEINER, Philippe. **A sociologia econômica**. Tradução de Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2006.

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.

STROOBANTS, Marcelle. Trabalho e competência: recapitulação crítica das pesquisas sobre saberes. In: DESAULMIERS, Julieta Beatriz Ramos (org.). **Formação e trabalho e competência: questões atuais**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1998.

STROOBANTS, Marcelle. Competência. **Laboreal**, v. 2, n. 2, p. 78-79, 2006. Disponível em: <<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112278541422861>>. Acesso em: 07 jan. 2012.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista. Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra. **Educação e Sociedade**, Campinas: Unicamp, n. 87, vol. 25, p. 353-382, maio / ago. 2004.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista. **Tensões e intenções na transição escola-trabalho**: um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re)inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo. São Paulo: USP, 2007. 441 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

TCHEKHOV, Anton Pavlovitch. **A dama do cachorrinho e outros contos**. 5. ed. São Paulo: Editora 34, 2005. Tradução de Boris Schnaiderman.

TOURAINÉ, Alain; MOTTEZ, Bernard. Classe operária e sociedade global. In: FRIDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre (org.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, 1973. v. 2, p. 265-275.

TROYANO, Annez A.; MATTOSO, Jorge E. L.; HOFFMANN, Marise P. O Emprego: Dimensões da Crise. In **IV Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, out/1984, **Anais...** Águas de São Pedro, São Paulo: ABEP, 1984, v. 3, p. 1383-1413.

VANTIN, François. **Epistemologia e sociologia do trabalho**. Lisboa: Instituto Piaget, 1999. (Coleção Epistemologia e Sociedade).

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Qualificação profissional: um campo em disputa. In: VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto (org.) **Qualificar para quê? Qualificação para quem?**: do global ao local: o que se espera da qualificação profissional hoje. São Paulo: Fundação Unitrabalho, Campina Grande: EDUFCEG, 2006, p. 12-26.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **A Qualificação profissional como política pública**. Brasília: MTE/SPPE/DEQ, v. 3, 2005. (Coleção Construindo Institucionalidades).

XAVIER SOBRINHO, Guilherme Gaspar de Freitas. **Mercado de trabalho e região**: a articulação de duas problemáticas na perspectiva de um estudo de caso. São Paulo: USP, 2008. 309 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

## APENDICE A – Abordagem do Entrevistado, Roteiro para Entrevista e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

### ABORDAGEM DO ENTREVISTADO:

- Contatos iniciais por telefone: identificação da pesquisadora e breve apresentação do estudo, esclarecimento sobre a obtenção do número do telefone, convite para a entrevista e, se aceito, agendamento do dia, horário e local da entrevista,
- Contato no momento da entrevista: repetição da identificação da pesquisadora e apresentação do estudo desenvolvido, leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e realização da entrevista seguindo o roteiro abaixo.

### ROTEIRO PARA AS ENTREVISTAS:

Perguntas	Objetivo da Pergunta (obter informações sobre):
1. Você é natural de? 2. Qual é a sua idade? 3. Qual a sua escolaridade?	- introdução à entrevista, - qualificação: saberes por meio da formação,
<b>Calendário dos Eventos de Exercício de Atividade:</b>	
4. Eu gostaria de conhecer toda sua trajetória de trabalho, todas as ocupações que você realizou. Então, farei perguntas sobre cada uma das atividades de trabalho que você desempenhou. Vamos iniciar pelo seu primeiro trabalho. 4.1 Qual foi sua primeira ocupação? 4.2 Você lembra quando iniciou nesta ocupação? Até quando você permaneceu nela? Quanto tempo você trabalhou nesta ocupação? 4.3 Nesta ocupação, você era assalariado? Com ou sem registro em carteira de trabalho? Ou você era estagiário? Ou autônomo ou empregador ou dono do estabelecimento? 4.4 Quais atividades ou tarefas você tinha que realizar nesta ocupação? 4.5 O que você precisava saber ou como você deveria agir ou ser para realizar este trabalho? Tinha algum saber técnico? 4.6 Como e onde você aprendeu isto? 4.7 Qual motivo lhe fez iniciar nesta atividade? 4.8 Como você conseguiu este trabalho?	- qualificação e mobilidade por meio da trajetória completa de trabalho, - mobilidade: ocupações desempenhadas, - mobilidade: tempo de permanência nas ocupações, - mobilidade: posições na ocupação (relação de trabalho), - mobilidade: proximidade ou distância das ocupações exercidas, - qualificação: auxiliar na lembrança dos saberes vinculados às ocupações exercidas, - qualificação: saberes vinculados às ocupações exercidas, - qualificação: formas de aprendizagem dos saberes, - mobilidade: motivos para início e das ocupações exercidas, - qualificação: classificação das ocupações por meio dos requisitos ou obstáculos para o exercício da ocupação,

4.9 E porque você parou com este trabalho?

- mobilidade: motivos para interrupção das ocupações exercidas ou da relação de trabalho.

4.10 E depois disto, no que você foi trabalhar?

Repete as perguntas (da 4.1 a 4.9) para todas as demais atividades de trabalho compondo o calendário dos eventos de exercício de atividade laboral, conforme o quadro abaixo:

Ocupação	Tempo permanência	Posição na ocupação	Tarefas	Saberes	Como e onde aprendeu	Motivo para o início	Forma de ingresso	Motivo do término

### Depoimentos Pessoais:

5. Todas estas atividades de trabalho que você realizou, lembrando, você trabalhou como (relacionar todas as ocupações referidas executadas), elas são diferentes ou elas se aproximam?

- mobilidade: proximidade ou distância das ocupações exercidas,

Ao passar de uma atividade para outra, os saberes, os modos de agir e de ser que você precisou para executar a antiga atividade, ajudaram na nova atividade?

Você poderia dar um exemplo?

6. Você acha que qualquer pessoa pode executar estas atividades de trabalho que você realizou? Por que?

- qualificação: classificação das ocupações por meio dos requisitos ou obstáculos para o exercício da ocupação e percepções sobre as ocupações e os saberes,  
- qualificação: percepções sobre as ocupações e os saberes,

7. Você retornaria para alguma das atividades de trabalho desempenhadas?

O que lhe faria retornar ou não retornar?

8. Você trabalhou no comércio, você foi (lembrar as ocupações exercidas no comércio), o que você pensa sobre o trabalho no comércio?

- qualificação: percepções sobre as ocupações e os saberes (**Pergunta não analisada**),

Você retornaria para estas atividades? Por quê?

9. Você acha que você tem uma profissão?

- mobilidade: percepções sobre o exercício das diferentes ocupações,

Se sim, qual é a sua profissão?

Se não, o que dificulta ter uma profissão?

10. Como você avalia sua trajetória de trabalho?

11. Você realizou algum curso?

- qualificação: saberes por meio da formação,

Quais? Quando? Você concluiu o curso? Qual foi a duração destes cursos?

Estes cursos lhe ajudaram nas ocupações que você executou?

12. Você participa em associações ou grupos comunitários, profissionais, religiosos, políticos, cooperativos ou outros? Se sim, qual?

- qualificação: saberes vinculados às ocupações exercidas e formas aprendizagem,

Se sim, você acha que esta participação contribuiu nas atividades de trabalho que você executou? Se sim, de que forma?

13. Você gostaria de falar algo mais sobre o seu trabalho que eu não tenha perguntado?

Finalizar a entrevista possibilitando que o entrevistado fale algo que não tenha sido perguntado, mas que ele entende como importante ser dito.

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, \_\_\_\_\_, declaro que fui esclarecido(a), de forma detalhada sobre a pesquisa que tem como título “A QUALIFICAÇÃO EM TRAJETÓRIAS CARACTERIZADAS PELA INTENSA MOBILIDADE OCUPACIONAL: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE CADASTRADOS NO SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA” que tem por objetivo: compreender a construção social da qualificação para trabalhadores com trajetórias caracterizadas pela intensa mobilidade ocupacional<sup>80</sup>.

Fui esclarecido (a) também a respeito do sigilo das informações coletadas e da possibilidade de desistência em qualquer circunstância da pesquisa.

Fui igualmente informado (a):

- de que não terei nenhum gasto pela participação no estudo;
- sobre os objetivos do presente estudo;
- da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a cerca dos procedimentos e outros aspectos relacionados a pesquisa;
- da afirmação de que não serei identificado e que as informações obtidas serão utilizadas exclusivamente para essa pesquisa;
- da liberdade de retirar meu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo sem nenhum prejuízo à minha pessoa.

Esta pesquisa é desenvolvida por Cidriana Teresa Parenza, aluna do Curso de Doutorado em Educação da UFRGS, localizado na Av. Paulo Gama, s/n, prédio 12201, telefone: 3308 3428

Porto Alegre, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) participante

\_\_\_\_\_  
Assinatura da pesquisador

<sup>80</sup> O título e o objetivo foram alterados no desenvolvimento do estudo em conformidade à abrangência da pesquisa e aos limites da análise.

APENDICE B – Residência, Faixa Etária e Registro de Exercício de Ocupação dos Inscritos  
na Intermediação de Mão de Obra do Sine em 2009

Distribuição dos Inscritos na Intermediação de Mão de Obra do Sine, segundo Local de  
Residência - 2009

LOCALIDADE	ABSOLUTO	%
Municípios não pertencentes a RMPA	1.388	2,1
Municípios pertencentes à RMPA	65.048	97,9
Porto Alegre	46.127	70,9
Viamão	5.440	8,4
Alvorada	3.254	5,0
Canoas	3.148	4,8
Gravataí	1.487	2,3
Cachoeirinha	1.443	2,2
Guaíba	1.094	1,7
Eldorado do Sul	922	1,4
Sapucaia do Sul	829	1,3
Outros Municípios pertencentes à RMPA	1.304	2,0
Sub-total	65.048	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>66.436</b>	<b>100,0</b>

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre.

Distribuição dos Inscritos na Intermediação de Mão de Obra do Sine, segundo Faixa Etária e  
Registro de Exercício de Ocupação - RMPA - 2009

FAIXA ETÁRIA	REGISTRO DE EXERCÍCIO DE OCUPAÇÃO					
	Sim		Não		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Até 15 anos	246	0,4	326	6,1	572	0,9
De 16 a 24 anos	20.514	34,3	3485	65,7	23.999	36,9
De 25 a 29 anos	10.954	18,3	582	11,0	11.536	17,7
De 30 a 39 anos	14.543	24,3	677	12,8	15.220	23,4
De 40 a 49 anos	9.007	15,1	158	3,0	9.165	14,1
De 50 a 59 anos	3.930	6,6	62	1,2	3.992	6,1
Com 60 ou mais anos	553	0,9	11	0,2	564	0,9
<b>TOTAL</b>	<b>59.747</b>	<b>100,0</b>	<b>5301</b>	<b>100,0</b>	<b>65.048</b>	<b>100,0</b>

Total = 28.033 adultos com registro de  
exercício de ocupação

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre.

APENDICE C – Inscritos com 30 anos ou mais na Intermediação de Mão de Obra do Sine,  
com Registro de Exercício de Ocupação, segundo Sexo e Faixa Etária, em 2009

Distribuição dos Inscritos com 30 anos ou mais na Intermediação de Mão de Obra do Sine  
segundo Sexo e Faixa Etária - RMPA - 2009

ATRIBUTOS	ABSOLUTO	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	14.639	52,2
Feminino	13.394	47,8
<b>TOTAL</b>	<b>28.033</b>	<b>100,0</b>
<b>Faixa Etária</b>		
De 30 a 39 anos	14.543	51,9
De 40 a 49 anos	9.007	32,1
De 50 a 59 anos	3.930	14,0
Com 60 ou mais anos	553	2,0
<b>TOTAL</b>	<b>28.033</b>	<b>100,0</b>

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Sigae. DATAMEC-MTE.

NOTA: Inscritos cadastrados nos Postos de Atendimento do Sine localizados no Município de Porto Alegre.

APÊNDICE D – Empregos Formais, segundo Famílias Ocupacionais e Grupos de Base -  
RMPA - 1985, 1990, 1995, 2000, 2005 e 2010

Tabela 1 - Distribuição dos Empregos Formais, segundo Famílias Ocupacionais  
RMPA - 2005 e 2010

Famílias Ocupacionais (CBO 2002) ordenadas do maior para o menor percentual de empregos em 31/12/2010 (1)	Empregos em 31 de dezembro			
	2005		2010	
4110 Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	91.735	8,5%	119.507	9,0%
5211 Operadores do comércio em lojas e mercados	64.520	6,0%	88.947	6,7%
2321 Professores do ensino médio	60.422	5,6%	71.143	5,4%
5143 Trab serv de manutenção de edificações (2)	0	0,0%	41.843	3,2%
4101 Supervisores administrativos	22.252	2,1%	26.543	2,0%
5173 Vigilantes e guardas de segurança	20.721	1,9%	26.372	2,0%
5174 Porteiros e vigias	19.496	1,8%	26.356	2,0%
5134 Garçons, barmen, copeiros e sommeliers	21.855	2,0%	25.621	1,9%
5142 Trab serv coleta resíduos, limp e cons áreas públ	45.686	4,2%	25.493	1,9%
3222 Técnicos e auxiliares de enfermagem	21.103	2,0%	24.863	1,9%
7640 Trab polivalentes confecção calçados	26.111	2,4%	24.758	1,9%
7842 Alimentadores de linhas de produção	18.700	1,7%	24.282	1,8%
4211 Caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)	15.711	1,5%	21.578	1,6%
7825 Motoristas de veículos de cargas em geral	14.098	1,3%	19.927	1,5%
4141 Almoxarifes e armazenistas	12.030	1,1%	18.390	1,4%
7170 Ajudantes de obras civis	11.881	1,1%	18.317	1,4%
3312 Professores de nível médio no ensino fund	15.970	1,5%	17.729	1,3%
5132 Cozinheiros	12.016	1,1%	16.693	1,3%
4221 Recepcionistas	12.816	1,2%	15.993	1,2%
7832 Trab cargas descargas de mercadorias	10.971	1,0%	14.394	1,1%
7641 Trab preparação da confecção de calçados	15.903	1,5%	11.785	0,9%
2313 Prof de nível superior no ensino fund de 5ª a 8ª	12.236	1,1%	2.954	0,2%
9914 Mantenedores de edificações (2)	11.004	1,0%	0	0,0%
Outras 548 famílias ocupacionais com percentual inferior a 1%	496.428	-	615.898	-
Ignorado	26.080	2,4%	28.166	2,1%
<b>Total</b>	<b>1.079.745</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.327.552</b>	<b>100,0%</b>

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS - MTE.

(1) Somente famílias ocupacionais com participação igual ou maior a 1% em 2010 e em 2005. (2) A família ocupacional 5143 substituiu a 9914 em 2008.

Tabela 2 - Distribuição dos Empregos Formais, segundo Grupos de Base  
RMPA - 1985, 1990, 1995 e 2000

Grupo de Base (CBO 1994) ordenados do maior para o menor percentual de empregos em 31/12/2000 (1)	Empregos em 31 de dezembro							
	1985		1990		1995		2000	
142 professores de ensino de primeiro grau	77.127	8,6%	82.903	8,8%	61.596	7,0%	71.519	7,5%
802 trabalhadores de calçados	86.289	9,6%	63.998	6,8%	63.149	7,2%	65.832	6,9%
393 auxiliares de escritorio e trabalhadores assemelhados	67.154	7,5%	62.416	6,6%	49.890	5,7%	46.368	4,9%
552 trab serv de conserv.limpeza de edificios,logradouros public	23.140	2,6%	24.749	2,6%	34.947	4,0%	43.816	4,6%
451 vendedores com atacadista e varejista, e trab assemelhado	28.461	3,2%	30.778	3,3%	33.184	3,8%	37.022	3,9%
311 agentes administrativos	12.209	1,4%	16.537	1,8%	30.541	3,5%	34.668	3,6%
589 trab de serv de protecao e seguranca nao classificados sob	1.370	0,2%	1.702	0,2%	2.129	0,2%	30.192	3,2%
985 condutores automoveis onibus caminhose veiculos similares	20.618	2,3%	23.896	2,5%	25.173	2,9%	28.922	3,0%
572 pessoal de enfermagem, parteiras, laboratorios e trab assem	15.402	1,7%	17.123	1,8%	18.330	2,1%	20.803	2,2%
583 guardas de seguranca e trabalhadores assemelhados	16.721	1,9%	19.706	2,1%	19.193	2,2%	18.625	2,0%
399 trab serv administrativos trab assemelh n/classificados s/o	21.430	2,4%	16.489	1,8%	16.691	1,9%	18.136	1,9%
490 trab de com e trab assemelh n/classificados s/outros epig	8.802	1,0%	13.588	1,4%	13.848	1,6%	18.205	1,9%
141 professores de ensino de segundo grau	14.253	1,6%	11.622	1,2%	10.893	1,2%	17.300	1,8%
991 trabalhadores bracais nao classificados sob outras epigrafes	43.285	4,8%	46.099	4,9%	16.531	1,9%	16.875	1,8%
214 funcionarios publicos superiores	4.036	0,4%	3.962	0,4%	13.471	1,5%	16.230	1,7%
331 auxiliares de contabilidade,caixas e trabalhadores assemelhado	15.902	1,8%	17.280	1,8%	17.213	2,0%	16.383	1,7%
551 trabalhadores de servicos de administracao de edificios	5.683	0,6%	7.253	0,8%	9.825	1,1%	14.474	1,5%
391 trabalhadores servicos de abastecimento e armazenagem	12.252	1,4%	13.938	1,5%	12.472	1,4%	12.244	1,3%
319 agentes de administracao publica n/clas s/outras epigrafes	6.933	0,8%	5.216	0,6%	15.449	1,8%	11.236	1,2%
531 cozinheiros, e trabalhadores assemelhados	7.254	0,8%	9.168	1,0%	11.188	1,3%	11.463	1,2%
532 garcons,barmen e trabalhadores assemelhados	6.254	0,7%	7.518	0,8%	9.243	1,0%	11.243	1,2%
321 secretarios	6.467	0,7%	8.841	0,9%	10.179	1,2%	10.779	1,1%
729 trab metalurgicos e siderurgicos n/classificados s/outros e	14.075	1,6%	11.390	1,2%	10.521	1,2%	10.250	1,1%
959 trab constr civil trab assem nao classificados sob outro	2.856	0,3%	2.525	0,3%	9.385	1,1%	10.670	1,1%
314 serventuarios da justica e trabalhadores assemelhados	4.174	0,5%	6.034	0,6%	8.780	1,0%	8.821	0,9%
301 chefes interme diarios administrativo	9.544	1,1%	11.060	1,2%	8.868	1,0%	7.679	0,8%
582 policiais e trabalhadores assemelhados	12.745	1,4%	15.599	1,7%	16.202	1,8%	948	0,1%
Outros 305 grupos de base com percentual inferior a 1%	314.484	-	327.902	-	312.942	-	327.627	-
999 ocupacoes nao identificadas	10.150	1,1%	10.200	1,1%	13.624	1,5%	11.543	1,2%
Ignorado	29.453	3,3%	52.457	5,6%	4.897	0,6%	3.132	0,3%
<b>Total</b>	<b>898.523</b>	<b>100,0%</b>	<b>941.949</b>	<b>100,0%</b>	<b>880.354</b>	<b>100,0%</b>	<b>953.005</b>	<b>100,0%</b>

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS - MTE.

(1) Somente Grupos de Base com participação igual ou maior a 1% nos anos selecionados.

APÊNDICE E – Requisitos para o Exercício e Nível de Competência das Famílias Ocupacionais com Maior Registro de Exercício pelos Inscritos com 30 anos ou mais na Intermediação de Mão de Obra do Sine - RMPA – 2009

FAMÍLIAS OCUPACIONAIS (1)	FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA			NÍVEL COMPETÊNCIA
	Escolaridade	Cursos	Tempo pleno exercício	
5211 Op comércio em lojas e mercados	De ensino fundamental incompleto ao médio	Não consta	Menos de 1 ano até 4 anos	2
5142 Trab. serv. coleta resíduos, limpeza e conserv. áreas publ.	De ensino fundamental incompleto ao completo	Não consta	De 1 a 2 anos	2
4110 Escriturários, agentes, assist. e aux. adm.	Ensino médio completo	Básico de até 200 horas	De 1 a 2 anos	2
7842 Alim. linha de produção	Ensino fundamental incompleto	Básico de até 200 horas	Menos de 1 ano	2
4221 Recepcionistas	De ensino médio completo ao superior incompleto	Básico de até 200 horas	De 1 a 2 anos	2
5174 Porteiros e vigias	Ensino fundamental	Não consta	Não consta	2
5143 Trab. serv. manutenção de edificações	Ensino fundamental completo ou prática na ocupação	Não consta	Não consta	2
5132 Cozinheiros	Ensino fundamental	Básico de 200 a 400 horas ou exercício da ocupação	De 3 a 4 anos	2
4141 Almojarifes e armazenistas	Ensino médio completo	Básico de 200hs	De 1 a 2 anos	2
5134 Garçons, <i>barmen</i> , copeiros e <i>sommeliers</i>	De ensino fundamental incompleto ao médio	Específico ou exercício da ocupação	De 1 a 2 anos	2
5121 Trab. serv. domésticos em geral	Ensino fundamental completo	Não consta	De 1 a 2 anos	2
4211 Caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)	De ensino fundamental completo ao médio incompleto e completo	Exercício da ocupação	Não consta	2
7823 Motoristas de veículos de pequeno e médio porte	Ensino fundamental incompleto	Básico de até 200 horas	De 1 a 5 anos	2
5141 Trab. serv. Adm. edifícios	Ensino fundamental	Exercício da ocupação	Não consta	2
4223 Op telemarketing	De ensino médio completo ao superior incompleto	Básico de até 200 horas	Menos de 1 ano	2
5173 Vigilantes e guardas de segurança	De ensino fundamental ao médio completo	Específico em segurança ou básico de 200 a 400 horas	Não consta	2
5162 Cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos	De ensino fundamental incompleto ao médio	Básico de 80 a 160 horas	Não consta	2
7170 Ajudantes de obras civis	Ensino fundamental incompleto	Básico de até 200 horas	Menos de 1 ano	2

7832 Trab. de cargas e descargas de mercadorias	Não é necessária	Exercício da ocupação	Menos de 1 ano	2
4222 Op. de telefonia	De ensino fundamental ao médio	Não consta	De 1 a 2 anos	2
7825 Motoristas de veículos de cargas em geral	Ensino fundamental	Básico	De 1 a 2 anos	2
5133 Camareiros, roupeiros e afins	Ensino fundamental incompleto	Básico de até 200 horas	De 1 a 2 anos	2
1423 Gerentes comercialização, marketing e comunicação	Ensino superior completo	Não consta	De 4 a 5 anos	Não definido
7152 Trab. de estruturas de alvenaria	Ensino fundamental	Específico ou exercício da ocupação	De 1 a 2 anos	2
3222 Técnicos e aux. de enfermagem	De ensino fundamental completo ao médio completo	De técnico ao básico de 400 a 1500 horas	Não consta	3
7155 Trab. montagem estruturas madeira, metal ...	Ensino fundamental incompleto	Básico de 200 a 400 horas	De 1 a 2 anos	2
1421 Gerentes adm., financeiros e de riscos	De ensino superior incompleto à pós-graduação	Profissionalizante de 400 horas	5 anos	Não definido

FONTE DOS DADOS BRUTOS: CBO 2002 (MTE, 2002).

(1) Famílias ocupacionais exercidas pelos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine em 2009, com pelo menos 1% dos registros de exercício de famílias ocupacionais. Famílias ocupacionais ordenadas pelos percentuais de registros de exercício entre os trabalhadores classificados na alta mobilidade.

APÊNDICE F – Famílias Ocupacionais e Grupos de Base, segundo Tempo Médio de Permanência nos Empregos Formais na RMPA, nos anos de 1995, 2000, 2005 e 2010 e Requisitos de Tempo para o Pleno Exercício da Família Ocupacional

Tabela 1 - Famílias Ocupacionais, segundo Tempo Médio de Permanência nos Empregos Formais na RMPA, nos anos de 2005 e 2010, e Requisitos de Tempo para o Pleno Exercício da Família Ocupacional

FAMÍLIA OCUPACIONAL CBO 2002 (1)	TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA		TEMPO PLENO EXERCÍCIO
	Empregos na RMPA		
	2005	2010	
5211 Operadores do comércio em lojas e mercados	25,6	24,6	De menos de 12 a 48
5142 Trab serv coleta resíduos, limp e cons áreas públ	52,3	59,0	De 12 a 24
4110 Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	72,0	65,9	De 12 a 24
7842 Alimentadores de linhas de produção	37,7	33,1	Menos de 12
4221 Recepcionistas	37,0	35,7	De 12 a 24
5174 Porteiros e vigias	44,1	43,3	Não consta
5143 Trab serv de manutenção de edificações (2)	74,8	44,4	Não consta
5132 Cozinheiros	39,6	40,3	De 36 a 48
4141 Almojarifes e armazenistas	37,8	34,1	De 12 a 24
5134 Garçons, barmen, copeiros e sommeliers	57,4	59,0	De 12 a 24
5121 Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	38,6	41,6	De 12 a 24
4211 Caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)	24,8	21,9	Não consta
7823 Motoristas veículos pequeno e médio porte	61,2	56,7	De 12 a 60
5141 Trab nos serviços de administração de edifícios	72,1	72,6	Não consta
4223 Op. de telemarketing	18,1	16,5	Menos de 12
5173 Vigilantes e guardas de segurança	51,6	55,9	Não consta
5162 Cuidadores de crianças, jovens, adultos e idosos	55,4	60,7	Não consta
7170 Ajudantes de obras civis	53,6	34,5	Menos de 12
7832 Trab cargas descargas de mercadorias	29,2	27,1	Menos de 12
4222 Operadores de telefonia	56,4	53,3	De 12 a 24
7825 Motoristas de veículos de cargas em geral	42,9	39,3	De 12 a 24
5133 Camareiros, roupeiros e afins	33,1	33,9	De 12 a 24
1423 Gerentes comerc, marketing e comunicação	55,5	54,5	De 48 a 60
7152 Trabalhadores de estruturas de alvenaria	48,2	33,0	De 12 a 24
3222 Técnicos e auxiliares de enfermagem	80,7	93,8	Não consta
7155 Trab mont estr madeira, metal e compósitos ...	34,5	24,4	De 12 a 24
1421 Gerentes adm, financeiros, de riscos e afins	65,5	64,2	60
<b>TEMPO MÉDIO DO TOTAL DE EMPREGOS NA RMPA</b>	<b>69,2</b>	<b>65,9</b>	

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS - MTE. CBO 2002 (MTE, 2002).

(1) Famílias ocupacionais exercidas pelos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine em 2009, com pelo menos 1% dos registros de exercício de famílias ocupacionais. Famílias ocupacionais ordenadas pelos percentuais de registros de exercício entre os trabalhadores classificados na alta mobilidade. (2) A família ocupacional 5143 substituiu a 9914 em 2008. O tempo médio registrado em 2005 é da família 9914.

Tabela 2 - Grupos de Base segundo Tempo Médio de Permanência nos Empregos Formais na RMPA, nos anos de 1995 e 2000

GRUPO DE BASE CBO 1994 (1)	TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA (em meses)		CORRESPONDÊNCIA FAMÍLIA OCUPACIONAL CBO 2002	POSICÃO ALTA MOBILIDADE
	1995	2000		
451 vendedores com atacadista e varejista, e trab assemelhado	27,3	27,5	5211	1
421 supervisores de vendas e trabalhadores assemelhados	44,4	38,5	5211	1
453 demonstradores e trabalhadores assemelhados	23,9	19,0	5211	1
552 trab serv de conserv, limpeza de edificios, logradouros public	42,3	47,4	5142 e 5143	2 e 7
393 auxiliares de escritorio e trabalhadores assemelhados	64,7	62,8	4110	3
339 trab serv contab caixas trab assem n/clas sob outros epi	50,2	53,3	4110	3
311 agentes administrativos	104,4	118,2	4110 e 4211	3 e 12
399 trab serv administrativos trab assemelh n/classificados s/o	70,6	68,4	4110	3
991 trabalhadores braçais não classificados sob outras epígrafes	61,7	49,6	7842	4
394 recepcionistas	33,2	34,7	4221	5
540 trab serventia (domicilios e hoteis) e trabalhos assemelhados	46,0	55,8	5174, 5121, 5162 e 5133	6, 11, 17 e 22
551 trabalhadores de servicos de administracao de edificios	44,4	43,3	5174 e 5141	6 e 14
583 guardas de seguranca e trabalhadores assemelhados	42,5	43,9	5174 e 5173	6 e 16
599 trab serv de turism e embelez prot seg e trab assem nao cl	41,7	33,0	5174	6 e 24
959 trab constr civil trab assem nao classificados sob outro	35,8	29,2	5143, 7152, 7170 e 7155	7, 28, 18 e 30
531 cozinheiros, e trabalhadores assemelhados	33,4	36,4	5132	8
391 trabalhadores servicos de abastecimento e armazenagem	41,1	39,0	4141	9
532 garçons, barmen e trabalhadores assemelhados	27,7	27,2	5134	10
332 atendentes de guiche, bilheteiros e trabalhos assemelhados	33,1	32,8	4211	12 e 34
659 trabalhadores florestais não classificados sob outras epígrafes	59,0	23,9	5173	16
589 trab de serv de protecao e seguranca nao classificados sob	39,1	160,0	5173	16
974 op de maquinas de construcao civil e de equipam afins	106,9	84,1	7170	18
989 condutores veiculos transp trab assem n/clas sob outros e	33,8	29,5	7832	19
380 telefonistas, telegrafistas e trabalhadores assemelhados	75,0	33,3	4222 e 4223	20 e 15
985 condutores automoveis onibus caminhose veiculos similares	53,7	49,7	7825 e 7823	21 e 13
971 estivadores carregadores e embaladores	37,9	32,3	7832	25 e 19
243 gerentes financeiros, comerciais e de publicidade	79,8	63,5	1423 e 1421	27 e 31
241 gerentes administrativos e assemelhados	76,2	65,0	1423 e 1421	27 e 31
951 pedreiros e estucadores	47,7	44,9	7152	28
572 pessoal de enfermagem, parteiras, laboratorios e trab assem	97,4	98,8	3222	29
072 tecnicos de enfermagem e trab assem (exceto enfermeiros)	0,0	0,0	3222	29
954 carpinteiros	37,5	36,4	7155	30
TEMPO MÉDIO DO TOTAL DE EMPREGOS NA RMPA	67,7	72,5		

FONTE DOS DADOS BRUTOS: RAIS - MTE. CBO 2002 (MTE, 2002).

(1) Grupos de base exercidos pelos inscritos com 30 anos ou mais na intermediação de mão de obra do Sine em 2009, com pelo menos 1% dos registros de exercício de grupos de base. Grupos de base ordenados pelos percentuais de registros de exercício entre os trabalhadores classificados na alta mobilidade.

APENDICE G – Sexo e Faixa Etária dos Entrevistados

<b>ATRIBUTOS</b>	<b>ABSOLUTO</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
<b>Masculino</b>	8	57,1
<b>Feminino</b>	6	42,9
<b>TOTAL</b>	14	100,0
<b>Faixa Etária</b>		
<b>De 30 a 39 anos</b>	6	42,9
<b>De 40 a 49 anos</b>	4	28,6
<b>De 50 a 59 anos</b>	4	28,6
<b>TOTAL</b>	14	100,0

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

## APENDICE H – Trajetórias de Trabalho Completas dos Entrevistados

### Entrevistado 1: homem, 36 anos na entrevista, ensino médio completo

Ano (idade 1ª ocupação)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou atividades	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
12/89-08/94 (16 anos)	7841 Trab de embalagem e etiquetagem (empacotador) - 8 meses 5211 Op do comércio (supridor) 4 anos	Supermercado	4 anos e 8 meses	ACCT	Embalar mercadorias, descarregar caminhão, separar mercadorias, organizar mercadorias nas prateleiras, colocar preços.				Indicação irmão, trabalhava no estabelecimento.	Falecimento da mãe, ficou mal.	Ensino médio.
10/94-03/95	4122 Contínuos (carregador)	Terceirizadas para Banco	5 meses	ACCT	Localizar, transportar e organizar documentação, transportar móveis.	Braçal.			Indicação tio, trabalhava no estabelecimento.	Término contrato da empresa.	
01/96-11/96			10 meses						Indicação colegas trabalho.		
12/96-10/97		Banco	10 meses	E						Não renovação estágio.	
11/97-08/99			1 ano e 9 meses								Fotocopista (1 dia).
09/99-03/01	4151 Aux de serv de documentação, informação e pesquisa (Fotocopista)	Terceirizadas para Banco	1 ano e 6 meses	ACCT	Fotocopiar documentação.	Pensar como fazer a cópia.	No trabalho, com colegas e supervisores que explicaram como fazer.		Indicação colegas trabalho.	Término contrato da empresa.	
04/01-01/03			1 ano e 11 meses								
02/03-01/05			1 ano e 11 meses								
02/05-11/05	4121 Op equip entrada e transmissão dados (Digitador)		8 meses		Localizar e digitar documentos.	Precisão e agilidade.			Indicação colegas trabalho.	Falência da empresa.	Informática Básica (5 meses).
01/06-03/06	4110 Ag, assist e aux adm (Auxiliar de estoque)	Loja material de construção	3 meses	ACCT	Controlar estoque de mercadorias e colocar preços.				Sine.	Demissão.	
04/06-09/06	7832 Trab de cargas e descargas de mercadorias (Entregador)	Fábrica alimentação	5 meses	ASCT	Entregar cucas em mercados.				Indicação colegas trabalho.	Quería registro em carteira de trabalho.	
09/06-12/06	5174 Porteiros e vigias (Porteiro)	Empresa vigilância	3 meses	ACCT	Controlar entrada e saída de pessoal e caminhões.	Responsabilidade.			Indicação amigo.	Demissão.	
03/07-12/08	5211 Op do comércio (Auxiliar de vendas) - 1 ano e 7 meses 4141 Almojarifes e armazenistas (Auxiliar conferente de depósito) - 2 meses	Loja artesanato	1 ano e 9 meses	ACCT	Repor, organizar e vender mercadorias. Descarregar, separar e conferir mercadorias no estoque.		Com colegas, com a mãe, na vida.		Indicação padrinho.	Demissão.	
2008-09	Seguro desemprego										
03/09-04/09	4141 Almojarifes e armazenistas (Auxiliar de expedição)	Fábrica e Loja decoração	1 mês	ACCT	Descarregar, separar, conferir e embalar mercadorias.	Braçal.	No trabalho, com colegas e supervisores que explicaram como fazer.		Indicação amiga.	Demissão.	Vestibular para Administração em Marketing. Não iniciou o curso. Dificuldade financeira.
2009	Seguro desemprego										
06/09-atual	5174 Porteiros e vigias (Porteiro) 5173 Vigilantes e guardas de segurança (Auxiliar de Segurança)	Empresa vigilância	Atual - 1 ano e 2 meses	ACCT	Controlar entrada e saída de veículos e cuidar segurança dos funcionários e do patrimônio.	Responsabilidade.	No trabalho, com colegas e supervisores.		Indicação amiga.		

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ACCT = Assalariado com carteira de trabalho, E = Estagiário, ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho.

## Entrevistado 2: homem, 49 anos na entrevista, ensino médio incompleto

Ano (idade) 1ª	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou atividades	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados				
1974-75 (13 anos)	4122 Contínuos (Office-boy)	Distribuidora Materiais	1 ano	ACCT	Levar correspondência e entregar material.						Ensino fundamental.				
1976-79	5211 Op do comércio	Loja roupas masculinas	3 anos e 6 meses	ACCT	Demonstrar e vender mercadorias.	"Malho da venda": argumentar que aquilo é bom para o cliente. Ser expansivo.			Indicação amigo.	Empresa fechou.	Ensino médio. Não concluiu.				
1980-85	3532 Técnico operações e serv bancário	Banco	4 anos e 6 meses	ACCT	Contar dinheiro, controlar funcionários, entregar malotes com dinheiro, repor dinheiro em caixas 24h.	Responsabilidade.			Indicação vizinho, trabalhava no estabelecimento.	Demissão.					
1985-00	5241 Vendedor em domicílio - 3 anos	Editoras		A	Ir em domicílios, escritórios e lojas para oferecer e vender revistas e livros.	"Malho da venda": argumentar que aquilo é bom para o cliente, contornar recusas, cozinhar.	Sozinho, observando como os demais fazem ou com supervisores.	Percebeu como lucrativo.	Anúncio jornal. Foi oferecido-se	Diminuição de ganhos financeiros.	Motivo particular.				
	5243 Vendedor ambulante - 4 anos	Para o público			Comprar produtos, preparar e vender cachorro quente.										
	3546 Corretor de imóveis - 2 anos	Imobiliária	13 anos e 6 meses						Oferecer e vender casas e terrenos, atender clientes, colocar anúncios em jornal.				Percebeu como lucrativo.	Conhecia proprietário da imobiliária.	
	3547 Repres comercial - 1 ano e 6 meses	Empresa Representação							Demonstrar e vender produtos de embelezamento.					Indicação amigo da esposa.	Mudança de cidade.
	5241 Vendedor em domicílio - 3 anos	Plano de Saúde			Ir em domicílios, lojas e escritórios para oferecer e vender planos de saúde.				Indicação colegas de trabalho.	Diminuição de ganhos financeiros.					
2000-03	9922 Trab op conserva vias - 1 ano e 5 meses 9922 Trab op conserva vias (Encarregado) - 1 ano e 3 meses	Empresa de Manutenção - Terceirizada	2 anos e 8 meses	ACCT	Consertar canos, vias e cercas. Transporte motorizado de material. Coordenar equipe de trabalho: distribuir tarefas e coordenar execução.	Lidar com as pessoas.					Motosserra e roçadeira (alguns dias).				
2004-05		Construtora	8 meses	ACCT	Pintar prédio, consertar hidráulica e elétrica, reformar apartamento.	Enfrentar o medo de altura e saber fazer.			Placa. Foi oferecido-se.		Pintura (2 meses).				
	5143 Trab serv manutenção edificações	Para o público	4 meses	A					Conhecido precisando do serviço.	Término serviço.					
04/06-09/07		Empresa dedetização e desentupimento	1 ano e 5 meses	ACCT	Desentupir, limpar e dedetizar prédios.				Sine.	Empresa fechou.					
11/07-07/08		Empresa Manutenção - Terceirizada	8 meses	ACCT	Consertar canos, vias e cercas. Transporte motorizado de material.				Anúncio jornal. Foi oferecido-se	Término contrato da empresa.					
06/09-atual	7823 Motoristas veiculo	Empresa Coleta Resíduos de Saúde	Atual - 1 ano e 4 meses	ACCT	Dirigir e transportar cargas. Coletar Resíduos.	Dirigir, conhecer rotas, ter paciência.	Orientações recebidas na empresa.		Indicação cunhado, conhece proprietário.						
Atual	5241 Vendedor em domicílio	Para o público	Atual	A (eventual e complementar)	Demonstrar e vender carros.	"Malho da venda": explicar e mostrar que o produto é bom para o cliente.		Gosta de vender e de lidar com o público.							

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ACCT = Assalariado com carteira de trabalho, A = Autônomo.

## Entrevistado 3: mulher, 41 anos, ensino médio completo

Ano (idade 1ª ocupação)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou atividades	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
Antes da primeira ocupação realizou cursos de Dattilografia, Recursos Humanos e de Ascensorista.											
1988 (17 anos)	4212 Coletador apostas e jogos (Caixa)	Lotérica	3 meses	ASCT	Atender, receber apostas, fechar caixa, levar apostas na CEF, pagar contas, comprar mercadorias pessoais para proprietária.	Honestidade, responsabilidade,	Com a mãe aprendeu a		Placa. Perto da residência. Foi oferecer-se	Viagem: visitar irmão em Porto Velho.	Ensino médio completo.
1989	4122 Contínuos (Office-girl)	Empresa Comércio e Representações	1 ano	ASCT e ACCT	Pagamentos em bancos, compras em geral.	pontualidade, agilidade, comunicação, fazer as pessoas se sentirem bem, atenção.	honestidade e a responsabilidade.		Anúcio jornal. Foi oferecer-se.	Negociou demissão, queria comprar móveis da casa para casar.	
1990	4221 Recepcionistas	Agência de Emprego	1 ano	ASCT e ACCT	Atender, entregar vale-transporte e pagar funcionários.				Anúcio jornal. Foi oferecer-se.	Negociou demissão, marido ganhava bem e queria engravidar.	
1991-93	Parou de trabalhar para engravidar e cuidar do filho.										
1993	5241 Vendedor em domicílio	Para o público	1 ano	A	Comprar e revender mercadorias (lingerie). Auxiliou irmão, vendedor ambulante de frutas, ir na Ceasa escolher frutas, organizar e colocar preços.				Anúcio jornal. Foi oferecer-se.	Trabalho eventual: "um bico".	Manicure (1993).
1993-99	5161 Trab serv embelezamento e higiene (Manicure)	Salão de Beleza	2 anos	ASCT	Embelezar mãos e pés.	Agradar e distrair o cliente, levar na esportiva, encaixar os atrasos, analisar o cliente para saber como abordar e tratar, relações humanas.	No curso aprendeu abordar as pessoas, o que utilizou como manicure e como vendedora.		Anúcio jornal. Foi oferecer-se.	Distancia da residência.	Cabelereiro (1996).
		Salão de Beleza	4 anos	ASCT					Anúcio jornal. Foi oferecer-se.	Queria registro em carteira de trabalho.	
06/99-10/01	5211 Op do comércio	Loja 1,99	2 anos e 5 meses	ACCT	Atender clientes, receber valores, controlar o caixa, demonstrar mercadorias.	Conversar, dar atenção às pessoas, conhecer mercadorias, descobrir o gosto do cliente, estudar o cliente para saber como abordar e tratar, simpatia, relações humanas.	Nas ocupações exercidas anteriormente, que envolveram atendimento.	Registro em carteira de trabalho.	Amiga do proprietário.	Loja fechou.	
2001-02	4211 Caixas e bilheteiros	Supermercado	1 ano e 1 mês	ACCT	Receber valores, controlar o caixa.				Anúcio jornal. Foi oferecer-se.	Acidente de trabalho.	
2002-05	5161 Trab serv embelezamento e higiene (Manicure)	Salão de Beleza	3 anos	ASCT	Embelezar mãos e pés.			Ganhar mais.	Foi oferecer-se.	Estressada. Longa jornada de trabalho e atendia os filhos.	
09/09-12/09	4223 Op telemarketing	Terceirizada para Banco	3 meses	ACCT	Oferecer financiamento.	Informática, atendimento ao cliente, cálculos para descontos.	Filhos, colegas, supervisor, curso.		Anúcio jornal. Foi oferecer-se.	Teve apendicite.	Curso com normas da empresa. Curso de Depilação.

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho, ACCT = Assalariado com carteira de trabalho, A = Autônomo.

## Entrevistado 4: mulher, 52 anos, ensino superior incompleto

Ano (idade 1ª ocupação)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou atividades	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
1974-77 (16 anos)	5211 Op do comércio	Loja	2 anos e 6 meses	ASCT e ACCT	Demonstrar mercadorias para clientes, conversar, induzir a compra.	Conhecer o produto, gentileza, disposição.			Era cliente, foi ofereceu-se.	Queria algo melhor, não trabalhar aos sábados e trabalhar em escritório.	Ensino Médio: técnico em secretariado.
1977	4141 Almoçarifes e armazenistas	Indústria	8 meses	ACCT	Controlar entrada e saída de materiais, calcular preços e atender ao público.			Algo melhor que o comércio.	Amiga falou da vaga, foi oferecer-se.	Falência da empresa.	
09/1977-12/1995	4110 Ag, assist e aux adm	Crédito imobiliário	18 anos e 3 meses	ACCT	Enviar carnês, calcular dívidas, elaborar relatórios, atender ao público pessoalmente e por telefone.			Foi oferecer-se.	Demissão em massa.		Ensino superior: serviço social, não concluiu (4 anos). Técnicas de vendas (3 dias).
1996 (meses)	Aluguel de telefones	Estudar e cuidar do filho pequeno. Estágio curricular em 3312 Prof nível médio no ensino fund, no período de 03/99 a 06/99, alfabetização de crianças. Cursos preparatórios para concursos em magistério. Ajuda dos pais para o sustento.									Magistério (1997-1998 / 2anos e 6 meses).
1996-00											
2000-05	5241 Vendedor em domicilio	Para o público	4 anos	A	Comprar prata, plaquê e lingerie e revender.						
12/05-03/06	4223 Op telemarketing	Empresa Telemarketing	4 meses	ACCT		Cálculos, lidar com pessoas, conversar com as pessoas.					
2006-08	5243 Vendedor ambulante (Doceira)	Para o público	3 anos	A	Preparar e vender trufas e pão de mel.						Técnico em Nutrição (2006-2008 / 2 anos e 6 meses).
2009	5161 Trab serv embelezamento e higiene (Manicure)	Para o público (em domicilio)	meses	A	Embelezar mãos e pés.						Manicure (2009) e 3 cursos de Informática (2009 / 3 meses cada).
2010	5243 Vendedor ambulante (Doceira)	Para o público	meses	A	Preparar e vender trufas e pão de mel.						Preparatório para Concurso para agente comunitário (2010).
10/10-atual	5211 Op do comércio (auxiliar de bazar)	Loja	atual - 1 mês	ACCT	Arumar prateleiras, repor mercadorias, colocar preços, atender clientes, auxiliar no encontro de mercadorias.				Indicação amigo.		

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho, ACCT = Assalariado com carteira de trabalho, A = Autônomo.

## Entrevistado 5: mulher, 54 anos, ensino médio completo

Ano (idade 1ª ocupação)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados	
63-66 (7 anos)	5162 Cuidador de crianças, jovens, adultos e idosos	Domicílio empregador	3 anos	ASCT	Cuidar das crianças, auxiliar nos afazeres domésticos.				Professora precisava de baba.	Nunca quis trabalhar lá.	Ensino fundamental.	
67-69 (10 anos)	5121 Trab serv domésticos	Domicílio empregador	2 anos	ASCT	Limpar casa, auxiliar na preparação da comida.				Indicação vizinha.	Sedução do dono da casa.		
70-71 (14 anos)	5134 Garçons, barmen, copeiros (Atendente)	Lancheria	1 ano	ACCT	Servir balcão, mesas, lavar louça, preparar bebidas e lanches.				Indicação amiga, trabalhava no estabelecimento.	Proposta de trabalho.	Ensino médio.	
72-73		Lancheria	1 ano	ACCT					Indicação amiga, trabalhava no estabelecimento.			
73-76	5151 Trab serv saúde (Atendente) 3222 Técnico e aux enfermagem (Instrumentadora)	Hospital	3 anos	ACCT	Aplicar exames, instrumentar cirurgias, esterilizar e guardar instrumentos.	Conhecer instrumentos necessários em cada cirurgia, identificar pedidos do médico por gestos, atenção.			Prima avisou vaga. Foi oferecer-se.	Pediu demissão: casamento e mudança de cidade.	Auxiliar de enfermagem (1 ano e 6 meses).	
77-84	7683 Trab artesanal confecção artefatos couro	Em vias públicas e feiras	7 anos	A	Confeccionar bolsas, sandálias, carteiras, quadros, santos.	Costurar, paciência.			Acompanhou o marido na atividade.	Marido adoeceu e diminuíram os ganhos financeiros.		
84-86	5121 Trab serv domésticos (Faxineira)	Para o público (em domicílios)	2 anos	A	Limpar casas.		Na família, cuidando dos irmãos.		Vizinha precisava e arrumou clientes.	Proposta de trabalho.		
86-89	3226 Técnico imobilização ortopédica	Hospital	3 anos	ACCT	Imobilizar com gesso.	Cuidar a posição do membro que será engessado, agilidade.	No trabalho, com os chefes e colegas.		Indicação marido, trabalhava no estabelecimento.	Separação, mudança de cidade e distância da residência.	Fisioterapia motora (2 meses).	
90-94	5162 Cuidador de crianças, jovens, adultos e idosos	Para o público (em domicílios)	3 anos e 6 meses	A	Cuidar de crianças e idosos.	Atenção.			Amigos precisando do serviço.	Casamento: marido não queria que trabalhasse fora.		
94-96	7681 Trab tecelagem manual, tricô, crochê, rendas e afins	Para o público	2 anos	A	Confeccionar panos de prato, meias, afins.		Com familiares de pacientes.	Marido não queria que trabalhasse		Diminuíram os ganhos financeiros.		
96	7842 Alimentador linha produção	Cooperativa	3 meses	ASCT	Retirar peça da máquina, retirar a rebarba, colocar alça, etiquetar e embalar peças.		Cursos, mas aprende mesmo na prática, fazendo.		Indicação amiga.	Distância.		
2000	Foi cuidar da mãe em Cruz Alta.										Vestibular enfermagem, não iniciou pq. voltou p/ POA.	
2001	5162 Cuidador de crianças, jovens, adultos e idosos	Escola Infantil	11 meses	ASCT	Cuidar de bebês: higiene e alimentação.				Placa. Foi oferecer-se.	Proposta com melhor salário.		
2002		Domicílio empregador	1 ano	ASCT	Cuidar de idoso: higiene, administrar medicação e controlar pressão.				Indicação conhecidos.	Mudança de cidade.	Cuidador de Idoso (3 meses).	
09/03-12/03	5143 Trab serv manutenção edificações	Empresa Fotocópias	3 meses	ASCT	Limpar empresa e auxiliar nas fotocópias.				Necessidade financeira	Indicação amiga, trabalhava no estabelecimento.	Saiu, não tinha registro em carteira de trabalho.	Vestibular para biologia, não iniciou por falta de dinheiro.
2004-05 / 2009-10	5162 Cuidador de crianças, jovens, adultos e idosos	Domicílio empregador	2 anos	ASCT	Cuidar de idoso: higiene, administrar medicação e controlar pressão.				Amiga precisando do serviço.	Cliente mudou de cidade.	Vestibular para turismo e hotelaria, não passou.	
12/05-02/06	5211 Op do comércio (Atendente)	Supermercado	3 meses	ACCT	Atender ao público, vender mercadorias.	Tolerância, simpatia e educação.			Sine.	Término do contrato e retorno para POA	Treinamento em atendimento e organização de mercadorias (1 semana).	
11/06-11/07	5143 Trab serv manutenção edificações	Empresa	1 ano	ACCT	Limpar escritório, banheiro, cozinha.				Indicação vizinha, trabalhava no estabelecimento.			
2009-10	4110 Ag, assist e aux adm	Cooperativa	1 ano	ASCT	Receber e distribuir material.	Conhecer o material.			Foi oferecer-se.	Proposta com registro em carteira de trabalho e benefícios.	Informática.	
09/10 - atual	7842 Alimentador linha produção	Empresa Decoração	atual - 1 mês	ACCT	Montar artigos de decoração.	Seguir o modelo.		Queria registro em carteira de trab.	Placa. Foi oferecer-se.			

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho, ACCT = Assalariado com carteira de trabalho, A = Autônomo.

## Entrevistado 6: mulher, 38 anos, ensino médio completo

Ano (idade) 1ª ocupação)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou atividades	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
19 anos 91-93	5211 Op do comércio (Atendente)	Vídeo Locadora	1 ano e 5 meses	ACCT	Atender ao público.			Tumos de trabalho permitia continuar estudos pela manhã.	Indicação amiga.	Fechou estabelecimento.	Ensino médio com habilitação em Técnico em Secretariado.
12/93 - 12/93	4110 Ag, assist e aux adm	Escritório de advocacia	11 dias	ACCT	Atender clientes e telefone.	Carisma para atender bem, gostar de ajudar,	Desde pequena queria ser professora, gostava de ajudar. Influencia da madrinha que era	Substituir amiga, estava de férias.	Indicação amiga.	Finalizou férias da amiga e não se adaptou com chefe.	
02/94 - 07/07	4110 Ag, assist e aux adm	Associação de funcionários públicos	13 anos e 5 meses	ACCT	Ir ao banco, auxiliar os colegas, atender público, atender telefone, reservar equipamentos da sede campestre, controlar agenda do presidente.	interesse, gostar do que faz, saber falar.	professora e advogada. Na prática, no trabalho.	Era emprego certo, não teria que procurar.	Indicação dos funcionários que a conheceram na Locadora.	Demissão, não sabe motivo, pensa que foi pela gravidez.	
09/08 - 11/08	5211 Op do comércio (Atendente)	Loja de Conveniencia em Posto de gasolina	3 meses	ACCT	Atender público, limpar e organizar a loja, preparar lanches rápidos, fechar o caixa.	Atenção, cálculos, manha, jeito no atendimento de pessoas bêbadas ou drogadas.	No trabalho, com colegas.	Não conseguia algo na área.	Indicação amiga.	Não queria aquele trabalho, jornada de trabalho intensa e tinha filha pequena que amamentava.	
03/09 - 10/09	4222 Op de telefonia	Terceirizada para Banco	7 meses	ACCT	Atender telefone, redirecionar a ligação para setor responsável, envio e recebimento de fax.			Jornada de trabalho e condição de trabalho boas (trabalha sentada).	Anúcio jornal. Foi oferecer- se.	Conseguiu outro emprego.	
nov/09	4221 Recepcionistas	Sindicato	1 mês	ACCT		Gostar de ajudar, interesse, gostar do que faz, saber falar.		Queria retomar ao antigo trabalho.	Indicação colegas de trabalho.	Achou que não conseguiria dar conta do trabalho.	
05/10 - atual	4222 Op de telefonia	Terceirizada para Banco	atual - 5 meses	ACCT	Atender telefone, redirecionar a ligação para setor responsável, envio e recebimento de fax.			Gosta de trabalhar com atendimento, mas, não abordagem e oferta de produtos.	Foi oferecer-se. Trabalhou na empresa, era conhecida.		

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ACCT = Assalariado com carteira de trabalho.

## Entrevistado 7: homem, 46 anos, ensino superior incompleto

Ano (idade 1ª ocupação)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou atividades	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
1978 (14 anos)	7841 Trab de embalagem e etiquetagem (empacotador)	Fábrica de biscoito	meses	ASCT	Embarcar biscoitos: colocar no saco e fechar o saco.			Dificuldades financeiras da família. Proximidade da residência.	Soube da vaga por vizinhos. Foi oferecer-se.	Demitido, proprietário resolveu permanecer somente com registro em carteira assinada.	Ensino fundamental.
1980 (16 anos)		Supermercado	3 meses	ACCT		Dispor as mercadorias no pacote (pesado abaixo do leve, separação de produtos químicos).	Cursos	Dificuldades financeiras da família.	Foi oferecer-se.	Trabalho dificultava os estudos.	Ensino médio.
1981-82	Finalizou o ensino médio, fez curso de datilografia (3 meses), quartel, CPOR, formou-se como Oficial de reserva (1 ano e 45 dias).										
1984-85	4122 Contínuos (Office-boy) 4110 Ag, assist e aux adm	Loja	6 meses	ACCT	Auxiliar os demais colegas, serviço externo: pagar contas no banco, levar correspondência no correio, pequenas compras, controlar mercadorias que entram e saíam, controlar estoques, controlar entradas e saídas de dinheiro.	Datilografia.		Motivos financeiros.	Indicação amigo. Fez teste.	Passou no concurso para polícia civil.	
09/1985 - 02/1990	3518 Agente investigação e identificação (Escrivão)	Polícia Civil	4 anos 4 meses	Est	Registrar ocorrências, escutar relatos e montar inquéritos policiais	Datilografia e interesse, compromisso na elaboração do inquérito.	Cursos, observando colegas de trabalho, chefes ensinou, no trabalho (praticando), formação da conduta obtive na família e na Igreja.	Ocupação relacionada com o curso.	Concurso Público.	Passou no concurso para banco estatal.	Ensino Superior em Direito. Trancou o curso pois foi trabalhar no interior. Formação na escola de polícia (1 ano). Fez curso pré-vestibular.
02/90- 01/06	4132 Escriturário serv bancário (Caixa)	Banco	15 anos e 11 meses	ACCT	Receber pagamentos e depósitos. Vender produtos do banco.	Cálculos e códigos dos serviços.		Perspectivas de salário maior e progressão funcional. Sair do interior.	Concurso Público.	Queria trabalhar com outras coisas e ter seu próprio negócio.	Ensino Superior em Economia, não finalizou. Cursos no banco.
2006-08	6130 Produtor pecuária polivalente	Estabelecimento rural	2 anos	P	Criar chinchila e vender a pele.	Administrar um negócio.		Sonho do pai morar em sítio e criar bichos.	Iniciativa própria.	Negócio não era rentável e o pai teve infarto.	
2008-10	5211 Op do comércio	Loja	2 anos	ASCT	Vender roupas.	Vontade, não ter medo de vender, saber o que as pessoas precisam, facilidade em expressar o que se está vendendo, os benefícios, conhecer o produto e comunicação.		Não conseguia emprego.	Namorado da proprietária.	Foi chamado no instituto de pesquisa.	Curso de informática (6 meses), de vendas, de dicção e oratória (1 mês).
07/10- 10/10	4241 Entrevistador e recenseador	Instituto de Pesquisa	3 meses	ASCT	Aplicar questionários de pesquisa.	Coragem e saúde.			Concurso Público.	Não gostou do trabalho e não é apropriado para a sua idade.	Curso preparatório para o trabalho. Curso de Teologia (4 anos). Curso de Missionário (1 ano).

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho, ACCT = Assalariado com carteira de trabalho, Est = Estatutário, P = Proprietário.

## Entrevistado 8: homem, 38 anos, ensino superior incompleto

Ano (idade) 1ª ocupação)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
Ensino médio completo, Curso de Teatro no colégio, Ensino superior em Filosofia: fez dois semestres e parou.											
1992 (20 anos)	4110 Ag. assist e aux adm	Implementos agrícolas	4 meses	ACCT	Controlar estoques, entrada e saída de mercadorias, atender clientes e vender produtos.	Necessidade do cliente, sobre o produto vendido, afabilidade, simpatia.	Observando, na família, o pai que dava palestras e tinha carisma. Curso de teatro.	Precisando trabalhar.	Indicação irmão, trabalhava no estabelecimento.	Não se adaptou, lidava com pessoas muito rudes.	Sobre os produtos vendidos: óleos lubrificantes (1 semana).
1992	5211 Op do comércio	Loja roupas	1 mês	ACCT	Vender roupas.	Simpatia, atenção às pessoas, paciência, não ter vergonha, abordar as pessoas.	Curso de teatro no colégio, jeito próprio.	Sustento	Indicação amiga, era gerente da loja.	Demissão: atrito com gerente.	Locutor e radialista (4 meses).
1994-00	2627 Músicos intérpretes	Bares, clubes, festas	16 anos (interrupções)	A	Cantar e compor músicas.	Singulares, específicos.	Aulas de violão com amigos e por observação.	Gostava de cantar, montou banda e viu receptividade.	Indicação amigo.	Continua em paralelo e eventual.	Canto. Iniciou Filosofia, não concluiu.
1996	6134 Produtor animais e insetos úteis	Fazenda (da irmã)	1 ano	A	Coletar e embalar mel.	Técnicos.	Curso e livros.	Entusiasmado com o curso.	Convite da irmã.	Catastrofe natural destruiu as caixas.	Curso de apicultor na Emater (dias).
1997	4110 Ag. assist e aux adm	Cosméticos (do pai)	1 ano	ASCT	Atender telefone, vender, enviar produtos.	Sobre o produto vendido e simpatia.	Com o pai.		Convite do pai.	Empresa fechou.	
1998-99	3741 Técnico em áudio (Auxiliar de estúdio)	Estúdio de música	meses	ASCT	Receber as bandas, montar e manter equipamentos.	Entender de equipamentos de som e música.	Usava os equipamentos.				
1999	5134 Garçons, barmen, copeiros (Atendente)	Bar	3 meses	ASCT	Servir balcão, auxiliar na preparação de lanches.						
2000	2627 Músicos intérpretes	Bares e banda	1 ano	A	Cantar em bares e gravar disco.			Já atuava como músico.	Convite banda.	Projeto não foi adiante.	
2001	5243 Vendedor ambulante	Bares e restaurantes	meses	A	Preparar, embalar e vender tortas naturais.	Cozinhar.	No trabalho na lancheria na praia.	Sustento.		Saiu do Brasil.	
2001	2627 Músicos intérpretes	Vias públicas	2 meses	A	Cantar na rua, com violão.	Atrair as pessoas e cantar.	Observando outros artistas de rua.	Sustento.		Inverno, pessoas não ficam na rua.	
2001	5143 Trab serv manutenção edificações	Feiras públicas	2 semanas	A	Montar estruturas para feiras.	Braçal e seriedade.	Observando.			Perspectiva melhor de emprego.	
2001	5134 Garçons, barmen, copeiros	Bar	meses	ASCT	Preparar coquetéis, servir, atender e interter clientes, providenciar produtos, controlar demais atendentes.	Técnica para repetir coquetéis, servir, atenção, rapidez, agilidade, seriedade.	Com um amigo que era barmen ("era um especialista") e explicou como fazer e no trabalho.		Indicação amigo.		
2002-06	2627 Músicos intérpretes	Banda	4 anos (interrupções)	A	Cantar em bares e rua.						
2004	5134 Garçons, barmen, copeiros	Restaurantes	Um pouco mais de um ano	ASCT	Servir mesas.	Sobre o cardápio servido, formalidade com clientes, traquejo.	Observação sobre como os colegas faziam, observação sobre os erros.		Indicação amiga.		
2006	7166 Pintor obras e revestidor de interior (aprendiz)	Porto	3 meses	P (prestador de serviço)	Tirar a pintura de cascos de barcos.	Atenção, manuseio de máquinas (lixas e jatos de areia).		Dinheiro para retornar ao Brasil.	Indicação amigo.	Uso de produtos tóxicos, prejudicando a saúde.	
2007	5134 Garçons, barmen, copeiros	Hotel	9 meses	ACCT	Servir café da manhã e atender no bar.	Tratamento com pessoas de elite.	Na infância frequentou estes locais e cursos no Hotel.	Trabalho leve e próximo de casa.	Anúcio jornal. Foi oferecer-se.		
2007	5199 Outros trab dos serv	Eventos	Eventuais	A	Controlar entrada de pessoas em espetáculos.						
2008	2614 Filólogo, tradutor, intérpretes e afins	Eventos	Eventuais	A	Intermediar a comunicação de estrangeiros, acompanhar artistas pela cidade.	Linguas estrangeiras.					
2008	2617 Locutores, comentaristas e repórteres	Agências Publicitárias	Eventuais	A	Falar.		Curso específico.		Indicação amiga.	Descobriu que seu nome foi usado, muitas dívidas e teve que retornar para POA. Depressão.	
2008	4221 Recepcionistas	Hotel	3 meses	ASCT	Receber e acomodar turistas, prestar informações.			Manutenção enquanto procurava como locutor.	Amigo do proprietário.		
2010- atual		Escola de Sonorização	1 mês - atual	ASCT	Atender telefone, atender alunos, vender cursos.			Proposta ser prof., escola ampliando.	Amigo do proprietário.		Cursos técnicos em áudio (43 horas)

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ACCT = Assalariado com carteira de trabalho, A = Autônomo, ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho, P = Proprietário.

## Entrevistado 9: homem, 57 anos, ensino médio completo

Ano (idade) 1ª	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
1968 (14 anos)	5211 Op do comércio (Atendente)	Mini-mercado	1 ano	ASCT	Atender clientes, arrumar prateleiras.	Comunicação.	No trabalho.	Ajudar em casa.	Era cliente, foi ofereceu-se.	Mudou do bairro.	Ensino médio.
1969	5243 Vendedor ambulante	Distribuidora bebidas	6 meses	ASCT	Vender refrigerante de porta em porta, buscar mercadoria no caminhão e entregar na residência.	Comunicação, bem vestido, sem maldade.		Ajudar em casa.	Indicação irmão, trabalhava no estabelecimento.	Término do trabalho.	Parou de estudar.
1970	7687 Encadernador e recuperador livro (Encadernador)	Editora	2 anos	ACCT	Reunir folhas dos livros, organizar para a colagem.		No trabalho.		Não lembra.	Demitido, problemas financeiros da empresa.	Iniciou o ensino médio técnico em administração, parou, trabalhava em duas empresas. Curso de datilografia.
	7661 Trab pré-impressão gráfica (Auxiliar e Editor)				Auxiliar na revelação de fotolito. Datilografar os textos dos livros.						
	4212 Coletador apostas e jogos	Hipódromo	1 ano e 3 meses	ACCT	Vender apostas.	Contar dinheiro, sobre tipos e funcionamento das apostas, anotar apostas.	No trabalho.		Amigo falou da vaga, foi oferecer-se.	Pediu demissão.	Datilografia (3 meses).
1974	7687 Encadernador e recuperador livro (Encadernador)	Editora	1 ano	ACCT	Reunir folhas cheques, organizar para colagem.		Na editora, trabalho anterior.		Foi oferecer-se, trabalhou em gráfica.	Pediu demissão. Proposta de melhor salário.	Liderança (6 meses).
1975-93	3513 Técnico em adm	Fornitura (fornecer peças relógios)	18 anos	ASCT e ACCT	Importar peças, vender para clientes e lojas, atender no balcão, organizar parte contábil: entrada e saída de dinheiro, pagamentos para fornecedores.	Câmbio, peças de relógios.	Cursos técnicos que iniciou: administração e contabilidade.	Melhores perspectivas de trabalho.	Convite do cunhado, proprietário.	Empresa Faliu.	Ensino médio em técnico em contabilidade, não concluiu.
1993-96	1414 Gerente operação comercial e assist técnica (Comerciante)	Fornitura (fornecer peças relógios)	3 anos	P (sociedade), empregador		Lançamentos de novos produtos na área.		Recebeu parte da loja do cunhado e conseguiu um sócio.	Iniciativa própria.	Sociedade se desfez.	
1997-98	5211 Op do comércio	Loja	1 ano	ASCT	Atender clientes em balcão.	Comunicação.			Conhecia proprietário da loja.	Fechou a loja.	
1998-01	5243 Vendedor ambulante	Para Lojas diversas	2 anos	A	Contatar com representantes, comprar e vender diversos mercadoria, oferecer produtos, vender para lojas.	Comunicação, bom relacionamento, cálculos.			Conhecia representantes produtos, facilidade acesso às mercadorias para venda.	Parou. Queria registro em carteira de trabalho (emprego seguro).	
2001	5121 Trab serv domésticos (Faxineiro)	Domicílio empregador	meses	ASCT	Limpar residência.		Com a mãe.	Financeiros.	Vizinho precisava. Ofereceu-se.		
2001-03/2002	5135 Trab aux nos serv alimentação	Padaria e Restaurante	1 ano	ACCT	Separar e embalar pães por tipo, coordenar atendimento balcão, receber e destinar ingredientes para cardápio, receber clientes.	Noções sobre cozinha, etiqueta social.	Infância e no trabalho: com nutricionista e colegas.	Queria um emprego seguro.	Indicação vizinho, conhece proprietário.	Demitido, atrito com chefe.	
04/02-03/09	5143 Trab serv manutenção edificações	Indústria	6 anos e 11 mês	ASCT e ACCT	Limpar banheiros e fábrica.	Interesse, vontade de crescer.	No trabalho, fazendo. Perguntando para colegas.		Indicação vizinho, conhece proprietário.	Falência da empresa.	Concluiu o ensino médio. Infomática ( 4 meses). Tratamento água piscina (1 mês).
	4141 Almojarifes e armazenistas				Auxiliar na etiquetagem mercadoria embalada, retirar amostras para testes em laboratório, controlar carga e descarga de mercadorias.						
10/09 - atual		Indústria	atual - 1 ano e 1 mês	ACCT	Identificar, movimentar, organizar e destinar mercadorias para o transporte.		No trabalho, com colegas.		Placa. Foi oferecer-se		

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho, ACCT = Assalariado com carteira de trabalho, P = Proprietário, A = Autônomo.

## Entrevistado 10: mulher, 43 anos, ensino médio completo

Ano (idade 1ª ocupação)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou atividades	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
1985 (18 anos)	4110 Ag, assist e aux adm	Empresa Representações	1 ano	ACCT	Atender telefone, atender representantes.	Educação no atendimento.	No trabalho, com colegas.	Tinha 18 anos e deveria iniciar no trabalho.	Indicação irmão, conhecia proprietário.	Pediu demissão, melhor proposta.	
1986-88	4131 Aux contabilidade Imobiliária 4110 Ag, assist e aux adm 4213 Cobradores e afins		2 anos	ACCT	Auxiliar. Atender clientes, preencher documentos de cobrança, organizar arquivo. Receber pagamentos.	Responsabilidade e agilidade.	No trabalho, com colegas.	Queria melhor salário e perspectiva de crescimento profissional.	Não Lembra.	Pediu demissão, melhor proposta.	Ensino Médio. Técnico em Contabilidade.
1988-90	4131 Aux contabilidade	Banco	2 anos	ACCT	Elaborar balancete, atender telefone.	Cálculos, técnico.	No colégio e no trabalho.		Indicação primo, trabalhava no estabelecimento.	Empresa faliu.	
1990-92	4110 Ag, assist e aux adm	Imobiliária	2 anos	ACCT	Negociar valores entre proprietário e inquilino.	Persuasão, envolvimento.	Observando colegas trabalhando.	Melhor salário.	Conhecia pessoal da área, era da área.		
1992-94		Financeira	2 anos	ACCT	Aprovar financiamento: atender lojistas, coletar e repassar informações sobre pessoas, dar retorno ao lojista. Cobrança: ligar para devedores e negociar pagamento da dívida.	Atendimento ao lojista.			Enviou currículo.	Demitida, atrito com chefe.	
1994-96	4213 Cobradores e afins	Financeira	1 ano e 6 meses	ACCT	Cobrar por fone e pessoalmente.				Enviou currículo.		
1996		Imobiliária	4 meses	ACCT	Atender e encaminhar público e telefone.	Setores da empresa para direcionar o público e as ligações.			Enviou currículo.	Pediu demissão, assédio do proprietário.	
1998	4221 Recepcionistas	Escritório advocacia	8 meses	ACCT	Atender, recepcionar clientes, digitar cartas e documentos.	Atendimento.	Chefes explicavam como deveria fazer.		Indicação primo, trabalhava no estabelecimento.	Demitida, diminuição de funcionários.	
1999		Escritório advocacia	6 meses	ACCT					Indicação ex-chefe.	Pediu para ser demitida.	Computação (6 meses).
2000	5211 Op do comércio	Empresa Turismo	5 meses	ASCT	Atender e vender estadias em Hotel.	Comunicação, conhecer o produto: convencer a compra, embutir na cabeça do outro, entrar na mente do outro, fazer cena.			Indicação amiga.	Diminuíram as vendas.	Secretariado (6 semanas).
2002-06	Para de trabalhar e de procurar trabalho em função da gravidez, nascimento e criação do filho.										
06/06-12/06	4223 Op telemarketing	Terceirizada para provedor Internet	6 meses	ACCT	Contatar para cobrança.	Sobre o produto e script/roteiro.	Trabalhos anteriores.		Enviou currículo.	Empresa fechou.	
08/07-07/08	5143 Trab serv manutenção edificações (Faxineira)	Terceirizada para Banco e Empresa.	11 meses	ACCT	Limpar o escritório: pó, vidro, chão, fazer e servir café.	Não precisa saberes específicos.	Sendo dona de casa.	Necessidade financeira.	Indicação do ex-chefe do marido.	Demitida, não aguentava mais o trabalho.	
2008-09	7682 Trab artesanais confecção peças e tecidos	Confecção	1 ano e 6 meses	A	Bordar roupas a partir de desenho.	Bordado, criterioso, seguir exatamente o desenho.	Sozinha, vendo uma amiga bordar.		Indicação amiga.		

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ACCT = Assalariado com carteira de trabalho, ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho, A = Autônomo.

## Entrevistado 11: homem, 53 anos, ensino médio completo

Ano (idade 1ª)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas	Empresas	Tempo permanência nas	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
Iniciou estudos com 10 anos de idade, por causa da deficiência física, difícil o deslocamento até a escola que era longe de casa. Aos 10, mudou-se de bairro onde tinha uma escola perto da casa e que o aceitaram. Foi direto para a 3ª série pois já sabia ler, escrever e fazer contas, aprendeu com os irmãos.											
1962 (5 anos)	5243 Vendedor ambulante	Para o público	Alguns anos	Ajudar irmãos	Vender pastéis e rapaduras feitos pela mãe.	Chamar o cliente e cuidar na manutenção do alimento.		Dificuldades financeiras.	Com os irmãos.	Começou a estudar.	Não estudava.
1971 (14)	5199 Outros trab dos serv (Engraxate)	Proprietário da cadeira	3 anos	ASCT	Engraxar sapatos.	Atrair (chamar) cliente.	Olhando os outros fazerem.	Para não ficar parado em	Vizinho arrumou e pagava aluguel da cadeira.	Foi assaltado e parou.	Ensino médio à noite. Cursos: Aux de escritório (6 meses), Montagem chinelos trançados (6 meses).
1975 (18)	7683 Trab artesanal confecção artefatos couro	Indústria calçadista	1 ano e 6 meses	ASCT e ACCT	Costurar sapatos.	Habilidade no manuseio do couro e na costura, saber dar o nó na medida certa.	A esposa do proprietário ensinou.		Placa. Foi oferecer-se.	Pediu demissão, melhor salário.	
1977 (21)	5112 Fiscal e cobrador transp coletivo (Cobrador)	Empresas Transporte coletivo	3 meses	ACCT	Cobrar passagens e informar itinerário para passageiros.	Cálculos e itinerário do ônibus.	Escola e motorista do ônibus.	Salário alto.	Placa. Foi oferecer-se.	Pediu demissão, melhor salário.	
01/78 - 07/80	2 anos e 8 meses										
1980-86	6 anos		ASCT e ACCT								
1986-93	5112 Fiscal e cobrador transp coletivo (Cobrador)	7 anos	ACCT	Cobrar passagens, varrer o ônibus.	Cálculos.	Trabalho anterior.		Indicação colegas de trabalho.	Demitido: participação sindicato, justa causa roubo, não provou, indenizaram.		
1993-95	Auxílio saúde - cirurgia		2 anos								
1996-set/01	4211 Caixas e bilheteiros	Associação deficientes terceirizada Correio	5 anos	ACCT	Vender produtos.	Malandragem na oferta dos produtos, comunicação.			SINE.	Término contrato da terceirizada.	Informática (2 meses).
09/01 - 05/02	4223 Op telemarketing	Cooperativa terceirizada para CEE	8 meses	ASCT	Atender cliente, dar informações sobre valores e requisitos para ligar energia elétrica.	Valores de taxas e equipamentos necessários para ligar energia, informática, matemática.	Curso introdutório na CEE, já conhecia pq compadre trabalhava com instalação elétrica.		Foi oferecer-se. Tinha trabalhado no estabelecimento.	Pediu demissão, queria registro em carteira de trabalho.	Treinamento específico na ocupação (1 mês).
06/02-11/02	7842 Alimentador linha produção	Indústria	5 meses	ACCT	Montar peças.	Trabalhar com prensa.	Colegas e chefe.		SINE.	Proposta de melhor salário.	
11/02-03/05	5174 Porteiros e vigias (Porteiro)	Hotel	2 anos e 4 meses	ACCT	Controlar entrada e saída de pessoas, produtos e veículos.	Relacionamento: tratar bem.	Na família, com a mãe.	Maior salário.	SINE.	Demitido.	
2005	4211 Caixas e bilheteiros	Associação deficientes terceirizada Correio	3 meses	ACCT	Vender produtos do correio.	Oferecer produtos.			Indicação ex-chefe.	Pediu demissão, não queria trabalhar para terceirizada.	Montagem de computador, não concluiu (5 meses).
2005	5211 Op do comércio (Atendente)	Supermercado	8 meses	ACCT	Pesar verduras e frutas.	Chamar o cliente.		Pensou que salário seria melhor.			
07/06 - 12/08	7842 Alimentador linha produção	Indústria	2 anos e 5 meses	ACCT	Montar e testar produtos eletrônicos: celular, notebook, balanças.	Atenção, posição das peças (partes do produto).			Indicação de antigo colega de trabalho.	Pediu demissão, cortaram hora extra e o salário era muito baixo.	
06/09 - atual	5174 Porteiros e vigias (Porteiro)	Empresa Segurança	atual - 1 ano e 4 meses	ACCT	Controlar entrada e saída de pessoas, coletar identificação das pessoas que entram.	Atenção, abordar as pessoas com educação, jogo de cintura.	Desde os primeiros empregos aprendeu a lidar com o público.		Indicação vizinho, trabalhava no estabelecimento.	Continua trabalhando.	

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho, ACCT = Assalariado com carteira de trabalho.

## Entrevistado 12: homem, 38 anos, ensino fundamental completo

Ano (idade 1ª ocupação)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
fev/89 - fev/91 (17 anos)	7841 Trab de embalagem e etiquetagem (empacotador) - 5 meses	Supermercado	2 anos	ACCT	Empacotar mercadorias, limpar chão (fechamento do mercado), repor mercadoria na loja.	Relacionamento com colegas, chefe e clientes.		Ajudar financeiramente e em casa.	Colega escola falou da vaga, foi oferecida.	Pediu demissão: atrapalhando horário escola e iriam fechar.	Ensino fundamental à noite.
04/91 - 10/91	5211 Op do comércio (Supridor) 19m	Supermercado	6 meses	ACCT	Repor mercadorias na loja, pesar frutas e verduras, limpar setor.	Sobre produto vendido, localização do produto.			Foi oferecida.	Pediu demissão: mudou-se de bairro e ficou longe.	
02/92 - 05/92	8485 Magarefes e afins (Açougueiro)	Supermercado	3 meses	ACCT	Embalar os cortes de carne.	Embalar, puxar o filme plástico.	Açougueiro ensinou, também, sobre tipos de carnes.		Indicação tio, trabalhava no estabelecimento.	Não passou na experiência.	
05/92 - 11/92	5211 Op do comércio (Atendente)	Mini-mercado	6 meses	ACCT	Repor mercadorias, atender clientes no balcão.	Sobre pesagem, cálculos de valores.	Proprietário mostrou como fazer.		Placa. Foi oferecida.	Pediu demissão: mudou-se de bairro e ficou longe.	
12/92 - 01/93	6220 Trab de apoio agricultura (Jardineiro)	Escritório arquitetura e paisagismo	2 meses	ASCT	Plantar mudas seguindo croqui.	Jardinagem: tratamento da terra, das plantas, poda.	Com o Avô e a arquiteta.	"Bico" para pagar curso de Segurança.	Vizinho avisou vaga. Foi oferecida.	Conseguiu emprego na Curso de Segurança (à ocupação que queria. noite).	
1993-94	5173 Vigilantes e guardas de segurança	Empresa	meses	ASCT	Retirar do estabelecimento pessoas com mau comportamento.	Legislação, preparo psicológico, diálogo.	Curso específico. Com o chefe da mãe (advogado).	Queria ser segurança.	Amigo do proprietário.	Conseguiu emprego com registro em carteira.	
02/93 - 02/94	5142 Trab serv coleta resíduos, limpeza e conservação área pública	Empresa	1 ano	ACCT	Varrer e capinar áreas públicas.	Noções de jardinagem.	Com o Avô e trabalho anterior.	Não conseguia como segurança.	Indicação padastro, trabalhava no estabelecimento.	Empresa fechou.	
11/94 - 01/95	7842 Alimentador linha produção	Indústria	1 ano e 2 meses	ACCT	Retirar da esteira e pendurar na correia os frangos.	Modo correto de fazer.	Encarregado do setor ensinou antes de iniciar o trabalho.		Placa. Foi oferecida.	Pediu demissão, proposta melhor.	
03/96 - 10/99	7170 Ajudantes obra civil (Servente) 8m	Construtora	3 anos e 7 meses	ACCT	Alcançar tijolos, fazer massa, concreto, reformar e construir.	Como fazer: quantidade correta de componentes para mistura, densidade que deve atingir, medidas.	Colega com mais experiência e perguntando.	Salário maior.	Indicação ex-chefe.	Parou porque queria mudar.	
	7152 Trab estrutura alvenaria (Pedreiro)				ASCT (2a5m) e ACCT (1a2m)						
10/99 - 04/09	5143 Trab serv manutenção edificações (6 meses)	Associação Atlética	9 anos e 6 meses	ACCT	Varrer área pública, organizar salão de festas, controlar água e disciplina na piscina.	Sobre tratamento água de piscina, desenvoltura de limpeza, organização salão de festas.	Colega com mais experiência, curso, ocupação anterior.				Curso sobre piscina (5 dias).
	5174 Porteiros e vigias (Porteiro) (1 ano e 6 meses)				Cuidar do patrimônio, estacionamento, controlar entrada de pessoas, vigiar disciplina.	Legislação, preparo psicológico, diálogo.	Curso de segurança e ocupações anterior. Orientações psicólogos da empresa.	Indicação primo, trabalhava no estabelecimento.	Precisava de dinheiro, nascimento da filha, fez acordo para demissão.	Curso CIPA (2 semanas).	
	5103 Supervisor serv proteção, segurança e afins				Controlar o serviço dos porteiros.	Psicológico: sobre o jeito de cada um, tratamento que cada um precisa, conversar quando a pessoa não está bem ou o serviço não vai bem, detectar o problema.	No passado: exercício e curso de segurança.				
07/09 - atual	8485 Magarefes e afins (Açougueiro)	Supermercado	Atual - 1 ano e 4 meses	ACCT	Cortar carne.	Sobre corte de carne: como cortar, cuidados na manipulação do produto.	Experiência anterior.		Placa. Foi oferecida.	Atual	Curso Higiene e manipulação de produtos perecíveis (1 semana).

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho, ACCT = Assalariado com carteira de trabalho.

## Entrevistado 13: homem, 39 anos, ensino médio completo

Ano (idade 1ª)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
1987 (16 anos)		Floricultura	3 anos	Atividade eventual	Entregar flores nas proximidades.			Ter uma atividade.	Proprietária vizinha, filho colega: faziam juntos.	Atividade eventual.	
01/90 - 11/90 (19 anos)	4122 Contínuos	Hospital	10 meses	ACCT	Entregar e buscar materiais, documentos, medicação, conferir materiais entregues.	Agilidade, dinamicidade, concentração, esperteza, responsabilidade, noções sobre medicação, lidar com o sofrimento.	Secretária da enfermagem, colegas.	Quería trabalhar em hospital.	Placa. Foi oferecer-se	Demitido: empresa faliu.	Ensino médio.
01/91 - 01/95	4122 Contínuos (6 meses) 4110 Ag. assist e aux adm	Hospital	4 anos	ACCT	Entregar e buscar materiais diversos. Elaborar documentos, receber materiais.		No trabalho.	Estava na área e por ser uma instituição federal.	Concurso público.	Pediu a demissão: queria algo diferente.	Auxiliar de enfermagem (1 ano).
1995	Seguro desemprego										
01/96 - 06/97	4122 Contínuos (6 meses)	Rádio	5 meses	ACCT	Entregar e buscar documentos, pagar contas, auxiliar funcionários do RH e da Tesouraria.	Atenção, responsabilidade e confiança.	Ocupação anterior e com chefias.	Não tinha outra proposta.	Indicação dos funcionários que o conheciam.	Pediu a demissão: estab pequeno e proposta melhor que	
97-98	Seguro desemprego										
1998	4141 Almojarifes e armazenistas	Loja	3 meses	ACCT	Receber mercadorias e prepará-las para área de vendas.				Agência de emprego.	Término contrato de trabalho (trabalhador temporário).	
06/98 - 01/99	4222 Op de telefonia	Rádio	7 meses	ACCT	Atender telefone, verificar assunto e transferir para radialista.	Atenção, esperteza, agilidade, concentração.	No trabalho.	Estava precisando.	Foi oferecer-se. Trabalhou anteriormente.	Pediu demissão: salário baixo.	Telefonista (15 dias).
2000	4141 Almojarifes e armazenistas	Loja	meses	ACCT	Receber mercadorias e prepará-las para área de vendas.				Agência de emprego.	Término contrato de trabalho (trabalhador temporário).	
01/01 - 08/03	5211 Op do comércio	Loja	2 anos e 7 meses	ACCT	Receber pagamentos, transportar mercadorias, vender, organizar loja.	Esperteza, agilidade, jogo de cintura, tratamento do outro, oferecer produto, convencer, lábia.	No trabalho: observando colegas e com gerente.		Agência de emprego.	Demitido: todos foram demitidos.	Profissional de aeroporto (2 meses). Sobre calçados (vários de 1 dia).
2003	05/03 - 07/03	Durante férias e compensação de horas da loja iniciou na Empresa Aérea, porém, mudou gerência na empresa e os sem experiência foram demitidos. Consegui por indicação de uma das professoras do Curso de profissional de aeroporto, funcionária da Empresa. Permaneceu na loja.									
11/03 - 02/04	5211 Op do comércio	Loja	1 ano e 3 meses	ACCT	Vender.				Agência de emprego.	Pediu demissão.	Inglês (1 ano).
05/04 - 12/04	4221 Recepcionistas	Empresa aérea	7 meses	ACCT	Receber passageiros, informar direção e localização da bagagem, registrar problemas com bagagem.	Idioma, linguagem adequada, esperteza, agilidade, aparência (engomadinho), paciência.		Quería trabalhar na aviação, cresceu vendo funcionários da aviação.	Indicação colega de trabalho.	Empresa fechou.	Comissário de Bordo (6 meses).
06/05 - 08/05	5211 Op do comércio	Loja	2 meses	ACCT	Conferir, repor e dar baixa em mercadorias.				Convite. Trabalhou anteriormente.	Proposta em empresa aérea.	
09/05 - 11/08	4141 Almojarifes e armazenistas (Balanceiro) 7m 3425 Técnico em transp aéreo	Terceirizada para empresa aérea, foi incorporada.	3 anos e 2 meses	ACCT	Pesar, encaminhar e lacrar bagagem, conferir endereçamento, conferir e relatar passagens, recepção de passageiros, identificar falta de documentos e resolver.	Atenção, paciência, jogo de cintura, ver tudo ao mesmo tempo, resolver problemas, agilidade.	Ocupação anterior e com colegas.	Quería trabalhar na aviação.	Indicação colega de trabalho.	Convite para outra empresa do grupo.	Informática Básica (1 mês), Assistência a vítimas (20 dias), Atendimento a Deficientes (15 dias), Normas e Procedimentos Internacionais (20 dias), Segurança de V6o (7 dias), Documentação Aeronáutica (2 dias), Cargas Aeronáuticas (1 dia).
2008-09	Seguro desemprego										
06/09 - 08/09	4122 Contínuos	Hotel	2 meses	ACCT	Organizar salas para eventos, dispor mesas e material, providenciar material.			Não poderia ser contratado imediatamente na empresa aérea.		Pediu demissão, retorno para aviação.	
08/09 - atual	3425 Técnico em transp aéreo	Empresa aérea	Atual - 1 ano e 3 meses	ACCT	Vender passagens, check-in, embarcar passageiros.	Sobre o que está acontecendo, antenado.			Convite. Trabalhou antes.		

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ACCT = Assalariado com carteira de trabalho.

## Entrevistado 14: mulher, 39 anos, ensino superior incompleto

Ano (idade 1ª ocupação)	Famílias Ocupacionais que abrangem as ocupações exercidas (autodenominação)	Empresas	Tempo permanência nas empresas ou atividades	Formas de inserção (1)	Tarefas executadas	Saberes para executar tarefas	Formas de aprendizagem dos saberes	Motivos início da atividade	Formas de ingresso na empresa ou atividade	Motivo ruptura do vínculo com a empresa ou da atividade	Cursos realizados
1987 (16 anos)		Loja de Brinquedos	6 meses	ASCT	Arrumar mercadorias, organizar loja, atender clientes, empacotar mercadorias.	Rapidez, agilidade, dinamidade, iniciativa, simpatia, educação, disponibilidade.	Com gerente da loja.	Queria trabalhar para morar sozinha.	Mãe cohecia proprietária.	Pediu demissão, melhor proposta.	Ensino médio.
1988-92	5211 Op do comércio	Loja de Roupas	4 anos	ASCT (3m) e ACTT	Organizar loja, vitine, atender, receber e transportar mercadorias (descarregar caminhões).	Sobre disposição de mercadorias.	Com colegas de trabalho.	Salário maior e jornada menor.		Demissão, confusão de ordens, chefe substituto demitiu.	Conclusão ensino médio.
1993		Loja de Roupas	3 meses	ACCT	Organizar loja, atender clientes.	Atendimento: abordagem, tratamento.	Curso e com colegas.	Queria continuar em loja.	Foi oferecer-se.	Demissão, problema de saúde.	Ensino superior: serviço social, não concluiu. Encantar o cliente (15 dias).
1993		Loja Departamentos	3 meses	ACCT	Organizar departamento e atender clientes.	Atendimento, convencer a compra.	Ocupações anteriores.	Queria loja e era única opção.	Agência de emprego.	Pediu demissão, mudou cidade.	
1994	Casamento, mudou-se de cidade e ficou uns 6 meses desempregada, não conhecia ninguém na cidade.										
1994	5211 Op do comércio	Loja Eletrodomésticos	meses	ACCT	Limpar mercadorias, vender.	Sobre a mercadoria.	Com o gerente.	Espera vaga na Prefeitura.	Indicação marido, conhecia gerente.	Pediu demissão, proposta melhor.	
1994	4211 Caixas e bilheteiros	Supermercado	5 meses	ACCT	Receber valores, fechar caixa	Atenção e cálculos.	Com colega de trabalho.	Salário maior	Convite, gerente a conhecia da ocupação anterior.	Pediu demissão, proposta melhor.	
1995-98	4221 Recepcionistas (Atendente)	Gabinete Prefeito Hospital	3 anos	ASCT - CC	Atender e encaminhar o público. Recepcionar pacientes, acompanhar ao médico e ao quarto, cobrar, separar medicamentos cfe. receitas.	Localização dos setores. Responsabilidade, decifrar letra de médico, simpatia.	Com colegas de trabalho.		Indicação, amiga do Prefeito, fez campanha política.	Pediu demissão, mudou cidade acompanhando marido.	
1998-99	Mudança de cidade, ficou cerca de 1 ano desempregada. Curso de informática e de secretária executiva (1 ano).										
1999	5211 Op do comércio	Supermercado	7 meses	ACCT (temporária)	Demonstrar mercadorias.	Comunicação e sobre o produto.	Treinamento sobre produto.	Queria trabalhar com vendas.	Agência de emprego.	Términos de contratos.	Treinamentos (7 dias cada).
1999-00		Supermercado (Bazar)	1 ano	ACCT				Queria contrato por tempo indeterminado.	Convite da empresa.	Pediu demissão, separação e mudou de cidade.	
2000	Campanha eleitoral	Partido político	2 meses	ASCT	Panfletar na rua e nas casas, organizar eventos políticos eleitorais.	Política partidária, conhecer pessoas, contatos.	No trabalho na Prefeitura e na prática.		Convite colegas de partido e da prefeitura.	Término da campanha, perderam eleição, volta para POA.	
2001	5211 Op do comércio	Loja	5 meses	ASCT	Vender.	Sobre produtos.	Com proprietária e colegas.	Necessidade.	Indicação irmã.	Pediu demissão, proposta melhor.	
2001		Livraria	2 meses	ACCT				Salário maior.	Convite gerente: conheceu na loja anterior.	Pediu demissão, não gostou vender o produto.	
2002	4221 Recepcionistas (Atendente)	Clinica médica	5 meses	ASCT	Abrii consultório, marcar consulta, serviço de banco, comprar material, manter limpeza, cobrar consulta.	Confiança, saber lidar com pessoas.		Necessidade.	Pai conhecia proprietária.	Pediu demissão, foi para o Governo estadual.	
2002	Campanha eleitoral	Partido político	2 meses	ASCT	Organizar eventos políticos eleitorais, panfletar nas casas e na rua.	Política partidária, conhecer pessoas, contatos.	Ocupação anterior.		Participação no partido.	Término da campanha.	
2003-07	3515 Técnicos em secretariado e afins (4a)				Organizar documentos, eventos, agenda, viagens, atender telefone e público.	Confiança, agilidade, jogo de cintura, comunicação e trato com diferentes pessoas e hierarquias.	Com chefe, no trab, observando, perguntando.	Vínculo partidário.	Indicação de amigo.	Partido saiu do governo.	Redação (2 semanas).
04/07-06/09	4110 Ag, assist e aux adm (1a2m)	Governo Estadual	6 anos e 2 meses	ASCT - CC	Receber e passar ligações para setores.	Operar mesa de telefone.	Com colegas telefonistas.				
2009	4223 Op telemarketing	Escrit Advocacia	2 meses	ACCT (temporária)	Cobrança por telefone, digitar cadastro de clientes.	Falar com clientes, abordagem.			Agência de empregos.	Término de contrato.	
09/09 - 11/09	4221 Recepcionistas	Agência de Empregos	2 meses	ACCT	Atender e encaminhar para vagas de emprego				Indicação de amigo.	Pediu demissão: salários atrasados.	
11/09 - 12/09	5211 Op do comércio	Loja de Roupas	1 mês	ACCT (temporária)	Vender e organizar setor.		Ocupação anterior.		Agência de emprego.	Término do contrato.	
05/10 - atual	5143 Trab serv manutenção edificações (Faxineira)	Empresa de Transporte Aéreo	Atual - 5 meses	ACCT	Limpar aeronave, transportar lixo.	Como limpar as diferentes áreas.	Curso na empresa.	Não conseguiu retomar p/ recepção e atendimento.	Indicação marido.	Atual	Curso sobre empresa e sobre o trabalho (1 semana).
12/10- atual	4211 Caixas e bilheteiros	Empresa passagens rodoviárias	Atual - dias	ACCT	Vender passagem terrestre.	Paciência, postura, simpatia, jeito para lidar com diferentes pessoas, lidar com dinheiro.	Ocupação anterior e colegas.	Necessidade financeira.	Placa. Foi oferecer-se.	Atual	

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Entrevista com inscritos no Sigae selecionados, cadastrados no Posto de Atendimento do Sine da Prefeitura de Porto Alegre.

(1) ASCT = Assalariado sem carteira de trabalho, ACCT = Assalariado com carteira de trabalho.

APENDICE I – Perguntas Seleccionadas do Roteiro para as Entrevistas, Fragmentos das Respostas, Expressões-Chave, Ideias Centrais e Discursos do Sujeito Coletivo

5. Todas estas atividades de trabalho que você realizou, lembrando, você trabalhou como (relacionar todas as ocupações referidas executadas), elas são diferentes ou elas se aproximam?

Ao passar de uma atividade para outra, os saberes, os modos de agir e de ser que você precisou para executar a antiga atividade, ajudaram na nova atividade? Você poderia dar um exemplo?

**Instrumento de Análise do Discurso**

Fragmentos das Respostas (Expressões-Chave Sublinhadas)	Ideias Centrais
<p>Entrevistado 1 [...] É, na parte do mercado eu levei pra loja, que eu tinha <u>conhecimento do atendimento ao público</u>. [...] de carregador eu também levei um pouco pra loja, porque eu também trabalhei na parte de força, eu também tive que carregar e descarregar caminhão na Loja. [...] Na loja [...] já tinha uma certa experiência [...]. Como eu já tinha trabalhado em supermercado, <u>eu adquiri um pouco desta experiência em mercado para levar na loja [...] para lidar com o público, porque o público tem.</u></p>	<p>B: Saberes que se repetem A: Atividades que se repetem B: Saberes que se repetem</p>
<p>Entrevistado 2 [...] é tu prestar atenção naquilo que tu tá fazendo, tu sempre vai levar alguma coisa para a outra função. [...] <u>Eu aprendi vender lá na loja, claro que vender roupas é mais fácil [...]</u> e esta experiência eu utilizei quando fui vender revistas na rua [...]. E este saber se tornou útil porque tu aprende a como lidar com as pessoas. [...] Aprendi muito como lidar com as pessoas.</p>	<p>B: Saberes que se repetem</p>
<p>Entrevistada 3 Eu acho que desde a loteria contribui, [...] eu fui trabalhar com dinheiro [...] Um contribuiu para o outro. Quando eu trabalhei de Office Girl tinha que ser bem pontual, [...], fazer pagamentos, [...]. Como recepcionista, <u>ele [o empregador] disse que era bem diferente do serviço que eu fazia, mas que eu teria que fazer pagamentos dos funcionários, trabalhar com dinheiro de novo.</u> [...]</p>	<p>A: Atividades que se repetem</p>
<p>Entrevistada 5 Ah, principalmente na escolinha e com paciente, <u>tem algumas coisas que tu fazia em um e, então, tu explica como fazia e eles acham que tu tem razão.</u> [...] Mas o trabalho na linha de produção eu não usei para cuidar de idosos ou de crianças. No trabalho de cuidar crianças e idosos eu aproveito, mas o resto não tem vínculo. Lá na confecção do balde quem dava a produção era a máquina e aqui quem dá é a gente [...]. Eu acho que o artesanato ajudou para pegar este emprego [...]</p>	<p>A: Atividades que se repetem C: Distância pela diferença nas atividades executadas</p>
<p>Entrevistada 6 Todas se repetem, pois como auxiliar de escritório ou como telefonista, recepcionista tem que atender o telefone, como promotora de vendas também tinha que atender telefone. É o atendimento que se repete, mesmo em funções diferentes, <u>todas tinham o atendimento.</u> [...] Ah, a loja tinha que estar sempre limpa, organizada, mas o que prioriza é o atendimento, tem também o fechamento de caixa, só que não tem mistério [...] <u>Ter que limpar chão, nada contra isto, mas fugiu da minha rotina, tinha que carregar bombona d'água, limpar pia, tinha que fazer serviços gerais, coisa que eu me assustei, tinha uma pessoa que ia lá, fazer a faxina geral, mas tinha que manter a limpeza, vidro, tudo para deixar organizado e aquilo me assustou, porque fugiu da minha rotina. E lá no posto de gasolina chegava muita gente da Assembléia e eles perguntavam o que eu estava fazendo ali, que eu tinha condições de fazer algo melhor, não que eles me botassem para baixo, mas diziam que eu tinha mudado totalmente o meu rumo.</u></p>	<p>A: Atividades que se repetem D: Distância que conduz à desvalorização das ocupações</p>
<p>Entrevistado 7 No início elas se aproximavam, depois foram ficando diferentes. Por exemplo, eu iniciei como empacotador de biscoito e depois fui trabalhar de empacotador de supermercado. Depois fui trabalhar de <u>escrivão de polícia que é basicamente datilógrafo de polícia e isto está relacionado com o auxiliar de escritório, onde tem muito de datilografia.</u> [...] <u>No comportamento que a pessoa tem que ter dentro de uma empresa, como se comportar, isto em cada trabalho tu vai aprendendo, estes relacionamentos humanos, como se inter-relacionar, se relacionar.</u> Além da</p>	<p>A: Atividades que se repetem B: Saberes que se repetem</p>

<p><u>datilografia que esteve presente no trabalho como auxiliar de escritório e no trabalho na polícia. No banco também tem um pouco de vendas, pois a gente tem que vender os produtos do banco [...], mesmo sendo caixa. Eu acho que tudo acaba tendo haver, alguma coisa sempre se aproveita.</u></p>	<p><u>A: Atividades que se repetem</u></p>
<p>Entrevistado 8 Com exceção do pintor e do apicultor, as demais são muito próximas, mas, de certa forma <u>eu usei muitas habilidades que eu já tinha como músico ou vice-versa e essas habilidades se misturaram, [...], coisas que eu aprendi tocando na rua eu acabei usando no restaurante, então, meu trabalho, basicamente, onde eu consigo fluir melhor é no trato com as pessoas, um relações públicas e todas estas ocupações utilizam o trato com o público. [...]</u></p>	<p><u>B: Saberes que se repetem</u></p>
<p>Entrevistado 9 <u>Eu acho que todas elas tem alguma coisa interligada, porque tu acaba tendo que, tu convive com um grande número de pessoas, em todas as funções que eu tive, eu acabei tendo envolvimento com o público e com diversos públicos, cliente de restaurante, de vendedor, com os funcionários de várias funções da empresa [...]</u> Ajudou na parte de relacionamento com as pessoas. <u>Eu aprendi essa minha facilidade de comunicação, até hoje eu tenho esta facilidade de me comunicar com as pessoas, em público, foi ali que eu comecei a desenvolver esta facilidade.</u></p>	<p><u>A: Atividades que se repetem</u></p> <p><u>B: Saberes que se repetem</u></p>
<p>Entrevistada 10 [...] <u>todas envolvem a mesma, a não ser o auxiliar administrativo, é quase a mesma coisa, recepção e secretariado é tudo recepção, telefone, usar o computador, atendente, as diferentes são: o caixa, que lida com dinheiro; o auxiliar de serviços gerais, que é diferente, que tu faz cafezinho, que tu limpa. Esta foi minha pior experiência na face da terra, é um trabalho que as pessoas te discriminam e eu sabia muito mais do que aqueles que estavam ali sentados, trabalhando de auxiliar de escritório. O Telemarketing também é por telefone, é cobrança, que o auxiliar administrativo também faz e o contábil que é só com números e a bordadeira que é totalmente diferente de todas estas outras, que é um serviço mais criterioso, tem que fazer exatamente aquilo que te mandam, tu não pode sair da linha, do croqui que te mandam.</u></p>	<p><u>A: Atividades que se repetem</u></p> <p><u>C: Distância pela diferença nas atividades executadas</u></p> <p><u>D: Distância que conduz à desvalorização das ocupações</u></p> <p><u>C: Distância pela diferença nas atividades executadas</u></p>
<p>Entrevistado 11 <u>Eu acho que elas se aproximam, porque tudo tem que tratar as pessoas, mesmo na indústria tem que saber tratar com os colegas. [...] Tem que saber tratar a pessoa com educação, eu aprendi na rua, desde o momento que eu comecei a trabalhar com vendas de pastéis, rapaduras, de engraxate.</u></p>	<p><u>B: Saberes que se repetem</u></p>
<p>Entrevistado 12 <u>Elas são bem diferentes em atividades, mas, se aproximam no teu querer, na tua vontade de aprender, então, nada é difícil se tu tem vontade de aprender, elas não ficam muito longe, não. É a vontade que faz uma pessoa aprender ou não. [...]</u> Ajudou no meu jeito de ver a função e pegar ela rapidamente, <u>algumas coisas se repetiam [...]</u> trabalhava com os mesmos tipos de material [...]</p>	<p><u>C: Distância pela diferença nas atividades executadas</u></p> <p><u>E: Tem que ter força de vontade para aprender</u></p> <p><u>A: Atividades que se repetem</u></p>
<p>Entrevistado 13 <u>Em termos de público, elas são iguais quanto ao tratamento ao cliente, mas, em termos de atividades são diferentes. [...]</u> Já vem um pouco da experiência dos trabalhos anteriores, [...] desde o tempo do hospital, [...] eu tenho um curso pela Infraero que me foi oferecido pelo fato deles saberem que eu trabalhei no hospital [...]</p>	<p><u>B: Saberes que se repetem</u></p> <p><u>C: Distância pela diferença nas atividades executadas</u></p>
<p>Entrevistada 14 De secretário, telefonista sim, um pouco as de vendas, <u>porque é direto com o publico, [...]</u> elas se aproximam no atendimento ao público, <u>tem que ter simpatia e tem que saber como tu vai atender, tanto por telefone como pessoalmente, tem que saber como atender, saber falar, saber te expressar. É um pouco diferente quando envolve dinheiro, mas, elas se aproximam no atendimento ao público [...]</u>Sim, contribuíram [...] É no relacionamento. [...] <u>Ele disse que tinha uma vaga para auxiliar de limpeza, ele disse que sabia que não tinha relação alguma com o que eu tinha feito até então. É uma coisa totalmente fora do que eu já fiz, auxiliar de limpeza é muito diferente, eu lido com, até mesmo as colegas são muito</u></p>	<p><u>B: Saberes que se repetem</u></p> <p><u>C: Distância pela diferença nas atividades executadas</u></p> <p><u>D: Distância que conduz</u></p>

<p>diferentes, tipo, como é que eu vou te explicar, eu venho, não me interpreta mal, depois de sete anos de Estado, de uma hierarquia, do mais alto ao menor, de pessoas com estudo e sem estudo, daí eu sou obrigada a ficar na limpeza, [...] Eu fui do céu ao inferno, de um emprego bom até este que eu estou agora, o céu era no Estado, eu amava, tu não tem noção, depois da Loja, as Secretarias foram as melhores coisas que eu tive, porque eu tinha autonomia pra fazer, eu sabia como eu poderia fazer, eu sabia que tudo que eu fizesse os meus chefes iriam apoiar, tudo que eu não sabia eu perguntava.</p>	<p>à desvalorização das ocupações</p>
--	---------------------------------------

**Ideias Centrais e Discursos do Sujeito Coletivo**

<u>Ideia Central: A - Atividades que se repetem</u>	<u>Ideia Central: B - Saberes que se repetem</u>	<u>Ideia Central: C - Distância pela diferença nas atividades executadas</u>	<u>Ideia Central: D - Distância que conduz à desvalorização das ocupações</u>
<p>Discurso do Sujeito Coletivo:            Todas se repetem, é quase a mesma coisa, algumas coisas se repetiam. Tem algumas coisas que tu fazia em um e, então, tu explica como fazia, e eles acham que tu tem razão. Ele disse [o empregador] que era bem diferente do serviço que eu fazia, mas que eu teria que fazer pagamentos dos funcionários, trabalhar com dinheiro de novo. Como auxiliar de escritório ou como telefonista, recepcionista, tem que atender o telefone, como promotora de vendas, também tinha que atender telefone. É o atendimento que se repete, mesmo em funções diferentes, todas tinham o atendimento. Eu acho que elas têm alguma coisa interligada. Tu convive com um grande número de pessoas; em todas as funções que eu tive, eu acabei tendo envolvimento com o público e com diversos públicos, cliente de restaurante, de vendedor, com os funcionários de várias funções da empresa. Recepção e secretariado é tudo recepção, telefone, usar o computador, atendente. O telemarketing também é por telefone, é cobrança, que o auxiliar administrativo também faz. A datilografia esteve presente no trabalho como auxiliar de escritório e no trabalho na polícia. No banco, também tem um pouco de vendas, pois a gente tem que vender os produtos do banco, mesmo sendo caixa. Eu acho que tudo acaba tendo a ver, alguma coisa sempre se aproveita. Eu iniciei como empacotador de biscoito e depois fui trabalhar de</p>	<p>Discurso do Sujeito Coletivo:            Eu adquiri um pouco desta experiência em mercado para levar na loja, para lidar com o público. Em termos de público, elas são iguais, se aproximam quanto ao tratamento ao cliente, no atendimento ao público, conhecimento do atendimento ao público. É direto com o público, tem que ter simpatia e tem que saber como tu vai atender, tanto por telefone como pessoalmente, tem que saber como atender, saber falar, saber te expressar. Eu aprendi a vender lá na loja e este saber se tornou útil porque tu aprende como lidar com as pessoas. Aprendi muito como lidar com as pessoas. Eu usei muitas habilidades que eu já tinha como músico ou <i>vice-versa</i>, e essas habilidades se misturaram, coisas que eu aprendi tocando na rua, eu acabei usando no restaurante, então, meu trabalho, basicamente, onde eu consigo fluir melhor, é no trato com as pessoas, um relações públicas, e todas estas ocupações utilizam o trato com o público. No comportamento que a pessoa tem que ter dentro de uma empresa, como se comportar, isto, em cada trabalho, tu vai aprendendo estes relacionamentos humanos, como se inter-relacionar, se relacionar. Eu acho que elas se aproximam, porque tudo tem que tratar as pessoas, mesmo na indústria, tem que saber tratar com os colegas. Tem que saber tratar a pessoa com educação, eu aprendi na rua, desde o momento que eu comecei a trabalhar com vendas de pastéis, rapaduras, de engraxate. Eu aprendi essa minha facilidade</p>	<p>Discurso do Sujeito Coletivo:            [Trajetória de trabalho] bem atípica, porque tem coisa que não tem nada a ver com a outra. Elas são bem diferentes em termos de atividades. É um pouco diferente quando envolve dinheiro. As [ocupações] diferentes são: o caixa, que lida com dinheiro; o auxiliar de serviços gerais, que tu faz cafezinho, que tu limpa; o contábil que é só com números; e a bordadeira que é totalmente diferente de todas estas outras, que é um serviço mais criterioso, tem que fazer exatamente aquilo que te mandam, tu não pode sair da linha, do croqui que te mandam. O trabalho na linha de produção eu não usei para cuidar de idosos ou de crianças. No trabalho de cuidar crianças e idosos eu aproveito, mas o resto não tem vínculo.            (Entrevistados 5, 7, 10, 12, 13 e 14).</p>	<p>Discurso do Sujeito Coletivo:            Ele disse que tinha uma vaga para auxiliar de limpeza, disse que sabia que não tinha relação alguma com o que eu tinha feito até então. É uma coisa totalmente fora do que eu já fiz, auxiliar de limpeza é muito diferente, eu lido com..., até mesmo as colegas são muito diferentes, tipo, como é que eu vou te explicar, eu venho, não me interpreta mal, depois de sete anos de Estado, de uma hierarquia, do mais alto ao menor, de pessoas com estudo e sem estudo, daí eu sou obrigada a ficar na limpeza. Eu fui do céu ao inferno, de um emprego bom até este que eu estou agora, o céu era no Estado, eu amava, tu não tem noção, depois da loja, as Secretarias foram as melhores coisas que eu tive, porque eu tinha autonomia pra fazer, eu sabia como eu poderia fazer, eu sabia que, tudo que eu fizesse, os meus chefes iriam apoiar, tudo que eu não sabia, eu perguntava. Esta foi minha pior experiência na face da terra, é um trabalho que as pessoas te discriminam, e eu sabia muito mais do que aqueles que estavam ali sentados, trabalhando de auxiliar de escritório. Ter que limpar chão, nada contra isto, mas fugiu da minha rotina, tinha que carregar bombona d'água, limpar pia, tinha que fazer serviços gerais, coisa que eu me assustei, tinha uma pessoa que ia lá fazer a faxina geral, mas tinha que manter a limpeza, vidro, tudo para deixar organizado e aquilo me assustou, porque fugiu da minha rotina. E lá no posto</p>

<p>empacotador de supermercado. De carregador, eu também levei um pouco pra loja, porque eu também trabalhei na parte de força, eu também tive que carregar e descarregar caminhão na loja. Trabalhava com os mesmos tipos de material. (Entrevistados: 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10 e 12)</p>	<p>de comunicação, e até hoje eu tenho esta facilidade de me comunicar com as pessoas, em público, foi ali que eu comecei a desenvolver esta facilidade. Ajudou na parte de relacionamento com as pessoas. (Entrevistados: 1, 2, 7, 8, 9, 11, 13 e 14)</p>		<p>de gasolina chegava muita gente da Assembléia, e eles perguntavam o que eu estava fazendo ali, que eu tinha condições de fazer algo melhor, não que eles me botassem para baixo, mas diziam que eu tinha mudado totalmente o meu rumo. (Entrevistados 6, 10 e 14)</p>
--	--	--	--

6. Você acha que qualquer pessoa pode executar estas atividades de trabalho que você realizou? Por que?
7. Você retornaria para alguma das atividades de trabalho desempenhadas? O que lhe faria retornar ou não retornar?

**Instrumento de Análise do Discurso**

<b>Fragmentos das Respostas (Expressões-Chave Sublinhadas)</b>	<b>Ideias Centrais</b>
Entrevistado 1 <u>A parte de xerox foi fácil, carregador também que é uma parte mais braçal. Não era uma coisa assim, que, bah! Pacote, carregar, ver mercadorias, é uma coisa que tu faz mais com os braços, é uma coisa que tu não tem que pensar, só a pessoa que esteja no comando, te diz: "Ah, tu coloca tal caixa ali, tu faz assim, tu faz" E tu faz de acordo com o que a pessoa diz. A parte de digitação que foi um pouco mais complicado, que é importante, E a parte de portaria, como a gente fala, tem que ter responsabilidade, [...] Eu acho que não retornaria [as ocupações exercidas], eu acho que eu fiz da melhor forma possível. Porque eu estaria repetindo aquilo que eu já fiz. Tenho que tentar ir mais um pouco pra frente, tentar não regredir.</u>	F: <u>Distância associada à hierarquização das ocupações</u>
Entrevistado 2 <u>[...] Não achei difícil. Claro que não foi de uma hora pra outra, mas bastou ter força de vontade, [...]</u>	E: <u>[...] ter força de vontade</u>
Entrevistada 3 <u>[...] Acho que a primeira coisa é ser muito honesta [...]. Tem que ser responsável, muita responsabilidade [...] Pode, basta ter força de vontade, de aprender. [...] Eu voltaria, para caixa, para recepcionista e para manicure. [...] Como caixa e recepcionista eu voltaria porque gosto.</u>	E: <u>Tem que ter força de vontade para aprender</u>
Entrevistada 5 <u>[...] Mas tu não precisa saber pra fazer tudo isto, porque toda vez que tu vai fazer alguma coisa, se tu não sabe tu vai aprender. Cuidar de criança eu já sabia porque eu sempre cuidei dos meus irmãos, auxiliar de produção eu estou aprendendo até hoje, tem a monitora que ensina ou ela te dá o modelo para seguir, eu segui o modelo. No gesso, hoje tem curso, mas, na época, eu aprendi no hospital. [...]. Explicando qualquer um faz. [...]</u>	E: <u>Não precisa saber pode aprender</u>
Entrevistado 7 <u>[...] Para mim são coisas simples, office-boy, empacotador, comerciário, vendedor, isso são coisas que todo mundo pode fazer. As coisas de maior complexidade que eu fiz foi ser militar e policial, que, realmente, não é para qualquer um. Eu fui bancário, também, que é de média complexidade. Complexidade média, eu tenho para mim, que é para quem tem 2º grau, quem tem 2º grau feito faz o trabalho de complexidade média. [...]</u>	F: <u>Distância associada à hierarquização das ocupações</u>
Entrevistado 8 <u>[...] talvez a minha experiência como pessoa, tenha dado o diferencial para realizar uma tarefa ou outra, isto eu tenho certeza que sim [...] Estudar música é muito importante, eu não estudei música, aprendi tudo pelo método mais popular [...] Esta é uma atividade técnica, precisa ter um conhecimento [...] era uma coisa muito braçal, não precisava nenhuma característica especial a não ser seriedade [...] este era um trabalho especializado [...] Como apicultor, eu pretendo voltar quando eu ficar mais velho. Por um curto período eu trabalharia como barman do meu bar. No mais, eu quero continuar evoluindo dentro desta área [sonorização] e dentro da música [...] Eu, também, gosto de trabalhar como relações públicas [...]</u>	F: <u>Distância associada à hierarquização das ocupações</u>
Entrevistado 9 <u>[...] tem que ter dinamismo e a vontade, a facilidade de absorver e aprender as coisas [...]</u>	E: <u>[...] força de vontade para aprender</u>
Entrevistada 10 <u>[Como auxiliar de serviços gerais] precisa saber limpar, não precisa nada, como fazer um café, não precisa estudo, tu não precisa ter 2º grau, eu aprendi sozinha, até porque como dona de casa tu sabe como limpar um escritório, não tem diferença nenhuma. [...] Eu acredito que tudo que a gente quer, a gente consegue, basta a gente querer aprender.</u>	E: <u>Tem que ter força de vontade para aprender</u>
Entrevistado 11 <u>Olha se tiver paciência para aprender [...]</u>	E: <u>[...] força de vontade para aprender</u>
Entrevistado 12 <u>Se ela tiver força de vontade, sim. Elas [as ocupações] se aproximam no teu querer,</u>	E: <u>Tem que ter força de vontade para</u>

na tua vontade de aprender, então, nada é difícil se tu tem vontade de aprender, elas não ficam muito longe, não. [...]	aprender
---	----------

### Ideias Centrais e Discursos do Sujeito Coletivo

E: Tem que ter força de vontade para aprender	F: Distância associada à hierarquização das ocupações
<p>Discurso do Sujeito Coletivo: Mas tu não precisa saber pra fazer tudo isto, porque toda vez que tu vai fazer alguma coisa, se tu não sabe tu vai aprender. Cuidar de criança eu já sabia, porque eu sempre cuidei dos meus irmãos; auxiliar de produção, eu estou aprendendo até hoje, tem a monitora que ensina, ou ela te dá o modelo para seguir, eu segui o modelo. No gesso, hoje tem curso, mas, na época, eu aprendi no hospital. [Como auxiliar de serviços gerais] precisa saber limpar, não precisa nada, como fazer um café não precisa estudo, tu não precisa ter segundo grau, eu aprendi sozinha, até porque, como dona de casa, tu sabe como limpar um escritório, não tem diferença nenhuma. Explicando qualquer um faz. Não achei difícil. Claro que não foi de uma hora pra outra, mas bastou ter força de vontade. Eu acredito que tudo que a gente quer, a gente consegue, basta a gente querer aprender. Se tiver paciência para aprender, se tiver força de vontade, então, nada é difícil se tu tem vontade de aprender. Se prestar atenção naquilo que está fazendo, tem que ter dinamismo e a vontade, a facilidade de absorver e aprender as coisas. (Entrevistados 2, 3, 5, 9, 10, 11 e 12).</p>	<p>Discurso do Sujeito Coletivo: Para mim, são coisas simples, <i>office-boy</i>, empacotador, comerciário, vendedor, isso são coisas que todo mundo pode fazer. As coisas de maior complexidade que eu fiz foi ser militar e policial, que, realmente, não é para qualquer um. Eu fui bancário, também, que é de média complexidade. Complexidade média, eu tenho para mim, que é para quem tem 2º grau, quem tem 2º grau feito faz o trabalho de complexidade média. A parte de xerox foi fácil, carregador também, que é uma parte mais braçal. Não era uma coisa assim, que, bah! Pacote, carregar, ver mercadorias, é uma coisa que tu faz mais com os braços, é uma coisa que tu não tem que pensar, só a pessoa que esteja no comando, te diz: "Ah, tu coloca tal caixa ali, tu faz assim, tu faz", e tu faz de acordo com o que a pessoa diz. A parte de digitação, que foi um pouco mais complicado, que é importante, e a parte de portaria, como a gente fala, tem que ter responsabilidade. Estudar música é muito importante, eu não estudei música, aprendi tudo pelo método mais popular. Esta é uma atividade técnica, precisa ter um conhecimento. Esta outra era uma coisa muito braçal, não precisava nenhuma característica especial, a não ser seriedade, já este era um trabalho especializado. (Entrevistados 1, 7 e 8)</p>

9. Você acha que você tem uma profissão? **Se sim**, qual é a sua profissão? **Se não**, o que dificulta ter uma profissão?

10. Como você avalia sua trajetória de trabalho?

### Instrumento de Análise do Discurso

Fragmentos das Respostas (Expressões-Chave Subinçadas)	Ideias Centrais
<p>Entrevistado 1 <u>[...] Poderia ter sido melhor, eu estudei, eu fiz todo o meu primeiro e segundo grau, mas aquela vontade de ter feito algo mais, sabe quando tu quis ter feito algo mais e não fez</u>, porque [...]e eu acho que eu poderia ter feito algo mais, crescer mais. Eu sempre pensei, tentei, eu cheguei fazer o vestibular, mas [...]. E é um sonho que eu tenho, de um dia fazer uma faculdade. Porque eu quero crescer como pessoa, é que talvez, sei lá, uma forma de status. <u>Me profissionalizar em algo, ter uma profissão definida, que todas estas profissões que eu tive, não são, assim, profissões definitivas</u>. Eu poderia fazer o curso de vigilância, eu seria vigilante, estudar para ser engenheiro, uma coisa assim específica, que: "Oh, o Fulano é isto". Não por um período que eu trabalhei, acabou, eu não sou mais aquilo que eu fazia. Digamos, eu estudei para ser médico, vou ser médico a vida toda, porque eu estudei pra ser médico, eu vou ser conhecido como médico. É este o meu algo a mais que eu acho <u>que falta pra mim</u>.</p>	<p>G: Mobilidade associada a não-especialização</p>
<p>Entrevistado 2 Como um bom aprendizado. Aprendi bastante coisas. Aprendi muito como lidar com as pessoas. E aprendi coisas boas, também, aprendi fazer estas coisas que eu sei, sei assentar um tijolo, sei botar uma janela, sei fazer isto. [...]</p>	<p>H: Mobilidade como aprendizagem</p>
<p>Entrevistado 3 <u>Eu acho que eu nem teria uma profissão para dizer, o que me dessem eu iria fazer. Se me dissessem para ser telefonista, eu iria fazer telefonista, iria ser uma boa telefonista. Eu sou assim, tudo que eu faço eu gosto de fazer bem feito e tudo que eu começo eu termino</u>. [...] Com o passar dos anos eu comecei a aprender isto tudo,</p>	<p>I: Apto para muitas coisas H: Mobilidade como</p>

<p>com todas as profissões que eu tive, eu comecei a aprender um pouquinho de cada coisa, cada coisa que eu fazia eu aprendia uma coisa diferente [...] <u>Eu podia ter crescido muito mais, ter feito mais coisas, ter feito mais cursos na época. [...] Se eu tivesse estudado, teria feito direito, acho que eu estaria exercendo.</u></p>	<p>aprendizagem G: Mobilidade associada a não-especialização</p>
<p>Entrevistada 4 [...]<u> Eu fiquei tentando coisas, fui inventando curso, fazendo curso, mas eu não tive um seguimento, fiquei pulando, fazendo várias coisas que nenhuma se encaixavam na outra, os cursos completamente diferentes, eu via que não dava certo e ficava procurando e eu acho que isto foi ruim. [...]</u></p>	<p>G: Mobilidade associada a não-especialização</p>
<p>Entrevistado 5 [...]<u> Fiz um monte de coisas e é como se eu não tivesse feito nada, meu sonho era ter feito um técnico e eu não fiz, uma universidade e eu não fiz, curso profissionalizante, mesmo, não tem nenhum. No hospital eu fiz o curso de auxiliar de enfermagem, só que agora eu não estou trabalhando com isto porque eu não tenho o técnico de enfermagem [...]. Eu me sentiria bem melhor se tivesse feito uma universidade ou um curso profissionalizando, pois eu não ficaria mais sem emprego, tu sabe a profissão que tu tem, tu vai lá tenta e faz, porque não adianta tu ir lá e dizer que sabe, tem que tem o curso.[...]</u></p>	<p>G: Mobilidade associada a não-especialização</p>
<p>Entrevistado 7 <u>Eu fui comerciante, eu fui empacotador, eu fui auxiliar de escritório, eu fui office-boy, eu fui policial, eu fui bancário, eu fui vendedor e agora sou missionário. [...]</u> Bem atípica, porque tem coisa que não tem nada haver com a outra, eu tive mudanças de idéias, de objetivos ao longo da vida, com a maturidade, umas por mim mesmo e outras por imposições da vida, tipo, eu tive que mudar meu trabalho de <u>investigador para bancário porque como investigador eu trabalhava no interior e ganhava mal e bancário ganhava melhor, tinha possibilidades de crescer, tinha concursos internos e trabalhava em Porto Alegre. [...]</u></p>	<p>I: Apto para muitas coisas  C - Distância pela diferença nas atividades executadas</p>
<p>Entrevistado 8 [...]<u> Inconstante, num primeiro momento pode parecer até uma coisa ruim, mas, de certa forma eu não acho que tenha sido ruim, pois, me trouxe muitas experiências diferentes que se eu tivesse no mesmo trabalho a vida inteira eu jamais poderia ter experimentado tudo isto, então, esta inconstância acabou por me trazer habilidades novas, então, claro, eu não formei uma carreira dentro de uma empresa ou dentro de uma profissão, mas, eu sei fazer bastante coisas e, se por acaso, a coisa aperta por um lado eu posso ir para outro e, isto aí, eu acho uma habilidade que sempre me salvou, até hoje. [...]</u> <u>Eu sou muita coisa, eu sou uma pessoa apta para fazer muitas coisas e isto é muito genérico, um factótum. Eu me considero apto para fazer muita coisas e para me adaptar com muita coisa.</u></p>	<p>H: Mobilidade como aprendizagem  I: Apto para muitas coisas</p>
<p>Entrevistado 9 [...]<u> É a minha capacidade, minha facilidade de absorver várias atividades, que quando eu vou eu acabo me envolvendo [...]</u> <u>Eu fiz tanta coisa e se tu colocar na balança eu acabei não fazendo nada meu, dentro da área financeira eu poderia ter uma qualidade bem melhor se eu tivesse dado continuidade no estudo, feito um concurso federal, se tivesse o tal do diploma, teria mais conhecimentos, eu seria mais qualificado, facilidade eu tenho [...]</u> se eu tivesse sido determinado em meus estudos como eu sou quando eu chego dentro de uma empresa eu teria tido um grande sucesso [...]</p>	<p>I: Apto para muitas coisas  G: Mobilidade associada a não-especialização</p>
<p>Entrevistado 10 <u>Eu acho que eu fiz muita coisa e nunca me especializei, me foquei em uma área específica, tipo, secretariado, ser uma secretária. Eu posso dizer que eu fiz muita coisa, mas eu não tenho uma profissão e isso dificulta, também, para procurar um emprego. Porque eles pedem sempre uma área específica. Acabei o auxiliar de contabilidade, mas, eu não queria isto, tinha o de secretariado ou auxiliar de contabilidade, eu achei que o auxiliar de contabilidade era mais interessante, daí eu fiz, mas, não que eu quisesse atuar na área contábil. Mas precisaria fazer o superior na área contábil.</u></p>	<p>G: Mobilidade associada a não-especialização</p>
<p>Entrevistado 11 [...]<u> quanto mais eu aprender, melhor para mim. Tudo isso aqui tá me trazendo conhecimento. [...]</u></p>	<p>H: Mobilidade como aprendizagem</p>
<p>Entrevistado 12</p>	

<p>[...] Eu acho que tudo para mim foi aproveitado na minha vida, aprendi a trabalhar na jardinagem, meu jardim, em casa, é a coisa mais linda, trabalhei como pedreiro, eu fiz a minha casa do jeito que eu queria, não vou passar feio se eu for num açougue, sei comprar uma carne, trabalhei com perecíveis, eu entendo bastante de verduras e frutas, sei como cuidar, de segurança eu aprendi um pouco de leis, aprendi bastante como tratar, conversar com as pessoas, eu uso isso no meu dia a dia, tanto que faz um ano e pouco que eu estou no Supermercado e eu fico no lugar do encarregado quando ele tá de folga, o substituto do chefe, é um guri e não sabe conversar, eu sei lidar com as pessoas e aprendi isto no trabalho na portaria.</p>	<p><u>H: Mobilidade como aprendizagem</u></p>
<p>Entrevistado 13          [...] Eu aprendi coisas para a minha vida. Eu não me arrependo, porque, para eu ter chegado onde eu cheguei e ter as oportunidades que eu tive, eu não me arrependo, tudo contribuiu muito para eu estar onde estou, foi aprendizado, porque eu sempre tive um objetivo na minha cabeça de querer sempre buscar mais [...]</p>	<p><u>H: Mobilidade como aprendizagem</u></p>
<p>Entrevistada 14  <u>Eu não sei o que eu sou, eu sou um tapa buraco, eu digo isto para a minha psicóloga, ela diz que isso é normal porque como eu não me formei, isto me é cobrado muito, minha vó, meu pai, isto é um frustração que eu tenho [...].</u> No meu caso, muitas vezes, eu perdi muitos empregos, empregos bons, porque não tinha curso superior, porque não tinha o canudo. [...] Ela me ensinou muitas coisas, eu aprendi muito, aprendi a lidar com as diferentes pessoas de diferentes formas, aprendi que tu pode fazer muitas coisas, tudo depende da forma como tu faz [...]</p>	<p><u>G: Mobilidade associada a não-especialização</u></p> <p><u>H: Mobilidade como aprendizagem</u></p>

**Ideias Centrais e Discursos do Sujeito Coletivo**

G: Mobilidade associada à não-especialização	H: Mobilidade como aprendizagem	I: Apto para muitas coisas
<p>Discurso do Sujeito Coletivo:            Eu fiquei tentando coisas, fui inventando curso, mas eu não tive um seguimento, fiquei pulando, fazendo várias coisas que nenhuma se encaixavam na outra; os cursos completamente diferentes, eu via que não dava certo e ficava procurando, e eu acho que isto foi ruim. Eu não sei o que eu sou. Eu sou um tapa buraco? Eu digo isto para a minha psicóloga, ela diz que isso é normal, porque, como eu não me formei, isto me é cobrado muito e é uma frustração que eu tenho. Eu perdi muitos empregos bons, porque não tinha curso superior, porque não tinha o canudo. Fiz um monte de coisas e é como se eu não tivesse feito nada, nunca me especializei em uma área específica e isso dificulta também para procurar um emprego, pois eles pedem sempre uma área específica. Na área financeira, eu poderia ter uma qualidade bem melhor se eu tivesse dado continuidade no estudo, feito um concurso federal, teria mais conhecimentos, eu seria mais qualificado. Facilidade eu tenho. Se eu tivesse sido determinado em meus estudos como eu sou quando eu chego dentro de uma empresa, eu teria tido um grande sucesso. Meu sonho era ter feito um técnico, e eu não fiz, uma universidade, e eu não fiz, curso profissionalizante, mesmo, não tem nenhum. No hospital eu fiz o curso de auxiliar de enfermagem, só que eu não tenho o técnico de enfermagem. Acabei o auxiliar de contabilidade, mas, eu não queria isto e precisaria fazer o superior na área contábil. Eu podia ter crescido muito mais, eu estudei, mas aquela vontade de ter feito algo mais, ter uma profissão definida, que todas estas profissões que eu tive não são, assim, profissões definitivas. Eu poderia fazer o curso de vigilância, eu seria vigilante, uma coisa assim específica, que: "Oh, o Fulano é isto." Não por um período que eu trabalhei, acabou, eu não sou mais aquilo que eu fazia. Digamos, eu estudei para ser médico, vou ser médico a vida toda, porque eu estudei pra ser médico, eu vou ser conhecido como médico. (Entrevistados 1, 3, 4, 5, 14, 9 e 10)</p>	<p>Discurso do Sujeito Coletivo:            [Minha trajetória é] inconstante. Num primeiro momento, pode parecer até uma coisa ruim, mas, de certa forma, eu não acho que tenha sido ruim, pois me trouxe muitas experiências diferentes que, se eu tivesse no mesmo trabalho a vida inteira, eu jamais poderia ter experimentado tudo isto, então, esta inconstância acabou por me trazer habilidades novas, então, claro, eu não formei uma carreira dentro de uma empresa ou dentro de uma profissão, mas eu sei fazer bastante coisas e se, por acaso, a coisa aperta por um lado, eu posso ir para outro e isto aí eu acho uma habilidade que sempre me salvou, até hoje. Com o passar dos anos, eu comecei a aprender isto tudo; com todas as profissões que eu tive, eu comecei a aprender um pouquinho de cada coisa. Para eu ter chegado onde eu cheguei e ter as oportunidades que eu tive, eu não me arrependo, tudo contribuiu muito para eu estar onde estou, foi aprendido. Tudo isso aqui tá me trazendo conhecimento, me ensinou muitas coisas. Aprendi muito como lidar com diferentes pessoas de diferentes formas, aprendi que tu pode fazer muitas coisas, tudo depende da forma como tu faz também, aprendi fazer estas coisas que eu sei, sei assentar um tijolo, sei botar uma janela. Tudo para mim foi aproveitado na minha vida. Aprendi a trabalhar na jardinagem, meu jardim, em casa, é a coisa mais linda, trabalhei como pedreiro, eu fiz a minha casa do jeito que eu queria, não vou passar feio se eu for num açougue, sei comprar uma carne, trabalhei com perecíveis, eu entendo bastante de verduras e frutas, sei como cuidar; de segurança eu aprendi um pouco de leis, aprendi bastante como tratar, conversar com as pessoas, eu uso isso no meu dia a dia, tanto que faz um ano e pouco que eu estou no supermercado, e eu fico no lugar do encarregado quando ele tá de folga, o substituto do chefe é um guri e não sabe conversar, eu sei lidar com as pessoas e aprendi isto no trabalho na portaria. (Entrevistados 2, 3, 8, 11, 12, 13 e 14)</p>	<p>Discurso do Sujeito Coletivo:            Eu fui comerciário, eu fui empacotador, eu fui auxiliar de escritório, eu fui <i>office-boy</i>, eu fui policial, eu fui bancário, eu fui vendedor e agora sou missionário. Eu sou muita coisa, eu sou uma pessoa apta para fazer muitas coisas, e isto é muito genérico, um factótum. Eu me considero apto para fazer muita coisas e para me adaptar com muita coisa. É a minha capacidade, minha facilidade de absorver várias atividades, que, quando eu vou, eu acabo me envolvendo. Eu acho que eu nem teria uma profissão para dizer, o que me dessem eu iria fazer. Se me dissessem para ser telefonista, eu iria fazer telefonista, iria ser uma boa telefonista. Eu sou assim, tudo que eu faço eu gosto de fazer bem feito, e tudo que eu começo eu termino. (Entrevistados: 3, 7, 8 e 9)</p>

ANEXO A – Formulário do Cadastro do Trabalhador na Intermediação de Mão de Obra do Sigae

**Cadastro do Trabalhador**

<b>DADOS GERAIS</b>										
Nº POSTO		INSCRIÇÃO			NIS/PIS/PASEP					
NOME DO TRABALHADOR										
NOME DA MÃE										
SEXO M - MASCULINO F - FEMININO		RAÇA/COR 1 - BRANCA 2 - AMARELA 3 - NEGRA 4 - PARDA 5 - INDÍGENA 6 - NÃO DECLARADA			DATA DE NASCIMENTO		ESTADO CIVIL S - SOLTEIRO C - CASADO O - OUTROS		ESTUDANTE? S - SIM N - NÃO	
NATURALIDADE (UF)		MUNICÍPIO								
ESTRANGEIRO - PAÍS DE ORIGEM				ANO CHEGADA		NATURALIZADO? S - SIM N - NÃO				
TIPO DE DEFICIÊNCIA		NENHUMA AUDITIVA		FÍSICA MENTAL		VISUAL MÚLTIPLA		PARTICULARIDADE CADEIRANTE FALA		
OBSERVAÇÕES DA DEFICIÊNCIA / PARTICULARIDADE									PARTICIPA DE OUTRO PROGRAMA DE PRIMEIRO EMPREGO? S - SIM N - NÃO	
SITUAÇÃO NA FAMÍLIA <input type="checkbox"/> ARRIMO CHEFE DE FAMÍLIA <input type="checkbox"/> COMPOZ A RENDA <input type="checkbox"/> DEPENDENTE		RENTA PRÓPRIA (R\$)		RENTA FAMILIAR (R\$)		Nº MEMBROS DA FAMÍLIA		Nº MEMBROS QUE TRABALHAM		VEÍCULO PRÓPRIO? S - SIM N - NÃO
<b>CÓDIGO / CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHADOR</b>										
01 REQUERENTE			10 PEQUENO MICRO EMPREENDEDOR			19 ASSENTADO				
02 SEGURADO			11 EMPREGADO ASSALARIADO C/ REG. EM CTPS			20 APOSENTADO				
03 BENEFICIÁRIO SD			12 EMPREGADO ASSALARIADO S/REG. EM CTPS			21 TRAB. NÃO REMUNERADO				
04 DESEMPREGADO			13 EMPREGADO DOMEST. C/ REG. EM CTPS			22 SERVIDOR PUB. ESTATUTÁRIO				
05 PROCURA 1º EMPREGO			14 EMPREGADO DOMÉSTICO S/ REG. EM CTPS			23 AGRICULTOR FAMILIAR				
06 ESTAGIÁRIO REMUNERADO			15 PROFISSIONAL LIBERAL			24 DETENTO / EGRESSO SIST. PENAL				
07 TRABALHADOR AUTÔNOMO			16 AUTOGESTIONADO/COGESTIONADO			25 EGRESSO INST. SÓCIO-EDUCATIVA				
08 MICROEMPRESÁRIO/PRODUTOR RURAL - AGRÍCOLA			17 ASSOCIADO							
09 MICROEMPRESÁRIO/PRODUTOR RURAL - NAO AGRÍCOLA			18 COOPERADO							
SERVIDOR PÚBLICO <input type="checkbox"/> SUS <input type="checkbox"/> MEIO AMBIENTE		<input type="checkbox"/> EDUCAÇÃO <input type="checkbox"/> SEGURANÇA PÚBLICA <input type="checkbox"/> ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA		PROGRAMA DE CREDITO? <input type="checkbox"/> PRÓGER		É BENEFICIÁRIO DE ALGUM PROGRAMA DE CREDITO? <input type="checkbox"/> PRONAF <input type="checkbox"/> OUTROS ( Financiados FAT) <input type="checkbox"/> OUTROS ( Não financiados FAT)		BOLSA-ESCOLA/BOLSA-FAMÍLIA FOME ZERO NENHUM		SOB RISCO DE DESEMPREGO? S - SIM N - NÃO
É BENEFICIÁRIO DO PROG. DE ECONOMIA SOLIDÁRIA? S - SIM N - NÃO		TRABALHADOR RURAL ENVOLVIDO COM ATIVIDADE DE PESCA? S - SIM N - NÃO		GESTOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS		MEMBROS DE COMISSÕES/CONSELHOS DE TRABALHO/EMPREGO MEMBROS DE OUTROS ESPAÇOS DE CONTROLE SOCIAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS		GESTORES/AS DE OUTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS		
<b>ENDEREÇO / DOCUMENTAÇÃO</b>										
ENDEREÇO									UF	
MUNICÍPIO										
BAIRRO/DISTRITO										
PONTO DE REFERÊNCIA							CEP			
TELEFONE 1			TELEFONE 2 / FAX			CONTATO				
E-MAIL					ZONA <input type="checkbox"/> URBANA <input type="checkbox"/> RURAL		<input type="checkbox"/> QUILOMBOLA <input type="checkbox"/> COM. INDÍGENA		RESIDE NO ESTADO HÁ MENOS DE UM ANO? S - SIM N - NÃO	UF
MUNICÍPIO DO ENDEREÇO ANTERIOR										
<b>DOCUMENTAÇÃO</b>										
C. IDENTIDADE			EMISSOR			CPF/CIC		TÍTULO DE ELEITOR		
CAT. HABILITAÇÃO A, B, C, D, E, AB, AC, AD, AE		CTPS		SERIE		UF		Nº DO PROCESSO / PRONTUÁRIO		Nº AUTORIZAÇÃO
CERTIDÃO NASCIMENTO OU CASAMENTO NÚMERO				LIVRO		FOLHA				
<b>QUALIFICAÇÃO</b>										
ESCOLARIDADE		<input type="checkbox"/> ANALFABETO <input type="checkbox"/> 1º GRAU ATÉ 4º INCOMP. <input type="checkbox"/> 1º GRAU ATÉ 4º COMP.		<input type="checkbox"/> 1º GRAU ATÉ 8º INCOMP. <input type="checkbox"/> 1º GRAU ATÉ 8º COMP. <input type="checkbox"/> 2º GRAU INCOMP.		<input type="checkbox"/> 2º GRAU COMP. <input type="checkbox"/> 3º GRAU INCOMP. <input type="checkbox"/> 3º GRAU COMP.		CURSO SUPERIOR		
TIPO DE FORMAÇÃO		<input type="checkbox"/> SUPLETIVO <input type="checkbox"/> PROFISSIONALIZANTE		CURSO PROFISSIONALIZANTE						
IDIOMA		<input type="checkbox"/> INGLÊS BÁSICO <input type="checkbox"/> INGLÊS FLUENTE		<input type="checkbox"/> FRANCÊS BÁSICO <input type="checkbox"/> FRANCÊS FLUENTE		<input type="checkbox"/> ESPANHOL BÁSICO <input type="checkbox"/> ESPANHOL FLUENTE		<input type="checkbox"/> ALEMÃO BÁSICO <input type="checkbox"/> ALEMÃO FLUENTE		<input type="checkbox"/> NENHUM <input type="checkbox"/> OUTRO IDIOMA
FORMAÇÃO PRETENDIDA										
HORÁRIO DE PREFERÊNCIA		<input type="checkbox"/> MANHÃ <input type="checkbox"/> NOITE		<input type="checkbox"/> TARDE <input type="checkbox"/> INDIFFERENTE		MUNICÍPIO DE PREFERÊNCIA				
BAIRRO PREFERÊNCIA										
OBSERVAÇÕES										

TREINAMENTOS / CURSOS										
CURSO				ENTIDADE				MÊS/ANO CONCLUSÃO		
CURSO				ENTIDADE				MÊS/ANO CONCLUSÃO		
CURSO				ENTIDADE				MÊS/ANO CONCLUSÃO		
CURSO				ENTIDADE				MÊS/ANO CONCLUSÃO		
CURSO				ENTIDADE				MÊS/ANO CONCLUSÃO		
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL										
ATUAL / ÚLTIMO EMPREGADOR										
CNPJ / CEI / CPF										
NOME FANTASIA							ADMISSÃO		SAÍDA	
ÚLTIMA OCUPAÇÃO							CBO			
TEMPO DE EXPERIÊNCIA										
MÊS/ANO INICIAL		MÊS/ANO FINAL								
DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES EXERCIDAS										
PENÚLTIMO EMPREGADOR										
CNPJ / CEI / CPF										
NOME FANTASIA							ADMISSÃO		SAÍDA	
ÚLTIMA OCUPAÇÃO							CBO			
TEMPO DE EXPERIÊNCIA										
MÊS/ANO INICIAL		MÊS/ANO FINAL								
DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES EXERCIDAS										
OBSERVAÇÕES										
PRETENSÃO PROFISSIONAL										
OCUPAÇÃO PRETENDIDA							CBO			
EXPERIÊNCIA (em meses)		SALÁRIO (R\$)								
com CTPS		sem CTPS								
DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES										
OCUPAÇÃO PRETENDIDA							CBO			
EXPERIÊNCIA (em meses)		SALÁRIO (R\$)								
com CTPS		sem CTPS								
DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES										
OCUPAÇÃO PRETENDIDA							CBO			
EXPERIÊNCIA (em meses)		SALÁRIO (R\$)								
com CTPS		sem CTPS								
DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES										
OCUPAÇÃO PRETENDIDA							CBO			
EXPERIÊNCIA (em meses)		SALÁRIO (R\$)								
com CTPS		sem CTPS								
DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES										
OCUPAÇÃO PRETENDIDA							CBO			
EXPERIÊNCIA (em meses)		SALÁRIO (R\$)								
com CTPS		sem CTPS								
DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES										
OCUPAÇÃO PRETENDIDA							CBO			
EXPERIÊNCIA (em meses)		SALÁRIO (R\$)								
com CTPS		sem CTPS								
DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES										
OCUPAÇÃO PRETENDIDA							CBO			
EXPERIÊNCIA (em meses)		SALÁRIO (R\$)								
com CTPS		sem CTPS								
DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES										
DATA		RESPONSÁVEL PELO PREENCHIMENTO (NOME/RUBRICA)								
DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES							HORÁRIO DISPONÍVEL <input type="checkbox"/> MANHÃ <input type="checkbox"/> TURNO <input type="checkbox"/> INDEFERENTE <input type="checkbox"/> TARDE <input type="checkbox"/> COMERCIAL <input type="checkbox"/> REVEZAMENTO <input type="checkbox"/> NOITE <input type="checkbox"/> TARDEANOITE			

ANEXO B – Modelo da Base de Dados do Sigae Disponibilizada pelo MTE para o Estudo da Qualificação dos Trabalhadores na Mobilidade Ocupacional  
**INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA**  
**POSTOS DE PORTO ALEGRE-RS**  
**INSCRITOS NO ANO DE 2009**  
**PREFEITURA DE PORTO ALEGRE e SINE- RS**

Posto	Inscrição	Sexo	Escolaridade	Idade	Município	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL							
						CBO 1	Tempo Experiência 1 (meses)	Entrada 1	Saída 1	CBO2	Tempo Experiência 2 (meses)	Entrada 2	Saída 2
4320298	19100935	MASCULINO	2º Grau completo	39	Santana do Livramento	352210	4	nov-04	fev-05		0		
4320298	19105242	FEMININO	3º Grau completo	38	Porto Alegre	251510	47	mar-05	jan-09	411030	12	jul-09	jun-10
4320298	19135155	MASCULINO	3º Grau incompleto	43	Porto Alegre	414105	7	jun-08	dez-08	517410	40	ago-04	nov-07
4321529	19243128	FEMININO	2º Grau incompleto	40	Porto Alegre	521110	8	abr-09	nov-09		0		
4350014	19100020	MASCULINO	1º G até 8ª série incompleto	27	Alvorada	715210	6	jun/08	nov/08	991405	7	nov/07	mai/08

continua

...

... continua

PRETENSÃO PROFISSIONAL																	
CBO 1	Experiência a C/CTPS 1 (meses)	Experiência a S/CTPS 1 (meses)	CBO 2	Experiência a C/CTPS 2 (meses)	Experiência a S/CTPS 2 (meses)	CBO 3	Experiência a C/CTPS 3 (meses)	Experiência a S/CTPS 3 (meses)	CBO 4	Experiência a C/CTPS 4 (meses)	Experiência a S/CTPS 4 (meses)	CBO 5	Experiência a C/CTPS 5 (meses)	EXPERIÊNCIA S/CTPS 5 (meses)	CBO 6	Experiência a C/CTPS 6 (meses)	Experiência a S/CTPS 6 (meses)
411005	8	0	521125	4	0	521110	4	0	352210	4	0		0	0		0	0
411030	12	0	251510	47	0		0	0		0	0		0	0		0	0
517410	40	0	414215	7	0	414105	7	0	517330	12	0	782310	7	0		0	0
422105	6	0	521110	8	0		0	0		0	0		0	0		0	0
715210	6	0	991405	7	0		0	0		0	0		0	0		0	0

... continua

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL			
Curso 1	Conclusão Curso 1	Curso 2	Conclusão Curso 2
PNQ - Auxiliar de Contabilidade		PNQ - Serigrafia	
PNQ - Recreacionista	jul/97		