



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

OLIVER SIEG

**RELAÇÕES ENTRE EDUCAÇÃO E TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO
SETOR DE SERVIÇOS**

SALVADOR

1997

OLIVER SIEG

**RELAÇÕES ENTRE EDUCAÇÃO E TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO
SETOR DE SERVIÇOS**

Monografia apresentada à Faculdade de
Ciências Econômicas da Universidade
Federal da Bahia como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Ciências
Econômicas.

**ORIENTADOR: VITOR DE ATHAYDE
COUTO**

SALVADOR

1997

*A Aqeline e
à minha mãe, Uschi*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que contribuíram direta ou indiretamente com a elaboração da presente monografia, seja no estado inicial da ordenação dos pensamentos, da procura bibliográfica, seja durante a pesquisa de campo, seja já acerca do corpo do seu texto ou seja simplesmente por ter estado junto dando apoio.

Aos professores André Ghirard, Fernando Pedrão, Iracy Picanço, João Damásio, José Sérgio Gabrielli, Robert Verhine e Wilson Menezes para aquelas dicas importantes quando se tenta fazer pela primeira vez uma pesquisa própria.

A Vítor Meyer, pelos comentários importantes ao texto e as sugestões valiosas.

A Vítor de Athayde Couto pela competente orientação da monografia, sempre achando algum tempo disponível, mesmo quando havia nenhum, sempre acreditando que um estudante da graduação é capaz de criar uma monografia própria.

A Aqueline, pela força dada para escrever e pela paciência com o típico nervosismo da primeira monografia.

RESUMO

O setor econômico escolhido para o estudo de caso é o setor de serviços, o terciário, entendido como aquele setor que produz bens que não são materiais. Neste estudo pretende-se analisar apenas estabelecimentos do setor de comércio e de serviços auxiliares de escritório. Trata-se de um setor pouco pesquisado em relação à educação. Esta pesquisa tenta justamente observar setores onde uma parte muito grande da população da região metropolitana de Salvador está empregada.

A modalidade de pesquisa escolhida, estudo de casos, é uma forma de pesquisa na qual se investiga um determinado objeto científico de uma forma mais profunda e de uma amplitude menor, restringindo-se a alguns poucos casos típicos. É uma forma de pesquisa exploratória, não conclusiva, porque um estudo de caso não destina a provar hipóteses, senão levantar indícios sobre as hipóteses levantadas na literatura. Conhece-se um fenômeno mais de perto e pode-se tentar estabelecer relações de causalidade entre os fenômenos.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
1.1	APRESENTAÇÃO	7
1.2	A ABORDAGEM ORTODOXA	9
1.3	CRÍTICA NEOCLÁSSICA	9
1.4	A TEORIA DUAL DO MERCADO DE TRABALHO	11
1.5	TEORIAS CRÍTICAS E ALTERNATIVAS	81
2	ANÁLISE DA LITERATURA	15
2.1	EDUCAÇÃO E RENDA	16
2.2	EDUCAÇÃO E PROCESSOS PRODUTIVOS	24
2.3	EDUCAÇÃO E SOCIEDADE CAPITALISTA	30
3	METODOLOGIA DE PESQUISA	34
3.1	A METODOLOGIA ESCOLHIDA	34
3.1.1	Hipóteses da pesquisa	34
3.2	A ESCOLHA DOS ESTABELECIMENTOS E DAS PESSOAS ENTREVISTADAS	36
3.2.1	O ambiente econômico da pesquisa: A economia baiana e o seu setor de serviços	36
3.2.2	Escolha das pessoas e estabelecimentos pesquisados no comércio	42
3.2.3	Escolha de empresas e funcionários administrativos	44
3.3	A ELABORAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS E A TÉCNICA DE ENTREVISTA	45

4 OS RESULTADOS DO ESTUDO DE CASO	47
4.1 ENTREVISTAS EM ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS	47
4.2 ENTREVISTAS EM ESCRITÓRIOS	51
4.3 RESUMO DOS RESULTADOS DAS ENTREVISTAS	55
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXO I - ROTEIROS DE ENTREVISTA	66
ANEXO II- RELATÓRIOS DE ENTREVISTA	72

1 INTRODUÇÃO

A constatação do baixo nível educacional dos brasileiros tornou-se geral nos meios de comunicação, nas declarações de políticos e de cientistas sociais. A elevação do nível educacional da massa da população é vista como necessária tanto para possibilitar o desenvolvimento como também a distribuição mais igual dos seus frutos. Estas afirmações públicas assumem freqüentemente características de lugares-comuns, sem deixar claro como a educação deve afetar o emprego e a renda das pessoas.

Diante dessa importância manifesta pelo público e a necessidade de aprofundar a discussão, este estudo tem como objetivo discutir a literatura em Ciências Econômicas, Sociologia e Educação sobre as relações entre trabalho e educação, além da investigação empírica sobre as relações materiais entre trabalho e educação. Para isso pretende-se investigar os processos e relações de trabalho no local de trabalho, as histórias de vida dos funcionários em relação à educação e emprego e os comportamentos das empresas em relação às exigências dos funcionários.

O setor econômico escolhido para o estudo de caso é o setor de serviços, o terciário, entendido como aquele setor que produz bens que não são materiais. Neste estudo pretende-se analisar apenas estabelecimentos do setor de comércio e de serviços auxiliares de escritório. Trata-se de um setor pouco pesquisado em relação à educação. Esta pesquisa tenta justamente observar setores onde uma parte muito grande da população da região metropolitana de Salvador está empregada.

A modalidade de pesquisa escolhida, estudo de casos, é uma forma de pesquisa na qual se investiga um determinado objeto científico de uma forma mais profunda e de uma amplitude menor, restringindo-se a alguns poucos casos típicos. É uma forma de pesquisa exploratória, não conclusiva, porque um estudo de caso não destina a provar hipóteses, senão levantar indícios sobre as hipóteses levantadas na literatura. Conhece-se um fenômeno mais de perto e pode-se tentar estabelecer relações de causalidade entre os fenômenos.

Ainda na Introdução apresenta-se as principais vertentes teóricas que tratam das relações entre trabalho e educação. Primeiramente será apresentada a vertente ortodoxa, com a teoria do capital humano e sua crítica interna, em seguida as teorias do mercado dual de trabalho e, por último, teorias alternativas, entre elas as marxistas.

No segundo capítulo se discutirá mais em detalhe a literatura e pesquisas recentes acerca dos temas envolvendo trabalho e educação. Este capítulo é dividido em três partes:

- A primeira trata da literatura que envolve as questões acerca das relações entre educação e renda individual por um lado e distribuição de educação e distribuição de renda, pelo outro lado. São principalmente estudos de economistas usando metodologia econométrica. Tentou-se avaliar estes estudos e citou-se autores críticos a estas abordagens.
- A segunda parte concentra-se na literatura que trata da relação entre processos produtivos e educação. É uma literatura de diversas disciplinas envolvendo Economia, Sociologia do Trabalho e da Educação e Educação. Fez-se também uma avaliação crítica da literatura.
- A terceira parte é sobre trabalhos que analisam a função da educação para a sociedade capitalista como um todo. Os autores são sociólogos e educadores. Esta literatura é considerado nos seus aspectos economicamente relevantes, principalmente no que se refere à questão se ela tem um papel material na produção capitalista ou apenas um ideológico.

O terceiro capítulo discute a questão metodológica e descreve a metodologia da investigação empírica, dá informações sobre a escolha dos segmentos e casos pesquisados e esclarece os critérios para a elaboração dos questionários.

No quarto capítulo são apresentados os resultados das entrevistas em lojas e em escritórios tendendo generalizar os achados dos dois segmentos.

O quinto capítulo vai relacionar os achados empíricos da pesquisa com a literatura discutida anteriormente. Isso serve também para tirar conclusões sobre futuros estudos a serem realizados.

1.2 A ABORDAGEM ORTODOXA

A primeira abordagem das relações entre educação e renda é a teoria do Capital Humano, apresentada por Schultz (1961). As qualificações que as pessoas adquirem são uma forma de capital que lhes retornam sob a forma de renda. A educação (incluindo a informal) fornece habilidades e conhecimentos às pessoas o que se converte em maior produtividade no trabalho e em maiores salários, porquanto, nesta abordagem, o salário é igual à produtividade marginal do trabalho. A distribuição de renda é nesta perspectiva resultado de uma mescla entre a distribuição de produtividades adquiridas e inatas (Q.I.). Mincer (1958) construiu um modelo relacionando investimento em capital humano e a distribuição de renda.

Os pobres são pobres porque lhes falta educação; e melhor distribuição de educação implicaria melhor distribuição de renda. A teoria pode dar lugar a argumentos que favorecem a educação mais igualitária como meio para diminuir as desigualdades de renda. Mas também pode servir como base ideológica para justificar as desigualdades e estabilizar o sistema capitalista. Além disso, se educação é investimento e os retornos são privados, então pode se argumentar que os custos dos investimentos devem ser privados também.

1.3 CRÍTICA NEOCLÁSSICA

A constatação de que quem tem mais educação ganha um salário maior não confirma por si só a teoria do Capital Humano. A abordagem do Capital Humano logo provocou críticas nas abordagens seguintes.

A teoria do capital humano foi criticada por autores de origem neoclássica que, no entanto, questionam o efeito da educação sobre o desempenho real do trabalhador. A teoria do filtro, desenvolvida por Arrow (cf. Verhine, 1992) vê a educação como um processo que filtra as pessoas, distinguindo aquelas aptas para treinamento dentro da empresa, e, por outro lado, as pessoas que não têm esta aptidão. Assim diminui a necessidade de se fazerem testes com candidatos. A educação não tem um papel dinâmico sobre a distribuição de renda e a pobreza. Ivan Berg (cf. Gordon, 1972, Salm, 1980 e Verhine, 1982) radicaliza esta teoria para uma visão na qual a educação serve apenas como

credencial para a seleção dos candidatos, sem que ela mesma desempenhe algum papel sobre a produtividade do trabalhador. Recentemente um artigo de Kevin Lang (1994) questiona a importância desse debate para políticas de desenvolvimento porque, tanto pressupondo seleção como capital humano, é a educação que dá a informação sobre a produtividade esperada do trabalhador. E seja a educação útil para prover a sociedade com trabalhadores produtivos ou seja útil para selecionar estes trabalhadores dos dois modos poderá ter seu retorno social e portanto utilidade em promover políticas de estímulo à educação. O autor presumiu que os salários são iguais à produtividade marginal do trabalho, portanto o melhor método para se medir o efeito da educação sobre a produtividade seria através da observação dos salários. Não fica claro se o retorno sobre a educação vem do aumento da produtividade pela educação ou se a educação serviu para selecionar os candidatos mais aptos. Os modelos econométricos que tentam estimar o bias da habilidade inata não são informativos para resolver o debate.

A abordagem do emprego-competição, no Brasil, representada por Mello e Souza (1976) e Pastore (1976) (cf. Verhine, 1982), sugere que a qualificação da mão-de-obra é muito mais determinada pela demanda por ela do que pela oferta, isto significa que a qualificação acontece no lugar de trabalho. A estrutura produtiva determina, através disso a estrutura da qualificação da mão de obra. A educação tem o papel de desempenhar um campo de competição entre os trabalhadores, pois as empresas preferem as pessoas com mais educação por serem mais treináveis dentro do emprego. Esta versão introduz portanto a perspectiva da demanda por trabalho.

O que essas abordagens têm em comum é que apontam para uma falha da teoria do Capital Humano. Mais educação traduz-se (em média) em renda maior para um indivíduo isolado, mas não é provado que a renda aumenta se todos adquirirem melhor educação. A teoria do capital humano tem uma visão muito individualista e geralmente não analisa o lado da demanda por trabalho. As críticas acima mencionadas não incorporam elementos de análise de classe ou de poder. A idéia de que a educação poderia ser uma credencial de classe para reservar certos empregos e funções para filhos dessa classe não pode ser incorporada na teoria neoclássica. A educação como instrumento ideológico para justificar a estrutura de classe não pode ser pensada dentro desta abordagem.

Também parece pouco convincente supor que a educação não afeta a produtividade se nós no dia a dia podemos observar desempenhos e atitudes totalmente distintas de pessoas de diferentes níveis educacionais. Não é provável que as empresas apenas usam a escola como método de seleção, sem ter expectativas concretas em relação ao desempenho em decorrência da educação. É verdade que muitas habilidades são adquiridas no emprego, mas a maioria delas se baseiam na capacidade de aprender ou nos conhecimentos adquiridos na escola. Muitos conhecimentos da escola são diretamente aplicáveis (ler, escrever, fazer contas).

1.4 A TEORIA DO MERCADO DUAL DE TRABALHO

Autores da perspectiva do mercado dual de trabalho vêem o mercado de trabalho dividido em dois segmentos. No primeiro deles, o segmento primário, existe um mercado interno, no interior de cada empresa do segmento, onde os empregados têm possibilidades de carreira, uma certa estabilidade no emprego e maiores salários. No segundo, o mercado secundário, existe forte instabilidade do emprego, sem possibilidades de carreira e os salários são menores. Nos empregos do segmento primário, o aumento da escolaridade proporciona maiores rendimentos o que não acontece para os empregos do segmento secundário no qual aumentos de escolaridade não proporcionam, necessariamente, aumentos de rendimentos. Estes autores dão mais importância ao treinamento no emprego, o que ocorre em empregos "primários". No segmento secundário são geralmente outros fatores, por exemplo culturais, raciais etc., que determinam as chances no mercado de trabalho, inclusive sobre as chances de entrada num mercado primário. São os hábitos adquiridos no trabalho secundário, freqüentes mudanças de emprego etc. que fazem estes trabalhadores pouco atrativos para os mercados internos. (Gordon, 1972). Nos países com imigração ou migração interna, como o Brasil, o tempo de permanência no mercado de trabalho local é tido como decisivo para as chances de se conseguir um posto de trabalho no mercado primário.

A educação e outros atributos de capital humano têm importância dentro dos mercados internos das empresas para a determinação da renda, mas tem pouca influência no

segmento secundário. Por isso a educação não chega a ser um fator decisivo para a diminuição de pobreza. Programas educacionais não tem tido grande sucesso. Os autores da teoria do mercado dual não atribuem à educação formal o papel fundamental para a determinação da renda, provavelmente porque, nas funções onde a produtividade é decisiva e a renda alta, foi o treinamento o fator mais importante para a qualificação, dentro dos mercados internos. Nos empregos de baixa produtividade e baixa renda as funções são tão simples que mais educação não iria mudar em nada o desempenho do trabalhador. Ele, simplesmente, iria fritar hambúrguer, por exemplo, com um monte de idéias na cabeça, o que o tornaria mais "rebelde". Mas poder-se-ia supor que, na situação brasileira, também para funções deste tipo, o fato da pessoa ser analfabeta ou alfabetizada é importante. Pretende-se na presente pesquisa investigar também esta questão.

A teoria do mercado dual introduz categorias que a teoria neoclássica não contempla como fatores institucionais e fatores culturais e étnicos que para a teoria neoclássica não tem relevância ou de difícil incorporação. Em contrapartida, os seus achados, oriundos de pesquisas empíricas nos países desenvolvidos são tão específicos que talvez não se apliquem ao Brasil. A importância da entrada nos empregos do mercado primário, tanto o papel da educação nisso, como também nas funções com iguais características como as do mercado secundário, não é tanto discutida pelos autores.

1.5 TEORIAS CRÍTICAS E ALTERNATIVAS

Teóricos marxistas começaram a analisar a educação mais profundamente nos anos 60 e 70. Barbara Freitag (1980) apresenta autores desta corrente. Gramsci viu que o capitalismo não é mantido apenas pela força senão também por mecanismos no âmbito da "sociedade civil" e do Estado, onde o ensino ocupa seu papel. Neste campo também podem ocorrer lutas visando a transformação do sistema capitalista. Althusser, nos anos 70, difundiu o conceito dos aparelhos ideológicos do Estado, entre os quais as escolas, ocupam um papel fundamental para manter e justificar o sistema capitalista. Bárbara Freitag menciona duas funções distintas da escola, ao nível da superestrutura como legitimação ideológica onde a escola aparece como um filtro neutro dos mais aptos e todos parecem ter as mesmas chances de subir na vida, e ao nível da estrutura de produção a função de tornar os trabalhadores mais aptos para o trabalho e facilitar a extração de mais-valia relativa. A

teoria do capital humano tem neste contexto uma função especial de justificar as desigualdades sociais e de oferecer uma saída dentro do sistema para a situação dos pobres.

No Brasil, também Frigotto (1984) sustenta esta tese. O problema da exclusão econômica e pobreza é individualizado e não tomado como problema de classe. Frigotto referindo-se a Bowles (1972) aponta também para a circularidade da teoria do capital humano. Os pobres têm baixa renda porque lhes falta educação, e lhes falta educação porque eles (ou os pais) têm baixa renda. Esta abordagem não se limita apenas a autores marxistas. Castro (1976) aponta determinantes da educabilidade, como renda dos pais, moradia, inteligência etc.

Enquanto alguns autores afirmam o papel da educação sobre a produtividade e a capacidade de produzir mais-valia outros autores atribuem à educação apenas um papel ideológico. Salm (1980) afirma que o ponto chave da teoria do Capital Humano é o impacto da educação sobre a produtividade do trabalhador que geraria a renda maior (1980: 49). Ele questiona isso tendo em vista a crescente desqualificação do trabalho que faz a educação e qualificação no emprego quase desnecessária para a sua execução. Este ponto me parece crucial para a análise da educação e deve ser retomado na pesquisa proposta. A tese da desqualificação do trabalho está contida em um grande número de obras, muitos referindo-se a Braverman (1977), quem vai ser analisado mais em baixo.

Na teoria do capital humano as mudanças na renda ocorrem através da elevação da produtividade. O ponto chave é por isso a questão se a educação influencia positivamente a produtividade. Os críticos negam isso (Salm 1980). Um grande número de autores críticos marxistas, como também neoclássicos, negam quase qualquer relação entre a educação e a capacidade de desempenhar uma função no emprego. (Frigotto, 1984, Salm, 1980). Eles justificam isso com a crescente monotonia dos processos de trabalho que cada vez dispensam mais o trabalho qualificado. Harry Braverman (1977) enfatiza este processo, tendo em vista o desenvolvimento das formas de organização de trabalho criadas por Taylor e Ford. Para aquele autor, na época que ele analisava, as novas tecnologias não passavam de um aperfeiçoamento daquelas mesmas formas de trabalho. Ele enfatiza principalmente a perda da qualificação do trabalhador de fábrica e de escritório.

Recentemente isso está sendo visto de uma forma diferente. No Brasil, Salm (1992) e Leite (1992) enfatizam as mudanças nos processos de trabalho, que exigem maiores qualificações. Mas, será que a exigência do trabalhador polivalente não se restringe apenas a algumas indústrias modernas? Será que o assalariado comum continua não precisando de qualificação? E, na situação do Brasil, com quase 50% de analfabetismo real, será que a maior parte da mão-de-obra não carece até das qualificações básicas para a maioria das funções do capitalismo avançado? Elevar a escolaridade dessa população pode ser pré-requisito para qualquer integração no mercado de trabalho. Deve-se levar em conta a situação do Brasil como país (em desenvolvimento) subdesenvolvido e não se pode facilmente transferir achados dos EUA para cá.

Na teoria neoclássica, a determinação dos salários é quase automática, não existe lugar para conflitos distributivos nem em relação à renda nem ao poder. A análise da influência da educação no poder dos trabalhadores dentro do conflito de classes é fundamental. Mas os autores marxistas brasileiros levaram os estudos nessa direção dentro de moldes muito dogmáticos, (ver Frigotto, 1984) ou simplesmente negaram relações reais entre educação e trabalho sem analisarem a fundo os processos de trabalho.

A principal diferença entre os que vêem a educação como um elemento dinâmico real no processo econômico e os que a vêem apenas como credencial, filtro ou véu ideológico parece ser a avaliação dela no próprio processo produtivo. Tanto autores como Ivan Berg como alguns autores marxistas negam a necessidade de trabalho qualificado generalizado na economia capitalista. Educação demais até "atrapalha" a produção, segunda esta visão. A análise dos processos de trabalho e a determinação da qualificação necessária podem permiti avançar nas questões tocadas acima.

No próximo capítulo apresenta-se de uma forma mais detalhada a literatura disponível sobre o tema dividido em três grupos temáticos. Um grupo de autores geralmente economistas analisa as relações entre educação e a renda, outro grupo escreve sobre as relações entre educação e os processos produtivos e outro grupo trata das relações entre educação sociedade e Estado.

2 ANÁLISE DA LITERATURA

Os escritos teóricos que tratam dos temas econômicos ligados à educação podem ser divididos em três campos.

Os autores economistas adotaram na sua maioria um ponto de vista ortodoxo, ligado à teoria do capital humano ou adotando, numa ótica neoclássica, uma visão crítica a ela. Estes autores tanto tratam da questão da contribuição da educação para o desenvolvimento e crescimento geral da economia ("retornos sociais do investimento em capital humano") como dos "retornos individuais". Ligado a isso temos a questão das relações entre educação e distribuição de renda visto como uma questão da distribuição das produtividades marginais entre os trabalhadores.

A partir das críticas de autores críticos da teoria neoclássica que enfatizaram as questões da discriminação racial, sexual e o "background" familiar, alguns estudos empíricos, preocuparam-se desse conjunto de temas. A teoria do mercado dual de trabalho não apenas trouxe a idéia da segmentação do mercado senão deu uma ênfase nos mecanismos dessa segmentação, através de cor, origem migratória etc., não previstos pela teoria do capital humano.

A primeira parte deste capítulo vai tratar das obras que relacionam a educação com a renda. Os autores da tradição neoclássica não se preocuparam muito em analisar os processos de educação e de trabalho. Procurando medidas fáceis e conclusões claras enfatizaram o trabalho com dados estatísticos por métodos econométricos.

A análise dos processos de trabalho e da educação foi muito mais por conta de autores marxistas e de outras tendências críticas. Poucos economistas estudaram os processos de trabalho e muitos sociólogos e educadores. Considera-se esta parte como essencial para o presente estudo.

Por último pretende-se estudar os trabalhos que ligam a educação à manutenção da sociedade capitalista e ao Estado no capitalismo. Estas questões são economicamente

relevantes porque analisam a função principal da educação para o sistema capitalista. É apenas ideológico ou também fornece elementos materiais para o sistema, é portanto ligado ao ponto anterior.

2.1 EDUCAÇÃO E RENDA

Na teoria do capital humano a educação que os indivíduos receberam são investimentos que rendem uma taxa de retorno para ele, e uma taxa de retorno social, contribuição para o crescimento econômico nacional. Sendo difícil medir o retorno social da educação os economistas tem se concentrado mais em analisar os retornos individuais e a distribuição deles. Em seguida serão discutidos os trabalhos feitos no Brasil analisando as relações entre distribuição de renda e escolaridade.

Langoni, um dos primeiros a analisar esta questão no Brasil (1973), encontrou taxas mais altas de retorno no Brasil do que em outros países. No período de crescimento acelerado do milagre econômico brasileiro, os trabalhadores com mais educação foram mais procurados, ficaram mais escassos e tiveram seus salários aumentados enquanto a oferta de trabalhadores com baixa educação, quase perfeitamente elástica, manteve os salários desses trabalhadores baixos, mesmo com o emprego desses aumentando. Estes movimentos teriam causado uma maior concentração de renda. O autor mesmo assim dá uma perspectiva otimista, que com o aumento da educação dos mais pobres e a ampliação da oferta de mão de obra especializada as diferenças de renda diminuiriam. Já na situação em curso o emprego total dos mais pobres teria aumentado e com isso a situação de vida dos mais pobres melhorado, mesmo que a sua renda tenha crescido menos da dos de maiores rendimentos. Langoni encontrou tanto no efeito regressivo da inflação 60/64, na depressão econômica de 63/65 e na política de contenção salarial de 64 a 67 apenas explicações pelo baixo crescimento das rendas mais baixas, mas não para a disparidade no crescimento entre as rendas altas e baixas. Portanto, o crescimento das desigualdades deve ter a ver com o crescimento econômico acelerado existente no início dos anos 70. Em relação a isto há duas hipóteses. Uma diz que a renda foi propositadamente concentrada para permitir o crescimento acelerado e a segunda vê a concentração de renda como consequência do crescimento econômico. Langoni descarta a primeira hipótese. Segundo esta linha de

pensamento, a maior concentração de renda aumentaria a poupança e facilitaria a acumulação de capital. Nesta linha enfatizou-se a transferência de renda salarial para rendimentos de capital. Em segundo lugar a maior concentração de renda possibilitaria uma maior demanda por bens de consumo duráveis. Langoni, por sua vez, argumenta acerca destas hipóteses, que a poupança privada tem pouca importância em relação à das empresas e a pública. Não houve redistribuição de renda salarial para renda de capital pois a participação das rendas de capital no PIB caiu de 51% para 45%. A demanda por bens de consumo duráveis aumentou porque agora a demanda reprimida podia se realizar.

Langoni afirma que historicamente a concentração de renda aumentava no início do processo de desenvolvimento para depois cair fortemente. Isto ocorre por causa do crescimento da demanda por trabalho qualificado acima da por trabalho não qualificado. Após a expansão do sistema educacional as rendas se aproximariam. Ele dá algumas evidências a favor da sua hipótese.

- Em 1970 o índice de Gini no setor primário era de 44%, enquanto no setor urbano era de 57%.
- Dentro do setor industrial o índice de desigualdade é maior nas indústrias modernas (automobilísticas 42%) do que nas tradicionais (construção civil).
- O aumento das desigualdades foi de 20% para o secundário, 14% para o terciário e 3% para o primário.
- A contribuição estatística para explicar as desigualdades aumentou cerca de 33%.
- Um estudo de J. J. Senna mostrou que diferenças de qualificação podem explicar 64% das diferenças de salário médio entre 52 atividades urbanas.
- O processo de concentração já está começando a partir de um nível de salário bastante baixo, de 21/2 salários mínimos, nível em qual as rendas de capital são pouco significativas.
- Em São Paulo, segundo estudo de Langoni com dados do imposto de renda as renda do trabalho aumentaram de 81,7% para 85,4% do total das rendas.

As teses de Langoni logo em seguida provocaram reações críticas. Entre elas pode-se citar a crítica de Luiz Antônio Cunha. Ele critica a forma como Langoni trata a variável capital, acesso a propriedade. Apesar de Langoni reconhecer a influência da variável propriedade

sobre a renda, a ela atribui uma importância menor que a educação. Langoni tem uma amostra de apenas 300 mil pessoas na qual é difícil ter algum grande empresário incluído. Os empresários incluídos na amostra devem ser pequenos comerciantes, donos de escritórios etc. Entre os empregadores, Langoni reconhece, o poder explicativo da educação é de apenas 32%. Langoni vê que a educação explica melhor diferenças salariais, mas mesmo assim insiste em querer explicar a distribuição de renda geral e não apenas dos salários.

Importante ponto de crítica de Cunha é o reconhecimento por Langoni da importância do "background familiar" para a futura educação. O background familiar é principalmente função da renda, portanto renda é relacionado com renda, a educação como meio de transmissão de níveis de renda entre as gerações. Langoni, em resposta, afirma que este processo de transmissão é verdadeira numa economia estagnada, mas no dinamismo do desenvolvimento brasileiro muitos filhos de operários e outras pessoas de renda mais baixa freqüentam a universidade e alcançam níveis maiores que os pais.

Segundo Cunha, Langoni apenas correlaciona os sintomas dos fenômenos em questão. A concentração não seria resultado das pessoas senão do sistema produtivo. E a educação não pode ser alavanca de um processo redistributivo.

Cunha aponta para uma importante falha de método que se repetirá nos outros estudos que se baseiam em metodologia econométrica. Verificando que, quem tem mais educação tem maiores rendas, não é provar que foi a educação a causa desta diferença de renda ou se a educação é apenas um atributo de renda.

A perspectiva otimista de Langoni é criticada por Cunha, pois não acredita na escassez dos trabalhadores de nível médio e verifica uma superoferta das pessoas de nível superior. O outro ponto que pode levar a diminuir as diferenças de renda é a pressão do movimento sindical para que os salários acompanhem o desenvolvimento da produtividade.

Para Cunha não existem necessidades técnicas, de determinadas funções terem que ser preenchidas por pessoas com certas escolaridades mínimas. A escolaridade serviria na

realidade como um regulador quando há discrepância na oferta e na demanda por pessoas de certa escolaridade. Por exemplo, se existe grande oferta de pessoas de nível superior aumentam as exigências de escolaridade e substituí-se pessoas de nível médio por pessoas de nível superior. Às vezes cria-se necessidades técnicas de educação dificultando rebaixar posteriormente os níveis educacionais.

Cunha tenta integrar a educação na teoria do exército industrial de reserva (EIR). O avanço tecnológico leva à dispensa de trabalhadores que passam a integrar o EIR. Devido a baixos níveis educacionais muitas pessoas não fazem parte desse EIR e conseqüentemente não fazem baixar o salário dos empregados. Os programas de alfabetização tem a função de homogeneizar esta mão-de-obra a fim de formar um verdadeiro EIR. Cabe aqui um comentário: Se a educação não é relevante, porque a falta dela faz com que estas pessoas não integrem o EIR?

Como o estudo de Langoni, a crítica de Cunha representa também um trabalho típico para a época. Durante o regime militar a educação era utilizado como instrumento propagandístico para oferecer uma saída dentro do sistema econômico desigual. A base teórica era a teoria do capital humano e estudos como o de Langoni. A reação natural de todos os cientistas sociais progressistas era a de lutar contra esta corrente científica. Nisso, Cunha e muitos outros autores adotaram posturas negando praticamente qualquer importância real da educação para o trabalho e o salário. Em lugar de se concentrar na escolarização desigual e nas contradições da política governamental, negaram a importância da educação para a integração dos trabalhadores no sistema produtivo e com isso também para o desempenho concreto nas funções no capitalismo competitivo com mudanças tecnológicas aceleradas. Cunha até escreveu que se cria "necessidades técnicas" para reservar certas funções para pessoas de escolaridade alta. É claro que também estas mudanças de escolaridade devem ter algo a ver com a produtividade e mudanças de produção em determinado ramo.

Mais recentemente, economistas brasileiros e norte-americanos fizeram estudos relacionando educação e distribuição de renda no Brasil na perspectiva do capital humano utilizando amplamente as técnicas econométricas. Deste tipo serão apresentados dois

estudos. Lam e Levison (1990) fizeram um estudo comparando coortes nascidos entre 1925 e 1963 concluindo que a desigualdade de escolaridade medido em anos de escola aumentou até os coortes nascidos entre 1949-51 e diminuiu a partir destes anos. A desigualdade de rendimentos entre estes grupos de coorte e etários foi decomposto em um efeito coorte decorrendo de características daquela coorte e num efeito idade decorrentes de características salariais dos grupos etários independentemente da coorte na qual nasceram. Os retornos de escolaridade, de acordo com as previsões de Langoni declinaram contribuindo para o declínio da desigualdade. Nesta perspectiva havia outros fatores que eram mais fortes e contribuíram para o aumento da desigualdade.

A princípio pode se reparar que este tipo de estudo exclui o mais importante da questão a relação causal entre educação e rendimentos. Apenas assume-se que a educação deve ter este efeito na renda e com base neste pressuposto chega-se à conclusão acima citada.

Uma grave omissão pode ser representado pelo fato que não se distingue entre distribuição salarial e distribuição de renda o que inclui os lucros de capital. Será que também para os lucros vale a teoria do capital humano? É verdade que empresários geralmente tem mais educação, mais como se pode dizer que foi a educação que causou isso, e não a renda familiar maior que causou maior educação? Esta questão não foi discutida. Digamos que as questões de distribuição entre capital e trabalho entram na “variância residual”. Não são categorias incomparáveis a distribuição entre salários e lucros e as diferenças entre salários devido à educação?

Uma dificuldade dentro do modelo estatístico pode ser representado pela comparação de anos de escolaridade sem levar em conta nem discutir a qualidade de educação. Todos os relatos da educação pública indicam uma diferença enorme entre a qualidade de educação nas escolas públicas e nas particulares e entre escolas da capital e do interior. As taxas de aprovação nos vestibulares indicam isso. Em frente a esses fatos pode-se realmente falar de uma melhora na distribuição de escolaridade? Não é possível que apesar da melhora na distribuição de escolaridade medido em anos de escola, aconteceu de fato uma piora. Estatisticamente poder-se-ia tentar medir esta questão atribuindo diferentes pesos a anos de escolaridade em diferentes escolas.

Mais grave torna-se esta questão ainda se nós compararmos este estudo com um outro estudo de Lauro Ramos (1991) que conclui usando o índice decomponível T de Theil, que a distribuição de educação piorou, de forma “perturbadora”, em 6 milésimos. O nível educacional foi definido por uma equação na qual a fração da força de trabalho no i-ésimo grupo foi multiplicado pela renda padronizada deste grupo. Esta solução foi pouco discutida no texto.

Estes dois estudos, típicos da literatura econômica sobre o tema, caracterizam-se, como outros trabalhos também, pela adoção totalmente acrítica da metodologia econométrica adotada e pela pouca relevância dos seus resultados. Mantém-se ao nível dos sintomas em lugar de entrar na relação causal entre os dois fenômenos.

Outro estudo americano recente de Kevin Lang (1994) conclui em relação ao debate relatado, se a educação aumenta a produtividade ou apenas seleciona os trabalhadores com mais habilidades produtivas anteriores, que este debate não importa para políticas de desenvolvimento porque tanto em um quanto em outro modelo o "retorno social" se aproxima do retorno individual. E ele não apresenta argumentos causais, apenas formais. Já que o salário expressa a produtividade e com mais educação o salário é maior, então não importa para os retornos individuais se foi causado pela educação ou não. Uma olhada na literatura educacional poderia avançar os estudos sobre os efeitos da educação na produtividade.

Entre os autores críticos, ligados à teoria do mercado dual ou a teorias marxistas alguns que se utilizam de uma metodologia parecida. Samuel Bowles (1973) desenvolveu um modelo econométrico considerando as variáveis de renda do indivíduo, escolaridade do indivíduo, status ocupacional do pai, escolaridade do pai, renda familiar dos pais e tamanho da família. O autor concluiu que a educação dos filhos é altamente determinado pela renda e variáveis dependendo da renda dos pais e a educação e um mecanismo que perpetua a estrutura social e de distribuição. Os resultados do estudo não foram contestados.

Esta relação entre renda e educação levou muitos autores críticos a duvidar da relevância da relação entre educação e renda. Ao final trata-se de uma argumentação circular como vão apontar muitos autores críticos e marxistas como Frigotto e Salm. A renda do indivíduo é determinado pela educação dele, que por sua vez é determinado pela sua renda familiar. A educação apenas funciona como elo de transmitir esta educação entre as gerações.

Estes estudos, novamente não estudam a relação entre a educação em si e os processos de trabalho a demanda por trabalhadores qualificados. Afinal é plenamente possível que políticas decididas possam quebrar a relação estreita entre renda familiar e educação. Se a renda e a produtividade for realmente determinada pela educação, certamente a inserção no processo produtivo desses trabalhadores será diferente.

Os autores do mercado dual de trabalho concluíram que para os trabalhadores do mercado secundário a educação tem uma importância menor para a determinação da renda. A educação aenas importa no mercado primário e mesmo nele trata-se muitas vezes de qualificação adquirida no emprego. A tese central dessa teoria é que os trabalhadores do mercado secundário de trabalho não conseguem melhores ganhos porque tem devido às características adquiridas nos diversos empregos instáveis características não demandadas pelas empresas do setor primário.

Paulo Vieira da Cunha (1977), num estudo de trabalhadores de baixa renda no Rio de Janeiro, tentou testar algumas das hipóteses dualistas. Ele não encontrou evidências para a tese que é o tempo de permanência no emprego que limita a possibilidade de melhorias sociais. Encontrou movimentos erráticos não ligados a esta variável. Pelo outro lado, a educação formal também não teve influências na velocidade de movimentos de ascensão social, o que não surpreende, já que a educação foi determinada na juventude. Portanto os movimentos de ascensão, observadas, numa amostra já definida como de baixa renda, do mercado secundário, sem que haja grandes programas de educação, raramente podem ser oriundos da educação. Por definição, postos qualificados são ocupados por trabalhadores com maior educação. É evidente que o objetivo do trabalho não foi o de analisar a questão educacional, mas ele chama a atenção para um importante fato. Falta analisar a situação de

demanda por trabalho. Por que existem tão poucos trabalhos primários? Por que muitas empresas preferem ter uma mão de obra volátil? Por que muitas empresas formais também empregam mão de obra de baixa qualificação com as mesmas características da mão de obra do segmento secundário?

Os autores marxistas concentram-se mais no estudo geral das relações sociais no capitalismo e não tiveram a preocupação central de analisar as relações entre educação e renda ou até em medi-las. O salário no capitalismo é determinado pelo valor da força de trabalho, determinado pelo valor dos meios de subsistência socialmente necessários para manter esta força de trabalho. O salário não tem uma altura determinada, senão o valor da força de trabalho é historicamente determinado por diferentes fatores "preço e volume das primeiras necessidades vitais naturais e historicamente determinados, custos da educação do trabalhador, papel do trabalho feminino e infantil, produtividade do trabalho, sua grandeza extensiva e intensiva." (Marx, p. 145) Na determinação histórica das necessidades do trabalhador entra também o estado das lutas de classe por salários. A educação é portanto um dos custos de reprodução da classe trabalhadora e entra também no salário, sem ser determinante direta da produtividade e a produtividade tampouco é determinante direta do salário.

Para os autores mais recentes que analisaram a educação na sociedade capitalista a educação cumpre principalmente um papel ideológico. Frigotto, por exemplo analisando a educação no Brasil, afirma que o sistema escolar e os conceitos ideológicos em relação a ele cumprem o papel de proporcionar a aceitação do sistema capitalista com suas desigualdades de renda. Através do véu ideológico, a pobreza de muitos trabalhadores aparece como fracasso individual, pois não estudaram o suficiente para ter salários maiores.

2.2 EDUCAÇÃO E PROCESSOS PRODUTIVOS

Um enfoque completamente diferente do dos economistas é dado pela sociologia do trabalho. Enquanto os economistas não desceram para o "chão de fábrica" estes autores se baseiam na atividade do trabalhador na fábrica e no seu significado na produção capitalista. Com isso, eles também se distinguem de autores, sociólogos e educadores, que também se

fundem na sua maioria na teoria marxista, e analisam a educação separado do processo de trabalho, como uma das instituições que mantém o sistema capitalista. O enfoque é principalmente o papel ideológico da educação. Para os sociólogos do trabalho, que aqui são analisados, a educação é apenas um detalhe da análise. O núcleo da análise do trabalho é a qualificação, que segundo Littler (1982) pode ser entendida por uma conjunto de características que se expressam nas rotinas de trabalho, pelo grau de autonomia de um trabalhador e, por terceiro, pode ser conceituada enquanto base para atribuição de posições em hierarquias de status. (Cf. Castro 1991) Fica claro que nas abordagens deste tipo qualificação não é nada previamente adquirido através da escola ou de cursos. Escola ou cursos são credenciais para ocupar certas funções.

Karl Marx, referencial teórico maior para a maioria dos autores aqui analisados, no primeiro livro de `O Capital` descreve o trabalho fabril no nascente sistema capitalista (ver capítulo XIII por exemplo). Porém a teoria de Marx não é uma teoria do processo de trabalho em si. Mesmo o conceito da alienação não é um conceito diretamente relacionado com o processo de trabalho concreto, senão é mais abrangente. A descrição dos trabalhos concretos e a reflexão sobre eles que se encontra em Marx parecem dentro de uma tradição metodológica dos autores clássicos, como por exemplo na conhecida fábrica de alfinetes.

Nos anos 70 a temática do próprio processo de trabalho e da qualificação ou perda de qualificação, entendida como autonomia do trabalhador sobre o seu trabalho, foi posto em discussão. O livro "Trabalho e Capital Monopolista" de Harry Braverman (1977) foi um marco desta discussão. A tese central é que durante o século 20 com a produção em massa pelo capital monopolista o trabalhador foi desapropriado das qualificações profissionais, forçada um trabalho monótono e subordinado. Braverman descreve os métodos desenvolvidos por Taylor e o sistema de produção desenvolvido por Ford. Ele estende isso também ao trabalho, cada vez mais importante, nos escritórios e outros serviços e também em áreas de produção como a petroquímica, onde o esforço manual chega a ser nulo e reduzido à observação dos indicadores. As novas tecnologias, tanto nos escritórios e serviços em geral como na produção material, reforçam esta tendência à desqualificação do trabalho para a maioria dos trabalhadores e a estrita separação entre planejamento e execução do trabalho.

Uma das reações ao livro de Braverman partiu de Burawoy (cf. Castro e Guimarães 1991) onde este afirma o controle do trabalhador ser menos direto que Braverman sugere. O controle seria mais amplo através de instituições, ideologia, formas de reprodução das relações sociais etc.) Outro ponto levantado seria que as estratégias empresariais em relação ao trabalho nem sempre são estratégias diretamente voltadas para o controle do trabalho humano senão podem estar relacionadas com outras estratégias como mercados e investimentos.

Outro autor que se referiu ao livro de Braverman é Edwards. Ele considerou que a tese de Braverman implicaria que as empresas procuram substituir trabalho qualificado e caro por trabalho desqualificado e barato. Entre outras críticas ele afirma que parece ter alta demanda por trabalho qualificado e re-qualificado ao lado de demanda por trabalho desqualificado.

Nadya Castro, professora de Sociologia da FFCH da UFBA entende a qualificação como algo socialmente construído onde os indivíduos disputam credenciais que dão acesso a postos de trabalho, salários e status. Qualificação como uma "arena política, onde se disputam credenciais que conferem reconhecimento e asseguram o acesso a classificações vigentes no mundo de trabalho." (Castro 1991, p. 13). Ela trabalha com a qualificação no terceiro dos três sentidos dados por Littler. A versão tradicional, isto é, se referindo a um conjunto de características das rotinas de trabalho, o que corre o risco de se tornar algo objetivista demais, mesmo que as empresas realmente fazem descrições dos postos de trabalho de cada um.

Na avaliação do próprio processo de trabalho vários autores brasileiros que pesquisam educação e trabalho usaram os conceitos desenvolvidos por Braverman, negando um efeito da educação na capacidade de trabalho e na produtividade. A escola era vista apenas como qualificadora no sentido de dar direito de acesso a determinados postos de trabalho. Nesta perspectiva a maioria dos processos produtivos tornou-se tão simples e repetitivos que não é necessário ter grandes conhecimentos ou qualificações formais. Frigotto (1984) e Salm

(1980) argumentam nesta direção, mas também na argumentação de Freitag (1980) e de Enguita (1989) encontramos este argumento.

Recentemente esta tese está sendo contestada por muitos pesquisadores, no que se refere à desqualificação do trabalho tanto no sentido de requisitos educacionais (ou credenciais) como no sentido de autonomia. Cláudio Salm (1992) busca uma análise histórica das relações entre capitalismo e educação observando um movimento cíclico da importância da educação básica e da educação vocacional. No início do capitalismo os trabalhadores não precisavam ter maiores qualificações. Os trabalhadores apenas precisavam utilizar máquinas simples e de fácil adaptação. Já no final do século passado com a maior importância do aço e da metal-mecânica tornou-se essencial o conhecimento pleno da sua profissão por parte dos trabalhadores. O tipo ideal do trabalhador era o ferramenteiro ou torneiro mecânico. Com o advento do paradigma taylorista-fordista com a produção em massa a educação superior de alguns poucos tornou-se essencial enquanto a maioria dos trabalhadores tinha que ter certa disciplina e educação básica mas a princípio tinha que reagir a estímulos salariais e saber fazer aquele processo de trabalho fragmentado. A complexidade era menor.

O chamado "fim do modelo fordista" de produção em massa tornou-se uma premissa muito citada por autores brasileiros. Porém, poucos investigam a fundo se esta é também verdadeiro no Brasil, num país recém industrializado. Carvalho e Schmitz (1990) acreditam que o Fordismo no Brasil está ainda plenamente vivo, na indústria automobilística, por razões estruturais. O artigo mostra um caso de transferência acrítica de achados dos países centrais ao Brasil.

Michel Freyssenet, um cientista social francês, publicou um artigo (1989) sobre automatização e qualificação da força de trabalho na indústria automobilística daquele país. Com o advento da produção automatizada o autor vê momentaneamente uma maior qualificação. A manutenção dos equipamentos automáticos é por conta de equipes de manutenção que juntam trabalhadores qualificados e não qualificados, o que significa uma maior qualificação do conjunto que precisa resolver os problemas do aparelho automático em conjunto e com relativa autonomia. Para o futuro porém, a relação salarial e a

desconfiança do capital em relação ao trabalho poderiam levar a um desenvolvimento da tecnologia capaz de indicar os problemas dos equipamentos automaticamente. O trabalho de manutenção seria então de baixa qualificação. O resultado real será um fenômeno social. Também existe a possibilidade de as equipes de manutenção constituírem uma interface entre a projeção tecnológica e a produção. O autor vê no Japão a forma mais avançada deste trabalho participativo.

Agora parece que um aumento da complexidade do trabalho eleva os requisitos de educação geral onde os "conteúdos gerais da Educação Regular passaram a ser vistos como instrumentais para a formação profissional de todos, e não mais apenas para os que ocupam postos gerenciais, técnicos ou administrativos." (Salm 1992, p. 59) No novo paradigma produtivo tornaram-se importante as economias do uso de capital (inclusive de giro) o que implica evitar no máximo peças defeituosas, diversificação e flexibilização da produção. As novas tecnologias e máquinas requerem mais responsabilidade e capacidade de fazer decisões do trabalhador, por exemplo, como programar o novo torno mecânico.

Elenice Leite (1992) num artigo relatando resultados de uma pesquisa para o SENAI conclui que na indústria mecânica paulista é requerido cada vez mais uma qualificação "polivalente" do trabalhador. Quer dizer que o trabalhador seja ao mesmo tempo torneiro mecânico, saiba consertar motores e ainda entenda algo das instalações elétricas. Nesse enfoque aumentam as exigências de capacidade por parte das empresas e também representam um interesse dos trabalhadores.

O alvo de investigação científica escolhido foi principalmente a indústria e dentro dela a indústria automobilística. Leda Gitahy e Flávio Rabelo (1991) num estudo sobre mudanças no trabalho das empresas de autopeças relacionariam as inovações ocorridas na indústria automobilística, as mudanças da gestão o trabalho (programas de qualidade total, trabalho participativo) e mudanças na composição de escolaridade. As empresas que mais inovaram tecnologicamente, também mudaram a forma de gerir a mão de obra e o nível de escolaridade aumentou dramaticamente. As pessoas com menor escolaridade foram demitidos, outros treinados e para os mais qualificados há políticas de fixação.

Quase a totalidade das pesquisas encontradas referem-se ao trabalho industrial. Isso se deve parcialmente ao caráter dinâmico e principalmente à importância relativa que este setor ocupa, principalmente no estado de São Paulo. Mas há motivo suficiente para acreditar que esta concentração no segmento industrial tem principalmente razões teóricas. O marxismo e a tradição clássica identifica com trabalho produtivo o trabalho material excluindo os serviços e também politicamente a luta de classes teve sua mais clara expressão nos conflitos trabalhistas nas grandes indústrias.

Neste trabalho não se pretende abordar estas questões teóricas nem fazer referência a elas, por serem extremamente complexas e amplas. O único artigo encontrado sobre o setor de serviços é de Roberto Grün (1985) e é baseado numa tese de mestrado do mesmo autor, que não foi encontrado no curto espaço de tempo entre a localização do artigo e a redação desta monografia.

Referido estudo analisa as mudanças de processo de trabalho e qualificação num banco multinacional desde os anos 60 até hoje. O autor desenvolve três cenários subsequentes. No primeiro, o da organização tradicional, os funcionários tiveram na fidelidade e na confiança seus requisitos de admissão principais e o aprendizado era através da observação e a intuição. Tratava-se de codificar o saber prático do bancário o que se confundia com o tornar-se um "homem de bem".

O segundo cenário foi chamado de "desvalorização do capital confiança" e começou em meados dos anos 70 com parte dos antigos funcionários adquirindo diplomas superiores e a admissão dos chamados "técnicos" em decorrência da introdução da informática. Isso foi acompanhado da passividade dos antigos. A informática retira o saber acumulado na prática sobre os processos operacionais dos antigos bancários, que agora se concentra nos técnicos de informática. Aqui cabe observar que, em nossa opinião, esta perda de saberes adquiridos dos processos operacionais, ao qual o autor se refere com certo pesar, é uma perda dos saberes de processos burocráticos, repetitivos e nada criativos. Mesmo que seja provável que a maioria dos funcionários antigos veja este processo numa perspectiva de perda não se pode dizer que necessariamente constitua uma tal.

A informática também oferece maiores possibilidades de controle, que não existiam antes. Isso, aliado à instituição de uma auditoria interna, retirou o "capital confiança" dos antigos bancários. O bancário não precisava mais ser uma pessoa muito confiável nem ganhar excepcionalmente bem. O último passo foi dado com a introdução nas agências de uma área comercial composta de pessoas com nível universitário que acabam fechando os negócios bancários. Aos antigos bancários apenas restou o trabalho repetitivo de caixa, digitação etc. Ao nosso ver, mesmo que este processo apresente uma desqualificação para os antigos funcionários não se deve esquecer que também represente uma mudança do conjunto das qualificações e com isso até uma elevação da qualificação. Mesmo neste estado nunca foi plenamente possível introduzir esquemas de controle ao modo taylorista.

O terceiro cenário é chamado de "fordista" e compreende a introdução de terminais para o cliente e outros aparelhos eletrônicos de periferia, desde início dos anos 90. Desaparecem completamente situações não previstas (para os funcionários da área operacional). Há uma luta travada entre os "informáticos" (formados em informática) e os "comerciais" (formados em administração, contabilidade etc.) Parece que os "comerciais" dominam a cena devido a mudanças nos softwares que retiram a importância desse segmento.

Este estudo foi reportado em detalhe neste capítulo inclusive para mostrar um tipo de estudo de caso que trabalha com entrevistas não representativas com certos funcionários típicos.

2.3 EDUCAÇÃO E SOCIEDADE CAPITALISTA

A maioria dos autores marxistas focaliza a função social mantenedora da ordem capitalista desempenhada pela educação. Uma obra típica aqui no Brasil deste tipo de abordagem é o livro de Bárbara Freitag "Escola, Estado e Sociedade" de 1980. Ela parte do conceito de sociedade civil de Gramsci no qual a educação faz parte do conjunto de instituições e organizações que formam a sociedade civil. Althusser, mais tarde, desenvolveu o conceito dos aparelhos ideológicos do Estado. Estes aparelhos ideológicos servem para manter a estabilidade da ordem capitalista através da ideologia, ao nível da superestrutura. Bárbara Freitag identifica dois lados da educação: um na infra-estrutura, para facilitar a extração da mais valia relativa e outro na superestrutura, no campo ideológico, na manutenção do

sistema em si. Na análise de muitos autores dos anos 60 e 70, principalmente na França predomina a ênfase no papel ideológico da educação. Autores franceses como Gorz, Marglin, Pignon, Querzola, Lettieri procuraram enfatizar o papel ideológico e disciplinador da escola e tentaram fugir do "economicismo" de muitos autores marxistas. Porém, pode-se opinar que eles caíram num "sociologismo", excluindo todo tipo de explicação econômica.

Durante os anos 70, vendo o trabalho, geralmente fabril, como embrutecedor e antieducativo, procurou-se o objeto de pesquisa fora do trabalho: na resistência a ele, nas subculturas. Cientistas sociais, por exemplo Henry Giroux, Michael Apple e Paul Willis (Willis 1991, Apple 1989, cf. Arroyo 1991), engajados nas mudanças sociais e próximos às teorias de esquerda, procuraram na resistência ao trabalho e à escola o objeto principal do estudo. Deram à pequena resistência, do tipo atraso, desrespeito a alguma normas, etc. um papel de resistência no capitalismo.

Arroyo (1991) volta a exigir o estudo "dos elementos materiais da formação humana". Marx, que via o capitalismo por um lado como destrutivo e pelo outro lado como construtor da nova sociedade, via o trabalho no capitalismo também como conscientizador. Nessa tradição Arroyo propõe o estudo dos processos produtivos e dos elementos educativos desse processo. Isso parece também muito importante para este trabalho.

Também Arroyo, como também os autores por ele tratados como Gorz e outros franceses identificam o trabalho no capitalismo principalmente com o trabalho fabril, o que não corresponde mais ao trabalho nos países de capitalismo desenvolvido nem nunca correspondeu aos países do capitalismo periférico, como o Brasil onde a parte de trabalho industrial nunca chegou nem perto da metade dos trabalhadores e na maioria das suas regiões nem alcançou 15%. Também Arroyo diminui a importância da escola para a produção capitalista, dando a maior ênfase formadora ao próprio processo de trabalho. Esse menor importância dada à escola refere-se tanto à função da escola para a produção capitalista, como também ao poder emancipatório da educação escolar.

Também não diz muito a respeito dos países como o Brasil, onde a educação formal não atinge, ou não atinge com sucesso, a grande parte da população. Ela não atinge aquela parte

da população que não está integrado no processo de produção formal, nem industrial, nem de serviços, senão vive de trabalhos de reprodução (empregadas domésticas etc.), no comércio informal ou faz atividades periféricas do trabalho capitalista central (faxina em escritórios, limpeza em fábricas, ajudante na construção civil etc.). A remuneração é baixa.

Tomás Tadeu da Silva (1991), na mesma coletânea na qual foi publicado o artigo de Arroyo, expõe que os trabalhos tradicionais em educação vêem a escola como a única instituição transmissora de um conhecimento que é igualado ao conhecimento em geral. Supondo a aquisição desse conhecimento, os indivíduos são alocados no processo produtivo. Esta visão poder-se-ia aplicar também à teoria do capital humano.

Pelo outro lado, a maioria dos autores marxistas tem ignorado o papel do conhecimento no processo de acumulação de capital. As análises dos processos de trabalho ignoraram o papel da escola. Também o conhecimento é mercadoria. Também o papel do Estado foi pouco analisado no processo de distribuição de conhecimento. Torna-se interessante tentar fazer uma ligação não-ortodoxa entre a escola (nisso também analisando o papel do Estado) e os processos de produção.

Uma visão marxista mais dogmática mostra o artigo de Mariano Enguita (1991). Enguita, define como qualificação os conhecimentos que o trabalhador efetivamente aplica. Maior qualificação sempre implica ganho de controle e autonomia no trabalho e a desqualificação significa a perda destes atributos. Para Enguita há uma contínua desqualificação do trabalho; por um lado pela crescente divisão de trabalho e pelo outro pela automatização e mecanização. As máquinas carregariam consigo a capacidade que antes era do trabalhador. Ele dá como exemplo a caixa manual, eletrônica comum e de leitura ótica. Ao nosso ver, o exemplo dado por Enguita mostra justamente uma função já antes não qualificada sendo modificada por um equipamento tornando-a igualmente desqualificada. Há de se suspeitar que a grande maioria das automações substitui ou economiza funções já antes desqualificadas. O autor também reconhece que nem todos trabalham em linha de montagem; na verdade, ao nosso ver, apenas uma minoria importante. Porém, o autor não tira maiores consequências desse fato para a sua análise e continua baseando-a principalmente no trabalhador industrial fordista. Esta ênfase no trabalhador tradicional é

uma característica de muitos dos autores sociólogos e educadores que ignoram as mudanças ocorridas na estrutura ocupacional e as condições especiais de muito países subdesenvolvidos. Enguita tem em comum com autores franceses anteriormente citados, acreditar que as automações e mecanizações não têm razões principalmente econômicas, senão razões de dominação, movidos pela ideologia burguesa. Parece, como se houvesse uma grande conspiração burguesa contra o trabalhador. Acreditamos que o empresariado realmente tem uma série de opiniões ideológicas, oriundas da sua situação. Porém, acreditar que toda uma tendência de longo prazo se baseia na vontade de alguns empresários parece uma explicação um tanto arbitrária.

Comentando esta hipótese da mecanização para obter maior controle, Arroyo cita Hobsbawm defendendo a tese que a introdução dos teares mecânicos no início do século se deveu a razões econômicas. Também cita Pallois, que a fragmentação e subdivisão do trabalho se relaciona com a extração de um excedente, isto é se situa na infra-estrutura.

Gaudêncio Frigotto (1991) e Lucília Regina Machado (1992), junto com Enguita, reconhecem que existam mudanças nas exigências do capitalismo sobre os trabalhadores; em direção a uma maior exigência de polivalência. Os autores, de forma mais clara Lucília Regina Machado, enfatizam porém a diferença da polivalência empresarial, que exige que o trabalhador entenda um pouco de tudo, da politecnicidade capaz de transformar profundamente os processos produtivos. Pela formação politécnica o trabalhador compreende as bases científicas do que faz nas diversas áreas. Porém esta visão permanece muito teórica e ligada a uma visão utópica (no sentido comum do termo) do socialismo. Não está claro o que diferencia as duas versões, a polivalência e a politecnicidade. Além do mais, no sentido marxiano, retomado por Arroyo, as forças produtivas do socialismo se acumulam no capitalismo. A polivalência pode ser um passo naquela direção.

Magda de Almeida Neves (1992) apresenta um estudo concreto sobre a qualificação dos trabalhadores na indústria. Ela verificou um aumento da qualificação na indústria automobilística e uma diminuição das funções semi-qualificadas. Aumentou o número de técnicos de computação, programação, hidráulica e eletrônica. Na metal-mecânica, o aumento ou diminuição das qualificações depende muito da integração dos trabalhadores

metalúrgicos na programação das máquinas com controle numérico. A forma como a autora trata o problema parece bastante lúcida. A análise das situações reais de trabalho é essencial também para a aproximação teórica ao problema.

A redução da educação a uma das forças mantenedoras do sistema capitalista ignora o papel emancipador da educação tanto no local de trabalho como na sociedade. Este papel emancipador foi enfatizado por Marx e Engels e pelos autores socialdemocratas alemães. Dificilmente se pode negar que o trabalhador mais educado tenha uma posição melhor no próprio lugar de trabalho, tem mais possibilidades de autodeterminar o seu trabalho. No coletivo tem mais poder de barganha junto aos patrões e na sociedade mais capacidade de participação. Isso pode acontecer também como resultado da educação alienadora capitalista. O importante é que em países da periferia capitalista o estado nega a educação a grande parte da sua população, diferente aos países capitalistas avançados.

O presente estudo pretende também elucidar em que modo o trabalho com mais educação pode mudar para a massa da população empregada em serviços ou então enquanto a falta de educação pode dificultar a emancipação no lugar de trabalho e aumenta a subordinação do trabalho precário ao patrão.

A percepção da educação como algo que influi o processo de trabalho material, faz necessário examinar in locus como esta influência ocorre e que consequências tem.

3 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

3.1 A METODOLOGIA ESCOLHIDA

A partir da análise das diferentes abordagens e metodologias acima aparece como problema central não a quantificação da relação entre educação e trabalho/salário senão a análise do próprio trabalho e do trabalhador em relação à educação.

Para uma monografia de final de graduação seria ambicioso demais a tentativa de um estudo abrangente e conclusivo. Seria bem mais útil um estudo que analisasse alguns poucos estabelecimentos e indivíduos de uma forma mais profunda. Seguindo esta

metodologia este estudo consiste de um estudo de caso. Este estudo procura analisar estabelecimentos típicos e funcionários típicos no setor de serviços, principalmente no comércio. Objetivo é a obtenção de informações acerca da relação entre a educação do funcionário e sua respectiva atividade e seu salário. Ponto crítico nesta relação é a pergunta se o funcionário realmente sem a educação obtida não poderia exercer a função. Porém, também informações acerca de outros pontos devem ser obtidos como a escolaridade dos funcionários, o porquê das exigências de escolaridade, os desempenhos das pessoas com escolaridades diferentes e outras questões levantadas. Na concepção da pesquisa nos deixamos seguir pelas seguintes hipóteses.

3.1.1 Hipóteses da pesquisa

A primeira hipótese se relaciona com o valor material da educação. Será que ela contribui, de fato decisivo, para a capacidade do trabalhador de ocupar a função? Esta pergunta está no centro da debate de todas as escolas. Pretende-se admitir que os conhecimentos básicos transmitidos pela escola (ler, escrever, calcular) são decisivos para a maior parte dos empregos formais e o conhecimento insatisfatório destas técnicas prejudica fortemente o desempenho e a produtividade no trabalho.

A segunda hipótese ou grupo de hipóteses refere-se à forma como o conhecimento foi transmitido. Na literatura, a controvérsia refere-se ao papel mais importante: o do ensino básico, ou do profissionalizante, o do treinamento no emprego ou o da pura experiência no trabalho? Grande parte das teses dualistas se baseia no pressuposto de que a maior parte dos conhecimentos é adquirida depois de entrar num emprego através da experiência ou de treinamento. Espera-se neste estudo que seja a educação básica que é mais decisiva para a capacidade de um indivíduo exercer o seu trabalho, aprender novos processos de trabalho e adquirir experiência profissional.

Também cabe aqui a pergunta sobre a qualidade de ensino. Nos estudos econométricos sempre se contam anos de estudo. Estes anos de estudo são comparáveis entre si, ou existem no mercado de trabalho diferentes valorizações sobre estudos em escola pública ou

particular. Presume-se que anos de estudo na rede particular qualificada ou na escola técnica tem muito mais valor nos olhos dos chefes de pessoal do que na rede pública.

Um terceiro grupo de hipóteses refere-se às teses da teoria da segmentação do mercado de trabalho. Existem características do trabalhador que segmentam o mercado de trabalho a não ser a escolaridade do indivíduo? Presume-se que existam, embora não tão importantes quanto a educação.

Na realidade este ponto pode ser separado em sub-hipóteses referente ao comportamento de seleção das empresas em relação a cor, bairro, profissão dos pais, origem geográfica, e currículo profissional anterior. Suspeita-se que estas características são importantes porém não tanto quanto a educação.

3.2 A ESCOLHA DOS ESTABELECIMENTOS E DAS PESSOAS ENTREVISTADAS

3.2.1 O ambiente econômico da pesquisa: A economia baiana e o seu setor de serviços

A escolha de situar a investigação no setor de serviços não apenas se deu por conta de etc. setor ser pouco pesquisado, em geral e em relação à educação, senão também por conta do fato de ser o setor econômico que absorve a grande massa da mão de obra urbana na RMS. O terciário, isto é, o conjunto daquelas atividades econômicas que não produzem bens materiais, está crescendo durante as últimas décadas em detrimento da agricultura, como também da indústria. Os serviços absorvem uma mão de obra muito variada, englobando tanto funções mal pagas como profissões de alto rendimento, com suas respectivas

características. Com esta supremacia dos serviços no emprego da RMS não se pretende diminuir a importância econômica da indústria na Bahia, e com isso também o emprego em total.

A economia baiana, ou mais especificamente a economia da RMS, do Recôncavo e das regiões próximas como a de Feira de Santana, de Alagoinhas e o Litoral Norte passaram por profundas mudanças desde os anos sessenta. A industrialização do estado começou no Centro Industrial de Aratu (CIA) e com os investimentos da Petrobrás durante os anos 50 e sessenta. O maior impacto porém adveio da implantação do pólo Petroquímico de Camaçari, o maior complexo petroquímico do Brasil e da América do Sul. Seu impacto no emprego direto é limitado, por a indústria química ser pouco intensiva em mão de obra, porém seu impacto indireto foi enorme.

A renda gerada na nova indústria contribuiu de diversas formas para a ampliação do emprego e da renda no setor de serviços. O número das pessoas participando do consumo alargou-se e formou-se aquela massa crítica de renda que possibilita a instituição de shopping centers fora do centro da cidade, centros médicos, um maior número de bancos e outras empresas modernas do setor de serviços. A receita de ICMS do estado aumentou drasticamente possibilitando a contratação de funcionários públicos. Esta formação de uma classe média atraía por sua vez um número grande de pessoas do interior, do campo e de pequenas cidades, mesmo quando sem chance de trabalhar diretamente na indústria, procuram uma vida melhor atendendo em serviços, principalmente à classe média e à classe trabalhadora nas indústrias modernas que de certa forma constitui o núcleo da classe média baixa.

Resumindo, a industrialização criou as bases para um setor de serviços ampliado, parcialmente ainda permanecendo tradicional ou se tornando informal, porém com um grande segmento formal moderno e em expansão. Neste setor de serviços moderno, seja em vendas, atendimento em centros médicos, escritórios de mais variados tipos, que trabalha uma grande parte população baiana, que está formalmente empregada. Ao lado desses empregados no setor formal moderno instalou-se uma grande população de baixa renda que, quando consegue, trabalha em serviços mais variados seja em trabalho informal

empregado ou por conta própria ou formalmente empregado em funções de baixa remuneração. Muitos deles não conseguem ocupação nenhuma, são desempregados e passam a não integrar mais a População Economicamente Ativa (PEA) ou trabalham em ocupações onde percebem remunerações de 0 a um salário mínimo. A muitos deles, suspeita-se nesta pesquisa falta escolaridade para ser empregado, já que atividades extremamente simples como faxina, carregador, e ajudante de pedreiro são naturalmente limitadas.

Ao outro lado esta enorme mudança, e expansão do setor público também, não resultou na alfabetização efetiva da população como um todo, nem possibilitou a formação de uma parte da população grande que tivesse um conhecimento pleno dos conhecimentos básicos escolares (ler, escrever, calcular). Desse modo é possível encontrar faxineiras que não sabem ler um aviso, empregadas domésticas que não conseguem anotar um recado e muita gente que não consegue acertar o caminho através uma mera descrição e que precisam ser levados.

Ao mesmo tempo, o próprio setor de serviços, principalmente o comércio passou, por profundas mudanças. Ao lado de um comércio tradicional e voltado para as classes de baixa renda principalmente instalaram-se nos shopping centers lojas de grife, franquias, redes de lojas competitivas, muitas vezes nacionais ou internacionais.

A investigação foi realizada entre julho 1996 e Fevereiro 1997, isto é, uma época de crescimento do PIB e do consumo, através da expansão do crédito ao consumidor. Ao mesmo tempo trata-se de uma época de contração do emprego, principalmente do emprego industrial, e da ampliação de atividades informais.

As pesquisas de campo até o presente momento tem enfatizado a investigação da indústria, principalmente a indústria petroquímica, por sua importância econômica, mesmo ela empregando uma pequena parcela da força de trabalho da RMS (ver dados em Fagundes, 1993). Para mostrar a importância quantitativa do setor de serviços na RMS e apresentar suas características fornece-se em seguida um resumo das principais indicadores.

Nos diferentes tipos de serviços encontram-se ocupados 78,9% da PEA da RMS e estes setores representam 75,5% dos empregados (PNAD 1993). Também segundo o PNAD de 1993, o comércio representa 14,79% da população empregada na RMS, as prestações de serviços representam outros 14,97%, serviços auxiliares da atividade econômica representam 6,58% e a indústria de transformação 12,7%.

Dentro do comércio foram selecionados as vendas de calçados e de vestuário como foco principal das entrevistas, mesmo que a investigação também se expandisse a outras áreas. O comércio de vestuário conta por 14,53% das lojas e outros estabelecimentos comerciais formais na Bahia. Portanto, o setor é bastante importante para a absorção de mão de obra. O comércio calçadista é muito menor mas tem características parecidas com o do vestuário. Examinando lojas de vestuário e calçados, examina-se portanto estabelecimentos típicos do setor.

No comércio de mercadorias, 43,3% dos ocupados (na Bahia segundo o PNAD 1990) no setor são empregados, apenas vamos tratar desta parte deixando de lado os que trabalham por conta própria ou são empregadores. 26,1% dos empregados na Bahia trabalham com carteira assinada enquanto 17,2% trabalham sem carteira assinada. Provavelmente o trabalho formal é maior ainda na RMS. A parte formalizada do trabalho é grande, principalmente se comparada com as prestações de serviços propriamente dito (que engloba serviços pessoais, restaurantes, turismo etc.), onde 40,3% do total trabalham sem carteira assinada enquanto só 15,1% do total de ocupados têm carteira assinada. Isso se deve talvez ao fato de que empregados no comércio trabalham com mercadorias do patrão, e estes tentam reduzir a alta rotatividade dos empregados tentando reduzir furtos e falta de cuidado com as mercadorias. Os rendimentos mensais das pessoas ocupadas (não foram disponíveis estatísticas apenas das pessoas empregadas) no comércio e em algumas categorias selecionadas são apresentados na tabela a seguir:

Tabela 1

Participação relativa de grupos de rendimentos em SM em segmentos selecionados

até ½	entre ½ e 1	entre 1 e 2	entre 2 e 5	entre 5 e 10	acima de 10
-------	-------------	-------------	-------------	--------------	-------------

Comércio	9,02%	22,25%	30,56%	19,37%	7,46%	4,62%
Comércio (homens)	6,91%	21,95%	29,74%	20,16%	8,98%	6,59%
Serv. Aux. da atividade econômica	1,22%	24,49%	21,21%	23,25%	10,25%	16,73%
Indústria de Transf.	6,04%	16,87%	24,43%	21,67%	12,59%	15,85%
Prestação de Serviços	16,27%	22,26%	30,56%	19,37%	7,45%	4,69%

Fonte: PNAD 1993, Região Metropolitana de Salvador, planilha 4.28

Notas: a) Foram omitidos as categorias "sem rendimento" e "sem declaração", para a simplificação da tabela, já que se trata de categorias pouco numerosas e os "sem rendimento", na RMS, serem principalmente constituída por familiares dos donos dos estabelecimentos.

b) Um salário mínimo (SM) corresponde em Junho 1997 a R\$ 120,00.

Nesta tabela entram também todos os trabalhadores por conta própria, que vendem mercadorias de baixo valor ou empregados em emprego informal, em barracas e bares da periferia. Isso puxa certamente os rendimentos para baixo. Pode-se suspeitar, por causa dos resultados desta pesquisa, que dos vendedores que trabalham nas lojas dos principais centros urbanos de comércio a grande maioria ganha entre 1 e dois SM e nos casos de lojas ou redes de lojas maiores entre 1 e 5 SM.

Em relação à escolaridade da população em Idade Ativa (PIA) da Região Metropolitana de Salvador a tabela a seguir da uma ilustração da distribuição da escolaridade.

Tabela 2
Anos de estudo da PIA na RMS

Anos de Estudo

	sem estudo e até 1	1 a 3	4 a 7	8 a 10	11 a 14	15 e mais
% da PIA	10,90%	19,65%	31,38%	14,29%	18,46	5,12%

Fonte: PNAD 1993, Região Metropolitana de Salvador, Tabela 3.2

Notas: A População em Idade Ativa (PIA) é a população com mais e 10 anos de Idade.

Isto significa que 61,93% da PIA não tem frequentaram a escola ao tempo equivalente ao primeiro grau e 30,55% nem completaram os anos correspondentes ao antigo primário (4 anos), sem contar que uma quantidade grande de alunos repetiu os anos e não avançou de série. Muitos que são considerados alfabetizados pela estatística oficial de alfabetização não sabem se expressar por escrito ou entender com razoável segurança e rapidez um texto simples. Considerando as estatísticas sobre escolaridade e sabendo também da má qualidade do ensino pode-se estimar que toda aquela parte da população que não tem o primeiro grau completo tem um domínio apenas precário das técnicas básicas ensinadas pela escola, escrever, ler e fazer cálculos básicos nem passaram tempo suficiente na escola para assimilar aquela cultura do mundo de trabalho, de pontualidade, disciplina (o que os pedagogos chamam de currículo oculto). Estas pessoas também não assimilaram a linguagem dominante no Brasil, que é valorizada no mundo de trabalho, principalmente nos serviços.

A relação entre anos de estudo e rendimentos mensais na população ocupada da RMS é apresentada na tabela a seguir. O fato que pessoas com mais anos de estudo tem um salário maior é bem conhecida. A tabela mostra toda a população ocupada incluindo as pessoas que trabalham por conta própria ou são empregadores. Contando que entre estes dois grupos pode mais fácil haver pessoas com pouca escolaridade que tenham maiores rendimentos, por exemplo de capital, ou rendimentos no setor informal, como no caso dos "camelôs".

Tabela 3
Participação relativa de grupos de anos de estudo nos grupos de rendimento mensal
(em SM)

Grupos de rendimento	Total	Grupos de anos de estudo					
		sem instrução a 1	1 a 3	4 a 7	8 a 10	11 a 14	mais que 15
até ½	100%	18,73%	28,46%	36,98%	10,21%	5,60%	0,00%
entre ½ e 1	100%	15,89%	16,91%	38,78%	14,57%	13,17%	0,56%
entre 1 e 2	100%	8,87%	14,13%	31,52%	20,20%	23,73%	1,56%
entre 2 e 3	100%	6,94%	8,73%	23,02%	21,03%	38,29%	1,98%
entre 3 e 5	100%	4,29%	4,94%	14,80%	15,45%	49,56%	10,95%
entre 5 e 10	100%	0,27%	1,72%	6,22%	12,02%	38,19%	19,84%
entre 10 e 20	100%	0,44%	0,64%	1,28%	2,57%	18,89%	25,31%

mais que 20	100%	0,0%	0,0%	6,41%	3,20%	23,07%	67,31%
--------------------	------	------	------	-------	-------	--------	--------

Fonte: PNAD 1993, Região Metropolitana de Salvador, tabela 4.10

Notas: a) Foram omitidos as classes de rendimento "sem rendimento" e "sem declaração" para simplificar a tabela, já que estas classes seguem principalmente a distribuição da escolaridade.
b) Rendimentos referem-se a salários mínimos (SM). Um salário mínimo correspondia em Junho 1997 a R\$ 120,00.

3.2.2 A escolha das pessoas e estabelecimentos pesquisados no comércio

Foi escolhido o comércio de vestuário como foco principal das entrevistas em lojas. Isto se deve ao relativo tamanho deste setor e por ser um setor que pode ter mão-de-obra diferenciada segundo escolaridades e qualificações. Também houve entrevistas no comércio caçadista, por ter características parecidas com o do vestuário, porém artigos de valor um pouco superior. O comércio de jóias foi abordado porque o processo de vendas é parecido com o do vestuário e o valor das mercadorias ser bem maior e a característica da empresa (multinacional) ser diferente, portanto oferecendo espaço para comparações.

Os estabelecimentos comerciais foram divididos em três grupos, seguindo principalmente os critérios de localização, de formalização da relação empregatícia, da administração e estrutura da empresa e da clientela e produtos vendidos. O emprego destes critérios foi flexível e usou-se principalmente informações amplamente difundidas para esta divisão prévia. Por exemplo, o fato que o comércio da Baixa de Sapateiros vende para camadas da população de baixa renda é de conhecimento geral. Também conhecido é o fato que há redes de sapatarias que tem uma gerência relativamente moderna e o esforço de, através publicidade contínua, conquistar clientes fixando-se como marca. Os três grupos são:

1. O comércio popular de vestuário da Baixa de Sapateiros, e dentro deste, lojas ou cadeias de lojas que apenas são especializados no comércio popular e não possuem filiais em áreas urbanas que não tem características populares. Dentro deste grupo está também incluída uma loja situada na Av. Sete de Setembro e outra no bairro do Comércio, que têm

características parecidas. Outras áreas urbanas com características similares são o comércio da Liberdade, da Calçada, e parcialmente, o da Av. Sete de Setembro e o do Comércio.

As lojas da Baixa de Sapateiros foram escolhidas ao acaso, dentro dos parâmetros estabelecidos. Em algumas lojas os gerentes ou os vendedores recusaram-se a dar ou a permitir entrevistas. Este comportamento deve-se ao fato que a maioria das lojas emprega seus funcionários sem registro na carteira de trabalho e acontecem, às vezes, controles da delegacia de trabalho. As outras duas lojas (na Av. Sete de Setembro e no Comércio) foram escolhidas devido à facilidade de acesso através de pessoas conhecidas.

As lojas visitadas são típicas desse segmento que se poderia chamar de popular. Há bastante mão-de-obra empregada sem registro na carteira de trabalho. São lojas com um gerenciamento tradicional centrado na figura do proprietário e não são conhecidas por uma publicidade sistemática visando obter uma clientela fiel. As mercadorias são de baixo valor comercial e a clientela é composta por pessoas de renda mais baixa.

As entrevistas foram feitas com os vendedores presentes na loja e gerentes dispostos a conceder entrevista.

2. O segundo segmento abrange redes de lojas que tem publicidade contínua, gerenciamento estruturado, localizadas em várias áreas urbanas tendo uma clientela ampla e variada composta principalmente da "classe média baixa", "trabalhadores" etc., porém também vendendo para pessoas de "classe média" (com maior poder aquisitivo) ou pessoas com renda baixa. O emprego nestes estabelecimentos é sempre formalizado com registro na carteira de trabalho.

A rede efetivamente estudada foi a sapataria ãdi, especificamente a loja localizada no relógio São Pedro. A entrevista foi feita com quatro vendedores daquela loja. Também se procurou entrevistar um gerente, encontrado na loja da Baixa de Sapateiros. Esta rede guarda características parecidas, no que diz respeito à mão de obra e seu gerenciamento, à Leão de Ouro, à Arapuã e, de certa forma, à C&A e outras lojas de departamento.

3. A característica do terceiro grupo é principalmente a clientela composta por pessoas de maior poder aquisitivo. Estas lojas podem tentar fixar o seu nome tanto por uma ampla publicidade ou por fixação da sua marca ou "grife" por canais mais restritos. Trata-se tanto de lojas singulares como também de redes, franquias até mesmo internacionais. O gerenciamento é moderno. Principalmente foram feitas entrevistas em lojas de vestuário escolhidas ao acaso ou por conhecimento de pessoas. Procurou-se entrevistar todos os funcionários da loja.

As entrevistas com os funcionários e a gerente de pessoal da H. Stern teve o objetivo de servir para comparação em contraste já que o ramo é outro, o valor das mercadorias muito maior e os funcionários de fato entrevistados trabalham na área turística daquela empresa.

3.2.3 Escolha de empresas e funcionários administrativos

Nas entrevistas com os funcionários administrativos (secretárias, assistentes administrativos, caixa em lojas etc.) procurou-se fazer entrevistas nas mais diversas áreas onde trabalho administrativo é feito. É claro que as áreas entre si não são tão comparáveis quanto os diversos estabelecimentos comerciais. Porém, os trabalhos dos funcionários são comparáveis, até certo ponto, pela natureza dos processos administrativos.

As áreas e funções examinadas foram:

- escritório de advocacia - secretária.
- consultório odontológico - recepcionista e secretária.
- escola particular (supletivo e pré-vestibular) - assistente administrativo.
- loja tipo 1 - caixa e aprovação de crediário
- loja tipo 3 (joalheria) - secretária.
- banco multinacional - secretária.

3.3 A ELABORAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS E A TÉCNICA DE ENTREVISTA

Nas entrevistas com funcionários procurou-se fazer a entrevista com todos os funcionários da empresa ou filial, não sendo possível a solução é entrevistar funcionários típicos do

estabelecimento. Dá-se maior ênfase à profundidade da entrevista em lugar da amplitude. As entrevistas foram feitas de forma livre, usando-se os questionários como roteiro. Já que não se pretendia aplicar os questionários em grande quantidade, para isso se precisaria aplicação de questionários escritos, a entrevista mais livre dá maiores possibilidades de chegar às informações que se procura, perguntar mais detalhes ou corrigir uma pergunta mal-entendida. As respostas são anotadas em lugar de gravadas por ser mais fácil operacionalmente (pode-se fazer entrevistas em lugares barulhentos, não há dificuldades em decifrar as entrevistas etc.)

A elaboração das perguntas seguiu principalmente as questões levantadas pela literatura tentando chegar a indícios que dão respostas a estas perguntas ou indicam caminhos para pesquisas futuras, possivelmente em espaço maior do que o estudo de caso. O objetivo maior é identificar como os conhecimentos transmitidos pelo ensino escolar e o trabalho se relacionam, podendo ser observado no local do trabalho, o que os próprios agentes econômicos dizem. Deste modo é importante verificar quais as tarefas que o empregado tem que exercer, quais os conhecimentos necessários para o exercício de tais procedimentos (calcular, escrever, fazer redação etc.) e confrontá-los com a escolaridade e experiência escolar do trabalhador daquela empresa e com as características gerais da força de trabalho na RMS. A pesquisa pode dar indícios sobre correspondências de escolaridade e funções incluindo escolaridades mínimas que possibilitam a pessoa também operacionalmente a exercer uma função. Há limites mínimos de qualificação, ou conhecimento, para o exercício de certas atividades pesquisadas? A modernização do ramo; o trabalho com maior produtividade é barrado pela falta de qualificações dos trabalhadores? Tarefas e responsabilidades poderiam ser delegadas para empregados e não os são por falta de qualificações? Existe uma relação causal entre escolaridade, capacidade de exercer a função produtivamente e salário?

Um outro grupo de perguntas visa à forma pela qual as capacidades foram adquiridas o que se relaciona com as hipóteses sobre o papel da educação geral, educação profissionalizante, treinamento e experiência no emprego. As teses mais recentes enfatizam a questão da educação geral básica em detrimento do treinamento no trabalho e da experiência. O estudo de caso pode dar indícios sobre a importância dos conhecimentos gerais e de

raciocínio e dos conhecimentos específicos adquiridos fora da escola geral. Neste ponto também é importante a questão da qualidade da educação e da comparabilidade entre anos de estudo em diferentes estabelecimentos de ensino, estes por sua vez com diferentes qualidades.

Um terceiro grupo de perguntas visa às hipóteses sobre o mercado dual de trabalho, especificamente referindo-se às perguntas sobre as características não escolares do trabalhador, tais como: currículo profissional anterior, origem geográfica, endereço, cor, "background" familiar e as características da empresa (tamanho, forma mercado interno ou não, se do setor formal ou informal, se emprega formal ou informalmente etc.). Nos casos pesquisados, podemos obter indícios se as características pessoais não escolares dos trabalhadores são decisivas para determinar a atribuição a um dos mercados de trabalho segmentados e dar suporte a futuras pesquisas de maior tamanho.

4 OS RESULTADOS DO ESTUDO DE CASO

4.1 AS ENTREVISTAS EM ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS

Cada grupo de lojas apresentou características gerais e dos vendedores muito parecidos que podem ser apresentados nas tabelas a seguir:

Tabela 4

Características gerais dos estabelecimentos comerciais

Tipo de Loja	Tipo de empresa	Gerenciamento	Localização	Clientela
1	Loja única ou pequena rede	tradicional	Baixa de Sapateiros, Av. 7 de setembro (Liberdade, Calçada)	renda baixa
2	Rede regional ou nacional	moderno	Av. 7 de Setembro (Shoppings)	Renda média-baixa

3	Rede nacional/internacional, loja única	moderno	Shopping Iguatemi (outros shoppings)	Renda média-alta
---	---	---------	--------------------------------------	------------------

Fonte: Pesquisa direta - 1997

O primeiro grupo consiste de lojas na Baixa dos Sapateiros, na Av. Sete de Setembro e no Comércio. A baixa de Sapateiros, a Liberdade e a Calçada são áreas típicas para esse segmento. As vendas são principalmente dirigidas às camadas da população de renda baixa. O gerenciamento é tradicional, quer dizer, via de regra, o proprietário gerencia a loja. Nos casos onde se trata de uma pequena rede de lojas o proprietário assume a gerencia da rede. Cada loja da rede é gerenciada por administradores com baixa qualificação e pouco poder de decisão, tendo que reportar para assuntos de alguma importância para o gerente geral (dono).

O segundo grupo refere-se a lojas e redes que tem sua maior clientela na classe média baixa, em trabalhadores porém também vendem para a classe média propriamente dita e , também, para pessoas de renda mais baixa. Devido ao espectro de clientela maior podem ser encontrados na Av. Sete de Setembro, em Shoppings do Centro, como também nos Shoppings Barra e Iguatemi, por um lado, e na Baixa de Sapateiros pelo outro. Neste grupo predomina uma administração mais moderna, isto é mais descentralizada, menos personalizada na figura do proprietário e usando uma hierarquia elaborada. As cadeias de lojas fazem propaganda por TV e Rádio e tentam manter uma clientela, em maior ou menor grau, fiel.

O terceiro tipo de lojas refere-se a empresas que vendem artigos para uma clientela de maior padrão de renda, geralmente chamada de "classe média" ou "classe média alta". Podem se tratar de lojas singulares , franquias, cadeias de lojas nacionais ou internacionais. Eles tem uma administração moderna, mesmo o caso da loja única pesquisada, onde o proprietário pouco interfere nos negócios do dia a dia e as regras estabelecidas predominam.

Tabela 5

Característica dos vendedores

Tipo da loja	Escolaridade	Cor	Escolaridade dos pais	Bairro de residência	Origem Sócio Econômica
1	2º grau completo/incompleto, mínimo 1º grau	negro, pardo	menor que segundo grau	bairros populares	popular
2	2º grau	negro, pardo	menor que segundo grau	bairros populares	popular/classe trabalhadora (integrado)
3	frequentemente superior incompleto/completo, mínimo 2º grau	branco	maior que segundo grau	bairros classe média	classe média

Fonte: Pesquisa direta - 1997

Também nas lojas do tipo 1 o padrão é uma escolaridade de segundo grau completo ou pelo menos incompleto, quase que exclusivamente de colégios públicos. As pessoas pesquisadas moram em bairros populares, tem cor negra ou parda e seus pais tem profissões ou exercem funções com baixo status social e remuneração baixa. Todas as pessoas entrevistadas tiveram escolaridades maiores que os seus pais tiveram, o que é de se esperar acompanhando os dados sobre a expansão do sistema escolar.

Tabela 6

Relacionamento do empregado com a empresa, atividade exercida e salário

Tipo de loja	Forma de seleção	Atividades exercidas	Salário	Tipo de emprego	Existência de treinamento
1	busca informal/ seleção imediata	apenas venda	½ a 2 SM	informal	não
2	procura informal/ seleção formal	venda e encaminhamento ao caixa, registro no computador	2 a 5 SM	formal	sim

3	procura formal/ seleção formal	venda, caixa, crédito, registro, estoque, funções exercidas pelo vendedor	3 a 8 SM (com exceções para cima)	formal	sim
----------	-----------------------------------	--	---	--------	-----

Fonte: Pesquisa direta - 1997

O emprego nas lojas tipo 1 é geralmente informal, isto é, sem assinatura da carteira de trabalho. Caso assinam a carteira acontece muitas vezes por pressão da fiscalização. Também a procura por trabalhadores e a seleção é informal. Isto quer dizer que estes estabelecimentos não usam nenhum instrumento formal como agências de emprego ou anúncios de jornal, senão usam canais informais: contam para as lojas vizinhas e para os próprios funcionários que estão procurando vendedores, colocam um cartaz na própria loja ou simplesmente escolhem candidatos que aparecem espontaneamente procurando emprego "pela rua". Estas lojas não dão treinamento aos seus funcionários. Em todas estas lojas existe uma clara separação entre o trabalho dos vendedores e o dos caixas, estoquistas etc. O vendedor apenas fecha a venda e encaminha o cliente para o caixa. Os salários nesta faixa do comércio ficam geralmente em um salário mínimo podendo também ser menor ou chegar a dois salários mínimos, principalmente em dezembro.

No caso de lojas 2 as empresas cumprem com as exigências da legislação trabalhista e com acordos feitos com o sindicato da categoria. Os processos de seleção são formais, geralmente começando com a análise do currículo da pessoa, uma curta entrevista, um teste e uma outra entrevista final. Na prática, porém, eles encontram os candidatos `s vagas oferecidas por canais mais informais, por recomendação, procurando pessoas já conhecidas ou recomendadas ou simplesmente espalham a notícia de estar procurando vendedores. Oferecem treinamento para seus funcionários.

Nas lojas do tipo dois o segundo grau não é apenas o mais encontrado senão também formalmente exigido para todas as funções. Nas lojas efetivamente pesquisadas deste tipo os vendedores moram em bairros populares, os seus pais, na maioria, não tem salários altos e uma escolaridade mais baixa que o segundo grau. A cor dos vendedores nas lojas pesquisadas é pardo ou negro. As atividades dos vendedores compreendem o fechamento

da venda, o registro da venda no computador e o encaminhamento do cliente para o caixa. É claro que não em todas as lojas e redes do tipo dois há computadores, porém na loja examinada havia. Adicionalmente, os vendedores dão sugestões sobre compras de mercadorias, faltas no estoque e arrumação de vitrines.

As lojas tipo 3 cumprem com as obrigações trabalhistas, porém o sindicato e seus acordos nem sempre tem tanta importância, seja porque muitos dos vendedores são estudantes fazendo bico, seja porque em algumas cadeias maiores os salários estão bem acima da média ou seja porque se trata em alguns casos de lojas de grife menores. O processo de seleção é formal, menos na loja pequena "Loka" de apenas dois vendedores. Muitas lojas procuram candidatos novos através dos vendedores atuais ou recomendações de colegas lojistas. Há treinamento formalizado nas lojas. (Novamente com exceção da loja "Loka")

Em toda as lojas do tipo 3 pesquisadas os vendedores depois de fechar a venda também fazem os procedimentos de caixa e dão baixa no estoque. A responsabilidade para a aprovação de crédito para o cliente (cheque pré-datado, cartão de crédito etc.) está também por conta do vendedor. Os vendedores também participam de novos pedidos para o estoque ajudam na arrumação do estoque e da loja como um todo. Na H. Stern e na Chocolate havia programas de qualidade total que além do treinamento para venda propriamente dito também incluíam a arrumação da loja. Os salários efetivamente recebidos para vendedores giram em torno de R\$ 400,00 em média chegando a R\$ 1000,00 em dezembro. A forma de remuneração consiste nas lojas de vestuário do piso da categoria dos comerciários R\$ 140 na época mais as comissões. Na H. Stern o piso ficava em R\$ 700,00 (R\$ 260,00 na carteira de trabalho) mais comissão. Os salários médios giram entre R\$ 700,00 e R\$ 800,00 na área turística, alcançando na alta estação em janeiro e fevereiro R\$ 1200,00. Há exceções de vendedores altamente produtivos que percebem salários médios acima de 1500,00 alcançando 3000,00 na alta estação.

4.2 ENTREVISTAS EM ESCRITÓRIOS

As entrevistas com pessoas empregadas em escritórios ou chefes de escritórios não foram sempre tão abrangentes. Por isso as tabelas contêm menos colunas do que as tabelas sobre

os estabelecimentos comerciais. Certos resultados específicos são descritos no texto abaixo das tabelas.

Tabela 7
Caraterísticas gerais dos escritórios e do emprego nestes

Tipo de escritório	Tipo do emprego	Forma de seleção	Treinamento
Caixa oja tipo 1 (Bxa. dos Sapateiros)	informal	procura informal/ Seleção informal	não
Administração loja tipo 3 (joalheria internacional)	formal	procura formal/ Seleção formal	não
Escritório de advocacia	formal	procura formal ou informal/ seleção relativamente informal	não
Consultório Odontológico	formal	procura informal/ seleção informal	não
Escola particular	formal	procura informal/ seleção	não

popular		informal	
Banco	formal	procura formal/ seleção	sim
multinacional		formal	

Fonte: Pesquisa própria - 1997

Nos escritórios e nas lojas pesquisadas só se encontrou emprego informal no pessoal administrativo no pessoal administrativo de uma das lojas visitadas. Mesmo assim é possível que em pequenos escritórios e consultórios haja funcionários sem carteira de trabalho assinadas. Em todas as empresas menores o processo de admissão é informal. Apenas o advogado introduz algumas formas mais formais, por exemplo anúncios em jornal ou testes elaborados na hora (escrever sob ditado, usar computador etc.). A seleção na joalheria e no banco são as mais formais, onde são poucos os canais de informalidade. Para secretárias, apenas o banco dá treinamento formal.

Tabela 8

Características, atividade e salário de funcionários administrativos em diversos estabelecimentos.

Tipo de escritório	Profissão / Função	Escolaridade	Atividade exercidas	Salário
Loja tipo 1 (Bxa. dos Sapateiros)	caixa / aprovação de crédito	2º grau (colégio publico)	caixa e crédito (funções separadas), gerente-dono faz os contatos com terceiros, resolve os problemas	1 a 1½ SM
Loja tipo 3 (Joalheria internacional)	secretária, contabilidade técnica	mínimo 2º grau (colégio particular/ publico), superior incompleto/ completo	contabilidade, caixa, estoque, recursos humanos, contato com a matriz	4 a 5 SM
Advocacia	secretária	2º grau	digitação (a ditado, cópia), telefone, xerox	1 a 2 SM
Consultório	secretária /	2º grau	marcar consultas, pagar contas,	1 SM

Odontológic	receptionista	(colégio público)	cobrar honorários, convênios	
o				
Escola	assistente	superior	organização escolar,	3 SM
particular	administrativo	incompleto,	mensalidades, recursos	
popular		2º grau (colégio público)	humanos, caixa/bancos	
Banco	secretária executiva	superior completo	redação ingl./port., agenda, contas pessoa física	17 SM

Fonte: Pesquisa direta - 1997

Em todos os casos a escolaridade mínima é o segundo grau. Com exceção dos dois últimos casos as atividades dos funcionários são trabalhos rotineiros e repetitivos que não requerem capacidade de decisão. Na loja da Baixa dos Sapateiros trata-se dos procedimentos de recebimento de caixa, consulta ao SPC etc. Em caso de qualquer dúvida o gerente-dono decide. Também na joalheria trata-se em princípio de procedimentos de rotina, só que mais complicados e que envolvem valores materiais ou financeiros maiores. Isto pode ser razão por escolaridades e salários maiores. No escritório de advogado as decisões são centralizados na mão do advogado-diretor e do outro advogado contratado. Além disso há ainda um analista de sistemas e um matemático. As secretárias só fazem aqueles trabalhos mais rotineiros. Segundo o advogado cometem muitos erros, de português e outros. Quando perguntado se não seria melhor que as secretárias teriam mais responsabilidades ele concordou, porém disse que as suas secretárias não conseguem fazer nem o trabalho atual e muito menos assumir responsabilidade. E pessoas mais qualificadas, segundo ele, exigem salários muito maiores.

A receptionista no consultório de odontologia faz certamente trabalhos repetitivos e com pouca autonomia. Ela tem o segundo grau completo e faz "cursinho" para vestibular para odontologia. Os seus pais apenas tem uns poucos anos de escola e só sabem escrever o próprio nome. Ela prefere o emprego atual ao emprego anterior, na Supermar, porque apesar de ter o mesmo salário é menos cansativo e possibilita os estudos.

Um dos raros exemplos para jovens concluintes do curso médio que têm uma posição de certa responsabilidade pode ser encontrado no exemplo do assistente administrativo da escola particular. Trata-se de um curso pré-vestibular e supletivo que oferece seus cursos a preços relativamente baixos. O curso foi recém inaugurado e estava, na época da entrevista, ainda não plenamente formalizado. O entrevistado também é um dos poucos jovens que trabalham em escritórios que ganham mais que 2 SM. A pessoa foi líder do grêmio estudantil e age de forma segura. O que também influi é a experiência de trabalho, pois ele trabalhava antes em bancos.

A secretária do banco multinacional diferencia-se fortemente do resto do grupo pelo salário muito mais alto. Ela tem nível superior e uma larga experiência como secretária bilingüe. Ela fala e escreve perfeitamente o inglês.

Reconhece-se que as entrevistas com o pessoal administrativo não são do mesmo tipo comparáveis, como aquelas com os comerciários, onde foi possível fazer uma tipologia mais rigorosa. Mesmo assim verifica-se que para trabalhos "básicos" de escritório, a escolaridade mínima exigida é o segundo grau completo, o que vale também para as lojas da Baixa de Sapateiros pesquisadas. Estas funções básicas podem ser encontradas nas lojas tipo 1, no escritório de advocacia e no consultório odontológico. Para este tipo de função o salário não excede muito o salário mínimo.

Num próximo grupo poder-se-ia reunir a escola particular e o escritório da joalheria; onde tanto as escolaridades são mais altas e os salários maiores. No primeiro caso, o funcionário tem que resolver mais assuntos de forma autônoma, tem maior poder de decisão e erros podem custar mais caro à empresa. No segundo caso, as funcionárias não trabalham de forma muito autônoma, ao contrário, todos os procedimentos (notas fiscais, pedidos internos, pagamentos de salários e comissões) tem que ser feitos com maior rigor. Erros podem ser caros para a empresa, já que os valores são maiores.

O caso da secretária executiva está à parte, ela recebe um salário muito maior que todos os outros, tem nível superior e fala e escreve inglês. Ela trabalha de forma bastante autônoma, tem redação própria, e faz contatos com altos escalões de empresas. Além disso, administra

a área dos clientes pessoa física, assistida pela gerente geral. Erros podem custar muito caro à empresa.

4.3 RESUMO DOS RESULTADOS DAS ENTREVISTAS

1. Escolaridade mínima segundo grau

A escolaridade mínima para as funções pesquisadas em comércio e administração foi o segundo grau. Isso é mais notável por duas razões:

- a) Há dois ou três décadas atrás, no Brasil, isso não era o padrão. A escolaridade mínima era o primeiro grau. Este desenvolvimento na década dos oitenta atingiu até a Baixa dos Sapateiros.
- b) Em países europeus, especificamente na Alemanha, as funções descritas no presente estudo são ocupadas por pessoas que tem a escolaridade mínima exigida, isto é, o equivalente ao primeiro grau brasileiro. Isso vale muitas vezes também para aquelas funções que no presente estudo foram exercidas por pessoas com diploma universitário.

2. Muitos dos que tem segundo grau ganham apenas o salário mínimo

Mesmo que o segundo grau é o privilégio de apenas 40% da população na RMS, este privilégio não significa automaticamente uma renda acima do salário mínimo. Comparado com a Alemanha, por exemplo, isso chega a surpreender já que lá quem possuir segundo grau completo quase automaticamente faz funções melhor remuneradas que as funções pior pagas.

3. A funções mais qualificadas, no sentido de incluir maior grau de decisão e autonomia e, ao mesmo tempo, precisar maior responsabilidade e confiabilidade, são melhor pagas e ocupadas com pessoas com grau de escolaridade maior.

Não estamos afirmando que esta maior escolaridade tem que acompanhar necessariamente maiores responsabilidades e remunerações. Apenas observou-se que aquelas pessoas que ganharam algo mais que a maioria, tiveram também mais escolaridade, fizeram vestibular, estão fazendo cursinho etc. Apenas a diferença dos vendedores da Baixa de Sapateiros com as das lojas em rede não foi sempre acompanhada de maior escolaridade.

4. No comércio, também a integração cultural (linguagem) e o preconceito racial tem importância. Desse modo, ficou claro ao entrevistador que a diferença entre o pessoal da Baixa de Sapateiros, e o da loja tipo 2 (rede) e o das lojas de grife do shopping não era apenas a escolaridade senão também a linguagem usada e as maneiras (pessoas da "classe média" chamariam o pessoal da Baixa de Sapateiros de "mal educado" ou "ignorante"). Nas lojas de grife do shopping encontrou-se pouca gente não-branca, o que pode ser indício de preconceito racial, ou dos que admitem os funcionários, ou indiretamente, dos clientes esperados.

5. A maioria dos funcionários entrevistados tem uma escolaridade maior que seus pais, com exceção dos funcionários da loja de grife.

6. Nas lojas e escritórios mais populares os gerentes e chefes fizeram questão de dizer que não se importam com a escolaridade, apenas querem funcionários que saibam ler e escrever e fazer contas. Os concluintes do primeiro grau de escola pública não sabem usar estas técnicas com segurança.

7. Em todas as lojas pesquisadas, com exceção de algumas da Baixa de Sapateiros, os gerentes e chefes afirmaram que a maior escolaridade é importante porque a pessoa conviveu num meio mais educado, sabe fazer contato com as pessoas com mais facilidade e manter um diálogo com o cliente. Nas lojas da Baixa de Sapateiros, por casualidade ou não, a vendedora que vendia melhor tinha o segundo grau completo.

8. Os empregadores entrevistados afirmaram, na sua maioria, que quem tiver uma escolaridade maior aprende mais rápido as outras coisas.

9. Os conteúdos profissionalizantes (cursos de administração, contabilidade etc.) dos cursos de segundo grau parecem irrelevantes. Mesmo admitindo a importância do tempo na escola para o seu conhecimento geral, os funcionários entrevistados disseram que as matérias profissionalizantes muitas vezes são retiradas dos horários das escolas, quando acontecem são dados por professores incompetentes daquela área e que os conteúdos que fazem

aquelas matérias não tem relevância na vida prática. Esta era a opinião de todas as pessoas, sem exceção, que fizeram cursos deste tipo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em todos os casos selecionados havia claros indícios que para dois dos principais grupos de atividade da área de serviços, comércio e escritórios, a escolaridade mínima exigida é o segundo grau. Considerando que apenas 23,58% da População em Idade Ativa (PIA) tem o segundo grau completo (mesmo que entre os jovens este percentual deva ser bem maior) verifica-se que a grande maioria dos habitantes da RMS não tem acesso ao tipo de emprego que foi pesquisado neste estudo. Isso é ainda mais grave já que as profissões de vendedor, ou de secretária (não bilingüe) nos países mais desenvolvidos são consideradas profissões relativamente pouco qualificadas, ocupadas pelas pessoas que tem o piso de escolaridade acrescentado de um curso técnico que acompanha em paralelo o aprendizado prático. Mesmo com a relativamente grande oferta de postos de trabalho que exigem escolaridades baixas, como faxineiras, empregadas domésticas, porteiros, cobradores de ônibus ou até mesmo ascensoristas, não parece provável que haja emprego para todas as pessoas de escolaridade menor que o segundo grau procurando trabalho. Deve-se tentar ligar este fato à discussão teórica exposta no capítulo II.

A discussão teórica, mesmo tendo como base teorias e concepções diferentes e muitas vezes excludentes, tem na questão se a educação escolar tem apenas valor como credencial numa luta política para postos de trabalho ou se ela é materialmente decisivo para fazer o trabalho, um dos seus pontos cruciais. Grande parte dos estudos educacionais e sociológicos tomam como referência trabalhos dos países adiantados nos quais:

1. A totalidade da população frequentou a escola e sabe pelo menos uma parte do que foi ensinado.
2. Os países são menos divididos em classes sociais culturalmente. As pessoas tem valores e atitudes mais parecidas.
3. O grau de exclusão das classes de baixa renda é menor. O desemprego é provavelmente menor (no Brasil não há estatísticas nacionais confiáveis, porém pesquisas como a PED

indicam que o desemprego deve ser mais alto que os números publicados pelo IBGE). Os desempregados recebem assistência efetiva.

4. As exigências de escolaridade para postos de trabalho são parecidas de certa forma, já que a distribuição de escolaridade é muito mais homogênea.

Num ambiente deste tipo, realmente tem alguma justificativa teorias que atribuem à educação apenas um papel de credencial, já que as diferenças de capacidades são pequenas. Isso pode ser até transferido para certos empregos de nível superior no Brasil onde determinados graus de escolaridade dão acesso a empregos, principalmente públicos. Mas é importante ver que estes segmentos são muito pequenos em relação ao todo o universo do trabalho no Brasil. O que se verifica no Brasil são abismos distanciando pessoas que não escrevem nem lêem de pessoas que sabem ler e escrever, mas cada item de trabalho que foge da rotina, para eles representa uma barreira difícil de superar e de pessoas que decidem alguma coisa, tomam responsabilidade.

O presente estudo sugere que de fato há indícios que a escola é decisiva para pessoas adquirirem capacidades produtivas, principalmente as básicas da alfabetização, aquela de saber aprender novas coisas e aumento geral da capacidade de comunicar-se. Os aumentos das exigências de escolaridade no comércio ocorridas nas duas décadas passadas podem ter se originado de uma junção de vários fatores: a) a maior oferta de mão de obra com o segundo grau completo; b) a maior concorrência entre lojas onde o atendimento é um fator de diferenciação; c) a economia de mão de obra de caixa etc.; d) a má qualidade do ensino público fazendo que apenas pessoas com o segundo grau completo são de fato alfabetizadas e tem uma cultura de aprendizagem. Portanto não se nega que também fatores da oferta de mão de obra influem no processo de aumento da escolaridade.

Os estudos de economistas baseados principalmente nas técnicas econométricas apontam na direção que as pessoas com mais escolaridade recebem salários mais altos. Estes estudos não conseguem determinar uma causalidade em termos de produtividade para este fenômeno, deixando aberto se os salários são mais altos por que a escola fornece habilidades mais produtivas ou porque a escola apenas filtra as pessoas mais produtivas. É portanto necessário introduzir um outro elemento, o do trabalho realmente exercido, sem se

deixar seduzir por soluções fáceis. Os resultados do presente estudo deixam aberta a possibilidade que a escola realmente dá habilidades produtivas no setor de serviços, que as pessoas com menos frequência na escola não possuem, tanto incluindo habilidades como a escrita e cálculos, saber aprender novos assuntos e, principalmente a inserção cultural no mundo dos possíveis clientes. Ao mesmo tempo, o estudo também permite admitir que em certos setores do comércio e certos escritórios as pessoas que pertencem á classe média e possuem a sua cor e linguagem tem preferência por causa disso e não porque tem mais escolaridade. Esta maior escolaridade seria fruto do comportamento geral daquela classe social.

Ao nosso ver é indispensável uma aproximação interdisciplinar ao problema. Uma visão economista ortodoxa já pressupõe o que se pretende examinar e mede os fenômenos. Uma parte dos educadores e sociólogos rejeitam as relações materiais, “economicistas”, e concentram-se na ideologia e política. Os autores dessas vertentes não se preocupam em fazer ou contemplar análises empíricas, baseando suas análises em suposições gerais.

Seria muito interessante fazer futuros estudos maiores, parecidos com aqueles descritos no capítulo 2.2, no setor de serviços. No campo da sociologia da educação uma questão importante a contemplar seria porque no capitalismo brasileiro, ou latino-americano, tanta gente está sendo privada dos conhecimentos escolares básicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- APPLE, Michael W. *Educação e poder*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.
- ARROYO, Miguel G. Revendo os vínculos entre trabalho e educação: elementos materiais da formação humana. In SILVA, Tomás Tadeu da (org.) *Trabalho, educação e prática social*. Porto Alegre: 1991. p. 163-216.
- BOWLES, Samuel. Schooling and inequality from Generation to Generation. *Journal of Political Economy*. v.80, n.3, maio/junho, 1972.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- CARVALHO, Ruy de Quadros. SCHMITZ, Hubert. O Fordismo está vivo no Brasil. *Novos estudos*. n. 27, Julho 1990.
- CASTRO, Cláudio de Moura. *Desenvolvimento econômico, educação e educabilidade*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, FENAME, 1976.
- CASTRO, Nadya Araújo. GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Além de Braverman, depois de Burawoy: Vertentes analíticas na sociologia do trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*.. Rio de Janeiro, n. 17, ano 6, 1991.
- CASTRO, Nadya Araújo. *Qualificação: Qualidades, classificações e ações*. Comunicação para seminário. 1991.
- CUNHA, Luís Antônio. *Educação e desenvolvimento social no Brasil*. Rio de Janeiro: F. Alves, 1977.

- CUNHA, Paulo Vieira da. Dualismo no mercado de trabalho: uma verificação empírica em uma amostra de trabalhadores de baixa renda. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v.7, n.1, abril 1977. p. 101 a 144.
- EDWARDS, Richard C. The social relations of production at the point of production. *The Insurgent Sociologist*. v. 13, ns. 2 e 3. p. 105-110.
- ENGUITA, Mariano. *A face oculta da escola: educação e trabalho no capitalismo*. Porto Alegre: Artes Médicas. 1989.
- ENGUITA, Mariano. A ideologia da racionalidade técnica, a organização do trabalho e a educação. In: SILVA, Tomás Tadeu da (org.). *Trabalho, educação e prática social*. Porto Alegre: Artes Médicas. 1991. p. 230-253.
- FAGUNDES, Maria Emília Marques. O setor informal na RMS. *Revista Força de trabalho e emprego*, v.10, n. 1, p. 36-42, Jan./Abr. 1993.
- FREITAG, Bárbara. *Escola, Estado e sociedade*. São Paulo: Edart. 1980.
- FREYSSINET, Michel. *Automação e qualificação da força de trabalho*. Brasília: IPLAN, 1989. (Texto de conferência realizada pelo IPLAN em maio 1989)
- FRIGOTTO, Gaudêncio. *A produtividade da escola improdutivo: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista*. São Paulo: Cortez Autores Associados, 1984.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. Trabalho, educação e tecnologia: treinamento polivalente ou formação politécnica?. In: SILVA, Tomás Tadeu da (org.). *Trabalho, educação e prática social*. Porto Alegre: Artes Médicas. 1991. p. 254-274.

- GITAHY, Leda. RABELO, Flávio. *Educación y desarrollo tecnológico*: El caso de la industria de autopartes. Documento apresentado no seminário Desafios y perspectivas de la investigación y política en la década de los Noventa. Buenos Aires, 2-5 julho 1991.
- GORDON, David M. *Theories of Poverty and Underemployment*: Orthodox, Radical, and Dual Labor Market Perspectives. Lexington, Mass.: D.C.Heath and Co., 1972.
- GRÜN, Roberto. Taylorismo e fordismo no trabalho bancário: Agentes e cenários. *Revista Brasileira de Ciências Sociais.*, v.1, n. 2, 1986.
- HASKEL, Jonathan. MARTIN, Christopher. Do skill shortages reduce productivity? Theory and evidence from the United Kingdom. *The Economic Journal*. n.103, p. 386-394, 1993.
- LAM, David. LEVINSON, Deborah. O declínio na desigualdade da escolaridade no Brasil e seus efeitos na desigualdade de rendimentos. *Revista de Econometria*, Rio de Janeiro, v.10, n.2, p.243-278, 1990.
- LANG, Kevin. Does the Human Capital/Educational Sorting Debate Matter for Development Policy? *The American Economic Review*, v.84, n.1, mar. 1994.
- LANGONI, Carlos Geraldo. *A economia da Transformação*. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 1976.
- LANGONI, Carlos Geraldo. *Distribuição de renda e desenvolvimento no Brasil*. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1973.
- LEITE, Elenice M. Do operário padrão ao "polivalente": novas fronteiras da qualificação do trabalho industrial? *Estudos econômicos*. São Paulo, v. 22, n. especial, p.63-89, 1992.

- MACHADO, Lucília Regina de Souza. Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. In: MACHADO, Lucília Regina de Souza. (org.), Trabalho e educação. Campinas: Papiros, Cedes, 1992.
- MINCER, Jacob. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. The Journal of Political Economy, v. 661, n. 4, 1958.
- MURPHY, Kevin M. WELCH, Finis. Occupational Change and the Demand for Skill, 1940-1990. American Economic Review. v. 83, n.2, maio 1993.
- NEVES, Magda de Almeida. Mudanças tecnológicas e organizacionais e os impactos sobre o trabalho e a qualificação profissional. In: MACHADO, Lucília Regina de Souza.. Trabalho e educação. Campinas: Papiros, Cedes, 1992.
- PEDRÃO, Fernando Cardoso. Uma introdução à pobreza das nações. Rio de Janeiro: Vozes, 1990.
- PICANÇO, Iracy Silva. População e escolaridade em Salvador na Década de 70. In: CASTRO, Nadya Araújo. FLAVO, Lícia Queiroz (org.). População, Educação, Emprego. Salvador, CRH/UFBA., v. 2, 1982.
- RAMOS, Lauro, Educação, desigualdade de renda e ciclo econômico no Brasil. Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 423-448, 1991.
- REIS, José Guilherme Almeida. BARROS, Ricardo Paes de. Desigualdade salarial e distribuição de educação: a evolução das diferenças regionais no Brasil. Pesquisa e Planejamento Econômico. Rio de Janeiro, v.20, n.3, p.415-478. 1990.
- SALM, Cláudio. As relações entre capitalismo e educação: Prolegômenos. Estudos Econômicos. São Paulo, v. 22, n.especial, p.49-61, 1992.

SALM, Cláudio. Escola e Trabalho. São Paulo: Brasiliense, 1980.

SCHULTZ, Theodore W.. O capital humano. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SILVA, Tomás Tadeu da. Produção, conhecimento e educação. In: SILVA, Tomás Tadeu da (org.). Trabalho, educação e prática social. Porto Alegre: 1991.

VERHINE, Robert E.. Educação e mercado de trabalho: Perspectivas alternativas e suas implicações para o problema da pobreza. In: CASTRO, Nadya Araújo. FLAVO, Lícia Queiroz (org.), População, Educação, Emprego. Salvador, v. 2, CRH/UFBA, 1982.

WILLIS, Paul. Aprendendo a ser trabalhador: escola resistência e reprodução social. Porto Alegre: Artes Médicas. 1991.

ANEXO I
ROTEIROS DE ENTREVISTA

SUMÁRIO

I.	Roteiro para entrevistas com vendedores	67
II.	Roteiro para entrevistas com gerentes de estabelecimentos comerciais.	68
III.	Roteiro para entrevistas com funcionários administrativos e secretárias.	69
IV	Roteiro para entrevistas com gerentes e chefes de escritórios.	70

I. Roteiro para entrevistas com vendedores

1. Identificação do perfil da empresa onde trabalha

- ramo.
- tamanho (no. empregados da loja e total, no. de filiais, faturamento aproximado).
- outros: formalização da empresa, hierarquia, procedimentos administrativos (modernos, tradicionais, informais), instalações, propriedade familiar em sociedade S/A, a família participa diretamente da administração.

2. Identificar função desempenhada

- Descrição detalhada da atividade do vendedor
- Descrição da clientela, classe social, linguagem. Como deve ser tratada a clientela?
- Além da atividade principal, o vendedor exerce também outras atividades como trabalho administrativo, caixa, cobrança etc.?
- Caso necessário levantar os produtos vendidos.

3. Características do vendedor

- Escolaridade do vendedor. Estudou em quais colégios (públicos, privados)?
- Qual foi a experiência pessoal na escola? Acredita que a escolaridade influi no desempenho da função e/ou na admissão no emprego?
- Currículo profissional anterior, trabalhou onde?
- Registrar cor e sexo da pessoa. Perguntar bairro de residência e origem geográfica (capital, interior).
- Detectar background familiar: escolaridade, trabalho, renda familiar, nível hierárquico no emprego dos pais.

4. Relacionamento empregado – empresa

- Como foi a admissão na empresa? Como soube do emprego? Qual foi o método de seleção? O que achou que pesou mais?
- Quanto tempo está na empresa? - Tem treinamento ? Qual tipo?
- Quanto é o salário e de que forma é pago? Tem outros benefícios além do salário (ticket refeição ou alimentação, vale transporte, plano de saúde, desconto funcionário)?

- Tem carteira assinada?
- Os trabalhadores são sindicalizados? Qual o papel do sindicato para o trabalhador? Existe piso salarial, contrato coletivo?
- A rotatividade é alta ou tem equipe fixa de funcionários?

II. Roteiro para entrevistas com gerentes de estabelecimentos comerciais

1.) Qual o perfil da empresa?

- Ramo
- tamanho (empregados - na loja/total, no. de filiais, faturamento aproximado)
- Organização da empresa (moderna ou familiar/tradicional)? Como é a aparência da loja? Como é a administração/ hierarquia? A empresa é plenamente formalizada?

2. Os empregados da loja

- As funções do empregado, o que os funcionários fazem; o que devem fazer, o que devem saber? Devem fazer trabalho administrativo? O que precisam escrever? O que precisam saber sobre as mercadorias?
- Que nível cultural devem ter, que linguagem usar?
- O desempenho dos funcionários é suficiente? Que desempenho devem mostrar?
- Os conhecimentos gerais e específicos são suficientes, deveriam ser melhores?
- Acha que existem relações desempenho - escolaridade? Quais?

3. Critérios de seleção:

- Como se faz o recrutamento? Quais os critérios e métodos?
- Há escolaridade mínima, procura-se trabalhadores apenas de certas escolaridades?-
- Qual papel joga a impressão pessoal na hora da entrevista?
- Qual a importância da linguagem, do "nível cultural" geral?
- Faz-se psicoteste ou teste de conhecimento ou avaliação prática?
- Qual a importância da experiência anterior? Ele pode até atrapalhar?
- Tentar levantar sutilmente indícios sobre atitudes preconceituosas em relação a cor, sexo, origem geográfica ou bairro de residência e a condição dos pais.

4. Relação empresa– empregado.

- Qual o salário dos empregados?
- Tem carteira assinada?
- Tem outros benefícios além do salário (ticket, vale etc.).
- Acham importante ter equipe fixa de funcionários, ou pode ter alta rotatividade?

III. Roteiro para entrevistas com funcionários administrativos e secretárias.

1. Perfil da empresa.

- Ramo de atividade
- tamanho (no. de empregados, filiais, faturamento)
- Tipo de empresa (moderna familiar, organizada etc.)

2. Características da função exercida

- Descrição das atividades normalmente efetuadas: Escreve à máquina, telefona, usa computador (quais programas, qual nível de domínio), organiza (agenda, reuniões etc.), atende a clientes, decide o que, é responsável por que, usa idiomas estrangeiros?
- Qual o relacionamento com o chefe (autoridade, paternalista, respeitoso etc.)?

3. As características do funcionário

- Qual a escolaridade? Estudou em quais colégios? Qual foi a experiência?
- Tem cursos de profissionalização?
- Houve treinamento no trabalho?
- Acha mais importante que se aprende na escola e em outros cursos formais ou a experiência no trabalho?
- Dar currículo profissional verbal.
- Descobrir background sócio-econômico: profissão (salários), escolaridade, nível hierárquico, dos pais.
- Descobrir origem geográfica, cor, sexo, bairro de residência.

4. Relação empresa – empregado

- Qual foi o processo de admissão? Quais foram os critérios ou métodos de seleção? O que acha que pesou mais?
- Qual o salário? Tem outros benefícios (plano de saúde, ticket restaurante/alimentação, vale transporte, desconto funcionário).
- A carteira é assinada?
- Qual o tempo na empresa? Teve treinamento?
- A empresa é interessada em manter equipe fixa de funcionários?
- Existe sindicato, contrato coletivo etc.?

IV. Roteiro para entrevistas com gerentes e chefes de escritórios.

1. Qual o perfil da empresa?

- Ramo
- tamanho (empregados - na loja/total, no. de filiais, faturamento aproximado)
- Organização da empresa moderna ou familiar/tradicional? Como é a aparência da loja? Como é a administração/ hierarquia? A empresa é plenamente formalizada?

2. Os empregados da empresa/escritório

- As funções do empregado, o que os funcionários fazem.
- Os passos de trabalho, o que devem fazer, o que devem saber? - Escrever a máquina, atender telefone, usar computador (quais programas, que nível), organizar (agenda, reuniões, viagens), decide o que , tem responsabilidade de que? Atende a clientes, usa idiomas estrangeiros?
- Que "nível cultural" devem ter, que linguagem usar?
- Qual desempenho os funcionários tem? É suficiente? Que desempenho devem mostrar?
- Os conhecimentos gerais e específicos são suficientes, deveriam ser melhores?
- Existem relações desempenho - escolaridade? Quais?

3. Critérios de seleção:

Como o recrutamento é feito? Quais os critérios usados?

- Há escolaridade mínima? Quais os critérios em relação a ela?
- Qual o papel da impressão pessoal?

- Faz-se psicoteste ou teste de conhecimento?
- Qual o papel da experiência anterior para a seleção? A experiência anterior pode até atrapalhar?
- Linguagem e "nível cultural"
- Tentar descobrir , com sutileza, se há preconceito em relação a cor, "aparência", sexo, origem no interior, bairro de residência e nível sócio-econômico dos pais.

4. Relação empresa– empregado.

- Qual o salário dos empregados?
- Tem carteira assinada?
- Tem outros benefícios além do salário (ticket restaurante, vale transporte etc.).
- Acham importante ter equipe fixa de funcionários, ou pode ter alta rotatividade?

ANEXO II

RELATÓRIOS DAS ENTREVISTAS

SUMÁRIO

I. ENTREVISTAS EM LOJAS E EMPRESAS COMERCIAIS	74
A. Verona Modas (Baixa dos Sapateiros)	
Entrevista com Marleide (vendedora) e Hilda (gerente)	74
B. Albert Confecções (Baixa dos Sapateiros)	
Entrevista com Nildes gerente da loja	
75	
C. Iracema Baby (Baixa dos Sapateiros)	
Entrevista com Sr. Abílio (gerente) e Florência (vendedora)	76
D. Dallas (Av. Sete de Setembro, Ed. Funadção Politécnica)	
Entrevista com Regina (vendedora)	77
E. Barbarous (Comércio)	
Entrevista com Edmilson (vendedor) e Jorge (gerente)	78
F. ãdi Calçados (Av. Sete de Setembro)	
Entrevistas com Omar Salomão, Edson Reis, José Carlos e Carlos Ribeiro (vendedores)	79
G. ãdi Calçados (Baixa dos Sapateiros)	
Entrevista com Vitório (gerente)	84
H. Phillippe Martin (Shopping Iguatemi)	
Entrevista com Norma , Patrícia, Mônica e Kátia (vendedoras)	86
I. Woxi (Shopping Iguatemi)	
Entrevista com Andréa (gerente)	86
J. Chocolate (Shopping Iguatemi)	
Entrevista com Vivian (vendedora e sub-gerente)	87
K. Loka (Shopping Iguatemi)	
Entrevista com Emília (gerente)	88
L. H. Stern (escritório Salvador)	
Entrevista com Rúbia Aragão (gerente de pessoal)	89

M. H. Stern (Hotel da Bahia)	
Entrevista com Gecilda (vendedora e subgerente), Mila e Maria Luiza (vendedoras)	90
II. ENTREVISTA COM SINDICALISTA	91
A. Sindicato dos Comerciários da Bahia	
Entrevista com Almerindo (ex-diretor e assessor atual)	91
III. ENTREVISTAS EM ESCRITÓRIOS (empresas diversas)	93
A. GHP Supletivo e pré-vestibular (Mouraria)	
Entrevista com Marco Aurélio (assistente administrativo)	93
B. Banco ABN AMRO (Comércio)	
Entrevista com Dilú Machado (secretária)	95
C. Advogado e seleção pública (Nazaré)	
Entrevista com Carlos Joel (advogado e diretor)	97
D. Consultório odontológico (Brotas)	
Entrevista com Adriana (receptionista e secretária)	98

I. ENTREVISTAS EM LOJAS E EMPRESAS COMERCIAIS

A. Verona Modas (Baixa dos Sapateiros)

entrevista com Marleide (vendedora da loja)

1) Loja de vestuário masculino e feminino. É parte de uma rede de 7 lojas.

Na loja da Baixa de Sapateiros trabalham 5 vendedoras, caixa, gerente, secretária.

2) As vendedores fazem arrumação, limpeza. Eles não fazem o caixa e aprovação de crédito etc.

Perguntada que qualidades uma vendedora da loja deve ter responderam que para vender tem que ser animado, chamar o cliente, puxar papo.

Não há treinamento formal. As vendedoras são muito jovens, tem entre 16 e 25 anos, aproximadamente.

Escolaridade: Ela tem até o primeiro ano do segundo grau. As outras tem também 2º incompleta, uma tem completo.

Ela diz que gostou de estudar, mas é cansativo estudar e trabalhar ao mesmo tempo. Na escola teve curso de datilografia e artesanato. Estudou no Colégio Pinto Carvalho.

Antes da Verona nunca trabalhou em loja. Às vezes gosta do trabalho, às vezes não. Tem clientes estúpidos e outros ousados, chatos etc.

Ela acha que o que se aprende na escola é importante para o trabalho. Perguntada se isso não seria uma frase feita, ela respondeu que não era, porque quem tem mais escolaridade ganha mais.

Para ela, encontrar emprego não foi difícil. Foi procurar pela Baixa de Sapateiros perguntando nas lojas. Após diálogo curto com o gerente foi admitida. Ela acha que o gerente gostou dela como mulher. A escolaridade não pesou na seleção.

O pai é operador de máquina.

A entrevistada diz ter a carteira assinada. O entrevistador porém desconfia claramente desta afirmação devido à desconfiança mostrada pela gerente antes, durante e depois da

entrevista e, também, devido às informações recebidas pelo sindicato dos comerciário e por uma geógrafa francesa que pesquisou o comércio em Salvador. Outras entrevistas mostraram que em estas lojas as carteiras de trabalho raramente são assinadas.

Igual desconfiança pode ser aplicada à afirmação que ela ganha salário de comerciário (R\$ 140,00) mais comissão. Na maioria ganha-se apenas comissão em estas lojas, de modo que o salário gira ao redor do salário mínimo.

O salário total fica na maior parte do ano no piso, podendo alcançar R\$ 300 em dezembro. A loja não demite rapidamente seus funcionários.

Entrevista com Hilda, gerente. A loja tem um faturamento diário aproximado de R\$ 600,00.

Há gerentes de loja o gerente geral é o dono.

Na seleção, a escolaridade não importa tanto, é preciso saber ler e escrever. Na admissão não é a escolaridade que é decisiva, mas mercado de trabalho está difícil e segundo grau não assegura mais um cargo técnico, tem que trabalhar como vendedor mesmo. O vendedor tem que ter bom papo. Às vezes pessoa de menor escolaridade tem jeito de vender.

Procura-se vendedores através cartaz, por exemplo ou falando para outros gerentes. Os interessados fazem ficha, é feito uma curta entrevista. Quando se sente necessidade se faz um pequeno teste improvisado.

B. Albert Confecções (Baixa dos Sapateiros)

Entrevista com Nildes (gerente da loja)

1) A loja faz parte de uma rede de 4 lojas. Comércio de vestuário masculino e feminino.

A loja visitada fatura aproximadamente R\$ 300 por dia e 9 pessoas no total trabalham nela.

2) O vendedor vende a mercadoria, arruma a loja. O pessoal do caixa faz o recebimento do pagamento e aprovação de cheques.

As vendedoras e caixas tem que ter o segundo grau completo.

Para ter jeito para venda tem que ter jeito, conversa boa, carisma. Mas para trabalho tipo caixa, é mais importante a escolaridade formal.

O que é importante é saber as coisas básicas: ler, escrever e fazer contas. Não se pode falar tanta gíria, não falar "errado" (de fato todas as vendedoras "comem" os "s" do plural, só para dar um exemplo que isso não é tanto levado a sério). O meio onde se vive também influi.

3) Os vendedores ganham apenas comissão. O rendimento fica em média em 1 SM. As caixas ganham fixo, 1 SM e pouco. (Deduz-se da forma de pagamento que a loja não assina carteira, por isso o item não foi perguntado).

Para a admissão coloca-se cartaz. Faz-se "teste" na prática da venda durante uma semana e quem vende bem, fica.

C. Iracema Baby (Baixa dos Sapateiros)

entrevista com Sr. Abílio (proprietário e gerente)

1) Vende roupas e artigos para bebês e gestantes. A loja é a única loja dele em Salvador.

Ela tem aprox. R\$ 700 de faturamento diária, de qualquer modo, aparenta de faturar mais do que as outras duas lojas (preços dos produtos, movimento na loja, qualidade das instalações)

4 vendedores, menina do caixa e outra para aprovar crédito.

2) Na seleção escolaridade não tem nenhuma influência. Curso primário basta, tem que saber fazer contas, ler e escrever.

O cliente é mais exigente do que antes.

Geralmente o cliente não sabe o que quer levar, por isso o vendedor tem que dizer o que comprar.

Em relação à escolaridade, afirma que gente com muita escolaridade vem cheio de teorias, sem capacidade na prática. Para o trabalho administrativo, porém, é de relativa importância ter mais escolaridade.

3.) Admissão de novas funcionárias é feita por indicação de colegas lojistas.

Primeiro a novata trabalha em regime experimental, depois fica. Ser boa vendedora depende do jeito.

As vendedoras ganham piso salarial do comerciário e a carteira é assinada. (O entrevistador não garante que é verdade, mas não achou indícios que indicam que é mentira)

Entrevista com a vendedora Florência (considerada a melhor)

Escolaridade: Ela tem o segundo grau completo e conversa de pessoa mais instruída.

Perguntada sobre o aumento geral dos vendedores na Baixa dos Sapateiros ela acha que até para pessoas com mais escolaridade é difícil achar um emprego bom.

Um bom vendedor tem que ter boa aparência e bom diálogo.

Na loja Iracema puxa-se pouco o freguês da rua, como é comum nas outras lojas.

Para as secretárias e caixas é fundamental ter escolaridade, por causa do trabalho.

Ela foi admitida por indicação, fez ficha.

D. Dallas (Av. Sete de Setembro, Ed. Fundação Politécnica)

Entrevista com Regina (vendedora)

1) A loja é de vestuário feminino popular.

Até agora só tem uma loja, mas planejam inaugurar outra. Ela é a única funcionária da loja, onde trabalham mais o dono e a dona. O faturamento por dia é de aprox. R\$ 140,00, perto do Natal varia de R\$ 300,00 a R\$ 500,00.

A empresa formalizada como tal, porém emprega ela sem assinar a carteira de trabalho. A loja é familiar, sem hierarquia etc. As instalações são relativamente novas, mas não muito elegantes.

2.) Ela vende, trabalha como "office-boy" (mensageiro), faz faxina e arruma as prateleiras. Quando tem cliente na vitrine, às vezes faz abordagem. Os clientes variam, mas não é possível falar gíria, tem que tratar o cliente com muita educação. Às vezes tem gente chata, principalmente se tiver dinheiro. Ela passa cartão de crédito, recebe cheque, anota o que vende. A loja vende roupa feminina popular, porém é mais cara que a Santana ou a Pacto Federal. A loja é familiar, mas não se metem demais na vida dela.

3) Ela estudou até a sétima série. A escola ajuda a saber calcular, escrever algo, ser comunicativo. Ela foi contratada porque os patrões já a conheciam e não a perguntaram por

escolaridade.. Ela estudou nos Mercês e no Urso da Catarina e em colégios públicos. Gostava de estudar.

Antes ela já trabalhou em lojas, tirando férias de vendedores fixos e em época de festa. Já foi procurar emprego, mas sem experiência na carteira não foi admitida. Alguns exigiam 2º grau completo. Às vezes já perguntaram por lugar de residência com intuito discriminativo.

Background familiar: É órfão. A mãe foi empregada doméstica, talvez analfabeta, não a conhecia. A tia, que tinha estudado e incentivava o estudo a criava, porém faleceu cedo. A pessoa que depois a criou tinha estudado. Casou cedo e teve filho, teve que trabalhar e parou de estudar.

3.) Foi admitida porque conhecia o dono. Já trabalhou em época de festa na loja.

Para a seleção da Supermar passou no teste de conhecimentos gerais, no psicoteste, mas foi eliminada na entrevista com a psicóloga. No emprego atual não teve teste de seleção. A exigência de escolaridade na Supermar dependia do cargo.

No atual emprego está a dois anos e meio. Às vezes dão dicas sobre como vender melhor. Ela ganha R\$ 140,00, só há pouco tempo, antes apenas 1 SM. Não tem comissão sobre as vendas, nem vale transporte, nem outros benefícios. Às vezes dão algum desconto para compras.

Não tem carteira assinada.

Não tem contato com o sindicato, mas bom conceito dele. Sindicato negocia o piso salarial da categoria.

E. Barbarous (Comércio)

Entrevistas com Edmilson (vendedor) e Jorge (gerente)

1) Loja de vestuário masculino localizada no Comércio.

Loja única, não é rede.

7 funcionários

3 vendedores

4 administração gerência, caixa

fatura aprox. 1000-1500 por dia.

Entrevista com o vendedor Edmilson:

2) Está fazendo segundo grau de contabilidade.

Vendedor só faz vender e talvez ajudar na reposição.

Foi difícil achar emprego. Achou o atual emprego através de amizade. Ele não teve não teve experiência anterior em vendas. Foi feito uma entrevista.

A escolaridade influi no desempenho.

Sem segundo grau fica difícil achar qualquer tipo de emprego.

3) A loja assina a carteira de trabalho.

Ele ganha 1 SM $\frac{1}{2}$ em época normal. Às vezes chega a 2 SM. Se não se consegue completar o mínimo do vendedor, loja completa até 140.

Para a admissão influiu morar perto da loja.

Escolaridade influi na cultura geral, no tratamento com os clientes.

Entrevista com o gerente:

A seleção é feita por indicação. Se faz ficha, entrevista. A loja prefere gente com experiência.

Com mais escolaridade a pessoa tem mais inteligência.

Importante é o jeito para conversar.

Em lojas mais chiques, Iguatemi p. ex., vendedores são bem mais selecionados, tem boa aparência, jeito.

Na Baixa. dos Sapateiros a escolaridade é mais baixa.

Com mais escolaridade há mais chances no mercado de trabalho.

Não tem muita diferenciação entre colégio público e privado.

F. ãdi Calçados (Relógio São Pedro)

Entrevistas com Omar Salomão, Edson Reis, José Carlos, Carlos Ribeiro (vendedores).

Referente às características da loja, os entrevistados informaram o seguinte:

1. Trata-se de uma loja de calçados, que faz parte de uma rede de lojas na Bahia. Existem 7 filiais em Salvador.

Na loja trabalham : 1 gerente, 1 subgerente 18 vendedores (todos masculinos), 6 caixas e auxiliares.

O faturamento foi avaliado pelos vendedores em R\$ 400.000 em dezembro (max.) e R\$ 80.000 (min.) em janeiro.

Trata-se de uma empresa completamente formalizada, inclusive no que diz respeito à relação com os empregados, tem hierarquia clara, e sua administração não está centralizada no dono e sua família. As instalações são relativamente modernas. É usado computador.

Entrevista com Omar Salomão:

2. O vendedor vende o produto, faz um formulário de controle, não a nota fiscal. Faz trabalhos auxiliares como arrumação de vitrines, sugestões sobre pedido de mercadorias, ajuda na administração de estoque.

O vendedor deve falar como profissional, tratar as pessoas por senhor, senhora, não deve usar gíria. Na realidade tem-se que adaptar a cada cliente. Tem muita diferença entre a loja da Baixa de Sapateiros, a da Av. 7 de setembro e a do Iguatemi em relação à clientela e à linguagem adequada.

O vendedor faz à vezes cursos. Sobre vendas em geral (abordagem, dialogo, fechamento) e em relação a certos sapatos (por exemplo uma empresa de tênis promove curso de venda).

Todo trabalho administrativo e contábil é feito pelas caixas. Toda a responsabilidade e poder de decisão fica com gerente.

3. A escolaridade do entrevistado é o 2º grau incompleto, a maioria tem 2º grau completo, o que também é exigido pela empresa para novos vendedores. Exigência recente. Tem colega mais velho que não tem segundo grau e vende otimamente bem. O vendedor estudou em escolas particulares e, no segundo grau, públicas. Sobre a utilidade da escola para o trabalho acha que serve principalmente no sentido de proporcionar os conhecimentos de ler e escrever e de saber entender as coisas mais facilmente. Mas também acha que o aumento da exigência de escolaridade se deve principalmente ao fato de as empresas procurarem um método de seleção diante da grande oferta de mão de obra.

Trabalhou em outra loja de sapatos (pequena), depois de pouco tempo foi admitido na ãdi Baixa. dos sapateiros e depois transferido para a loja do Rel. São Pedro.

Mora na cidade Baixa, Bonfim. Acredita que o bairro não influi na admissão. Origem geográfica pode influir mais indiretamente: aparência ou sotaque. Na loja dele 30 % negro, outras lojas mais, também tem gente completamente branca. Pais tem escolaridade maior, prof. português e advogado. Na maioria dos casos colega tem escolaridade maior que os pais, renda muitas vezes também.

4. A seleção foi por teste de aritmética e contabilidade e entrevista onde pesou mais a impressão: boa conversa, aspecto agradável, arrumado. Soube do emprego através de amigo que já trabalhava na rede. Trabalha há dois anos no emprego, a maioria há mais tempo. Tem menos rotatividade de pessoal, mais na época de férias coloca-se gente de outras lojas. Empresa não demite facilmente.

Salário 140 R\$ piso oficial, comissão 3% mais 1% por for. Em dezembro bom vendedor ganha 1000, médio 700, fraco 600. Em meses fracos o vendedor fraco pode ficar no piso de 140 e o bom mal alcança 400., Tem vale transporte, assina-se a carteira com salário e comissão, menos aquele por cento e paga em dinheiro. Existe sindicato 'é presente , tem bom conceito, mais é fraco no comércio.

Vendedor Edson Reis:

2. Além de vender, o vendedor faz arrumação de estoques. A linguagem empregada como cliente na venda tem que acompanhar o tipo de cliente, tem que ter papo certo, ser versátil. A empresa deu um curso de técnica de vendas, e também teve um curso de reciclagem. O vendedor tem que conhecer bem o produto que vende.

O vendedor não faz trabalho administrativo, no máximo auxilia quando for pedido. Na sua atividade regular o vendedor escreva o formulário de venda, às vezes confecciona um relatório ou faz cálculos simples. Às vezes o vendedor dá sugestões sobre mercadoria que tem boa saída, para pedidos. A relação com superiores é bem formal.

3. O entrevistado tem escolaridade 2º grau e acha que a escola dá mais cultura geral. A pessoa entende melhor as coisas. Fica mais fácil fazer amizade com cliente. A exigência de

segundo grau é mais pelo próprio trabalho, mas também como método de seleção. Ele estudou em colégios públicos e gostava gostou da escola, achou interessante.

Em relação ao currículo profissional afirma que sempre trabalhou no comércio, mas já foi carteiro e fez pesca submarina. Trabalhou na ipê, por último na Leão de Ouro, e poucas lojas menores. Ter trabalhado em lojas grandes pode ser benefício para arrumar emprego Vendedor mora no Nordeste de Amaralina. acha a que não há resistência contra gente do Interior por si só. Os seus pais na escola completaram o antigo primário (4ª série do 1º grau). A mãe é dona de casa, o pai é electricista. Para ele primeiro a vida foi difícil, viveu em certa pobreza, depois as coisas melhoraram e aposentou com 8 SM.. O entrevistado contou o caso do cunhado cuja mãe era muito pobre, lavadeira, e os oito filhos formaram. Ele emitiu opinião que hoje é mais difícil atingir nível escolar melhor que o dos pais. Trabalhar e estudar tornou-se mais difícil.

4. A seleção, no caso de Edson, foi feita de certa forma, porque já veio do concorrente da ãdi, Leão de Ouro.

Omar soube do emprego de um colega, Edson também..

A seleção consiste de uma entrevista de um teste simples. Pesa a impressão/relação pessoal.

O salário está entre 4 e dez SM.

Omar diz que hoje o gerente inicia a seleção, dá aval, pré seleção. Depois acontece o teste no escritório central.

Edson agora tem 8 anos na empresa. De treinamento tem apenas cursos de reciclagem.

O pagamento é quinzenalmente em dinheiro.

Não tem ticket restaurante/alimentação, nem plano de saúde, mas vale transporte tem. O funcionário tem desconto de 10% para pagamento à vista. A empresa assina a carteira de trabalho.

Existe sindicato, mas é fraco. Os entrevistados tem bom conceito do sindicato porém acham que ele não tem pressão. O sindicato dos lojistas é forte e qualquer um pode ser vendedor. A rotatividade de vendedores segundo ele é alta. Não tem grande preocupação com equipe fixa.

Entrevista com os vendedores José Carlos e Antônio Carlos Ribeiro:

2. As obrigações além da venda são: arrumação de vitrine, pesquisa de preço, estoque. Segundo eles pega mal falar errado. Como se fala com cliente depende do jeito dele.

3. Os dois tem segundo grau completo, um em administração e o outro como técnico contábil. A escola serve, não diretamente (curso de administração) senão como conhecimento geral. Ribeiro fez curso de gerenciamento, curso relações públicas, recursos humanos, estes cursos ajudam mais diretamente.

Antes a loja exigia 1º grau, agora 2º grau. É possível que a exigência maior é por causa da maior concorrência entre trabalhadores por postos de trabalho e as empresas tomam a escolaridade como filtro apenas.

Escolaridade em si não importa, a experiência e a disposição para trabalhar são mais importantes.

Os dois estudaram em colégios públicos e gostavam de estudar.

Antes do presente emprego José Carlos trabalhou na Escorial tabacaria, na Visão confecções, foi cobrador de ônibus, trabalhou na Vítor Modas do Iguatemi (grife) e foi subgerente da Bolsa Moderna, antes de ir para a ãdi.

Ribeiro trabalhou nove meses como vendedor de souvenirs sem carteira assinada. Outros empregos, às vezes assinaram no último mês. Trabalhou na Impar Decorações, na Alfama Confecções.

Zé Carlos mora em Castelo Branco, Ribeiro na Ribeira, os dois tem origem do interior com pais da roça. Nunca teve preconceito por causa disso, comércio exige mais experiência e capacidade de comunicação, aparência e jeito. Às vezes as lojas, antes de contratar, fazem verdadeira devassa da vida das pessoas (por exemplo a Leão de Ouro).

Os pais de Zé Carlos tem escolaridade baixa, incentivou ao estudo. No caso de Ribeiro a mãe é quase analfabeta. Era muito rígida, exigiu estudo. Moraram na roça no interior. Os dois tinham origem relativamente humilde, pais se esforçaram para os filhos estudarem. No caso de Ribeiro, o pai exigiu trabalho. Por isso estudou com dificuldade. Acha que no caso de pobreza maior é difícil estudar mais.

4. Ribeiro: escolaridade na época que entrou na empresa não era exigida ainda. Conhecia gente na empresa. Zé Carlos tinha experiência no ramo. O que pesou para a contratação foi

ter sido subgerente na Bolsa Moderna. Para Ribeiro também era a experiência. Ribeiro conhecia dono da empresa. No caso de Zé Carlos foi intuito. Ele chegou lá e empresa estava procurando.

Zé Carlos está a dois anos na empresa, Ribeiro a 10 anos com interrupções. Treinamento: às vezes tem cursos de vendas.

Salário-base é R\$ 151,00. A média de salário pode ser R\$ 400 e antes do Natal entre 5-6 SM.

Na carteira só tem comissão.

Sindicato é atuante. Ele têm boa opinião do sindicato. Mas não todos os comerciários estão sindicalizados

A ãdi gosta de preservar os funcionários, não demite logo.

G. ãdi Calçados (Baixa dos Sapateiros)

Entrevista com Vitório (gerente)

Pergunta sobre método de seleção

– Primeiro passo: entrega de currículo Vitae na loja e pequena entrevista do gerente da loja. Ele dá seu parecer baseado em aparência e apresentação fluência verbal. Loja exige segundo grau completo, mas não é regra rígida. Normalmente se sente o desenvolvimento da pessoa na conversa e geralmente as pessoas que têm o perfil desejado têm segundo grau completo ou quase completo. A pessoa não pode falar português "errado". Clientes têm resistência a quem não domina o português. Na Baixa de Sapateiro não tem tanta importância, mas mesmo assim aparecem clientes de classe média. Nos shoppings Barra e Iguatemi vendedores passam por rigoroso treinamento. A diferença de comportamento segundo Vitório vem pelo ambiente de convivência na escola, a escola pode moldar as pessoas, mesmo de ambiente familiar diferente.

Uma segunda fase da seleção acontece no escritório: teste de conhecimentos gerais, psicoteste e entrevista.

Antigamente os vendedores eram diferentes, tinham escolaridade menor e tratavam o cliente de forma mais rude. Os clientes às vezes ficaram "meio chocados". Na seleção, não se discrimina por bairro, mas possuir um telefone de contato é muito importante. Antes

existia mais diferenciação por bairro, mas hoje em dia tem pessoas de nível bom também em bairros populares. Às vezes um vendedor da Barra ou Pituba é preferido por conviver com classe média, conhece preferências moda, os próprios produtos consumidos pela classe social, conhece o gosto.

Vendedor faz além de vendas arrumação interna, arrumação de estoque, escreve, calcula. No currículo profissional se dá preferência a pessoas que trabalharam em lojas de porte semelhante. Existe treinamento uma vez por semana, em lojas de shopping se faz treinamento mais frequente.

Remuneração:

O salário é o piso do comerciário mais comissão paga quinzenalmente. Num mês fraco vendedor ganha mais ou menos R\$ 200, enquanto em dezembro o salário pode chegar a 1500 R\$.

No segundo grau profissionalizante não importa tanto o curso feito. É mais o segundo grau em si que importa.

Sistema administrativo: Não existem mais subgerentes. Em vez disso os vendedores recebem tarefas para cuidar nas lojas. Geralmente os gerentes vem da própria empresa.

A ãdi tenta preservar equipe fixa de vendedores. Na Baixa de Sapateiros existe maior rotatividade porque esta é a loja onde os novos vendedores começam.

Perfil da Empresa:

A ãdi tem 10 lojas em Salvador e junto com o pessoal de caixa, de estoque e do escritório tem 170 empregados.

Uma estimativa rápida de faturamento diário num mês baixo a normal:

R\$ 1200,00 na loja 03 (Baixa dos Sapateiros)

R\$ 4800,00 na loja da Avenida 7 de setembro.

R\$ 6000,00 no Shopping Barra

R\$ 18.000,00 no Shopping Iguatemi.

Na Baixa dos Sapateiros só o Leão de Ouro é parecido. Outras lojas não assinam carteira nem tem estrutura moderna. Também tem nível de escolaridade menor

H. Philippe Martin (Iguatemi)

Entrevista com Norma, Patrícia, Mônica e Kátia (vendedoras).

1. Vende vestuário feminino e masculino, tipo grife.

Loja é franqueada. Há seis vendedores. Há um supervisor, não presente no momento.

Supervisor faz admissão.

2., 3. e 4. A escolaridade exigida é o segundo grau completo. Nível superior incompleto é altamente favorável para a admissão e bastante frequente neste tipo de lojas.

Patrícia e Mônica estão fazendo cursinho. Acham que pessoa mais instruída e esclarecida tem mais facilidade de se comunicar com o cliente. Isso vale principalmente para a linguagem. Deve saber quando se pode usar gíria e quando não (deve saber o que é gíria e o que não é). Não se deve falar "errado".

Os vendedores fazem, além da venda, o trabalho de caixa, e de aprovação de crédito (SPC, consultas). Apenas para o estoque tem responsável específico. Os vendedores só fazem alguma arrumação.

As vendedoras são de "classe média" e brancas. Estão fazendo "bico" de estudante.

Ganham salário de comerciário mais comissão, o que resulta em rendimentos em torno de R\$ 300,00.

Vendedor tem que ser atencioso, simpático e paciente.

Bairros de residência dos vendedores Costa Azul, Pituba, Stiep, Candéal e Caminho de Areia.

I. Woxi (Iguatemi)

Entrevista com Andréa (gerente)

1. A loja vende vestuário jovem, masculino e feminino.

É franquia, tem lojas em S. Paulo, Feira, Itabuna e Salvador, entre outros.

5 vendedores (1 rapaz), 1 gerente.

2.e3. Escolaridade dos vendedores: 4 tem segundo grau, 1 segundo grau incompleto, 1 superior incompleto.

Mínimo segundo grau, mas tem gente com superior incompleto. Precisa de desenvoltura, saber conversar.

Gente com mais escolaridade saber melhor tratar e conversar com as pessoas.

Vendedor faz também arrumação, caixa e aprovação de crédito.

Bairros de residência: Paripe, Rio Vermelho, Nazaré e Pelourinho. Perfil de "classe média", porém mais negros, incl. a gerente.

4. A admissão é feita pela gerente.

Critérios: experiência em vendas, às vezes por indicação.

Loja mantém um quadro de funcionários bastante fixo.

O salário é o piso da categoria, mais comissão. A loja assina a carteira de trabalho.

a prática o rendimento varia entre o piso (R\$ 150) e ao redor de R\$ 1000,00 em dezembro.

O rendimento num mês normal pode ficar em R\$ 200,00.

Loja dá treinamento de técnica de venda.

J. Chocolate (Iguatemi)

Entrevista com Vivian (vendedora e subgerente)

1. A loja vende vestuário feminino.

2. e 3. O vendedor faz tudo: caixa, estoque, aprovação crédito.

Admissão de funcionários é feito pelo gerente de operações.

Escolaridades dos vendedores: 3 tem superior incompleto, outros seg. grau completo, fazendo cursinho.

Acha que escola é importante para conseguir emprego.

Pessoas com menos de segundo grau falam errado, não sabem tratar o cliente classe A e B.

Há cursos de treinamento.

Bairros de residência: Barra, Costa Azul, Imbuí, Brotas.

4. O salário nos meses normais fica em aprox. R\$ 450.

A rotatividade é alta, porque a empresa é exigente.

K. Loka (Iguatemi)

Entrevista com Emília (gerente)

1. Vende roupa para mulheres de meia idade com médio para alto poder aquisitivo.

Entrevistada chama-se Emília e é gerente/administradora.

A proprietária da loja tem mais uma outra loja no shopping Barra.

Há 4 funcionários: 1 para a limpeza, 2 vendedores e uma gerente/administradora.

O faturamento da loja fica em R\$ 300 e R\$ 800 por dia. Para comparação, na Chocolate deve ficar entre R\$ 4.000,00 e R\$ 10.000,00.

2. e 3. Vendedor vende, faz caixa, consulta telecheque, aprova crédito.

Vendedor deve conhecer, mostrar e divulgar produto, dar bom atendimento. Ser comunicativo. A roupa deve ser vendida individualmente, fazendo "amizade", tratar cada cliente como indivíduo.

Para a seleção, faz-se entrevista. A escolaridade tem que ser no mínimo segundo grau. Emprega-se vendedores não tão jovens. Jovens não são tão responsáveis. Roupas são para senhoras.

Escolaridade das duas vendedores só não é mais alta pela sua maior idade. Ela acha que é a superoferta de mão de obra com nível superior ou médio que vai trabalhar com vendas.

Ela acha que na Baixa de Sapateiros, por exemplo, a capacidade dos vendedores é muito baixa. É por isso que se exige escolaridade mais alta, para garantir um conhecimento mínimo. Mas na área do Iguatemi, o principal fator pela alta das escolaridades é o mercado de trabalho que oferece muitos jovens com escolaridade querendo ganhar algum dinheiro.

4. Não tem treinamento formal na LOKA. Tenta-se admitir gente que já tem experiência.

O salário (inclusive comissão) fica na média entre 350 e 400 reais. O piso mínimo do comerciário (em torno de R\$ 140,00) seria o mínimo, e R\$ 650,00 o máximo em dezembro.

L. H. Stern (escritório Salvador)

Entrevista com Rúbia Aragão (gerente de pessoal)

1. A empresa trabalha com varejo e produção de jóias. No Brasil para o mercado nacional, com lojas localizadas principalmente nos shopping centers e nos aeroportos. E para o mercado de turístico com lojas localizadas nos maiores hotéis 5 estrelas e em pontos turísticos. Além das lojas no Brasil, existem lojas em todo o mundo atendendo o mercado local, o mercado turístico ou/e servindo de apoio para o mercado turístico no Brasil.

A rede possui 132 funcionários em Salvados, distribuídos por 11 lojas. No mundo, há um total de aprox. 175 lojas, dessas são 90 lojas no Brasil e 85 no exterior. O total de funcionários é de 3.600.

Trata-se de uma empresa de propriedade familiar e gerenciamento bastante centralizado. Recentemente a empresa passou por um processo de modernização com os filhos do fundador da empresa assumindo os negócios. A empresa tem a sua matriz no Rio de Janeiro. A região São Paulo e Sul é administrada por São Paulo. As outras regiões e toda a área turística, pela matriz. As filiais tem seus gerentes gerais, e as lojas ou grupos de lojas seus gerentes . Também existe, na área turística um forte corpo de funcionários de relações públicas.

3. Os critérios principais de seleção são:

- idiomas (área turística principalmente)
- dinamismo (impressão na entrevista)
- disponibilidade (tempo) para o trabalho
- experiência na área pode ser favorável, mas não é pré-requisito
- tempo de trabalho que a pessoa levou em cada empresa no seu currículo profissional (mais tempo pode ser favorável, mas não é básico), mas importante pode ser ascensão no currículo, ou queda.
- background familiar é mais importante no sentido da estabilidade e estruturação da vida da pessoa, porém não são aspectos fundamentais. Procura-se apenas para verificar estruturação geral da vida da pessoa.
- além disso é importante o caráter da pessoa, como se apresenta na entrevista, aparência, jeito maneiras, nível cultural.

- escolaridade: oficialmente 2º grau completo, para vendedor, ADM, RP. Porém a escolaridade verificada é bastante alta (nível superior completo e incompleto, segundo grau de boas escolas)

Isso é mais como resultado do processo de seleção (isto é as pessoas com as características acima descritas resultam sendo mais pessoas com escolaridade alta) e também por falta de opções no mercado de trabalho na área de formação.

- opinião da gerente: Pessoas com mais escolaridade geralmente tem desempenho melhor, por terem mais cultura geral (ou até específica, aprendizagem para a profissão)

- opinião da gerente sobre o geral aumento da escolaridade no comércio:

escolaridade no comércio aumentou. O Comércio tornou-se mais competitivo. Funcionários tem que ser melhor. Vendedor com mais cultura sabe puxar mais conversa com o cliente, tem que saber cálculos. E pelo outro lado, pelo mercado de trabalho que dá mais opções às empresas de exigir mais., pelo maior desemprego.

Existem duas coisas:

- pode se exigir mais.

- empresas querem funcionários melhores.

Ela afirma que há treinamento na empresa e a intenção de investir no crescimento profissional do funcionário.

Existe uma diferença notável entre a educação de um colégio publico e um privado. O nível e o meio são diferente. Às vezes outras vivências são importantes (ter morado no exterior, conhecimento de pessoas etc.) Porém, para os itens de aprendizado formal (conhecimento, habilidades como fazer conta, redigir texto) a escola traz as diferenças fundamentais.

M. H. Stern (Hotel da Bahia)

Entrevista com (1)Gecilda (vendedora e subgerente), (2)Maria Luiza e (3) Mila (vendedoras).

1. Venda de jóias para turistas e hospedes de Hotel.

2. e 3. Escolaridade:

1) superior completo (letras) (subgerente, chefe da loja)

- 2) superior incompleto (arquitetura) (vendedora)
- 3) superior incompleto (farmácia) (vendedora)

- 1) nunca trabalhou com vendas antes de começar na H.Stern.
- 2) já trabalhou antes na área (Há 5 anos trabalha com vendas, desses 2 na H.Stern)
- 3) Nunca trabalhou com vendas antes.

- 1) Acha que a escolaridade não tem grande influência no trabalho
- 2) Acha que escolaridades nas empresas são altas porque empresas tem opção de escolha e as pessoas cada vez menos.
- 3) Gente com mais escolaridade tem mais vivacidade, experiência de vida e papo, mas não se pode generalizar.

O que pesa na admissão? Aparência, postura, currículo, boa escolaridade, idiomas.

Itens de preconceito (cor, origem humilde etc.) apenas entram inconscientemente.

Falta de opção no mercado de trabalho faz com que gente mais instruída procura emprego em vendas.

II. ENTREVISTA COM SINDICALISTA

A. Sindicato dos Comerciários da Bahia

Entrevista com Almerindo (ex-diretor do Sindicato e atual assessor)

Mudanças no comércio varejista da cidade de Salvador.

Comércio supermercadista:

Pioneiro foi a Makro: Há promotor de vendas do fornecedor no próprio supermercado. O fornecedor atua também no estoque. Estimula o cliente em comprar grandes quantidades de mercadoria, o que aumenta margem bruta. Usa sistemas sofisticadas de crédito (cheques pré-datados, cartão etc.)

A rede Paes Mendonça tentou se adaptar e a Superbox veio aqui. A estrutura administrativa do Paes Mendonça era completamente familiar e teve que mudar. Aconteceram grandes demissões e ao mesmo tempo readmissões, em suma houve redução do quadro de 18.000 para 11.000 e em seguida para 6.000 funcionários. O centro distribuidor do P.M. que empregava 6000 funcionários foi praticamente fechado. Agora o fornecimento é direto para cada loja. O nível de escolaridade dos funcionários aumentou. Agora os caixa tem que ter pelo menos o segundo grau.

Setor de tecidos:

As lojas foram informatizadas. O vendedor dá imediatamente baixa no estoque através do computador. Eliminou-se número de caixas, estoquistas e também vendedores. Mudou o perfil dos vendedores. Ele tem que saber se lidar com computador. Mas pessoal faz as coisas mecanicamente sem saber o que tem atrás disso. Como o computador age, não tem controle sobre o processo de trabalho.

As lojas estão tentando modificar a mente do vendedor. Ele ganha uma comissão acima do total de vendas da loja. Com isso fica vigiando os outros vendedores. As reuniões do horário de café de manhã cedo foram transformados em reuniões para doutrinar os funcionários.

Em relação às hipóteses por que a escolaridade dos comerciários subiu Amerildo acha que isso não se deve só a uma função de filtro (seleção) da escolaridade. As novas técnicas de gestão, o uso geral do computador exigem uma mão de obra mais qualificada. Para as novas técnicas de gestão os trabalhadores precisam ter mais escolaridade, para assumir mais responsabilidades e para entender que os métodos de estímulo às vendas como comissões diferenciadas não são maldade dos patrões, senão tentativas de receber sobre o capital o máximo de retorno.

Pelo outro lado não se deve esquecer também o lado da oferta de trabalho. Antes no mercado de trabalho a mão de obra qualificada era rara. Havia muita gente de baixa qualificação, agora esta mão de obra é abundante. Na época de grande expansão industrial o estado procurava formar mão de obra tecnicamente formada, resultando na ampliação da Escola Técnica Federal, dos cursos do SENAI etc. Agora esta mão de obra não acha emprego na sua área. Atualmente esta gente e os que formaram nos cursos de segundo grau

"profissionalizante" estão procurando emprego no setor de serviços. Estas pessoas têm condições de trabalhar num outro nível, nas novas técnicas gerenciais, para as quais se precisa ter um mínimo de pensamento lógico. Educação não é "filtro social" nem tem as funções atribuídas pela teoria do capital humano. Para a reestruturação se necessita gente qualificada ao mesmo tempo que existe superoferta de gente qualificada.

Na área da Baixa dos Sapateiros, a mão de obra é informal. Muitas vezes as próprias lojas são irregulares, às vezes nem são registradas como empresas, sonegam impostos e praticamente nunca assinam a carteira de trabalho. Também na Baixa de Sapateiros o pessoal mudou. São muito mais jovens. Aquele vendedor mais velho, calmo, pai de família, sumiu. Agora a escolaridade, mesmo nos empregos muito informais é mais alta. Muitos entre primeiro e segundo grau, muita gente expulso do ginásio pelo rendimento baixo em casa. Os rendimentos na Baixa dos Sapateiros são baixíssimos, às vezes apenas uma comissão baixíssima, se não vender, não ganha.

Opinião do autor: A escolaridade relativamente alta, comparado com a Alemanha por exemplo, tem a ver com a baixa qualidade do ensino. Os que não tem pelo menos ingressado no segundo grau correm o risco de não saber ler e escrever direito, tecnicamente analfabetos.

III. ENTREVISTAS EM ESCRITÓRIOS (empresas diversas)

A. GHP - Supletivo e pré-vestibular (Nazaré)

Entrevista com Marco Aurélio (assistente administrativo)

1. Ele trabalha numa escola que funciona como supletivo e pré-vestibular, tem cerca de 160 alunos e não tem filiais.

A escola não é ainda completamente formalizada no MEC e Secretaria da Educação.

2. Atividades desempenhadas:

- serviço financeiro (recebe pagamentos, recolhe tributo, contas a pagar, folha de pagamento, bancos etc.)

- Administração de recursos humanos.

Ele providenciar a documentação jurídica do colégio e dos estudantes, é encarregado do lado administrativo, não do pedagógico.

Acha que para sua função o relacionamento humano, o meio de argumentar e de justificar é o mais importante.

Redige carta, digita no computador usando Word e Excell.

Geralmente tem consciência do que fazer, poucas vezes precisa perguntar ao diretor o que deve fazer.

3. e 4. Escolaridade do entrevistado: superior incompleto. Ele fez a especialização em administração em colégio público.

Escolaridade não influi tanto, pelo menos diretamente, no desempenho. Não faz diferença. Tomou experiência no trabalho muito cedo. Aprendeu com os colegas. Começou com 15 anos na Caixa Econômica Federal, depois trabalhou no Banco Econômico.

Acha que tem capacidade de organização. Isso vem muito mais pelo trabalho do que pela escola.. Perguntando o que são os assuntos da escola que não importam tanto no trabalho, ele refere-se principalmente aos assuntos das matérias técnicas de segundo grau. Coisas diretamente aplicáveis no trabalho. Acha que o fundamental da escola é ensinar a ler e escrever.

Marco Aurélio: É mais a superoferta de gente com mais escolaridade. Agora as empresas tem livre escolha dos funcionários.

"O primeiro grau de ontem é o segundo grau de hoje."

Empresas optam por mais escolaridade, para assegurar um conhecimento básico, devido à má qualidade do ensino. Colégio público e colégio privado é um critério de seleção a mais. Marco Aurélio nunca procurou emprego, sempre achou emprego por indicação, quando já estava empregado. Nunca foi bom aluno (é pouco provável, segundo o irmão dele, era bom aluno sim).

Acha que existe discriminação por preconceito (cor, etc.) nas grandes empresas (exemplo bancos).

Durante a entrevista com o candidato ao cargo os entrevistadores dão preferência a pessoas que estão dentro dos padrões estéticos "oficiais". (pele clara, nariz fino, boca fina, cabelo liso, loiro etc.)

Admissão dele na escola foi por conhecer o dono. A empresa tem um ano. Desde o começo trabalha neste posto.

Salário: R\$ 300,00 com participação no lucro chega a R\$ 400,00. Os professores ganham menos.

Além dele há três outras pessoas trabalhando na parte administrativa: um menino que trabalha como auxiliar administrativo, e duas recepcionistas que também ajudam na parte administrativa.

Eles fazem listagens e outros trabalhos auxiliares, vão ao banco, tiram xerox, arquivam documentos. Não redigem, só datilografam, tem que dizer exatamente como eles devem fazer cada coisa.

O menino fez curso de datilografia e computação. Faz tudo errado, não sabe fazer carta, mesmo depois de isso ter sido explicado. Não tem raciocínio próprio nenhum. O entrevistado sugere que isso talvez se deve a preguiça. Ele subestima a própria inteligência. Não é de família pobre.

A má qualidade do ensino faz com que não se desenvolva o raciocínio. Na universidade a pessoa tem mais status, ganha auto-estima e é mais estimulada a pensar.

B. Banco ABN AMRO (Comércio)

Entrevista com Dilú Machado (secretária)

1. Trata-se de um banco multinacional de capital holandês que trabalha nas áreas de Corporate Banking (atendimento empresas grandes) e Consumer Banking (financiamento ao consumo) e também, em extinção, Private Banking (trabalha com pessoas físicas ricas). A secretária trabalha no departamento de Corporate Banking, que também administra alguns poucos cliente do antigo Private Banking. No departamento trabalham dois gerentes de relacionamento com as empresas, um estagiário e a referida secretária. Na agência operacional no térreo trabalham 5 funcionários entre eles 1 gerente e dois caixas.

2. As tarefas da secretária são:

- escrever correspondências em inglês e português (redação própria) com uso de computador (word) e máquina de escrever.

- confecção de outros tipos de texto em inglês e português (relatórios, listagens etc.) com uso de word, Excel, power point etc.
- marcar encontros com empresas e outros funcionários do banco, reservas de vôo e de hotel, agenda de viagem, despesas de viagem.
- administração dos clientes private, em conjunto com a cliente.
- outros contatos com clientes.

Em contatos com clientes precisa ter um conhecimento básico de produtos financeiros e de matemática. Em inglês precisa ter domínio pleno, escrito e falado.

Erros, em geral, podem ter consequências graves em vista os valores em jogo

3. Em Ilhéus fez segundo grau em colégio público (curso normal, para ser professora de primário). Depois em Salvador estudou pedagogia na UCSAL (orientação educacional). Ela tinha uma base d inglês do colégio, mas aprendeu mesmo com o contato com americanos do Peace Corps que frequentaram a sua casa.

Começou a dar aula de inglês. O diretor do Ceplac da época, que ao mesmo tempo era de um órgão da OEA para agricultura a convidou para trabalhar como secretária com ele. foi aceita porque sabia inglês. Fez teste formal.

Depois trabalhou na Copercacau em Salvador, período no qual também adquiriu a formação acadêmica.

Posteriormente trabalhou na Dow Química como secretária bilingüe também, depois na embaixada do Brasil em Londres, no escritório do adido aeronáutico. Após a volta ao Brasil era gerente de uma loja de pedras preciosas. Posteriormente foi na Cia. Bras. de Petróleo Ipiranga, na Silinor, e no banco ABN AMRO, sempre como secretária bilingüe.

A admissão foi sempre com teste formal. Às vezes tinha recebido a dica que tem uma vaga. Enviou currículo, entrevista e teste.

Em Ilhéus era bastante comum fazer o segundo grau. Na região o cacau dava dinheiro. Os pais tinham uma fazenda de cacau (a mãe herdou) A mãe fez o primeiro grau, o pai apenas o primário. Eles incentivavam o estudo. Ela acha o que pesou principalmente para o primeiro emprego foi o conhecimento de inglês.

4. Ela ganhou talvez 6 SM no Ceplac. Na Dow Química já ficou numa faixa de mais de 10 SM. Sempre foram empregos completamente formalizados.

C. Carlos Joel - escritório de advocacia (Nazaré)

Entrevista com Carlos Joel (advogado e diretor)

1. Escritório de advocacia, seleção pública (concursos) e treinamento de recursos humanos para o setor público.

O entrevistado é o advogado Carlos Joel, que também é dono da empresa.

Há 12 funcionários:

2 advogados , inclusive o diretor,

1 administrador

1 matemático

digitadores, secretárias, recepcionistas, office-boy, motorista, programador, faturamento mensal aprox. média R\$ 20.000.

2. As secretárias tem as seguintes atividades a exercer:

controle de pessoal,

entrada e saída de despesa/receita,

controle de processos,

datilografia.

Os digitadores só fazem operação de micro e digitação

No dia a dia é necessário os advogados acompanharem o trabalho das secretárias.

3. As exigências para contratação são:

As secretárias tem que ter no mínimo segundo grau e uma experiência mínima em administração de recursos humanos.

A seleção delas é feita através de entrevista e a depender da situação, um teste interno (digitar alguma coisa etc.).

Escolaridade influi muito no desempenho. É questão da informação para poder executar o trabalho.

Colégio público/privado: Privado às vezes é melhor, mas depende muito da pessoa.

Na digitação é só experiência.

Há treinamento para secretária.

Para a seleção de funcionários, o background familiar, bairro etc. não importa. (informação adicional: o entrevistado vem de família de classe média baixa, ou até baixa.)

Busca de funcionários por anúncio ou indicação. Então o interessado manda seu currículo.

4. Secretária ganha 1 SM e meio + vale transporte, em pequenos escritórios paga-se só um salário mínimo.

- Normalmente há um período de experiência de 30 a 90 dias. Quem passa, geralmente fica no mínimo um ano.

- Maior competência e conhecimentos poderiam levar o escritório a maior produtividade. Todo o trabalho administrativo poderia ser resolvido pelos funcionários, o advogado cuidaria só das questões essenciais.

- As secretárias inicialmente não tem muita noção, só com o tempo aprendem.

Acha que segundo grau só pode funcionar se for geral ("científico"). O segundo grau profissionalizante não tem sentido.

- Há secretárias que cometem erros de ortografia e concordância gritantes.

D. Consultório de odontologia (Brotas)

entrevista com Adriana (recepcionista e secretária)

1. Consultório de 4 dentistas

2. Tarefas a cumprir:

- marcar consultas
- pagar contas
- comprar material de limpeza
- fazer limpeza
- escrever à máquina (não escreve perfeitamente)
- cobrar honorários
- preenche faturas de convênios

3. Antes trabalhou na Secretaria da Educação, na área contábil. fazia nota fiscal. Era pouco trabalho.. Depois disso trabalhou no Supermar. Fez aquele teste grande. Trabalha-se muito

e ganha pouco. Trabalho não foi bom, não valeu a pena. Era difícil achar outro emprego melhor. Ela tem segundo grau em contabilidade. Acha que se fica ciente de algumas coisas. A parte profissionalizante tem valor reduzido. Ela, enquanto trabalhava na Supermar, fez cursinho no Sartre e não conseguiu passar para Odontologia. Ela gosta de estudar. Estudou no Góes Calmon e no Luiz Viana (Colégios Públicos). Diz que assimila bem as coisas na escola, assimila também no trabalho.

A mãe é dona de casa, analfabeta. O pai é pequeno comerciante, tem um barzinho. O pai assina o nome, lê alguma coisa. Mas ambos incentivam o estudo. Acha que o segundo grau agora é requisito para quase qualquer emprego.

4. No atual emprego ela foi admitida através de conhecimento pessoal do dentista. Assina a carteira, paga 1 SM. Tem tratamento dentário de graça. Tem vale transporte. Na Supermar também foi 1 SM.