

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

TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS DE TRABALHADORES DESLIGADOS DO
SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES

Paulo Herbert Curtinaz da Silva

Profa. Orientadora:
Dra. Sônia M. G. Lorangeira

Porto Alegre, setembro de 2003.

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

TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS DE TRABALHADORES DESLIGADOS DO
SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES

Paulo Herbert Curtinaz da Silva

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

Profa. Orientadora:
Dra. Sônia M. G. Lorangeira

Porto Alegre, setembro de 2003.

Dedicatória:

Aos meus padrinhos Juvenal e Antônia que sempre me transmitiram amor, carinho e atenção de pai e mãe, estando sempre ao meu lado em todos os momentos de minha vida.

*“Vamos celebrar a estupidez humana
A estupidez de todas as nações
O meu país e sua corja de assassinos
Covardes, estupradores e ladrões
Vamos celebrar a estupidez do povo
Nossa política e televisão
Vamos celebrar nosso governo
E nosso Estado, que não é nação
Celebrar a juventude sem escola
As crianças mortas
Celebrar nossa desunião
Vamos celebrar Eros e Thanatos
Persephone e Hades
Vamos celebrar nossa tristeza
Vamos celebrar nossa vaidade.”*

(Renato Russo: Perfeição)

AGRADECIMENTOS

Para conseguir elaborar esse trabalho, contei com o apoio, colaboração e compreensão de diversas pessoas, sem as quais, certamente, o caminho teria sido mais penoso. Por isso, esse é o momento de agradecê-las, com muito carinho e sinceridade.

Começarei agradecendo as pessoas envolvidas diretamente no trabalho de pesquisa, em especial, aos sindicalistas do SINTTEL-RS, a Assessoria de Recursos Humanos da CRT e aos trabalhadores que se dispuseram a conceder as entrevistas para a reconstrução das trajetórias ocupacionais.

Devo um agradecimento muito especial a Professora Sônia M. G. Lorangeira, que tem me acompanhado através de sua orientação desde a graduação. Seus estímulos à realização de uma investigação científica que prime pela precisão e pela coerência, as oportunidades de realização de trabalhos com autonomia, suas críticas e seus elogios, certamente contribuíram de forma decisiva para meu amadurecimento enquanto pesquisador.

Também agradeço as orientações da Professora Naira Lima Lâpis, que assumiu gentilmente o papel de co-orientadora durante o período que correspondeu a defesa do projeto de pesquisa, sempre extremamente cordial e atenciosa durante nossas reuniões.

Dedico um agradecimento especial a Denise e a Regiane da secretaria do PPGS e a Soninha da biblioteca do IFCH pela eficiência com que sempre fui atendido.

Em termos institucionais, agradeço à Coordenação do Programa de Pós Graduação em Sociologia pelo auxílio na realização do trabalho de campo e à FAPERGS, ao CNPq e à CAPES pelas bolsas de pesquisa científica concedidas desde a graduação.

Tenho também muito a agradecer ao meu amigo Sandro Ruduit, colega de graduação e de pesquisa nos trabalhos de iniciação científica. A troca de idéias, as sugestões e as palavras de estímulo durante nossas conversas auxiliaram de maneira singular na realização desse trabalho.

Aos meus pais Juvenal e Antônia e aos meus irmãos Rogério, Sérgio, Daiane e Luciano, agradeço pelas palavras de estímulo e pela preocupação muitas vezes demonstrada com o meu trabalho.

Por fim, dedico um agradecimento muito especial a minha esposa Janira, pois, seguramente, foi a que mais abriu concessões para que eu pudesse realizar essa dissertação, deixando de contar com minha companhia e minha dedicação inúmeras vezes em virtude de leituras, saídas a campo e trabalhos por entregar. Janira, obrigado pelo companheirismo, pelas palavras de estímulo e pela compreensão.

SUMÁRIO

Lista de Gráficos

Lista de Quadros e Figuras

Lista de Tabelas

Resumo

Abstract

INTRODUÇÃO.....	14
Procedimentos metodológicos.....	17

1 MERCADO DE TRABALHO E TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS

Introdução.....	27
1.1 Transformações no mercado de trabalho.....	28
1.1.1 A sociedade salarial e o conceito de filiação social.....	28
1.1.2 A crise na sociedade salarial e os conceitos de vulnerabilidade social e desfiliação social.....	31
1.1.3 Transformações no mercado de trabalho brasileiro.....	36
1.2 Trajetórias ocupacionais.....	39
1.2.1 A contribuição do estudo das trajetórias ocupacionais para o entendimento da dinâmica do mercado de trabalho.....	39
1.2.2 Fatores que influenciam as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores.....	43
1.3 As diferentes trajetórias ocupacionais.....	50
Conclusão.....	55

2 MUDANÇAS NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRO

Introdução.....	59
2.1 Mudanças no setor de telecomunicações brasileiro.....	60
2.2 Inovações tecnológicas no setor de telecomunicações e implicações para a força de trabalho.....	78
2.2.1 Inovações tecnológicas nas empresas de prestação de serviço de telefonia fixa e implicações para os trabalhadores.....	79
2.2.2 Semelhanças e diferenças nas exigências de qualificação dos trabalhadores envolvidos nas etapas da conexão telefônica.....	88
Conclusão.....	90

3 SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES GAÚCHO E O PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO – PDV DA COMPANHIA RIOGRANDENSE DE TELECOMUNICAÇÕES – CRT

Introdução	93
3.1 O setor de telecomunicações no Rio Grande do Sul e a Companhia Riograndense de Telecomunicações – CRT	94
3.2 O Programa de Desligamento Voluntário implantado pela Companhia Riograndense de Telecomunicações	106
3.2.1 Implantação do PDV e a empresa	110
3.2.2 Implantação do PDV e o SINTTEL-RS.....	111
3.2.3 Resultado do PDV	113
Conclusão	119

4 TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS DOS TRABALHADORES QUE ADERIRAM AO PDV

Introdução	123
4.1 Caracterização geral dos entrevistados	124
4.2 A indenização	127
4.3 A primeira reinserção profissional após a saída da empresa dos trabalhadores que montaram negócio próprio	129
4.4 A primeira reinserção profissional após a saída da empresa dos trabalhadores que não montaram negócio próprio	132
4.5 Trajetória no mercado de trabalho após a primeira reinserção profissional	138
4.5.1 Instaladores.....	138
4.5.2 Engenheiros.....	142
4.6 Tempo de desemprego, suporte familiar e redes de contatos	147
4.7 Destino das Trajetórias Ocupacionais	149
Conclusão	155

CONCLUSÃO	160
------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	168
--------------------------------------	-----

ANEXOS	174
---------------------	-----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tipos de Serviços e suas Participações no Faturamento do Setor de Telecomunicações - Primeiro Semestre de 2001

Gráfico 2 - Força de Trabalho Empregada na CRT (telefonia fixa 1995-1999)

Gráfico 3 - Indicadores de Produtividade dos Empregados da CRT (1992 – 1999)

Gráfico 4 - Nível de Escolaridade dos Trabalhadores da CRT (antes e após PDV)

LISTA DE QUADROS E FIGURAS

Figura 1- Sistema Nacional de Telecomunicações Brasileiro no Final da Década de 70

Figura 2 - Estrutura do Sistema Telebrás Antes da Privatização

Figura 3 - Estrutura do Sistema Telebrás Após a Privatização

Quadro 1 - Regras de Adesão ao PDV da CRT

Quadro 2 - Tempo Necessário de Permanência no Emprego para Cobrir o Valor da Indenização do PDV da CRT

Quadro 3 - Idade, Tempo de Permanência na Empresa, Estado Civil e Escolaridade dos Trabalhadores

Quadro 4 - Destino da Indenização Recebida Segundo a Categoria Ocupacional

Quadro 5 - Natureza dos Empreendimentos por Categoria Ocupacional, Conhecimento Prévio do Mercado de Atuação e Número de Empreendimentos em Operação

Quadro 6 - Primeira Reinserção Ocupacional de Engenheiros e Instaladores que Não Montaram Negócio Próprio

Quadro 7 - Síntese das Trajetórias Ocupacionais

Quadro 8 - Destino das Trajetórias Ocupacionais dos Engenheiros e Instaladores Dentro e Fora do Setor de Telecomunicações

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Evolução Tecnológica das Centrais de Comutação

Tabela 2 - Evolução de Alguns Indicadores da CRT (1996 – 1999)

Tabela 3 - Adesão ao PDV da CRT por Modalidade e Sexo

Tabela 4 - Escolaridade dos Participantes do PDV da CRT de 1996

Tabela 5 - Faixa Etária dos Participantes do PDV da CRT de 1996

Tabela 6 - Tempo de Permanência na Empresa dos Participantes do PDV da CRT de 1996

RESUMO

Essa dissertação reconstitui e analisa as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores que aderiram ao Plano de Desligamento Voluntário da Companhia Riograndense de Telecomunicações, no ano de 1996, na modalidade de Pedido de Demissão Voluntária. A amostra é constituída de ocupações típicas do setor de telecomunicações (dez instaladores reparadores de rede e dez engenheiros). O período de reconstituição das trajetórias ocupacionais vai do ano de 1996 até o segundo semestre de 2002. A análise dos dados sugere: a) o direito a indenizações significativas que iam além do previsto em lei, oferecida por uma empresa estatal, influenciou de maneira positiva as trajetórias ocupacionais, b) a qualificação profissional mostrou-se um elemento importante para o destino das trajetórias ocupacionais dentro e fora do setor de telecomunicações, atuando, em determinadas situações, como uma variável capaz de compensar a idade mais elevada da força de trabalho, c) os instaladores apresentaram destinos menos virtuosos que os engenheiros, configurando uma ruptura com a inserção ocupacional estável e ascendente que caracterizou as relações de trabalho durante a vigência do monopólio estatal das telecomunicações, d) redes de contatos profissionais auxiliaram os instaladores a reinserirem-se no mercado de trabalho mais rapidamente no período de expansão das telecomunicações e, e) a família, nos momentos de rupturas dos trabalhadores com o mercado de trabalho, atuou, na maioria dos casos, como suporte social, proporcionando auxílio nos momentos de dificuldade e melhores possibilidades de escolha no mercado de trabalho. Em síntese, a análise dos dados sugere que as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores foram fortemente determinadas por fatores de ordem estrutural, sendo a ação dos indivíduos uma resposta às transformações e barreiras que passam a encontrar no mercado de trabalho. Dessa forma, os diferentes destinos das trajetórias ocupacionais podem ser interpretados como o reflexo da capacidade ou não de adequação das ações dos indivíduos às transformações estruturais em curso, sofrendo influência de elementos como família e redes de contato na forma ou na qualidade dessa ação.

Palavras-chave:

Trajetoórias ocupacionais – Telecomunicações – Mercado de trabalho

ABSTRACT

This dissertation reconstitutes and analyses the occupational paths of the workers who joined the Plan of Voluntary Dismissals of the Riograndense Telecommunications Company (Plano de Desligamento Voluntário - Companhia Riograndense de Telecomunicações), in the year of 1996, in the modality of Voluntary Dismissal Request (Pedido de Demissão Voluntária). The sample is constituted of occupations which are typical of the telecommunications sector (ten installers net repairers and ten engineers). The period of the reconstitution of the occupational paths goes from the year 1996 to the second semester of 2002. The analysis of the data suggests: a) the right to significant damage that were beyond what was predicted in the law, offered by a state enterprise, influenced in a positive way the occupational paths, b) the professional qualification seemed an important element to the destiny of the occupational paths in and out of the telecommunications sector, acting, in certain situations, as a variable capable of compensating the higher age of the workforce, c) installers presented less virtuoso destinies than the engineers, configuring a rupture with the stable and ascending occupational insertion that characterized the work relationships during the telecommunication monopoly by the state, d) nets of professional contact helped installers to go back to the market faster in the period of expansion of the telecommunications and, e) the family, in the moments of ruptures of the workers with thw work market, acted, in most cases, as social support, providing help in the difficult moments and better possibilities of choice in the work market. In summary, the analysis of the data suggests that the occupational paths of the workers were strongly determined by structural factors, and the action of the individuals was a reply to the transformations and the barriers they find in the work market. Thus, the different destinies of the occupational paths can be interpreted as a reflex of the capacity or not, of adequacy to the actions of the individuals to the structural transformations in course, suffering influence of elements such as family and nets of contact in the way and the quality of that action.

Key words:

Occupational paths – Telecommunications – Work market

INTRODUÇÃO

As pesquisas sociológicas sobre o mundo do trabalho concentraram seus esforços, durante as décadas de 70, 80 e parte de 90, na investigação de questões como: reestruturação produtiva; estratégias de gestão; impactos da adoção das novas tecnologias de base micro-eletrônica; novos requisitos de qualificação profissional; atuação sindical frente à reestruturação. Os indivíduos que perdiam seus postos de trabalho no decorrer da implantação do processo de reestruturação produtiva mereceram relativamente pouca atenção por parte da agenda de pesquisas.

A partir da segunda metade da década de 90, autores como Castro (1997; 1998), Guimarães¹ (2002); Cardoso (1997; 2000), Caruso (1997; 1999) começaram a desenvolver estudos sobre trajetórias ocupacionais dos trabalhadores desligados da indústria ao longo de um determinado espaço de tempo, como forma de entender suas chances de empregabilidade (reinserção profissional).

A trajetória ocupacional no mercado de trabalho depende não somente dos esforços individuais do trabalhador e de seus investimentos em qualificação profissional, mas também da apreciação conjuntural, socialmente variável, de atributos individuais, de redes de contatos

¹ A autora Nadya Castro passou a denominar-se Nadya Guimarães.

eficazes, da forma como o desemprego afeta a estrutura familiar, assim como de fatores estruturais externos e não manobráveis por sua ação, como as estratégias de criação ou extinção de postos de trabalho pelas empresas (Castro et alli, 1997; Castro, 1998; Cardoso, 2000; Guimarães, 2002). Este estudo insere-se nessa perspectiva de análise das trajetórias ocupacionais, partindo do pressuposto de que o percurso desenhado no mercado de trabalho vai além da mera vontade e ação individual dos trabalhadores.

O estudo visa a reconstrução das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores que realizavam atividades em ocupações de natureza específica do setor de telecomunicações (instaladores reparadores de rede e engenheiros) e que aderiram ao Plano de Desligamento Voluntário da CRT no ano de 1996, através da modalidade de Pedido de Demissão Voluntária, com o objetivo de conhecer o destino que tiveram no mercado de trabalho após a demissão e os fatores que influenciaram suas trajetórias.

Mais especificamente, o estudo pretendeu investigar:

a) o perfil dos trabalhadores que aderiram ao PDV de acordo com a modalidade de adesão em termos de tempo de permanência na empresa, cargos, salários, escolaridade, idade, sexo, e renda;

b) o impacto no destino (virtuoso, pouco virtuoso e não virtuoso) das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores de fatores como destino dado à indenização recebida; investimento em qualificação profissional² e em escolaridade; competência³; rede de contatos

² Entende-se por qualificação profissional, a experiência adquirida no exercício da função (prática) ou adquirida através de cursos, dentro ou fora do local de trabalho, com certificação formal.

³ Entende-se por competência, elementos atitudinais como iniciativa, facilidade de comunicação, persistência, etc. Trata-se de uma construção social mais complexa, na medida em que se desloca das instituições formais e da

profissionais; posição no grupo familiar - provedor ou não do sustento da família; tempo de duração da exclusão do mercado de trabalho, sexo e idade;

c) as trajetórias ocupacionais com reinserção profissional no setor de telecomunicações entre os dois grupos de trabalhadores selecionados (engenheiros e instaladores) e traçar um perfil dos trabalhadores que conseguiram preservar e aplicar a qualificação profissional anteriormente desempenhada na CRT;

d) as atividades produtivas e as condições de trabalho (não precário – inserção padrão, precário – inserção flexível e muito precário – inserção informal tradicional) vivenciadas pelos trabalhadores após a saída da CRT;

e) as condições sócio-econômicas dos trabalhadores ao longo de suas trajetórias ocupacionais e as alterações ocorridas quando comparadas às vivenciadas enquanto funcionários da CRT.

O estudo busca contribuir para ampliar o conhecimento sobre o tema trajetórias ocupacionais considerando que a investigação aborda:

a) o setor de telecomunicações, o qual tem sido pouco estudado apesar de ter importância significativa na economia nacional, tendo experimentado um processo de reestruturação institucional, tecnológica e organizacional;

b) a trajetória ocupacional de trabalhadores que ocupavam uma posição diferenciada no mercado de trabalho, oriundos de uma empresa estatal que oferecia estabilidade no emprego, benefícios trabalhistas além dos previstos na legislação e ganhos salariais acima da média;

c) a trajetória ocupacional de trabalhadores que optaram pela saída da empresa através da adesão ao Programa de Demissão Voluntária, o qual oferecia ganhos monetários significativos, além dos previstos na legislação trabalhista em caso de demissão.

Procedimentos metodológicos

Foram adotados os seguintes procedimentos metodológicos para a coleta dos dados.

Pesquisa Documental

Os dados obtidos sobre as transformações ocorridas no setor de telecomunicações foram coletados através de literatura especializada, de jornais (Gazeta Mercantil, Zero Hora e Correio do Povo), de revistas (Veja e Carta Capital) e do acesso a páginas da internet relacionadas com o tema (principalmente a página da ANATEL).

Os dados relacionados ao PDV, foram obtidos através da Companhia Riograndense de Telecomunicações - CRT e do Sindicato dos Trabalhadores Telefônicos do Rio Grande do Sul – SINTTEL/RS. As informações contidas nos relatórios administrativos, nos informativos internos e externos, nos jornais e nas cartilhas elaboradas pela empresa e pelo sindicato, possibilitaram o conhecimento detalhado sobre as regras de adesão ao PDV, os argumentos

utilizados pela CRT para incentivar a adesão e pelo SINTTEL para freiá-la e o resultado final das mesmas.

A dificuldade encontrada nessa parte da coleta de dados refere-se à liberação do acesso a documentos de circulação interna em ambas instituições, principalmente, os relacionados com o resultado final do PDV, bem como ao acesso ao banco de dados sobre seus participantes.

Entrevistas

As entrevistas, de tipo semi-estruturadas, foram realizadas com sindicalistas, com representantes da empresa e com trabalhadores que aderiram ao PDV da CRT, dando ênfase aos demitidos na modalidade de adesão denominada de Pedido de Demissão Voluntária. Ao todo foram realizadas 33 entrevistas, distribuídas da seguinte forma: uma entrevista com a assessoria de recursos humanos da empresa, duas entrevistas com dirigentes sindicais e 30 entrevistas com trabalhadores⁴.

As informações recolhidas visam a apreender a percepção dos trabalhadores sobre as transformações ocorridas no setor de telecomunicações, sobre a implantação do PDV e a obter dados relativos às suas trajetórias ocupacionais após a saída da CRT.

Os trabalhadores desligados da empresa foram localizados através de endereços registrados pelo banco de dados elaborado pelo sindicato, contudo, muitos apresentavam-se desatualizados. A solução encontrada foi a busca na lista telefônica dos seus novos endereços.

⁴ A intenção inicial era de realizar 20 entrevistas apenas com os trabalhadores, contudo, 10 entrevistas foram refeitas devido à perda em decorrência de assalto sofrido pelo autor.

A entrevista com os trabalhadores foi a parte mais demorada da coleta dos dados, pois muitos entrevistados, num primeiro momento, apresentavam certa resistência em concedê-las.

Critérios de seleção dos trabalhadores

O Plano de Desligamento Voluntário da CRT implementado no ano de 1996 resultou em 1449 demissões. Destas, 488 foram através da modalidade de Pedido de Aposentadoria Proporcional e 961 através do Pedido de Demissão Voluntária⁵.

Os critérios para a seleção dos nomes que constavam no banco de dados, tendo em vista extrair uma amostra, não representativa estatisticamente, foram os seguintes:

a) ter aderido ao Plano de Desligamento Voluntário da CRT, no ano de 1996, na modalidade de Pedido de Demissão Voluntária, já que tais trabalhadores não teriam garantida qualquer renda após a saída da empresa⁶, devendo assim, a curto, médio ou longo prazo, lançarem-se em alguma atividade produtiva no mercado de trabalho;

b) estar em ocupações típicas do setor telecomunicações no momento da adesão, ou seja, que exigisse da força de trabalho qualificação técnica específica, o que supostamente

⁵ Ver tabela 3 no anexo.

⁶ No Pedido de Aposentadoria Proporcional, o trabalhador, após a saída da empresa, contava com o valor da indenização recebida e tinha assegurado um patamar mínimo de renda através do recebimento da aposentadoria proporcional por tempo de serviço, a qual, embora representasse uma queda no seu nível salarial, oferecia-lhe uma certa tranquilidade em relação ao futuro. No Pedido de Demissão Voluntária, o trabalhador contava apenas com o valor da indenização pago pela empresa, não tendo assegurada qualquer outra fonte de renda, devendo, provavelmente, a curto, médio ou longo prazo, inserir-se em alguma atividade produtiva que lhe proporcionasse ganhos monetários.

dificulta a transferência total ou parcial da referida qualificação para outros setores da economia⁷.

Os dois critérios acima citados geraram uma diversidade de 17 postos de trabalhos referentes a ocupações típicas do setor de telecomunicações, distribuídos entre 342 trabalhadores⁸.

As etapas da conexão telefônica - transmissão, comutação e tráfego⁹ - requerem conhecimentos diferenciados para a realização das tarefas a elas relacionadas. A complexidade das ocupações varia de acordo com os equipamentos, tecnologias, materiais e habilidades profissionais necessários para a realização das tarefas¹⁰. O cruzamento entre as diferentes etapas da conexão telefônica, a complexidade da tarefa e a qualificação necessárias para o seu desempenho, permitiu a elaboração de um quadro situando as ocupações típicas do setor de telecomunicações de acordo com a sua complexidade e a etapa em que se encontra na conexão telefônica¹¹. Assim, os trabalhadores restantes no banco de dados foram agrupados de acordo com as suas ocupações, levando em consideração a complexidade dos conhecimentos necessários para a realização das tarefas – qualificação, relacionadas com as etapas da conexão telefônica.

As ocupações foram reunidas em cinco grupos distintos, de acordo com a qualificação profissional necessária para a realização das tarefas, tomando por base a tipologia profissional

⁷ As telefonistas não foram englobadas como ocupações típicas do setor de telecomunicações pelo fato dessa ocupação ter maior facilidade de adaptação a empresas de outros setores da economia.

⁸ Ver tabela 4 no anexo.

⁹ Na etapa do tráfego está a ocupação de telefonista.

¹⁰ No capítulo 2 esse tema será abordado com maior detalhamento.

¹¹ O quadro encontra-se nos anexos, quadro 1.

de Machado e Oliveira (1999)¹² e o estudo sobre as telecomunicações realizado por Almeida (1993) e Rudit, (2001).

Profissionais Manuais Inferiores: não há necessidade de treinamento formal e o aprendizado empírico é rápido (3 a 6 meses). Ex: Instaladores de terminais telefônicos.

Profissionais Manuais Médios: eventualmente com treinamento formal, mas com a necessidade de um longo aprendizado empírico (no mínimo dois anos com diferentes etapas de especialização. Ex: Cabista I, II e III).

Profissionais Manuais Superiores: treinamento formal em escolas técnicas para poder trabalhar com fibra óptica. Ex: Cabistas que trabalham com fibra óptica.

Profissionais de Nível Médio: formação em escolas técnicas, com há necessidade de aprendizado formal para a realização do trabalho, bem como conhecimento de programação de softwares (obtidos através de formação especializada, as vezes dentro da própria empresa, pelo fato das centrais digitais serem operadas através de sistemas operacionais). Ex: Técnicos em telecomunicações.

Profissionais de Nível Superior: formação em curso superior, com há necessidade de conhecimento de programação de softwares (obtidos através de formação especializada, as vezes dentro da própria empresa, pelo fato das centrais digitais serem operadas através de sistemas operacionais). Ex: Engenheiro de telecomunicações.

¹² A construção das categorias sócio-ocupacionais é inspirada em trabalho realizado pelo IBGE (1994) cuja preocupação básica é o grau de diferenciação e estratificação interna do mercado de trabalho no Brasil. Tais categorias tomam como base o nível educacional necessário para o desempenho de cada ocupação, permitindo a aproximação de uma escala sócio-econômica para as ocupações. (MACHADO e OLIVEIRA, 1999, p. 5)

Havia necessidade de reduzir a amostra, já que a mesma ainda era numerosa para a realização de entrevistas semi-estruturadas com os trabalhadores. Num primeiro momento, a idéia foi de investigar vinte e cinco trajetórias, selecionando cinco trabalhadores de uma determinada ocupação que correspondesse a cada uma das cinco categorias profissionais – indo dos profissionais manuais inferiores até os profissionais de nível superior. Esse critério não se sustentou devido ao número muito pequeno de entrevistados por categoria e à existência de um grupo de trabalhadores com características ainda muito diversificadas em termos de qualificação, o que distorceria a análise sobre os fatores que interferem nas trajetórias ocupacionais.

A solução encontrada para definir a amostra foi continuar utilizando o critério da qualificação profissional relacionado à complexidade da tarefa. Essa opção resultou na escolha das categorias constantes nos dois extremos da tipologia anteriormente definida, ou seja, na escolha das ocupações¹³ que requeriam os profissionais manuais inferiores e os profissionais de nível superior, permitindo a comparação da trajetória ocupacional de dois grupos de trabalhadores com qualificações distintas.

As categorias ocupacionais¹⁴ que mais se adequaram aos conceitos de profissional manual inferior e de profissional de nível superior foram, respectivamente, a de **instalador**

¹³ Utilizo o termo ocupação segundo o conceito elaborado por Eliot Freidson (1998), que o define como o modo genérico de organizar o trabalho, sendo apenas emprego na sua forma menos organizada e profissão na sua forma mais organizada. Para uma ocupação ser definida como profissão tem que preencher os seguintes requisitos: a) exposição à educação superior e ao conhecimento formal abstrato que ela transmite, b) capacidade da profissão exercer poder e ser uma forma de ganhar a vida, c) ser a educação um pré-requisito para obter posições específicas no mercado de trabalho, excluindo aqueles que não possuem tal qualificação.

¹⁴ Utilizando os conceitos de ocupação e profissão de Freidson, a categoria ocupacional de engenheiro é uma profissão e a de instalador e reparador de rede é uma ocupação, um emprego. Com isso, encontram-se em posições muito distintas no mercado de trabalho, com níveis diferenciados de garantias de emprego, de condições de trabalho, de prestígio profissional, de monopólio do exercício das tarefas e de remuneração, as quais são, comparativamente, mais favoráveis para os profissionais.

reparador de rede e a de **engenheiro**. Para a primeira e para a segunda restaram respectivamente no banco de dados 58 e 44 trabalhadores.

Para a escolha dos dez trabalhadores a serem entrevistados em cada uma das duas categorias dividiu-se o total de integrantes de cada categoria por dez e esse resultado foi utilizado para servir de intervalo de contagem para a seleção da amostra.

Essa amostra permite acompanhar as trajetórias ocupacionais de trabalhadores com capitais de qualificação bem diferenciados, permitindo assim uma análise mais clara sobre a influência da variável qualificação profissional no resultado final das trajetórias.

Outro elemento que contribui para a escolha das duas categorias ocupacionais, foi o fato de pertencerem a etapas da conexão telefônica distintas, algo que permite acompanhar o impacto das novas tecnologias utilizadas no setor de telecomunicações nesses dois segmentos do mercado de trabalho e verificar de que forma afetaram as trajetórias ocupacionais daqueles trabalhadores.

Crêterios para a reconstitu o das trajetórias

A reconstitu o das trajetórias ocupacionais utilizou como instrumento principal de coleta de dados dos trabalhadores a entrevista semi-estruturada, através do procedimento metodológico denominado análise longitudinal¹⁵ retrospectiva das trajetórias ocupacionais individuais no mercado de trabalho. A análise longitudinal   a investiga o que visa a resgatar

¹⁵ Pesquisa longitudinal, em que o tempo   um elemento endógeno   constru o dos indicadores, que são assim tomados como medidas diretas da mudança social tal como expressa pelas experiências de vida dos indivíduos. São seq ncias de eventos que redundam em um determinado resultado. (CARDOSO, 2000. p.229) Os

os acontecimentos ocorridos em um determinado espaço de tempo. O ponto principal desse tipo de análise é a incorporação do tempo como um elemento central para a compreensão do processo que desencadeou uma determinada situação atualmente vivenciada. No presente estudo, será analisada a trajetória ocupacional correspondente ao período pós saída da CRT, indo do ano de 1996 ao segundo semestre do ano de 2002, incorporando as transformações ocorridas no setor de telecomunicações, no mercado de trabalho e na vida dos indivíduos durante esse período, tendo em vista explicar sua condição de vida atual.

A análise longitudinal do tipo retrospectiva caracteriza-se por incentivar os indivíduos a rememorar processos passados de uma única vez, através de uma longa entrevista. Segundo Castro (1998, p. 19), as vantagens desse procedimento metodológico são os seguintes: a) colhe trajetórias ocupacionais completas, revelando os momentos de inclusão no mercado de trabalho formal, no informal e no desemprego, permitindo assim um melhor acompanhamento das situações pelas quais passou o indivíduo ao longo do tempo; b) permite associar a descrição de itinerários a outras mudanças de estado ou condição do indivíduo (ou grupos de indivíduos-tipos) pesquisado, possibilitando formular hipóteses mais seguras sobre os determinantes da mudança, possibilitando elucidar investimentos realizados em qualificação, redes acionadas na busca de uma nova ocupação, formas de mobilização do grupo familiar para fazer face aos momentos de desemprego, etc. Contudo, a autora também salienta a principal desvantagem de uma pesquisa longitudinal do tipo retrospectiva, ou seja, a confiabilidade da informação obtida, já que a mesma se sustenta exclusivamente na memória do entrevistado. No caso do presente estudo, a falha na memória do entrevistado manifestou-se algumas vezes, sendo solicitado aos trabalhadores, durante a entrevista, que buscassem

pesquisadores utilizaram a base de dados RAIS-MIGRA do MTb para a obtenção das trajetórias individuais no mercado formal de trabalho.

informações em documentos como carteira de trabalho, certificados, a fim de dar maior precisão à informação relatada.

Um pressuposto importante nesse procedimento de pesquisa é considerar que as trajetórias dos trabalhadores resultam de estratégias de reinserção profissional da força de trabalho, combinadas, muitas vezes, com estratégias de criação ou fechamento de postos de trabalho do empregador (ambas socialmente determinadas). Assim, pode-se afirmar que as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores carregam em si uma parte das transformações estruturais (institucionais e tecnológicas) ocorridas no mercado de trabalho em que os mesmos estão inseridos ou tentam inserir-se e as estratégias individuais de reinserção profissional, tais como investimentos realizados em requalificação profissional.

A dissertação está dividida em cinco partes. No primeiro capítulo são discutidos alguns aspectos relacionados às transformações estruturais ocorridas no mercado de trabalho em nível global e nacional, bem como a contribuição dos estudos sobre trajetórias ocupacionais para a construção de uma tipologia de destinos das trajetórias ocupacionais. O objetivo desse capítulo é o de reunir alguns elementos que possam contribuir para a análise das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores que aderiram ao Plano de Desligamento Voluntário da Companhia Riograndense de Telecomunicações, no ano de 1996.

O segundo capítulo detém-se na caracterização das mudanças que ocorreram no setor de telecomunicações, dando ênfase às transformações institucionais, tecnológicas e organizacionais ocorridas nas telecomunicações brasileiras. A apresentação desse quadro

explicativo possibilita uma melhor compreensão das modificações estruturais ocorridas no setor e seus impactos nas relações de trabalho e nos requisitos de qualificação dos trabalhadores.

O terceiro capítulo destina-se a caracterizar as mudanças que ocorreram no setor de telecomunicações no Estado do Rio Grande do Sul e na Companhia Riograndense de Telecomunicações – CRT, destacando o impacto das mesmas sobre a força de trabalho, e a analisar o Programa de Desligamento Voluntário – PDV, implantado pela CRT em abril de 1996, resgatando as posições divergentes em relação ao mesmo por parte do sindicato e da empresa e o resultado final do programa de demissão.

O quarto capítulo dedica-se à reconstrução e análise das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores que ocupavam os cargos de **instalador reparador de rede** e de **engenheiro** e que desligaram-se da empresa através da modalidade de **Pedido de Demissão Voluntária**.

Na conclusão retomam-se os pontos principais do trabalho e tenta-se formular argumentos que contribuam para identificar os fatores que interferiram nos diferentes destinos das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores.

CAPÍTULO 1

MERCADO DE TRABALHO E TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS

Introdução

Este capítulo tem por objetivo discutir alguns aspectos relacionados às transformações no mundo do trabalho, tendo em vista reunir alguns elementos que possam contribuir para a análise das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores que aderiram ao Plano de Desligamento Voluntário da Companhia Riograndense de Telecomunicações, no ano de 1996. Na primeira parte são abordadas questões relativas às transformações estruturais ocorridas no mercado de trabalho, em nível global e nacional, estando dividida da seguinte forma: i) constituição da sociedade salarial e o conceito de filiação social, ii) a crise na sociedade salarial e os conceitos de vulnerabilidade social e desfiliação social e, iii) transformações no mercado de trabalho brasileiro.

A segunda parte do capítulo enfatiza a contribuição do estudo das trajetórias ocupacionais para a compreensão dos impactos sobre os indivíduos decorrentes da nova dinâmica estrutural do mercado de trabalho e aborda os fatores que estariam influenciando na ampliação ou redução das chances de reinserção profissional dos trabalhadores, estando

dividida da seguinte forma: i) contribuição do estudo das trajetórias ocupacionais para o entendimento da dinâmica do mercado de trabalho e, ii) fatores que influenciam as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores.

Por último, discuti-se a construção de uma tipologia de trajetórias ocupacionais, tendo como objetivo criar uma classificação que possibilite diferenciá-las quanto aos destinos efetivamente desenhados, os quais são entendidos como o resultado de uma seqüência de acontecimentos que podem levar os indivíduos a três situações distintas no que refere-se à inserção no mercado de trabalho e condição sócio-econômica.

1.1 TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO

1.1.1 A Sociedade Salarial e o Conceito de Filiação Social

O mercado de trabalho no século XX foi fortemente marcado pelo fato das relações de trabalho assumirem uma forma contratual, através da figura do emprego, capaz de estabelecer um conjunto de regras e proteções sociais que integrariam o que se convencionou chamar de Estado de Bem Estar Social. O trabalho assalariado formalizado confundia-se com salários mais altos e benefícios sociais¹⁶, constituindo, em 1960, a matriz da base da “sociedade salarial” moderna. A passagem do assalariamento que predominava no começo da industrialização à relação salarial vigente no pacto fordista, resultou da união de cinco condições básicas:

¹⁶ Tal situação foi vivenciada em maior escala pelos trabalhadores dos países industrializados, ficando restrita a apenas alguns segmentos do mercado de trabalho e em menor escala nos países periféricos.

a) Maior controle das informações sobre o mercado de trabalho possibilitando regular o mercado através de políticas públicas.

Primeira condição: uma nítida separação entre os que trabalham efetiva e regularmente e os inativos ou semi-ativos que devem ser ou excluídos do mercado de trabalho ou integrados sob formas regulamentadas. A definição moderna da condição de assalariado supõe a identificação precisa do que os estatísticos chamam de população ativa. (CASTEL, 1998, p. 420)

b) Organização científica do trabalho, contribuindo para o processo de homogeneização da classe operária, maximização da produção e constituição de uma produção de massa, através da homogeneização científica das condições de trabalho.

Segunda condição: a fixação do trabalhador em seu posto de trabalho e a racionalização do processo de trabalho no quadro de uma “gestão do tempo exata, recortada, regulamentada. (CASTEL, 1998, p. 425)

Assim, a homogeneização “científica” das condições de trabalho pôde forjar uma consciência operária que desemboca numa consciência de classe aguçada pela penosidade da organização de trabalho. (CASTEL, 1998, p.427)

Enfim, esses métodos vão transpor os locais industriais que o “taylorismo” evoca para se implantarem nos escritórios, nas grandes lojas, no setor “terciário”. Também, mais de que “taylorismo”, seria melhor falar da implantação progressiva de uma nova dimensão da relação salarial, caracterizada pela racionalização máxima do processo de trabalho, o encadeamento sincronizado das tarefas, uma separação estreita entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, o todo permitindo o surgimento de uma produção de massa. (CASTEL, 1998, p. 428)

c) Homogeneização dos meios e modos de vida através do consumo de massa. O operário passa a ter um novo registro na vida social além de estar ligado à produção de massa, o do consumo de massa.

Terceira condição: acesso por intermédio de salário a “novas normas de consumo operário, através do que o próprio operário se torna usuário da produção de massa. (CASTEL, 1998, p.429)

d) Acesso do trabalhador à proteção social por motivo de doença, acidente de trabalho e aposentadoria, além do maior acesso da classe operária a bens coletivos, tais como: saúde, higiene, moradia e instrução.

Quarta condição: acesso a propriedade social e aos serviços públicos – o trabalhador é também um sujeito social suscetível de participar do estoque de bens comuns, não comerciais, disponíveis na sociedade. (CASTEL, 1998, p.432)

e) Relações de trabalho negociadas por representantes de um coletivo de trabalhadores e que deram origem às convenções coletivas de trabalho reconhecidas por lei.

Quinta condição: a inscrição em um direito do trabalho que reconhece o trabalhador como membro de um coletivo dotado de um estatuto social além da dimensão puramente individual do contrato de trabalho. (CASTEL, 1998, p. 434)

Com efeito, a convenção coletiva ultrapassa o face-a-face empregador-empregado da definição liberal do contrato de trabalho. Um operário admitido a título individual numa empresa beneficia-se das disposições previstas na convenção coletiva. (CASTEL, 1998, p. 438)

Em síntese, a sociedade salarial constituiu-se através de um pacto social realizado, principalmente, no âmbito dos países industrializados, entre trabalhadores, empresas e Estado, estando sustentado na produção e consumo em massa, na promessa de pleno emprego e na segurança associada à formalização dos contratos de trabalho através do acesso à uma rede de proteção social.

A criação da sociedade salarial possibilitou, nos países capitalistas centrais, a constituição de uma ordem social baseada na regulação das condições de trabalho, o que permitiu a filiação dos trabalhadores a uma série de instituições que garantiam a segurança para uma existência digna, afastada do mundo da necessidade.

O conceito de **filiação social** de Castel, refere-se, então, à constituição de uma sociedade salarial em que o trabalhador assalariado passa a usufruir de uma condição de vida estável e com trajetória ocupacional, geralmente, ascendente. A inscrição nessa nova ordem social passa pelo acesso dos trabalhadores à propriedade social, uma propriedade que gera segurança nos momentos de ruptura com o mercado de trabalho (desemprego, acidentes de trabalho, doenças e aposentadoria), cabendo ao Estado o papel de garantir o cumprimento desses direitos sociais através de instituições criadas especificamente para esse fim¹⁷.

O trabalho assalariado surge como um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social, existindo uma forte correlação entre o lugar ocupado na divisão social do trabalho e a participação nas redes de sociabilidade e no sistemas de proteção que dispõe um indivíduo durante os acasos de sua existência. Assim, o trabalhador assalariado passa a inserir-se no que Castel chama de “zonas de coesão social”, marcada pelo trabalho estável – o que possibilita uma integração social sólida, e pela segurança proporcionada pelos mecanismos de proteção social.

1.1.2 A Crise na Sociedade Salarial e os Conceitos de Vulnerabilidade Social e Desfiliação Social

Na década de 70, o modelo fordista de produção, o pacto fordista e o Estado de Bem Estar Social começam a dar sinais de esgotamento, fazendo surgir novas formas de organização da produção¹⁸ e do mercado de trabalho.

¹⁷ Agências de emprego, agência de seguridade social, agências de controle, etc.

¹⁸ As estratégias competitivas e de geração de produtividade não estariam resultando na conformação de um modelo único de organização do trabalho, dando origem à existência de diferentes modelos de organização do trabalho, identificados por meio de vários conceitos como: neofordismo, pós-fordismo, toyotismo, etc. Contudo, o que há em comum entre todas essas formas de organização do trabalho é o fato das empresas capitalistas modernas estarem alicerçadas na utilização de tecnologias duras (hardware) e de tecnologias leves (softwares), o

Para Antunes (2001, p. 29-30), esse esgotamento é o reflexo da própria crise estrutural do capital, iniciada a partir dos anos 70. Para o autor, os sinais mais evidentes dessa crise são:

- a) queda na taxa de lucros causada pelo aumento do preço da força de trabalho e do controle social da produção;
- b) esgotamento do padrão de acumulação taylorista-fordista, devido à retração do consumo e pelo desemprego estrutural;
- c) aumento da importância da esfera financeira com relativa autonomia frente ao capital produtivo, devido à incapacidade das atividades produtivas remunerar o capital investido da maneira adequada, fruto do excesso de capacidade e de produção do setor manufatureiro internacional;
- d) maior concentração de capitais, fusões, monopólios e oligopólios;
- e) crise do Estado de Bem Estar Social e;
- f) aumento das privatizações, desregulamentação e flexibilização do processo produtivo, do mercado e da força de trabalho.

Como resposta a essa crise relacionada com o modo de acumulação de capital, Antunes (2001, p 31-32) destaca a implantação de políticas neoliberais, alicerçadas nas estratégias de privatização e desregulamentação da força de trabalho. Aliado a isso, há a reestruturação produtiva - transformação no padrão de acumulação e não no modo de produção capitalista - e a ofensiva contra a regulação da economia pelo Estado e contra a classe trabalhadora, com o objetivo de repor os patamares de acumulação vivenciados no período anterior¹⁹. A resposta à reorganização do processo produtivo nos países capitalistas avançados do Ocidente acabou vindo do Oriente, ou seja, foi no Japão que surgiu o Toyotismo²⁰, o qual trouxe inovações importantes, com o uso intensivo de tecnologia

que trouxe mudanças significativas no interior do posto de trabalho – exigindo novos requisitos de qualificação - e na forma de gestão da força de trabalho. (POCHMANN, 2001, p. 44-45)

¹⁹ O período anterior corresponde aos chamados 30 anos gloriosos do capitalismo que se sucederam após a II Guerra Mundial.

²⁰ O sistema industrial japonês, a partir dos anos 70, teve grande impacto no mundo ocidental, quando se mostrou aos países industrializados como uma opção possível para a superação capitalista da crise. O toyotismo acabou sendo adaptado às singularidades e às particularidades de cada país. Seu desenho organizacional, seu

microeletrônica e flexibilização de processos. O volvoismo ou modelo sueco também foi outra tentativa de aumentar os ganhos de produtividade industrial, trazendo inovações organizacionais e tecnológicas que substituíram em parte a linha de montagem tradicional²¹.

Para Matoso, a mudança no modo de acumulação capitalista traz consigo transformações significativas no mundo do trabalho, dando origem a uma ruptura nos acordos e garantias sociais que asseguravam maior estabilidade para a classe trabalhadora durante a vigência do modelo de produção industrial taylorismo/fordismo e o compromisso keynesiano.

Paralelamente à emergência de “um novo padrão” industrial, em meio à desestruturação da ordem econômica internacional e à ruptura com o compromisso keynesiano, verifica-se a existência de um processo no qual o novo padrão de acumulação choca-se com as próprias bases materiais que deram sustento à relação salarial e às demais formas constitutivas do mundo do trabalho anteriores, sem que uma nova articulação tenha sido criada. Isso significa que estaríamos em meio a uma fase de transição no padrão de acumulação do sistema capitalista, a passagem do padrão taylorismo/fordismo para outro (ainda não bem definido), em que a **ruptura de acordos e garantias sociais** até então dados como fundamentais para a reprodução do próprio sistema capitalista passa a afetar de forma drástica a classe trabalhadora. (MATOSO, 1995, p.78)

Esse processo assume a forma de uma crescente ampliação da insegurança do trabalho que, por sua vez, apontaria para uma maior desestruturação do mundo do trabalho constituído no pós-guerra.

Essa insegurança no mundo do trabalho se daria em diferentes níveis: a) insegurança no mercado de trabalho, pelo não alcance do pleno emprego (...) b) insegurança no emprego, devido à diminuição das garantias de permanência no mesmo – flexibilização das relações de trabalho (...) c) insegurança na renda, devido a flexibilidade dos rendimentos do trabalho (...) d) insegurança na contratação,

avanço tecnológico, sua capacidade de extração intensificada do trabalho, bem como a combinação do trabalho em equipe, os mecanismos de envolvimento participativo e o controle sindical, eram vistos pelos capitais do Ocidente como uma solução possível para a crise de acumulação. (ANTUNES, 2001, p. 53)

²¹ As inovações introduzidas pelo volvoismo no processo produtivo industrial, segundo Larangeira (1997a, p. 205 - 208), vão desde a concepção arquitetônica do prédio - destinada a facilitar o trabalho em equipes e o transporte de peças entre as mesmas - a organização do trabalho, destinada a livrar o trabalhador do ritmo mecânico da máquina e proceder a reintegração de tarefas fragmentadas, criando as bases para o trabalho em equipe. A implementação dessas inovações organizacionais, aliadas as inovações tecnológicas de base microeletrônica, contribuíram para o aumento significativo da produtividade das plantas industriais.

devido a formas mais individualizadas de contrato e promoções, abandonando critérios mais amplos e coletivos (...) e insegurança na representação do trabalho, levando à uma posição defensiva das representações sindicais, tendo suas práticas reivindicativas de conflito e negociação enfraquecidas. (MATOSO, 1995, p. 79-109)

Frente a essas transformações na sociedade contemporânea, Castel (1998), sintetiza o percurso da condição de assalariado ao longo da história e se pergunta se em consequência da crise vivenciada pela sociedade salarial, o trabalho ainda poderia ser considerado o elemento capaz de situar e classificar um indivíduo na sociedade.

O salariado acampou durante muito tempo as margens da sociedade; depois aí se instalou, permanecendo subordinado; enfim, se difundiu até envolvê-la completamente para impor sua marca por toda a parte. Mas é exatamente no momento em que os atributos vinculados ao trabalho para caracterizar o status que situa e classifica um indivíduo na sociedade pareciam ter-se impondo definitivamente, em detrimento de outros suportes da identidade, como o pertencimento familiar ou a inscrição numa comunidade concreta, que essa centralidade do trabalho é brutalmente recolocada em questão. Teremos chegado a uma quarta etapa de uma história antropológica da condição de assalariado, etapa em que sua odisséia se transforma em drama? (CASTEL, 1998, p. 495-496)

A resposta de Castel para essa indagação é que o trabalho continua sendo uma referência não só economicamente, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente dominante. A nova questão social apontada por Castel refere-se à retirada dos suportes sociais em virtude da desregulamentação das relações de trabalho, num momento em que o desemprego de longa duração faz surgir uma massa de “supranumerários”²².

A nova realidade do mercado de trabalho dá força aos conceitos de desfiliação social e vulnerabilidade social formulados por Castel, que surgem como um poderoso instrumento de análise da situação vivenciada pela força de trabalho, tomando por referência o trabalho assalariado como um suporte privilegiado de inscrição na vida social. Castel utiliza-se da

²² São as pessoas que não conseguem ser absorvidas pelo mercado de trabalho ou estão em condições precárias de emprego, à margem da proteção social.

expressão **desfiliação social** para indicar a ausência da participação do trabalhador em qualquer atividade produtiva e a falta de proteção social. A desfiliação de uma boa parte da população ativa e a constituição dos supranumerários representam uma ameaça à coesão social e à democracia. Para Castel, a democracia estaria intimamente ligada à presença do Estado como o elemento capaz de estender a propriedade social para a parcela mais desafortunada da população e, assim, proporcionar um certo patamar mínimo de igualdade entre os desiguais, uma vez que não existiria uma sociedade de semelhantes (indivíduos com direitos políticos iguais e em condições de reivindicá-los).

Outro conceito utilizado por Castel é o de **vulnerabilidade social**, sendo a zona intermediária entre a filiação social e a desfiliação social, caracterizada pela precariedade do trabalho e a fragilidade dos suportes sociais. Castel afirma que tais associações não seguem a forma mecânica de análise em que a precariedade da condição de trabalho de indivíduo resultaria necessariamente em uma vulnerabilidade ou desfiliação social, outros elementos poderiam vir a amenizar essas situações, como, por exemplo, os arranjos de solidariedade social.

...para inúmeros grupos populares, a precariedade das condições de trabalho pôde, freqüentemente, ser compensada pela densidade das redes de proteção próximas, propiciadas pela vizinhança. Sobretudo, essas configurações não são dadas de modo definitivo. Se ocorrer algo como uma crise econômica, o aumento do desemprego, a generalização do subemprego: a zona de vulnerabilidade se dilata, avança sobre a da integração e alimenta a desfiliação. A composição do equilíbrio entre essas “zonas” pode assim – pelo menos é a hipótese que vou tentar fundamentar – servir como indicador privilegiado para avaliar a coesão de um conjunto social num dado momento. (CASTEL, 1998, p. 24)

O modelo conceitual de Castel não é estático, ao situar os indivíduos nessas “zonas”, se faz necessário esclarecer os processos que os fazem transitar de uma para outra, ou seja, da integração à vulnerabilidade, da vulnerabilidade à desfiliação²³.

1.1.3 Transformações no Mercado de Trabalho Brasileiro

No Brasil, o pacto fordista nos moldes do formulado pelos países capitalistas avançados não foi inteiramente implementado, dando origem ao que alguns autores denominam de “fordismo periférico”. A relação entre crescimento econômico, emprego formal e direitos sociais, não se verificou integralmente; talvez a melhor expressão do avanço do capitalismo no país tenha sido o registro de uma profunda heterogeneidade produtiva, desigualdade nas relações de trabalho e renda. (SEGNINI, 2001, p.135)

O processo de modernização colocado em prática no país após a II Guerra Mundial, provocou, paralelamente ao surgimento de uma massa de assalariados vinculados ao setor industrial, o surgimento de um excedente estrutural de força de trabalho que, em suas estratégias de sobrevivência, passou a realizar atividades produtivas no setor informal, muitas vezes ligadas à própria indústria. Todavia, mesmo para os trabalhadores inseridos no setor formal – empregados de carteira assinada - o mercado de trabalho brasileiro não conseguiu generalizar uma situação em que o emprego formal possibilitasse garantias e direitos sociais capazes de se constituírem em um “pilar de direitos”, tal como observado nos países capitalistas centrais. Segundo Segnini (2001, p. 135), com a intensificação da industrialização, surgiu um mercado de trabalho caracterizado pela alta flexibilidade, com situações de trabalho diferenciadas, desiguais e, em grande parte, precárias.

²³ Esse fluxo da zona de filiação social para a zona de desfiliação retrata uma mobilidade social marcada pela decadência.

As empresas estatais brasileiras, a partir dos anos 60, passaram a representar uma alternativa de inserção mais virtuosa para os trabalhadores no mercado de trabalho, proporcionando melhores salários e benefícios²⁴ que iam além dos oferecidos para a maioria dos trabalhadores das empresas privadas. Esses benefícios, em síntese, asseguravam aos trabalhadores do setor público a construção de algum patrimônio, tranquilidade e segurança para o resto de suas vidas, tendo a certeza de uma mobilidade social ascendente (PAIVA, 2002, p. 28). Essa situação diferenciada no mercado de trabalho, caracterizada pela obtenção de uma série de direitos sociais capazes de garantir mobilidade social ascendente e segurança quanto ao futuro, via inserção num posto de trabalho do setor público, assemelha-se à situação vivenciada pela maioria dos trabalhadores nos países capitalistas avançados, nos quais, o emprego era o passaporte para a cidadania, no auge da sociedade salarial²⁵. Pode-se afirmar que os trabalhadores inseridos nos vários setores da economia²⁶ em que o Estado brasileiro se fez presente, através da criação de empresas estatais, conseguiram constituir, ao longo de três décadas, um **pilar de direitos** capazes de lhes colocar em uma situação “privilegiada” na realidade do mercado de trabalho nacional - marcado pela precarização das condições de trabalho – e lhes proporcionou uma condição social semelhante as vivenciadas pelos trabalhadores assalariados dos países capitalistas avançados no que refere-se a **filiação social**.

Na década de 90, o mercado de trabalho brasileiro voltou a sofrer transformações consideráveis, parte das quais oriundas da racionalização da produção e da redução da

²⁴ Estabilidade no emprego, aposentadoria integral, promoções e ganhos monetários relacionados ao tempo de serviço, aposentadoria integral e pensão.

²⁵ Castel (1998), descreve a emergência da sociedade salarial francesa, em que o trabalho assalariado inseria o trabalhador num pilar de direitos, conforme já foi detalhado anteriormente.

²⁶ As empresas estatais estavam presentes nos setores: bancário, **telecomunicações**, minas e energia, siderúrgico, petroquímico, etc.

intervenção estatal no processo econômico²⁷. A abertura comercial, o processo de privatização de empresas estatais e a queda da taxa de inflação a partir de 1994, são alguns dos principais exemplos de mudanças no processo econômico brasileiro que passaram a exigir uma reorientação produtiva das empresas no sentido de tornarem-se mais competitivas e obterem maior qualidade e eficiência, num contexto marcado pela intensificação da concorrência interfirmas em nível nacional e internacional.

A força de trabalho ligada às empresas estatais que até então vislumbrava um futuro seguro e promissor, passa a vivenciar momentos de insegurança e de dúvidas em relação ao futuro devido aos processos de privatizações, implantação de programas de demissões voluntárias e de reestruturação produtiva e da retirada dos direitos trabalhistas conquistados e mantidos durante anos²⁸.

Os indivíduos que perderam seus empregos, em virtude da reestruturação produtiva em empresas privadas ou da adesão a planos de desligamentos voluntários implantados pelas empresas estatais no momento pré-privatização, foram lançados em um mercado de trabalho em intensa transformação, em que muitas vezes a qualificação adquirida ao longo dos anos em uma empresa passa a não ser mais sinônimo de reinserção profissional nos mesmos padrões (status profissional e social) antes vivenciados. Os que conseguiram manter-se no emprego nas empresas reestruturadas e/ou privatizadas, acabaram perdendo garantias como estabilidade, benefícios trabalhistas e renda compatível com expectativas de padrão de vida até então vivenciados.

²⁷ A redução da intervenção estatal na economia brasileira durante a década de 90 é caracterizada pela desregulamentação de setores que tinham o valor de seus produtos controlados pelo governo visando a estimular a concorrência, privatização de empresas estatais e a abertura da economia ao capital estrangeiro.

Nesse novo contexto marcado pelo aumento do desemprego e pela precarização nas relações de trabalho, o movimento sindical nos anos 90 sofreu significativa redução no número de sindicalizados e na base de trabalhadores que representava, determinando a perda da capacidade de barganha em sindicatos até então considerados fortes. Com isso, os sindicatos passaram a enfrentar dificuldades para obterem novas conquistas e até mesmo para manterem as já acordadas em Convenções Coletivas de Trabalho²⁹ de anos anteriores.

1.2 TRAJETÓRIA OCUPACIONAIS

1.2.1 A Contribuição do Estudo das Trajetórias Ocupacionais para o Entendimento da Dinâmica do Mercado de Trabalho

Conforme já referido, a sociologia do trabalho, a partir da metade da década de 90, passou a incorporar em sua agenda de pesquisa o tema “trajetória ocupacional”. Os estudos sobre trajetórias ocupacionais tornaram-se relevantes devido ao crescente desemprego em setores importantes da economia, o que levou a conjecturar-se sobre a possibilidade dos trabalhadores despedidos (ou expulsos) de uma empresa reestruturada virem a encontrar outra atividade compatível com as expectativas de vida e de *status* anteriormente adquiridos. Conforme afirma Cardoso (2000 p 24), surgiram algumas indagações no sentido de saber se o trabalhador poderia continuar a exercer suas atividades profissionais de acordo com a ocupação anterior ou até que ponto teria que redefini-las? Que tipo de trabalhador teria mais

²⁸ A reestruturação corrida no setor de telecomunicações brasileiro e gaúcho, caracterizados até a década de 90 por serem um monopólio estatal, e seus impactos na força de trabalho serão detalhados nos capítulos 2 e 3.

²⁹ A Convenção Coletiva de Trabalho é definida pela Consolidação das Leis Trabalhistas como sendo “Um acordo de caráter normativo, pelo qual os sindicatos representativos de categorias profissionais estabelecem com uma ou mais empresas, estipulando condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, as relações individuais de trabalho.” (CLT, 1994)

chances de migrações “virtuosas” - que preservassem de alguma maneira sua qualificação ou no mínimo sua renda - e que tipo de trabalhador perderia a qualidade do emprego na migração ocupacional provocada pela reestruturação?

Com o intuito de responder a essas indagações, pesquisadores como Nadya Castro, Adalberto Moreira Cardoso, Luiz Antônio Cruz Caruso, desenvolveram uma metodologia específica (vide p. 21) para reconstituição das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores do setor formal da economia, utilizando os dados fornecidos pela RAIS³⁰ como elemento central para a compreensão das oportunidades de empregabilidade (reinserção profissional)³¹ dos trabalhadores no interior de um mercado de trabalho cada vez mais acirrado³².

As primeiras evidências da influência das trajetórias ocupacionais no destino dos trabalhadores foram apresentadas por Caruso (1996). Seus resultados mostraram que as trajetórias progressas condicionam fortemente as trajetórias futuras, podendo-se, assim, afirmar que o estudo da empregabilidade supõe o conhecimento dos processos sociais de construção e reprodução de trajetórias ocupacionais no mercado de trabalho.

A partir dessa nova perspectiva de análise do mercado de trabalho, a qual privilegia a reconstituição das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores ao longo de um determinado

³⁰ RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, criada em 1975, é um registro administrativo que deve ser entregue ao final de cada ano ao Ministério do Trabalho pelas empresas formalmente registradas. Nesse registro a empresa declara as relações contratuais de emprego que foram estabelecidas durante o ano. O objetivo da RAIS é coletar informações para um controle da atividade trabalhista no país, proporcionando a elaboração de estatísticas do trabalho e disponibilizando informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

³¹ Nadya Castro, Adalberto Moreira Cardoso e Luiz Antônio Cruz Caruso, utilizam o termo empregabilidade para analisar a trajetória ocupacional de trabalhadores no mercado de trabalho formal. O termo reinserção profissional nos parece mais flexível, podendo englobar, por exemplo, o trabalho autônomo e o mercado de trabalho informal. Devido a essas peculiaridades e ao caráter do presente estudo, preferimos o termo reinserção profissional.

³² No plano metodológico, conforme Guimarães “...até esse momento os estudos sobre trajetórias ocupacionais e as *event histories*, não tinham tido qualquer ressonância na nossa tradição sociológica de estudos de mercado de trabalho. Os estudos realizados nos anos 1970-80, de cunho mais antropológico, eram voltados mais

espaço de tempo como forma de entender suas chances de empregabilidade (reinserção profissional), a sociologia do trabalho deu um passo a frente, indo além das medidas sociológicas clássicas que tratam do perfil da força de trabalho e a influência do mesmo na obtenção de um novo posto de trabalho. Incorpora-se nas análises o fator tempo, tornando-se um elemento central para a mesma, pois possibilita acompanhar as experiências anteriores dos trabalhadores (suas vivências dentro e fora do mercado de trabalho) e a influência destas nos seus destinos ocupacionais.

A probabilidade de obtenção de emprego passa a depender não apenas das medidas sociológicas clássicas de posição, que documentam o perfil de características do desempregado que se habilita no mercado de trabalho (como sexo, idade, escolaridade, etc.). Ela passa a requerer uma análise longitudinal. O conhecimento das trajetórias ocupacionais empreendidas, posto que as chances de reinserção profissional resultarão, em grande medida, das experiências anteriores de emprego e de desemprego. Mais ainda, as estratégias de busca do emprego tem nas redes sociais constituídas, seja nas experiências de trabalho, seja nos momentos de desemprego, a partir notadamente do grupo familiar, um outro importante fator de explicação do êxito na obtenção de um novo posto de trabalho. (GUIMARÃES, 2002, p. 286)

Contudo, a possibilidade de uma reinserção profissional bem sucedida³³ através da ação individual do trabalhador possui limites, os quais se constituem em barreiras que vão além da sua vontade e de seu empenho individual em buscar uma recolocação laboral. O novo momento vivenciado pelas empresas, marcado pelo acirramento da competição na colocação de seus produtos e serviços e pelo processo de reestruturação produtiva, tecnológica e organizacional, também acabam por influenciar nas trajetórias ocupacionais dos trabalhadores, ou seja, nas suas chances de reinserção profissional.

propriamente para inquirir sobre processos de construção identitária, e nem de longe preocupados em desvendar destinos ocupacionais agregados de grandes contingentes da força de trabalho.” (CARDOSO, 2000, p. 9)

³³ A reinserção profissional bem sucedida significa, segundo Guimarães (2002, p.219-220), que o trabalhador retornou ao mercado formal de trabalho com o aproveitamento de seu capital de qualificação, expresso em experiência e identidade profissional. Essa situação configuraria uma trajetória ocupacional de preservação, pois

Assim, a trajetória ocupacional passaria a ser determinada não somente pelas estratégias de ação do trabalhador ou por sua qualificação profissional, mas também pela apreciação conjuntural e socialmente variável de atributos individuais (sexo, idade, condição racial), de redes de contato eficazes, da forma como o desemprego influencia a estrutura familiar e as estratégias das empresas no que se refere à criação ou extinção de postos de trabalho e de preenchimento das vagas existentes.

Para uma melhor definição do que seria a trajetória ocupacional, Castro et alli (1997) desenvolveram a seguinte formulação:

Acreditamos que as trajetórias ocupacionais mais efetivamente desenhadas no curso da vida de um determinado sujeito são, certamente, o resultado do entrecruzamento de suas próprias estratégias de emprego (construídas nas negociações entre as identidades individuais, com toda a sua carga biográfica e os constrangimentos sociais), mas que essas se combinam as estratégias de preenchimento de postos de trabalho em ação pelos empregadores". (CASTRO et alli, 1997, p. 7)

Assim, as trajetórias ocupacionais dos indivíduos, podem ser entendidas como a cristalização do resultado de estratégias de obtenção de postos de trabalho e características ligadas aos trabalhadores (tipo de atividade laboral desejada; investimento em qualificação profissional³⁴ e em escolaridade; competência³⁵; rede de contatos profissionais; papel de provedor da família³⁶; sexo e idade) articuladas com as estratégias de abertura ou fechamento de postos de trabalho, de preenchimento de vagas e das condições de trabalho oferecidas por

aproveita a qualificação do trabalhador e o insere, através do vínculo formal, no mundo dos empregos, preservando os requisitos mínimos de cidadania ao trabalhador.

³⁴ Entende-se por qualificação profissional o conhecimento adquirido no decorrer do exercício da função (experiência profissional) ou o adquirido através de cursos, no ou fora do local de trabalho, com certificação formal.

³⁵ Entende-se por competência, características de personalidade e elementos atitudinais pertencentes ao indivíduo. Trata-se de uma construção social mais complexa, na medida em que se desloca das instituições formais e da experiência adquirida, para considerar aspectos pessoais e disposições subjetivas, não tão facilmente mensuráveis, mas atualmente, muito em voga como um requisito para a empregabilidade.

³⁶ Por provedor da família, entende-se por ser o responsável pelo sustento da família.

parte do empregador (formas de recrutamento; perfil desejado em termos de sexo, idade, escolaridade, qualificação profissional e competência, de acordo com a natureza das atividades do posto de trabalho e a tecnologia utilizada), ambas socialmente determinadas por fatores econômicos e culturais.

Para Castro (1998, p. 20), no momento do preenchimento de um posto de trabalho os empregadores tem uma grande possibilidade de escolha, isso ocorre devido ao fato de haver na força de trabalho brasileira significativo percentual de excedentes. Nesse contexto, o estudo das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores possibilita uma boa aproximação às estratégias de reestruturação colocadas em prática pelas empresas, no que se refere aos critérios de seleção de seus trabalhadores.

Dessa forma, afastam-se as concepções de trajetórias ocupacionais de caráter liberal ou subjetivo que centram a análise apenas nas ações dos indivíduos e deixam de lado o aspecto da dinâmica estrutural do mercado de trabalho, a qual, em última análise, é a responsável pelas possibilidades concretas de inserção profissional e de condições de trabalho passíveis de serem escolhidas pelos trabalhadores³⁷.

1.2.2 Fatores que Influenciam as Trajetórias Ocupacionais dos Trabalhadores

Cardoso (2000) analisa a cadeia automobilística, tendo em vista a questão das chances de empregabilidade dos trabalhadores deste setor, formulando a hipótese sobre a

³⁷ Muitas vezes essa dinâmica estrutural do mercado de trabalho passa despercebida pelos indivíduos, porém, ela existe de forma concreta através das estratégias de criação e fechamento de postos de trabalho e os pré-requisitos exigidos da força de trabalho pelas empresas, em virtude das estratégias competitivas colocadas em prática em um determinado setor da economia, conforme demonstrou Cardoso (2000) ao analisar a cadeia da indústria automobilística.

reestruturação sistêmica³⁸, ou seja, de que quanto mais sistêmica a reestruturação produtiva nos setores industriais, menores as chances de os trabalhadores demitidos encontrarem empregos compatíveis com seu capital qualificacional acumulado, bem como manterem qualidade de emprego nas migrações intra e inter setoriais.

A fim de comprovar sua hipótese, o autor obtém informações sobre as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores do setor industrial automobilístico, no período de 1989 à 1995, através das bases de dados eletrônicas RAIS, RAIS-MIGRA e Rais.txt³⁹, as quais ofereceram informações sobre as características da força de trabalho (sexo, idade, escolaridade, tempo de permanência no emprego, ocupação e remuneração), do estabelecimento empregador (ramo de atividade, tamanho) e das migrações dos trabalhadores no mercado de trabalho formal.

Ao final do período analisado por Cardoso (2000, p. 79-80), quase 80% dos empregados tinham experimentado momentos de desemprego ou pelo menos uma ocupação no setor informal, e quase a metade tinha sido excluída do mundo de direitos do mercado formal de trabalho.

O autor tenta demonstrar que embora a força de trabalho estudada possa ser considerada qualificada no início do período analisado, a qualificação profissional não foi capaz de garantir a sua empregabilidade no setor formal da economia até o final do período,

³⁸ Reestruturação sistêmica, sob o paradigma da produção enxuta, é definida pelo autor como renovações de produtos e processos na cadeia produtiva como um todo, sustentada por programas de qualidade inspirados em técnicas japonesas de organização do trabalho e da produção. Empresas sistematicamente reestruturadas apresentam padrões semelhantes de relação entre tecnologia e uso da força de trabalho em todas ou em quase todas suas seções ou unidades. Em um setor sistematicamente reestruturado, uma das características é que as relações de trabalho tendem para um padrão relativamente semelhante na cadeia produtiva. (CARDOSO, 2000, p. 30)

³⁹ Para maior detalhamento das características dessas bases, ver Anexo Estatístico e Metodológico, Cardoso (2000).

uma vez que a reestruturação sistêmica vivenciada pelo setor industrial automobilístico transformou a natureza e a forma de realizar as tarefas, exigindo novos conhecimentos dos trabalhadores e tornando praticamente nula a qualificação profissional anteriormente adquirida.

Outro fator que segundo Cardoso (2000, p. 118) contribuiu para a exclusão dos trabalhadores pesquisados do mercado formal de trabalho foi a possibilidade restrita de transferência da qualificação profissional relacionada com a realização das tarefas específicas das indústrias do setor automobilístico para outros setores da economia, colocando-os assim em desvantagem na concorrência por um posto de trabalho fora do setor automobilístico.

Segundo Castro et alli (1997, p. 11), o caráter mais restrito ou generalista da qualificação do trabalhador necessária para a ocupação de um posto de trabalho na empresa seria outro elemento passível de interferir nas trajetórias ocupacionais no que se refere às chances de reinserção profissional. Os trabalhadores que exercem ocupações com requisitos de qualificação específicos devido a processos de trabalho muito parcelados apresentariam trajetórias distintas dos que exercem ocupações com requisitos de qualificação mais ecléticas e gerais⁴⁰. Neste último caso, as chances de transferibilidade positiva da qualificação profissional se tornariam mais concretas devido à maior facilidade de adaptação dos trabalhadores a novos contextos produtivos.

Paese (1997), ao realizar um estudo sobre trajetórias ocupacionais no setor industrial metal-metalúrgico gaúcho, analisou as trajetórias dos desempregados, chefes de família. Paese (1997, p. 179-181) afirma que há possibilidade de se estabelecer relações entre alteração na forma de produção no segmento industrial investigado e aumento do tempo do desemprego de

determinado grupo de trabalhadores a ela associados. Um dos fatores que favoreceria o aumento do tempo de alguém permanecer desempregado seria a emergência de um Novo Padrão de Seletividade Ocupacional (NPSO), o qual estaria a exigir um novo perfil de empregado com escolaridade formal mais elevada e polivalência no exercício das funções no segmento metal-mecânico, tendo em vista as inovações tecnológicas do setor, utilizando-se de máquinas de base microeletrônica, menos dependentes do trabalho manual do operário, sendo assim poupadora de mão de obra e capaz de realizar várias tarefas através de comandos e da utilização de softwares. Quanto às trajetórias ocupacionais vivenciadas pelos trabalhadores, o estudo de Paese (1997, p. 182) revela que tentando fugir do estigma de incapaz para o sustento da família, o trabalhador-provedor desempregado secundariza a aspiração de retornar a um emprego onde executaria tarefas com as quais possui vínculo ocupacional. Muitos chefes de família submetem-se a essa situação de deslocamento funcional, exercendo, na maioria das vezes, atividades temporárias sob a forma de desemprego oculto pelo trabalho precário.

Os indivíduos com maior tempo de desemprego foram os que acabaram optando pela subsistência do grupo familiar em detrimento da continuidade da busca por uma reinserção no mercado de trabalho próxima do seu conjunto de habilidades técnico-profissionais. Tal processo implicou em trajetórias associadas ou ao desemprego oculto pelo trabalho precário, ou mesmo, ao abandono da aspiração de retornar ao exercício de tarefas associadas ao segmento metal-mecânico.

O que há de comum entre os estudos de Cardoso e de Paese é o fato de ambos concluírem que a reestruturação produtiva está definindo as condições de empregabilidade da força de trabalho, de maneira a reorientar requisitos de qualificação nos segmentos em que há

⁴⁰ Maior escolaridade e polivalência funcional.

uma homogeneização de padrões de reestruturação entre as empresas. Outro elemento comum entre as análises é a conclusão sobre a interferência do tempo em que o indivíduo está desempregado nas trajetórias ocupacionais, ou seja, quanto maior for esse espaço de tempo, mais os trabalhadores tendem a aceitar ocupações que não condizem com o seu capital de qualificação acumulado, aumentando também as chances de assumirem postos de trabalho precários ou de não retornarem ao setor formal da economia.

São raros os trabalhos sobre trajetórias ocupacionais fora do setor industrial, constituindo-se o estudo realizado por Segnini (2001) uma referência importante para as trajetórias desenhadas no setor de serviços. Em seu estudo sobre as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores de um banco estatal, a autora trata as práticas sociais de homens e mulheres que após anos de estabilidade no emprego, aderem a um programa de enxugamento do quadro funcional denominado PDV – Plano de Demissão Voluntária, implantado pela empresa em um contexto de privatização e reestruturação. A autora afirma que os trabalhadores bancários⁴¹ que aderiram ao PDV, apresentavam uma dupla relação com o trabalho, era simultaneamente garantia de direitos, portanto, de segurança, ao mesmo tempo em que o conteúdo do mesmo era considerado uma fonte de insatisfação, rotineiro, monótono. (SEGNINI, 2001. p.139). O endividamento, aliado à insatisfação com o trabalho, foi outro fator apresentado como causador da adesão ao PDV. Na análise de Signini (2001, p. 142), o tempo de permanência como desempregado também se faz presente como fator importante nas trajetórias ocupacionais, influenciando nas decisões dos indivíduos sobre a forma de reinserção profissional no mercado de trabalho. À medida que o tempo de exclusão do mercado de trabalho aumenta, mesmo para os demitidos voluntariamente, há uma pressão social e familiar para que o trabalhador acabe realizando atividades que lhes garanta, no

⁴¹ Os bancos públicos, por manterem direitos e benefícios trabalhistas e sociais acima da média, aliados à estabilidade profissional, constituíram-se em um pilar consistente de direitos.

mínimo, a subsistência, deixando de lado seus projetos iniciais em relação ao exercício de atividades que lhes traga maior satisfação pessoal ou financeira.

Porém, assim como a família pode significar um elemento de pressão para o indivíduo retornar mais rapidamente ao mercado de trabalho – limitando sua possibilidade de espera e de escolha por uma ocupação mais gratificante psicológica e financeiramente; a família também pode representar o suporte social eficaz, através de estímulos emocionais e auxílios financeiros, os quais proporcionam ao trabalhador maior tranquilidade e capacidade de escolha de uma nova colocação no mercado de trabalho. (MOURA, 2002, p. 11) A posição do trabalhador na estrutura familiar e as responsabilidades decorrentes da mesma é que determinariam se a família será uma pressão a mais nos momentos de desemprego ou um suporte social capaz de auxiliar o indivíduo numa reinserção profissional mais virtuosa⁴².

A idade dos trabalhadores é outro elemento que influencia nas suas trajetórias ocupacionais, tornando-se mais difícil uma reinserção profissional para os trabalhadores acima de 40 anos e mais favorável para os trabalhadores com idade entre 20 e 39 anos. (MOURA, 2002, p. 6-7). Entretanto, há atividades em que a idade mais elevada não se configura como barreira para a obtenção de um posto de trabalho se estiver acompanhada da qualificação profissional requerida, por exemplo, no ensino superior a idade mais elevada de um professor pode significar um capital qualificacional também mais elevado. A força de trabalho mais madura também pode obter boa inserção no mercado de trabalho se na atividade ocupacional em que atuam há pequena presença de mão de obra mais jovem, com qualificação inferior ou equivalente, na disputa pelas vagas existentes.

Segundo o estudo realizado por Cardoso (2000) no setor industrial automobilístico, o fator gênero também contribuiria para trajetórias diferenciadas no mercado de trabalho no que se refere ao acesso aos postos de trabalho e à permanência nos mesmos. As mulheres encontrariam mais barreiras ao tentar inserirem-se em um posto de trabalho do que o homem, porém, permaneceriam mais tempo no mesmo, com uma menor rotatividade no mercado de trabalho.

Em outras palavras, se contra as mulheres operam barreiras mais intensas à entrada em um emprego qualquer, e também a um emprego formal, por comparação com os homens; e se essas barreiras não podem ser atribuídas a outra coisa senão distinções associadas de um modo ou de outro aos sentidos sociais das características fisiológicas de cada um; então é possível esperar que a seleção de uma mulher para um posto de trabalho qualquer reflita a delimitação organizacional ou social deste posto com o “feminino”, ou preferencialmente destinado as mulheres; ou que as mulheres tem vantagens comparativas decorrentes de sua posição subordinada em sociedade, o que reduz a concorrência pelos postos de trabalho que venham a ocupar, pelas três razões mencionadas antes. Nessa perspectiva, as diferenças entre homens e mulheres encontradas no mercado de trabalho paulista tornaram-se plausíveis com recurso à hipótese de que, apesar da indubitável modernização das relações sociais no país nas últimas décadas, há resíduo ainda operante de relações “genericadas” de trabalho que, ao mesmo tempo, limitam o acesso das mulheres aos postos de trabalho e reduzem as pressões competitivas sobre aquelas que conseguem um emprego. (CARDOSO, 2000, p. 124)

Contudo, o tipo de influência do fator gênero nas oportunidades de emprego depende do setor em análise. No setor bancário, conforme demonstra Larangeira e Ferreira (2000), a reestruturação ocorrida nos anos 90 ocasionou mudanças na forma de atuação das instituições – voltadas para a venda de produtos e serviços, refletindo-se em oportunidades de emprego para a força de trabalho feminina devido ao novo perfil profissional⁴³ exigido pelas empresas.

⁴² Hirata e Humphrey (1989), analisam a influência da posição ocupada por homens e mulheres na estrutura familiar, demonstrando a existência de formas diferenciadas de vivência da situação de desemprego, no que se refere às pressões de retorno ao mercado de trabalho.

⁴³ O novo perfil do profissional bancário engloba a simpatia, o poder de expressão a polivalência, ter espírito de grupo, ser bom entendedor dos problemas do cliente, manter uma boa imagem do banco, etc. (LARANGEIRA e FERREIRA, 2000, p. 68)

Por fim, outro fator capaz de influenciar de forma positiva as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores são as redes de contato estabelecidas no mundo do trabalho. Essas redes, quando bem estruturadas e ativadas são capazes de abrir as portas de um novo posto de trabalho, possibilitando uma reinserção profissional mais rápida.

1.3 AS DIFERENTES TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS

As trajetórias ocupacionais podem conduzir a tipos diferenciados de inserção no mercado de trabalho e, de forma mais ampla, na própria sociedade.

Segundo Castel (1998), o trabalho continua sendo uma referência em nossa sociedade, elemento central para a aquisição da cidadania. As diferentes formas de inserção no mercado de trabalho e de proteções sociais a elas relacionadas, conduzem os indivíduos a vivenciarem três tipos de inserção no mundo social: filiação social, vulnerabilidade social ou desfiliação social⁴⁴.

Guimarães (2002), também destaca a importância das inserções no mercado de trabalho que remetem a direitos sociais para garantir o acesso à cidadania, mesmo no contexto do mercado de trabalho brasileiro marcado pela implantação de um fordismo periférico.

Ao perder o emprego, o indivíduo tem grandes chances de perder a identidade de trabalhador com direitos, algo que só o vínculo formal de trabalho facultava. Este, como se sabe, era e ainda é o passaporte para o mundo, por assim dizer, mais estável de direitos no Brasil (Werneck Viana, 1976; Santos, 1979; Noronha, 2001). Ele garante representação sindical e assegura que as relações de trabalho sejam regidas por convenções coletivas, não apenas por contratos individuais entre patrão e empregado; tem na CLT e em muitos casos na Constituição Federal o escudo protetor contra arbitrariedades do empregador, minimamente, garante férias, 13º salário e um pecúlio na forma do FGTS. Em suma, o vínculo formal de trabalho traz o trabalhador à superfície da cena social,

⁴⁴ Essa tipologia criada por Castel (1998), foi detalhada anteriormente (p.28-31).

possibilitando que ele se torne protagonista do seu próprio destino, dando-lhe visibilidade pública e conferindo estabilidade à sua relação com o Estado via acesso regulado à legalidade imperante, a algo que poderia ser nomeado “mínimos civilizatórios” em termos de remuneração e direitos. (GUIMARÃES, 2002, p. 249)

Guimarães ainda afirma que a exclusão pura e simples do mundo estruturado dos direitos do trabalho e a inclusão, por contra partida, no outro mundo do trabalho, informalmente regulado, invisível do ponto de vista do Estado e de suas instituições pode culminar numa trajetória ocupacional caracterizada pela instabilidade e por uma mobilidade social marcada pela perda

Para Guimarães (2002), as trajetórias ocupacionais podem conduzir os trabalhadores a três tipos de destinos de inserção no mundo do trabalho, indo desde a preservação dos direitos trabalhistas anteriormente vivenciados, a precarização desses direitos através das subcontratações e a total exclusão do mundo dos empregos protegidos⁴⁵.

...as trajetórias ocupacionais podem conduzir os trabalhadores a três tipos de destinos: a) inserção em atividades com os mesmos padrões anteriormente vivenciados, com preservação dos direitos trabalhistas (...) b) inserção em atividades ocupacionais que privam os trabalhadores de direitos anteriormente vivenciados, deixando de pertencer a uma relação de emprego com contrato direto e passando para a condição de sub-contratados em empresas prestadoras de serviços (...) c) exclusão do mundo dos empregos protegidos, exercendo atividades no setor informal da economia. (GUIMARÃES, 2002, p. 215-219)

A preservação da qualificação profissional no decorrer das trajetórias ocupacionais também representa um elemento de caracterização do destino das mesmas. Segundo Guimarães (2002), os trabalhadores ao reinserirem-se no mercado de trabalho podem ter sua qualificação profissional totalmente preservada em relação a atividade anteriormente exercida, semi-preservada ou descartada.

...os trabalhadores podem ser agrupados da seguinte forma: a) trabalhadores que tiveram sua qualificação profissional preservada ao continuarem exercendo atividades anteriormente desempenhadas (...) b) trabalhadores que transferiram parte da sua qualificação profissional no desempenho de uma nova atividade – dentro ou fora do setor de origem (...) c) trabalhadores que não conseguiram transferir sua qualificação profissional no desempenho de novas atividades, tendo que se requalificarem ou assumir postos de trabalho com baixos níveis de exigência qualificacionais, fora do setor de origem. (GUIMARÃES, 2002, p. 215-219)

Cabe salientar a relação que a autora estabelece entre a preservação da qualificação profissional e a preservação das condições de emprego anteriormente vivenciadas, ou seja, quanto mais a reinserção dos trabalhadores preservar seu capital qualificacional, mais os aproximará da renda e das condições de trabalho relacionadas ao último vínculo, garantindo assim a virtuosidade da trajetória.

Esta é, sem dúvida, a trajetória virtuosa. Virtuosa porque, muito provavelmente, a re-inserção deve preservar o capital de qualificação acumulado pelo trabalhador quando do seu último vínculo, vez que ele consegue se manter no mesmo circuito do mercado de trabalho onde estivera antes de ser demitido. (GUIMARÃES, 2002, p. 244)

Certamente, não é possível dizer que, ao retornar, o trabalhador também preserva o nível salarial que tinha no emprego anterior. (...) Mas, sabe-se também que a mobilidade inter-setorial tende a produzir perdas nos rendimentos que são tanto mais significativas quanto maior a distinção entre o setor de origem e o setor de destino (Pero, 2000). Assim, poder-se-ia arriscar a hipótese de que, havendo perda salarial, ela tende a ser menor entre os que perfazem trajetórias virtuosas de preservação que entre aqueles obrigados a algum tipo de reconversão. (GUIMARÃES, 2002, p. 244)

As trajetórias ocupacionais também podem ser agrupadas segundo a perspectiva do nível de precarização das relações trabalhistas, tomando como referência o padrão fordista de contratação de mão de obra – trabalhador assalariado, contratado por um único empregador, por tempo indeterminado, com jornada integral, e coberto por proteções sociais.

⁴⁵ O estudo de Guimarães, 2002, refere-se à indústria química e petroquímica da Bahia.

Segundo Di Toni⁴⁶, as relações trabalhistas podem ser reunidas em três grandes grupos de acordo com os seus níveis de precarização – inserção padrão, contratação flexibilizada e informal tradicional, contemplando assim uma grande variedade de posições ocupadas pelos trabalhadores na estrutura do mercado de trabalho.

inserção padrão – abrange, praticamente, o trabalho assalariado, como a relação típica do capitalismo, coberta de proteções através de legislação específica, compreendendo empregados, diretamente contratados, nos setores privado e público, bem como os empregadores de empresas médias e grandes. (DI TONI, 2002, p. 74)⁴⁷

contratação flexibilizada – compreende aquelas inserções ocupacionais que vêm sendo utilizadas em estratégias empresariais mais diretamente ligadas a corte de custos com a força de trabalho, tais como o assalariamento as margens da legislação trabalhistas e a terceirização e utilização de trabalhadores assalariados pertencentes a outras empresas – mais comum na terceirização de serviços – e contratação de trabalho autônomo. (DI TONI, 2002, p. 74)

informal tradicional – abarca uma gama relativamente extensa de ocupações tradicionalmente colocadas como pertencendo ao mercado de trabalho informal, correspondendo situações ligadas ao trabalho autônomo, micro-empresas e trabalho doméstico. (DI TONI, 2002, p. 74)⁴⁸

O que há em comum entre as formas descritas de classificar as inserções ocupacionais dos trabalhadores no mercado de trabalho em intensa transformação é a tentativa de se estabelecer uma graduação em termos de proximidade e afastamento dos vínculos de trabalho, tendo como referência o padrão fordista de contratação da mão de obra, ou seja, a sociedade salarial construída no decorrer do século XX..

As formas de classificação das inserções ocupacionais dos indivíduos no mercado de trabalho presentes na literatura especializada, auxiliaram na construção de uma tipologia que contemplasse os **diferentes destinos** das trajetórias ocupacionais, entendidos como **resultado**

⁴⁶ A autora realizou um estudo sobre a precarização do trabalho na região metropolitana de Porto Alegre durante os anos 90. A tendência de precarização das relações de trabalho é vista como um resultado das mudanças associadas aos processos de flexibilização, desregulamentação, questionamento e redução do papel do Estado e crise do movimento sindical.

⁴⁷ Empregadores e assalariados em empresas com mais de cinco empregados estão na inserção padrão.

de um processo, de uma seqüência de acontecimentos que acabaram afetando, de forma objetiva, a vida do trabalhador e a sua inserção na sociedade. Nesse sentido, propusemos uma tipologia que contemplasse três tipos de destinos possíveis para as trajetórias ocupacionais: trajetória ocupacional com destino virtuoso, trajetória ocupacional com destino pouco virtuoso e trajetória ocupacional com destino não virtuoso: Essa tipologia tem o objetivo de servir de parâmetro para classificar o destino das trajetórias ocupacionais dos indivíduos no mercado de trabalho.

Trajетória Ocupacional com Destino Virtuoso:⁴⁹ a condição sócio-econômica é preservada, mantendo-se com renda, condições de moradia⁵⁰ e status social⁵¹ aproximados, igual ou superior ao vivenciado no vínculo empregatício⁵² anterior ao período de trajetória ocupacional analisado. Os trabalhadores desfrutam de uma inserção padrão no mercado de trabalho. Tal trajetória teria uma continuidade sem ruptura com o mercado de trabalho, caracterizando uma situação de filiação social.

Trajетória Ocupacional com Destino Pouco Virtuoso: a condição sócio-econômica é semi-preserveda, ocorrendo algumas perdas em termos de renda, condições de moradia e status social em relação à condição vivenciada anteriormente. Os trabalhadores apresentam-se no mercado de trabalho através da contratação flexibilizada. Trajetórias ocupacionais com

⁴⁸ Empregadores com empresas com até cinco empregados e os assalariados dessas empresas foram considerados como integrantes do informal tradicional.

⁴⁹ As tipologias de trajetórias ocupacionais com destino virtuoso, pouco virtuoso e não virtuoso são definições criadas pelo autor.

⁵⁰ Condições de moradia refere-se a posse ou não do imóvel, a qualidade de vida e o conforto proporcionado pela mesma, em maior ou menor grau.

⁵¹ Status social é o grau de importância atribuído ao indivíduo, no âmbito das relações em família ou na sociedade, e que o mesmo é capaz de perceber.

⁵² Com relação a pesquisa sobre a trajetória dos trabalhadores que aderiram ao PDV da CRT, o vínculo empregatício anterior ao período de trajetória ocupacional em análise refere-se à situação de funcionário da CRT.

períodos de ruptura com o mercado de trabalho, caracterizando uma situação de vulnerabilidade social.

Trajetória Ocupacional com Destino Não Virtuoso: a condição sócio-econômica é precária, demonstrando dificuldades para obter renda e perdas drásticas das condições de moradia e status social anteriormente vivenciados. Os trabalhadores encontram-se no mercado de trabalho na condição de informal tradicional. Trajetórias marcadas por grandes períodos de ruptura com o mercado de trabalho, caracterizando situações de desfiliação social.

Ao construir esses diferentes destinos de trajetórias ocupacionais, busca-se trazer para análise, além das formas de inserção do indivíduo no mercado de trabalho, as modificações nas condições sócio-econômicas vivenciadas pelo mesmo ao longo de um determinado espaço de tempo. A articulação entre transformações verificadas no mercado de trabalho e condições sócio-econômicas dos trabalhadores, justifica-se, devido ao fato, da segunda ser muitas vezes a cristalização dos acontecimentos vivenciados na primeira.

Conclusão

A consolidação da sociedade salarial nos países capitalistas centrais ocorrida após a II Guerra Mundial, proporcionou ao trabalhador assalariado uma condição de vida estável e com trajetória, geralmente, ascendente. A constituição da sociedade salarial possibilitou que o trabalho assalariado surgisse como um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social, inserindo o indivíduo em um sistema de proteções sociais capaz de satisfazer suas necessidades durante os acasos de sua existência, tornando sua vida estável e favorecendo uma integração social sólida

Mesmos nos países de capitalismo periférico, como o Brasil, onde os pilares da sociedade salarial não chegaram a ser totalmente construídos, o acesso a um posto de trabalho legalizado passou a ser sinônimo de inscrição dos indivíduos em um sistema mínimo de proteção social que contribuía para amenizar as perdas decorrentes dos momentos de ruptura com o trabalho. Contudo, a abrangência e a intensidade da proteção social não atingia igualmente a todos os trabalhadores, resultado de um mercado de trabalho marcado pela heterogeneidade nas relações e condições de trabalho e extremamente flexível. A força de trabalho alocada em empresas estatais ou em postos de trabalho hierarquicamente mais elevados do funcionalismo público desfrutava de uma posição “privilegiada” no mercado de trabalho nacional.

A crise no padrão de acumulação capitalista vivenciada primeiramente nos países capitalistas centrais e, num segundo momento, atingindo os países de capitalismo periférico, juntamente com a intensificação da concorrência global no âmbito da produção, trouxeram transformações estruturais no mercado de trabalho, fruto da reestruturação produtiva verificada nas empresas e pela redefinição do papel do Estado nas esferas econômica e social. As principais consequências para a força de trabalho foram: a) insegurança no mercado de trabalho, pelo não alcance do pleno emprego; b) insegurança no emprego, devido à diminuição das garantias de permanência no mesmo e pela flexibilização das relações de trabalho; c) insegurança na renda, em razão de os rendimentos do trabalho terem se tornado crescentemente variáveis, instáveis ou sem garantias; d) insegurança na contratação, devido a formas mais individualizadas de contrato e promoções, deixando de lado critérios mais amplos e coletivos e e) insegurança na representação do trabalho, levando a uma posição

defensiva das representações sindicais, tendo suas práticas reivindicativas de conflito e negociação enfraquecidas.

Nesse novo contexto, conceitos como vulnerabilidade social e desfiliação social passam a ser fundamentais no momento de analisar a situação dos indivíduos no mercado de trabalho e na estrutura social, tendo em vista que a mobilidade social estável ou ascendente – características marcantes da sociedade salarial, passam a ser cada vez menos vivenciadas por coletivos de trabalhadores. Contudo, não basta constatar a situação em que o indivíduo se encontra, mas, procurar reconstruir o processo que o levou a essa situação, a fim de detectar os fatores que conduziram ou contribuíram para a mesma. É nesse ponto que o estudo das trajetórias ocupacionais aparece como um instrumento privilegiado de análise, sendo capaz de articular as estratégias de busca de uma reinserção ocupacional dos indivíduos com as barreiras encontradas devido as possibilidades concretas de inserção ocupacional oferecidas pela estrutura do mercado de trabalho. Assim, as trajetórias ocupacionais dos indivíduos, podem ser entendidas como a cristalização do resultado de estratégias de obtenção de postos de trabalho e características ligadas aos trabalhadores, articuladas com as estratégias de abertura ou fechamento de postos de trabalho, de preenchimento de vagas e das condições de trabalho oferecidas por parte dos empregadores, ambas socialmente determinadas por fatores econômicos e culturais.

Com isso, afasta-se da concepção de trajetória ocupacional centrada apenas nas ações dos indivíduos (de caráter subjetivo ou liberal) e incorpora-se à análise os aspectos relacionados com a dinâmica estrutural do mercado de trabalho - responsável pelas possibilidades concretas de inserção profissional e de condições de trabalho passíveis de serem escolhidas pelos trabalhadores.

Os fatores que podem influenciar nos destinos das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores são: i) a intensidade e amplitude da reestruturação produtiva em um determinado setor da economia e suas implicações sobre o aproveitamento do capital qualificacional do trabalhador, variando do não aproveitamento da qualificação anteriormente adquirida até o seu total aproveitamento, conforme indicaram os estudos de Paese (1997) e Cardoso (2000); ii) a possibilidade ou não de transferência da qualificação profissional relacionada com a realização das tarefas específicas de um determinado setor para outros setores da economia; iii) o longo tempo de permanência na condição de desempregado, agindo como um elemento de pressão para que o trabalhador retorne a qualquer atividade produtiva; iv) a posição do trabalhador na estrutura familiar, podendo a mesma representar um suporte importante nos momentos de ruptura com o mercado de trabalho ou um elemento de pressão – trabalhador provedor; vi) a idade dos trabalhadores, articulada à qualificação profissional e às características da tarefa ou do setor da economia em que buscam um novo emprego, atuando como elemento facilitador ou criador de barreiras para a reinserção profissional da força de trabalho com idade mais elevada (acima dos 40 anos); vii) o gênero, interferindo nas possibilidades de acesso a postos de trabalho e de permanência nos mesmos em virtude do perfil comportamental dos trabalhadores requerido pelas empresas e; viii) as redes de contato estabelecidas dentro do mundo do trabalho, representando a possibilidade de reinserção profissional mais rápida⁵³.

A questão a ser respondida seria a de desvendar como os fatores relacionados acima se articulam nas trajetórias ocupacionais e qual o peso de cada um na obtenção dos destinos virtuoso, pouco virtuoso e não virtuoso?

⁵³ Os fatores que influenciam nas trajetórias ocupacionais foram extraídos da leitura de Cardoso (2000), Castro et alli (1997), Paese (1997), Castro (1998), Caruso (1999), Moura (2002) e Guimarães (2002).

CAPÍTULO 2

MUDANÇAS NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRO

Introdução

O objetivo desse capítulo é caracterizar as mudanças que ocorreram no setor de telecomunicações, em particular as transformações ocorridas nas telecomunicações brasileiras. A descrição desse quadro torna-se essencial para o entendimento das transformações que ocorreram nas relações de trabalho e nos requisitos de qualificação dos trabalhadores nos últimos tempos, os quais são fruto de transformações mais amplas, de ordem estrutural. As modificações estruturais no setor de telecomunicações, que serão detalhadas adiante, referem-se à reestruturação do modelo institucional dos serviços oferecidos e da tecnologia utilizada nas empresas, respondendo a tendências internacionais. A magnitude dessas transformações foram de tal ordem que suas repercussões nas formas de uso e gestão da mão-de-obra empregada no setor tornaram-se incontestáveis.

O exame das transformações estruturais do setor de telecomunicações possibilitou sustentar o conceito de trajetória ocupacional aqui utilizado, o qual reconhece a existência de

fatores não manobráveis pela ação dos indivíduos na busca de uma reinserção ocupacional no mercado de trabalho.

2.1 MUDANÇAS NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRO

A necessidade de transmitir informações para pontos distantes é tão antiga quanto as civilizações, porém, os passos tecnológicos mais decisivos para a construção da atual potencialidade das redes de comunicação são realizações que datam do século XIX em diante: o telégrafo (1832)⁵⁴ e o telefone (1876)⁵⁵. (NETO, 2000, p. 1-4) Ambas invenções representaram um avanço para a comunicação entre os seres humanos e facilitaram a circulação de informações entre pontos distantes do planeta, fazendo parte das inovações da Segunda Revolução Industrial, marcada pelo surgimento e utilização da energia elétrica.

Durante o século XX, esse novo setor da economia mundial, denominado de telecomunicações, não parou mais de evoluir, agregando novas tecnologias e novas formas de transmissão de informações. (NETO, 2000; FAVARO, 2002)

A evolução do setor de telecomunicações, partindo do telégrafo e da telefonia voltada para a comunicação por voz entre as pessoas, para uma pluralidade de formas de transmissão das informações (som, imagem, texto e multimídia) e de meios de propagação das mesmas (microondas, fibra óptica, satélites), trouxe mais agilidade na circulação de dados em âmbito mundial e uma diversificação dos serviços prestados. Isso fez com que, a partir dos anos 80 do século XX, o setor despontasse como área estratégica para o restante dos setores

⁵⁴ A primeira invenção que permitiu a comunicação entre as pessoas a grandes distâncias foi do empreendedor americano Samuel Morse, em 1832. A possibilidade de enviar notícias e mensagens quase que instantaneamente entre dois pontos quaisquer do mundo foi o seu principal mérito. (NETO, 2000, p. 2)

produtivos da economia como um todo e para outras dimensões da vida social, tais como lazer, educação, saúde e entretenimento. Esse processo intensificou-se ainda mais durante os anos 90, atingindo os países de capitalismo periférico. (NETO, 2000; FAVARO, 2002; LINS, 2002)

No Brasil, os serviços de telecomunicações tem como marco inicial a instalação do telégrafo elétrico em 1852⁵⁶ (surgia a profissão de telegrafista e a geração de empregos relacionados com as telecomunicações⁵⁷) e a instalação do telefone em 1886⁵⁸. Em 1907 é implantado o primeiro serviço telefônico na cidade do Rio de Janeiro pela Companhia Brasileira Telefônica⁵⁹. (NETO, 2000, p. 5-7)

Até o início dos anos 60 do século XX, o poder público atuava apenas como concedente da exploração dos serviços a empresas privadas. A concessão se fazia através de qualquer uma das esferas do governo – União, Estados e Municípios, o que possibilitou o surgimento de mais de 800 empresas de diferentes portes e graus de eficiência. A falta de uma legislação que exigisse das diversas companhias existentes a utilização de sinalizações iguais para realizar a comunicação entre um lugar e outro tornava o setor ineficiente, tendo como principal consequência a demora de um ou mais dias para fazer uma ligação de um estado para o outro, isso quando se conseguia completá-la. (PAIVA, 2002, p. 8)

O impulso para o desenvolvimento do setor de telecomunicações no Brasil foi dado a partir da Lei 4.117 de agosto de 1962, que instituiu o Código Brasileiro de Telecomunicações e

⁵⁵ Alexander Graham Bell, na noite de 10 de maio de 1876, realizou a primeira transmissão de voz humana através de fios, utilizando sua invenção denominada telefone. (NETO, 2000, p. 4)

⁵⁶ Um serviço estatal, criado e dirigido por Guilherme Capanema até a proclamação da República.

⁵⁷ O telegrafista transmite e recebe as mensagens, enquanto outras pessoas fazem a coleta, retransmitem e distribuem as mensagens. O pessoal técnico faz reparos e manutenção de equipamentos. (NETO, 2000)

⁵⁸ Instalado na residência de D. Pedro II, na Quinta da Boa Vista

centralizou na União a concessão da exploração dos serviços dessa natureza. Ele também autorizou a constituição de uma empresa pública para explorar esses serviços e interligá-los em nível nacional (a Embratel – Empresa Brasileira de Telecomunicações, criada em setembro de 1965) e instituiu o Fundo Nacional de Telecomunicações – FNT com o objetivo de viabilizar o Plano Nacional de Telecomunicações de 1963. A Embratel tinha como objetivos principais implantar uma infra-estrutura de telecomunicações no país – operando os serviços de longa distância⁶⁰ e integrando a telefonia urbana que continuou a cargo das centenas de concessionárias – e efetivar um processo de capacitação de recursos humanos necessários à viabilização da autonomia tecnológica nacional no setor de telecomunicações. (PAIVA, 2002, p. 9)

O Código Brasileiro de Telecomunicações também tratou de definir o que seriam serviços de telecomunicações, cristalizando a tendência mundial de diversificação dos mesmos, abrangendo inúmeras possibilidades de formas e meios de transmitir informações.

Constituem serviços de telecomunicações a transmissão, emissão ou recepção de símbolos, caracteres, sinais escritos, imagens, som ou informações de qualquer natureza, por fio, rádio, eletricidade, meios ópticos ou qualquer outro processo eletromagnético. (CÓDIGO BRASILEIRO DE TELECOMUNICAÇÕES, 1962, p. 2-3)

Conforme Almeida (1993), o setor de telecomunicações possuía grande importância para o regime militar, que assumiu o comando do país a partir de 1964, por ser considerado um setor crucial pela doutrina da segurança nacional e integração territorial e por ser fator

⁵⁹ Fundada pela anglo-canadense Light e Power, responsável pelos serviços de eletricidade e bondes elétricos do Rio de Janeiro.

⁶⁰ Em 1973, a Embratel assume a totalidade da responsabilidade pela prestação de serviço telefônico internacional, conforme dados da ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações.

essencial ao projeto de modernização capitalista tendo em vista a criação das condições para o funcionamento das empresas privadas.

Com a uniformização de sinais, a criação da Embratel para cuidar da telefonia de longa distância e a cobrança de uma sobretarifa de 30% revertida ao incremento dos serviços de telecomunicações, de acordo com Scarabucci⁶¹, dez anos depois da criação do Código Brasileiro de Telecomunicações, o Brasil estava quase todo interligado por sistema de microondas⁶².

No início dos anos 70, ocorre uma enorme expansão e modernização de todo o sistema de transmissão, fazendo-se necessária uma nova reorganização do setor. Nesta perspectiva é criada em 11 de junho de 1972 a Telecomunicações Brasileiras S.A.- Telebrás, uma empresa de capital misto que, como uma *holding*, passou a controlar as atividades das centenas de concessionárias municipais, possibilitando montar aos poucos um sistema nacional de telecomunicações, tendo em cada Unidade da Federação uma operadora estatal atuando como pólos, “as teles”. Embora somente a Constituição Federal de 1988 estabeleça a exploração dos serviços de telecomunicações como monopólio estatal, de fato ele foi sendo estabelecido gradualmente a partir do Código Brasileiro de Telecomunicações. (PAIVA, 2002, p.11-12)

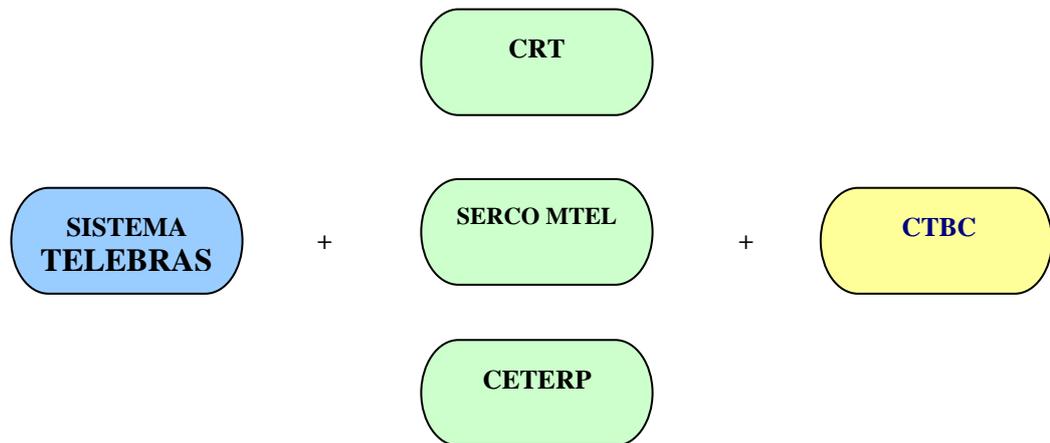
No final da década de 70, o Sistema Nacional de Telecomunicações Brasileiro já constituía-se basicamente de empresas que tinham capital pertencente ao setor público. A União, através do Sistema Telebrás, representava 90% do sistema como um todo.

⁶¹ Rege Romeu Scarabucci é engenheiro eletrônico formado pelo ITA (Instituto Tecnológico de Aeronáutica) em 1962, Scarabucci recebeu o Prêmio Santista de Telecomunicações em 1999. Participou, na Unicamp, do desenvolvimento dos primeiros equipamentos de transmissão digital no Brasil.

⁶² Em 1975, a Embratel interligou o Brasil ao resto do mundo através da implantação do código DDI – Discagem Direta Internacional e interligou todas as unidades da Federação, através da implantação do código DDD – Discagem Direta a Distância, conforme dados da ANATEL.

Figura 1

Sistema Nacional de Telecomunicações Brasileiro no Final da Década de 1970



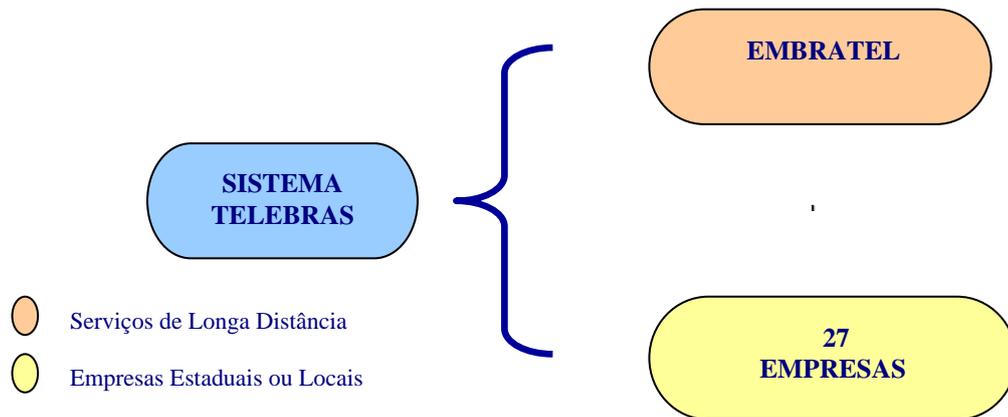
- Empresas Estatais
- Empresa Privada

Fonte: ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações, 2002.

As empresas CRT, SERCOMTEL e CETERP (estatais) e a CTBC (única empresa privada de telefonia), representavam 10% do sistema nacional de telecomunicações. Estas companhias atuavam da seguinte forma: CRT – Companhia Riograndense de Telecomunicações S/A, pertencente ao governo do RS, atuava em quase todo o estado, exceto na cidade de Pelotas; SERCOMTEL Telecomunicações S/A, atuava no município de Londrina, Estado do Paraná; CETERP – Centrais Telefônicas de Ribeirão Preto S/A, atuava em Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, estando estas duas últimas vinculadas às prefeituras municipais e; CTBC - Companhia de Telecomunicações do Brasil Central, empresa privada com sede em Uberlândia, MG, atuava em partes dos Estados de Minas Gerais, São Paulo, Goiás e Mato Grosso do Sul. (PASTE, 1997).

Figura 2

Estrutura do Sistema Telebrás Antes da Privatização



Fonte: ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações, 2002.

Outro fator que contribuiu para expandir os serviços de telecomunicações durante a década de 70 para uma proporção maior da população foram os chamados “Planos de Expansão”. Estes tinham como objetivo autofinanciar o sistema de telecomunicações através da aquisição pelo usuário de um lote de ações da Telebrás que acompanhava a linha telefônica. Os recursos arrecadados com a venda das ações deveria ser reinvestido pela Telebrás na instalação de novas linhas telefônicas, num prazo máximo de dois anos. Os investimentos governamentais realizados através dos Planos Nacionais de Desenvolvimento Econômico I e II dinamizaram a economia brasileira durante os anos 70. Conforme Almeida (1993), ao destinar grandes investimentos para a infra-estrutura urbana, o II PND (1975-1979) também contribuiu para o desenvolvimento do setor de telecomunicações. Com isso, conforme Paiva (2002), o setor de telecomunicações brasileiro vivenciou uma forte expansão

da rede telefônica durante a década de 70⁶³. Entretanto, na década seguinte, o setor sofre uma retração nesse crescimento.

Verificou-se, de fato, um significativo crescimento da rede telefônica do país, saltando, conforme dados de Dantas (2000), de 1,4 milhões para 2,2 milhões entre 1972 a 1975, e atingindo 4,6 milhões nos três anos seguintes (apesar desse expressivo crescimento ser muito inferior as metas estabelecidas para o período). A partir de 1979 o ritmo de expansão entra em declínio, verificando-se nesse mesmo ano, um crescimento de apenas 10%, caindo para 8% em 1980 e para 5,8% em 1981. (PAIVA, 2002, p. 12)

A década de 80 foi marcada por uma fase de retração nos investimentos do setor público, em decorrência do esgotamento do modelo de desenvolvimento implantado pelo regime militar e da conjuntura internacional que restringiu a disponibilidade de linhas de crédito para os países em desenvolvimento. Contudo, mesmo num ritmo mais lento e com grandes oscilações, o setor de telecomunicações nacional continuou a crescer, chegando a 9.309.100 terminais instalados no ano de 1990. (ALMEIDA, 1993)

A década de 90 foi marcada por uma forte pressão com o intuito de reestruturar o setor de telecomunicações brasileiro. Conforme Rudit (2001) essa pressão era o resultado de diversos fatores. O primeiro, deriva de uma nova configuração do setor de telecomunicações em âmbito internacional, decorrente do aumento de sua importância na economia mundial. O setor passou a vivenciar uma reestruturação em nível mundial, sendo atingido por variados e

⁶³ Paralelamente às reformulações e expansão dos serviços de telecomunicações no país, houve a elaboração de novas regras para a indústria de equipamento de telecomunicações. O governo federal, a partir de 1975, estabelece uma política de acelerada nacionalização da produção desses equipamentos, criando o CPqD – Centro de Pesquisas e Desenvolvimento, responsável por desenvolver tecnologia nacional para o setor, e nacionaliza as empresas estrangeiras fabricantes de equipamentos, obrigando-as a associar-se com grupos nacionais, os quais passaram a deter 51% das ações das novas empresas. Nesse momento, consolidava-se, em síntese, no Brasil, o tripé em que se estruturava o setor de telecomunicações nos países centrais: a operação ficou a cargo da Embratel e da Telebrás, a indústria nacionalizada e a pesquisa e desenvolvimento tecnológico com o CPqD da Telebrás. (Paiva, 2002)

⁶³ A importância das telecomunicações para a economia mundial nos anos 90 reflete-se na taxa de crescimento do mesmo quando comparada a taxa de crescimento do PIB mundial. Em 1990, a taxa de crescimento do setor de telecomunicações foi de 1,8% e a do PIB mundial de 2,2%. No ano de 1995, essa situação já apresentava uma inversão, com o setor de telecomunicações crescendo 7% e o PIB mundial 3,5%. (PASTE, 1997)

simultâneos processos de transformação e de ajuste (liberalização, privatização e desregulamentação), tendo em vista as novas condições de competição da economia globalizada e o interesse comercial despertado pelo setor, até então constituído de monopólios privados⁶⁴ ou estatais⁶⁵.

O caráter estratégico assumido pelo setor de telecomunicações, em razão da chamada globalização, tanto gerou a necessidade de incremento de investimentos no setor, como atraiu o interesse comercial.(...) O interesse comercial pelo setor, até então caracterizado por empresas monopolistas (estatais ou privadas), gera pressões para a sua privatização e liberalização. Os monopólios, sustentados até meados da década de 80 por argumentos técnicos e econômicos, são questionados, em face do desenvolvimento tecnológico e do interesse comercial pelo setor. (RUDUIT, 2001, p. 54)

Seguindo essa tendência mundial, alguns países da América Latina passam a reestruturar seus serviços de telecomunicações sob forte influência de organismos internacionais como Banco Mundial e Fundo Monetário Internacional e de empresas de telecomunicações dos países centrais. No Chile ocorreu a primeira privatização do setor de telecomunicações latino-americano, em meados da década de oitenta.

O segundo fator de pressão para a reestruturação do setor de telecomunicações brasileiro era de ordem interna, resultante de uma forte demanda por linhas telefônicas por parte da população e de uma baixa oferta das mesmas pelo Sistema Telebrás e demais empresas atuantes no setor (três estatais e uma privada), dando origem a uma enorme demanda reprimida. Cabe salientar que o Sistema de Telecomunicações Brasileiro, desde a sua origem, nunca foi capaz de atender à necessidade de linhas telefônicas da população,

⁶⁴ O movimento pela quebra do monopólio das telecomunicações iniciou-se nos Estados Unidos, em 1978, onde dominava a AT&T, até então a mais poderosa empresa privada do planeta. As empresas transnacionais tiveram um papel determinante nessa iniciativa, já que, em busca do rebaixamento dos custos de comunicação, principalmente nas de longa distância, chamavam pela abertura do mercado a competição. (LARANGEIRA, 1998, p. 3)

⁶⁵ Em 1984, na Grã Bretanha, a grande estatal britânica, British Telecom, foi privatizada, com a venda de 50,2% de suas ações. (LARANGEIRA, 1998, p. 3)

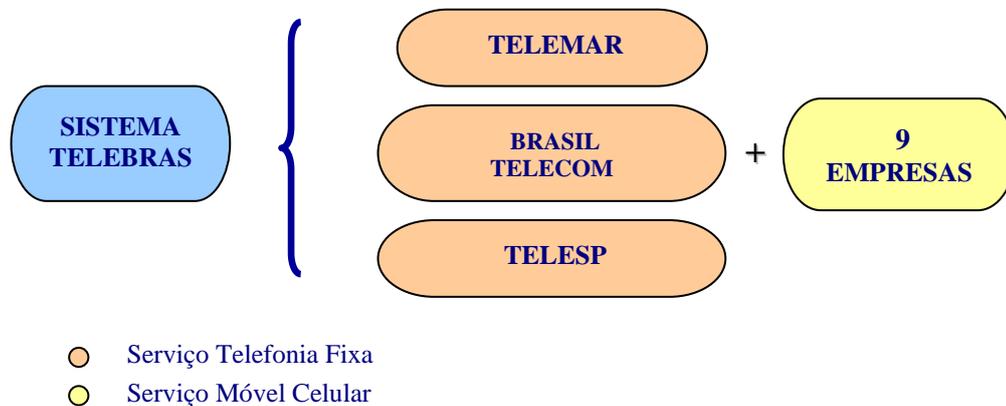
resultando em prolongada espera dos que desejavam os serviços. De acordo com o Ministério das Comunicações, a quase totalidade dos telefones residenciais estava nas mãos de cerca de 20% das famílias brasileiras com renda superior a R\$ 1.000,00 (PASTE, 2000), gerando significativa desigualdade social no que se refere ao acesso aos serviços de telecomunicações, já que o acesso a uma linha telefônica era um privilégio dos mais afortunados devido ao alto custo da mesma. Dados da ANATEL revelam que uma linha telefônica chegou a custar US\$ 10.000,00 no mercado paralelo.

O fim do monopólio estatal no setor de telecomunicações brasileiro teve início com a aprovação, em 1995, da Emenda Constitucional no. 8 que abriu o setor á participação de capitais privados. Essa emenda foi complementada com a aprovação no Congresso Nacional, em 16 de julho de 1997, da Lei Geral de Telecomunicações, a qual autorizou a privatização do Sistema Telebrás e definiu o novo modelo das telecomunicações no país, primando pela competição e pela universalização do acesso aos serviços de telefonia

A Lei Geral de Telecomunicações delegou ao Estado o papel de regulador desse novo modelo, criando a Agência Nacional de Telecomunicações – ANATEL, responsável pela regulação e fiscalização do setor. Em julho de 1998, o Sistema Telebrás foi desmembrado em três grandes regiões: Norte-Leste (Telemar), (São Paulo (Telesp-Telefonica) e Centro-Oeste, Sul e parte da região Norte (Brasil Telecom). As ligações de longa distância e internacional ficaram a cargo da Embratel, agora privatizada. Para o sistema de telefonia celular, no primeiro momento, nove empresas se habilitaram para atuar.

Figura 3

Estrutura do Sistema Telebrás Após a Privatização



Fonte: ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações, 2002.

Com o objetivo de implementar a concorrência nos serviços de telefonia fixa, o modelo brasileiro estabelecia a criação de empresas espelhos, um sistema de duopólio em que duas empresas ficam habilitadas a operar no mesmo espaço geográfico. As empresas espelho Vésper – concorrente da Telesp-Telefônica, Intelig – concorrente da Embratel e a GVT (Global Village Telecom) – concorrente da Brasil Telecom, entraram em operação em janeiro de 2000. O duopólio foi assegurado até final de 2001. A partir de janeiro de 2002, qualquer nova empresa de capital nacional ou estrangeiro (desde que sediada no Brasil), poderia pleitear uma licença para atuar no território brasileiro. (DIEESE, 2000)

Cabe ressaltar que os aumentos na tarifa telefônica contribuíram para aumentar o interesse da iniciativa privada de investir no setor de telecomunicações. Em 1997, o reajuste nas assinaturas básicas (valor mensal cobrado pelo serviço de telefonia dos usuários residenciais) foi de 270,4%. Somados aos demais reajustes concedidos até o ano de 2001, esse aumento passa dos 310%. (Relatórios Administrativos da CRT e DIEESE, 2001)

A partir desse novo modelo, o qual extinguiu o monopólio estatal e incentivou a competição na telefonia fixa e celular⁶⁶, assim como nos serviços de tv por assinatura⁶⁷ e transmissão de dados (incluindo internet⁶⁸), o setor de telecomunicações brasileiro tem experimentado novamente um momento de rápida expansão, tanto em termos físicos (ampliação das redes e de serviços prestados)⁶⁹ como em termos econômicos (devido aos investimentos realizados no setor).

No período de 1998 a 2001, as linhas fixas instaladas mais que dobraram, houve maior disponibilidade do serviço nas pequenas localidades e a participação das famílias pobres com telefone fixo passou de 10% para 50%. Na telefonia móvel celular, o número de acessos quadruplicou e o Brasil passou a ter a 9^o planta de telefonia móvel do mundo. A competição foi estabelecida e já apresentava mudanças significativas no cenário das telecomunicações: i) as empresas oriundas do sistema Telebrás, anteriormente responsáveis por quase a totalidade dos acessos de telefonia local, passaram a deter 89% desses acessos; ii) incremento de novas empresas privadas na telefonia celular que passaram a deter 33% do mercado; iii) incremento de seis novas empresas operadoras na tv por assinatura, fazendo com que a detenção de 50% do mercado passasse de 3 para 9 grupos econômicos e; iv) aumento do número de empresas

⁶⁶ A telefonia celular surgiu comercialmente nos EUA por volta de 1985. No Brasil, teve seu início no ano de 1990, consolidando-se, a partir de 1993, como um serviço público. Entretanto, a grande expansão do serviço de telefonia celular no Brasil ocorreu após a privatização da banda B, em 1997, quase que triplicando o número de usuários entre 1998 e 2000. (LINS. 2001, p. 4)

⁶⁷ A expansão da televisão por assinatura foi contemporânea da telefonia celular, embora no Brasil tenha começado efetivamente depois, em 1994. Não teve, porém, o mesmo ímpeto e a sua taxa de crescimento nos últimos anos tem sido modesta, permanecendo na casa dos 7% ao ano. (LINS. 2001, p. 4)

⁶⁸ A internet surgiu nos anos sessenta por iniciativa de um projeto piloto do Departamento de Defesa norte-americano, com o nome de Arpanet. Disseminou-se no meio acadêmico ao final dos anos setenta, oferecendo serviços de correio eletrônico e transferência de arquivos. Em 1989, foi desenvolvida a interface gráfica e o HTML, para uso em textos e artigos acadêmicos. Em 1991, a atual interface da Internet (World Wide Web, ou www) passou a ser oferecida ao público em geral pelo CERN, de Genebra, tornando a internet um fenômeno de mídia e comunicação. (LINS. 2001, p. 5)

⁶⁹ Ver em anexos a tabela contendo dados sobre implantação de telefonia celular, televisão por assinatura e acesso à Internet no Brasil.

responsáveis pelos serviços de transmissão de dados, fazendo com que a Embratel deixasse de deter 100% do mercado e passasse para 41%. (FILHO, 2002)

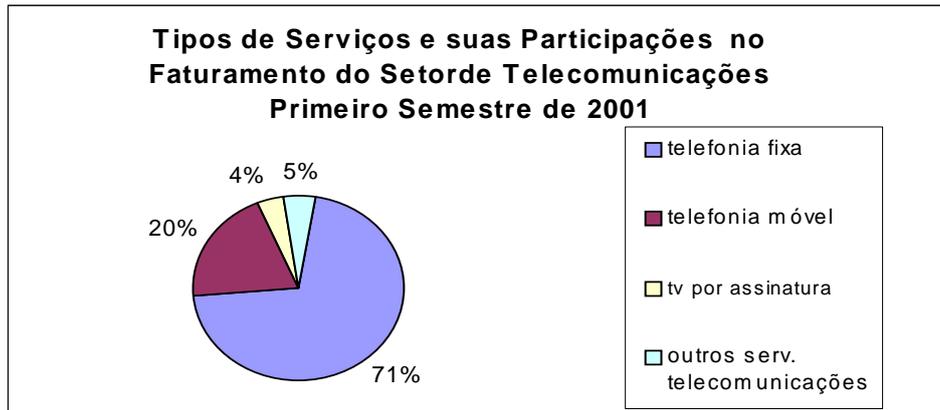
Segundo dados Anuário Telecom 2001, as telecomunicações no Brasil cresceram no ano de 2000 quando comparado ao ano de 1999, em 28%, apurando um faturamento líquido de US\$ de 33,5 bilhões. Desse total, 73,6% são provenientes das empresas prestadoras de serviços – 24,7 bilhões, dos quais 82,2% foram obtidos pelas operadoras de telefonia fixa e celular - US\$ 20,3 bilhões, o que demonstra o peso que possui os serviço de telefonia em relação a tv por assinatura, transmissão de dados ou outros serviços de telecomunicações.

No primeiro semestre de 2001, as empresas de telefonia fixa e móvel, de tv por assinatura, de transmissão de dados e de outros serviços de telecomunicações já haviam registrado um faturamento bruto de R\$ 17,89 bilhões. O serviço de telefonia fixa estava sendo responsável por 71% desse faturamento, devido a expansão da sua base de clientes e ao aumento concedido às tarifas. Já o setor de telefonia celular representava 20%, continuando o seu processo de expansão, porém, de forma mais lenta quando comparado ao período de 1997 a 1999, pois, mesmo com um acréscimo no número de clientes, houve perdas no faturamento médio por usuário, passando de R\$ 44,78 para R\$ 18,21, em decorrência do aumento dos celulares pré-pagos⁷⁰ em relação aos pós-pagos⁷¹. Os serviços de tv por assinatura contribuíram apenas com 4% e outros serviços de telecomunicações com 5% do faturamento. (DIEESE, 2001)

⁷⁰ Os celulares pré-pagos proporcionaram aos usuários um controle de seus gastos com telefonia, estando limitada à realização de ligações ao valor já pago antecipadamente para a operadora, os “créditos”. A validade dos “créditos” pagos antecipadamente é de 90 dias, após esse período, se o usuário não os reinserir-los, ocorre a perda a linha telefônica. Não há conta telefônica e sim a venda de “créditos” na forma de cartões telefônicos, os quais apresentam valores a partir de R\$ 10,00.

⁷¹ São os celulares com conta telefônica mensal, sem limite de uso pré estabelecido.

Gráfico 1



Fonte: DIEESE, 2001, dados da Revista Brasileira de Telecomunicações. Ano XXVI, no.150.

O setor de telecomunicações nacional apresentou taxas de crescimento superiores ao PIB – Produto Interno Bruto. Durante o período de 2000 a 2002, enquanto o PIB brasileiro cresceu 4,36% em 2000, 1,42% em 2001 e 1,52% em 2002, o setor de telecomunicações apresentou, respectivamente, um crescimento de 16%, 9,9% e 7,4%, conforme dados da ANATEL.

Todas as transformações ocorridas na estrutura do setor de telecomunicações brasileiro relatadas até o momento, impactaram diretamente a força de trabalho empregada no mesmo.

O monopólio estatal dos serviços de telecomunicações que se consolidou nos anos 70 começou a dar sinais de esgotamento durante os anos 80, perdurando até a segunda metade dos anos 90. Os trabalhadores alocados nas empresas de telecomunicações (predominantemente ligadas ao Sistema Telebrás) vivenciaram um período de conquistas trabalhistas e manutenção das mesmas durante as décadas de 60, 70 e 80, contudo, durante os anos 90, houve uma redução dos benefícios conquistados e o surgimento da incerteza quanto ao futuro profissional. Durante os anos 60 e 70, o emprego em uma empresa estatal era

almejado por todos os trabalhadores, pois consistia na inserção em um pilar de direitos, os quais estavam fora do alcance da maioria da força de trabalho nacional.

Em fins dos anos 60, mas principalmente durante os anos 70, obter um posto de trabalho em uma estatal era um dos objetivos mais almejados pela população trabalhadora. Significava emprego bem remunerado, ao qual se adicionavam benefícios com os quais a maioria dos trabalhadores se quer podiam sonhar, além de aposentadoria integral, em parte financiada por fundos próprios de pensão.. (PAIVA, 2002, p. 29)

Os benefícios adicionais proporcionados pelas empresas estatais foram estendidos aos empregados das empresas de telecomunicações durante o processo de monopolização do setor pelo Estado, fazendo com que essa força de trabalho também desfrutasse de uma posição privilegiada no mercado de trabalho brasileiro.

Segundo Larangeira (1998), as relações de trabalho virtuosas do setor de telecomunicações brasileiro, quando comparada a outros setores da economia, seguia uma tendência do setor em nível internacional, tendo em vista o caráter de utilidade pública delegado as telecomunicações naquele momento.

Como um serviço de utilidade pública, o setor de telecomunicações caracterizou-se, em nível mundial, por apresentar aspectos positivos em termos de relações de emprego, garantindo estabilidade no emprego, oportunidade de carreira com base em tempo de serviço, oportunidades de qualificação, bem como salários e benefícios mais altos que a média do mercado. (LARANGEIRA, 1998, p. 4)

Contudo, essa realidade começa a sofrer modificações, em nível internacional, ainda na década de 80, e no Brasil, a partir da segunda metade da década de 90, na medida em que o setor de telecomunicações começa perder seu do caráter de prestação de serviço de utilidade pública e passa a constituir-se como um fator essencial de produção. Isso decorre do processo de globalização da economia, caracterizado pela reorganização das estruturas produtivas e o

aumento dos fluxos comerciais e financeiros em termos mundiais, num contexto de aceleração do desenvolvimento tecnológico. Nesse momento, as telecomunicações adquiriram uma importância ainda maior, pois tornaram-se responsáveis pelo suporte físico as redes mundializadas de comunicação e pela circulação imediata de informações, possibilitando assim os fluxos financeiros internacionais, a integração entre empresas, a análise de mercados, a educação à distância, o acesso a banco de dados, entre outras facilidades. (LARANGEIRA, 1998. RUDUIT, 2001)

O processo de reestruturação do setor de telecomunicações, tanto em termos mundiais como no Brasil, resultou da necessidade de oferecer novos serviços surgidos com as novas tecnologias, os quais os monopólios burocratizados tinham dificuldade em atender, bem como apoiou-se nas idéias neoliberais em voga no período, as quais pregam a eliminação da intervenção estatal e flexibilização dos mercados. Em consequência, as relações de trabalho estabelecidas pelas empresas do setor começam a mudar, tornando-se mais competitivas e adequando-se à lógica do mercado. No caso brasileiro, a partir da quebra do monopólio estatal, seguido da privatização do Sistema Telebrás e de outras estatais que atuavam no setor, os benefícios conquistados durante as décadas anteriores, através de acordos coletivos de trabalho firmados entre os sindicatos dos trabalhadores e as empresas, começam a ser retirados⁷².

Antes da privatização e da liberalização do setor de telecomunicações, às 27 empresas integrantes do Sistema Telebrás desenvolveram estudos de reorganização do seu quadro funcional e implantaram, a partir de 1996, novas políticas de recursos humanos. O objetivo era o enxugamento do quadro funcional no intuito de reduzir os gastos com mão de obra,

demitir trabalhadores que estivessem fora do novo perfil desejado para a força de trabalho e aumentar a densidade de linhas telefônicas instaladas por trabalhador. Nesse primeiro momento foram implantados Planos de Desligamento Voluntário – PDV, os quais ofereciam ganhos monetários adicionais aos trabalhadores que optassem pela demissão⁷³.

Os Programas de Demissão Voluntária colocados em prática pelas empresas do Sistema Telebrás no período de pré-privatização e nos primeiros momentos da privatização, tiveram a adesão, principalmente, de trabalhadores entre 40 e 50 anos, com um longo tempo de permanência nas empresas e prestes a se aposentar. As causas dessa adesão estão relacionadas, de uma forma mais geral, à incerteza quanto às novas relações de trabalho a serem praticadas nas empresas privatizadas e às mudanças nas regras da aposentadoria que estavam por ocorrer. (DIEESE, 2000)

O novo período da história das telecomunicações brasileiras, marcado pelas privatizações, também pode ser caracterizado pela incerteza dos trabalhadores em relação ao futuro, pois, estar empregado em uma empresa do setor não mais representava estabilidade e inclusão num pilar de direitos adquiridos, tal como era no passado. Em síntese, isso significava que as empresas de telecomunicações alteraram suas políticas de recursos humanos, reduzindo consideravelmente os benefícios adicionais não previstos na legislação trabalhista, estabelecendo remunerações mais próximas do mercado e rompendo com a estabilidade funcional até então praticada.

⁷² A redução dos benefícios trabalhistas oferecidos aos trabalhadores das empresas estatais privatizadas foi constatada pelo estudo de caso sobre os Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre a CRT e o SINTTEL-RS, no período de 1994 a 2000. (SILVA e GONÇALVES, 2000)

⁷³ O trabalhador que aderisse ao Plano de Desligamento Voluntário receberia todos os direitos de uma demissão sem justa causa e ganhos monetários adicionais, estes últimos variavam de acordo com o PDV de cada empresa.

A nova realidade do setor, marcada pela competição entre empresas privadas, cujo objetivo principal é a obtenção de lucro em detrimento dos interesses sociais, fez com que as relações de trabalho começassem a dar sinais de precarização, principalmente em virtude das terceirizações realizadas pelas operadoras de telefonia fixa das suas atividades-fins (instalação de telefones, manutenção da rede, execução de projetos de expansão e atendimento ao usuário no setor de tráfego), as quais muitas vezes escondem um processo de quarteirização ou quinterização. (DIEESE, 2000. RUDUIT, 2001)

O aumento do emprego precário no setor de telecomunicações foi constatado pela Organização Internacional do Trabalho, num estudo publicado sobre emprego, empregabilidade e igualdade de oportunidades no setor de telecomunicações a nível mundial, em 2002. Para a OIT, as mudanças nas estratégias de atuação das empresas e nas relações de trabalho, ocasionadas pelas privatizações, são os principais fatores que contribuíram para essa nova realidade.

En el informe general de 1991 elaborado para la Comisión Paritaria de la OIT se señalaba que en el proceso de reforma estructural se había sacrificado la seguridad en el empleo de forma que había aumentado el empleo precario en los servicios de comunicación. El cambio de una lógica de servicio público/tecnológico a una lógica comercial implicó la reestructuración de las telecomunicaciones, la reorganización de las empresas por tipo de mercado y la disminución de la prioridad concedida hasta entonces a las funciones consideradas de interés general. Las funciones del servicio público y las orientadas al cliente siguen coexistiendo, como se examina en el capítulo 6 en relación con el servicio universal, pero la repercusión de la reforma en la condición jurídica de los trabajadores y la forma en que éstos trabajan ha sido muy marcada. (...) Una de las principales consecuencias de la liberalización ha sido la desaparición de la condición de funcionario público de los trabajadores, por lo menos en las telecomunicaciones. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2002, p. 103-104)

Contudo, é importante salientar que terceirização não necessariamente é sinônimo de precarização, conforme demonstrou Rudit (2001) em seu estudo sobre as relações

interfirmas e emprego nas empresas prestadoras de serviços para a CRT – Companhia Riograndense de Telecomunicações, no estado do Rio Grande do Sul.

As relações interfirmas e o emprego na rede de empresas se apresentam multiformemente: a rede é compatível tanto com relações cooperativas e com emprego não precário, quanto com relações subordinadas e empregos precários. Tal multiformidade somente é apreendida desde uma perspectiva não dualista, que considera a multidimensionalidade na definição das características das redes de empresas. (RUDUIT, 2001. p. 164)

Atualmente, o setor de telecomunicações apresenta relações de trabalho diversificadas, fruto das transformações estruturais ocorridos durante a década de 90. Ao mesmo tempo em que há situações de trabalho virtuosas, principalmente, no interior das grandes empresas privadas que passaram a atuar no setor (embora tenham reduzido os benefícios e acabado com a perspectiva de estabilidade funcional até então oferecidos pelas antigas empresas estatais), presencia-se uma situação inversa para os trabalhadores alocados em várias empresas que atuam na prestação dos serviços externalizados pelas grandes companhias.

Os trabalhadores que atuam em empresas responsáveis por executar serviços externalizados pelas grandes operadoras de telefonia, muitas vezes, embora isso não seja uma regra, acabam por vivenciar situações de quarteirização ou quinterização e de grande precarização das relações trabalhistas. Essa situação desfavorável no mercado de trabalho reflete-se em baixos rendimentos e na exclusão do mercado de trabalho formal, o qual é a porta de entrada do trabalhador para ter assegurado seus direitos trabalhistas e seu acesso aos serviços da Previdência Social.⁷⁴

⁷⁴ Embora o acesso a um posto de trabalho formal não garanta por si só uma relação de trabalho virtuosa no mercado de trabalho brasileiro, ele serve como porta de entrada para que o trabalhador tenha assegurado direitos como FGTS, férias, 13º salário, aviso prévio, seguro desemprego, estabilidade a gestante e acesso aos serviços prestados pela Previdência Social como auxílio doença e aposentadoria.

2.2 INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES E IMPLICAÇÕES PARA A FORÇA DE TRABALHO

O setor de telecomunicações desempenha um papel estratégico no processo de desenvolvimento econômico, fazendo parte da infra-estrutura básica⁷⁵ para o desenvolvimento dos demais setores produtivos. Juntamente com o crescimento da importância do setor de telecomunicações para a economia, cresce a necessidade de investimentos em inovações tecnológicas que possibilitem o aumento da capacidade e da velocidade na transmissão de dados e a diversificação de produtos, uma vez que a transmissão de voz e telefonia básica deixam de ser o principal produto oferecido pelas empresas de telecomunicações.

O papel estratégico das telecomunicações é uma das principais razões da constante incorporação de novas tecnologias nesse setor. A transmissão de voz e telefonia básica vem deixando de ser o principal serviço oferecido pelas empresas de telecomunicações. Atualmente cresce, em número e importância os serviços de transmissão de dados e imagens. (ALMEIDA, 1993, p. 66-67)

A união entre telecomunicações e informática possibilitou o surgimento da base material para o processo de globalização da economia e trouxe facilidades para outras dimensões da vida social, possibilitando o acesso quase que em tempo real a uma grande quantidade informações de diversas regiões do planeta, redefinindo assim as noções de tempo e espaço.

As sociedades industrializadas no final do século XX, passam por transformações cuja radicalidade assume um caráter revolucionário. Um dos suportes mais importantes dessas transformações encontra-se na chamada revolução da informação representada pela convergência entre telecomunicações e informática possibilitando a transmissão de uma combinação de voz, imagem, som e dados, cujo alcance redefine as relações temporais e espaciais. Nessas circunstâncias, o setor de telecomunicações torna-se fator estratégico não só para o setor produtivo e para a

⁷⁵ A infra-estrutura básica para o desenvolvimento das atividades econômicas dos mais variados setores da economia é composta pelas telecomunicações, energia e transporte.

economia como um todo, mas também para outras dimensões da vida social, como para a área de saúde, de educação e de lazer. (LARANGEIRA, 1998, p. 01)

Além de proporcionar transformações na esfera econômica e social, no mundo e no Brasil, através do incremento de novos serviços⁷⁶ oferecidos pelo setor de telecomunicações, as inovações tecnológicas também trouxeram conseqüências para a força de trabalho nele inserido. Os trabalhadores do segmento de telefonia fixa foram os mais atingidos pelas inovações tecnológicas no setor de telecomunicações brasileiro devido a três aspectos: a) pelo fato de ser o mais antigo dos segmentos, tendo em seu interior variadas etapas de inovações tecnológicas (da mecânica até a microeletrônica), demandando qualificações diferenciadas; b) por empregar a maior parte da força de trabalho do setor (segundo o DIEESE (2000), em 1998, as empresas de telefonia empregavam 87.532 trabalhadores de um total de 105.590 inseridos no setor de telecomunicações) e; c) por ainda ser responsável pela maior parte do faturamento na prestação de serviços do setor, contribuindo com 71% no primeiro semestre de 2001.

Sendo assim, torna-se fundamental a análise detalhada do processo de inovação tecnológica pelo qual passaram e ainda passam as empresas responsáveis pela oferta do serviço de telefonia fixa e suas implicações para a força de trabalho.

2.2.1 Inovações Tecnológicas nas Empresas de Prestação de Serviço de Telefonia Fixa e Implicações para os Trabalhadores

Desde a invenção do telefone em 1876 até o final do século XX, muita coisa mudou na prestação do serviço de telefonia fixa, principalmente, no que refere-se à tecnologia utilizada.

Para um melhor entendimento como as transformações tecnológicas interferem no mercado de trabalho em telecomunicações e na trajetória ocupacional dos trabalhadores, é necessário que se compreenda as etapas (ou setores) que envolvem a transmissão telefônica, pois, cada uma delas, apresenta suas peculiaridades em termos da tecnologia empregada, das tarefas realizadas pelos trabalhadores e da qualificação demandada⁷⁷.

As etapas da conexão telefônica são três:

- Comutação: com a função de integrar as chamadas entre os usuários (entre o terminal emissor e o terminal demandado);
- Transmissão: com a função de transportar os sinais entre os diversos segmentos da rede de telefonia (interligando terminais telefônicos e centrais de comutação);
- Tráfego: com a função de prestar serviços aos usuários, tais como realização de ligações de longa distância ou internacional, auxílio a lista, solicitação de reparos, esclarecimento de dúvidas, etc.

Na comutação, sucederam-se equipamentos com bases técnicas diferentes, indo da mesa telefônica operada manualmente por uma telefonista, responsável por realizar as

⁷⁶ Telefonia móvel celular, tv por assinatura e constituição de redes de transmissão de dados (incluindo a internet), já detalhados anteriormente.

⁷⁷ Serão detalhadas as três etapas da conexão telefônica, embora os trabalhadores selecionados para a reconstrução das trajetórias ocupacionais pertençam somente as etapas de comutação e transmissão. A etapa do tráfego será detalhada a fim de demonstrar que a força de trabalho alocada se diferencia significativamente das demais (comutação e transmissão) devido aos requisitos de qualificação voltados para habilidades comportamentais em detrimento de conhecimento técnico específico para o setor de telecomunicações, o que facilitaria sua reinserção ocupacional em outros setores da economia.

conexões telefônicas, até as centrais de comutação digital⁷⁸, conforme indica a tabela evolutiva abaixo.

Tabela 1

Evolução Tecnológica das Centrais de Comutação

Geração	Tecnologia utilizada
1 ^a	Manual
2 ^a	Semi-automática (Strowger)
3 ^a	Automática (Crossbar)
4 ^a	Semi-eletrônica (CPA-E)
5 ^a	Eletrônica (CPA-T)

Fonte: Almeida, 1993.p. 108

A reestruturação tecnológica que atingiu os trabalhadores desse setor durante a segunda metade dos anos 80, intensificando-se durante a década de 90, refere-se à passagem do sistema de comutação analógico para o sistema de comutação digital. O sistema analógico começou a ser implantado durante os anos 60, quando eram utilizados equipamentos eletromecânicos, os quais dispensavam a intervenção da telefonista para realizar as conexões telefônicas. A comutação automática trouxe mais agilidade para a realização de ligações telefônicas, respondendo assim ao aumento do volume do tráfego telefônico da época. As centrais de comutação analógicas demandaram trabalhadores com qualificação específica, como técnicos em telecomunicações e engenheiros, que se diferenciam na qualificação formal⁷⁹ e nas atribuições no que se refere a divisão de tarefas e sua posição hierárquica na empresa. O controle dos equipamentos nas centrais analógicas era feito em uma mesa ou diretamente na sala dos equipamentos, cabendo aos operadores identificar e consertar defeitos nos equipamentos. A manutenção consistia na utilização de ferramentas manuais, como chaves e solda.

⁷⁸ Serão analisadas apenas as inovações tecnológicas ocorridas durante as décadas de 80 e 90. Para um maior detalhamento dos processos anteriores, ver Almeida, 1993.

Nas centrais eletromecânicas o controle é feito diretamente sobre os equipamentos ou através de uma mesa de operação. Os equipamentos são instalados em fila e cada um deles possui no alto um sinal luminoso que também indica defeitos no equipamentos. A partir daí, o operador identifica o problema e substitui ou conserta a peça defeituosa. O trabalho de manutenção é feito com ferramentas manuais, como chaves e solda. Ocorrendo problemas mais complexos, a peça é enviada ao laboratório da empresa, que é responsável por esse tipo de conserto.(...) Todo o processo, desde a identificação da chamada até a interligação pode ser acompanhado visualmente. Circulando entre as filas, o operador experiente identifica as operações que estão sendo realizadas através das batidas dos relés. (ALMEIDA, 1993, p. 141-142)

Com a introdução das centrais de comutação digital (CPA-T: Centrais por Programa Armazenado – Temporal), ocorrida durante os anos 80 e intensificada nos anos 90, foi possível, através da microeletrônica, o aumento da velocidade e da eficiência dos serviços, promovendo uma redução do tamanho dos equipamentos. A combinação de equipamentos computadorizados com softwares desenvolvidos especificamente para essa área permitiu a oferta de novos serviços, tanto para clientes residenciais como para grandes empresas, incluindo a transmissão de dados. A transmissão de dados, voz e imagem teve um enorme salto de qualidade com a implementação das centrais digitais, possibilitando uma velocidade maior no tráfego e minimizando falhas durante a transmissão, as quais eram ocasionadas por causa do faiscamento que ocorria devido ao desgaste dos relés utilizados nas centrais analógicas. (ALMEIDA, 1993; RUDUIT, 2001)

O modo de funcionamento dos equipamentos, em virtude da utilização da tecnologia digital, modifica-se radicalmente, trazendo conseqüências diretas para a força de trabalho até então habituada ao ambiente das centrais de comutação analógicas. Não há mais a possibilidade de acompanhar visualmente o processo de interligação das chamadas, a forma de fazer a manutenção se processa de maneira diferente. Os conhecimentos que os

⁷⁹ Os engenheiros possuem curso superior e os técnicos em telecomunicações possuem formação de nível médio.

trabalhadores detinham para operar as centrais eletromecânicas não são mais necessários para operar centrais digitais. Nas centrais de comutação digital o controle dos equipamentos passa a ser através de um terminal de computador, enviando periodicamente informações sobre o funcionamento da central. Essas informações não precisam ser lidas constantemente, pois um sinal luminoso indica quando há algum problema. Os reparos podem ser realizados através de um comando emitido no terminal do computador ou, em casos mais graves, com a troca de módulos. Contudo, operar esses equipamentos continua sendo uma tarefa complexa, mantém-se a necessidade de um treinamento formal de nível médio e de nível superior, aliado, agora, à necessidade desses trabalhadores possuírem conhecimentos de programação de softwares em virtude dos sistemas operacionais que controlam as centrais digitais. (ALMEIDA, 1993)

Nesse quadro de inovação tecnológica, restaram aos operadores das antigas centrais analógicas duas opções: aderir ao processo e partir para a aquisição dos conhecimentos necessários para a realização de novas rotinas de trabalho ou resistir ao mesmo, através de pedidos de remanejamento para outras localidades em que ainda existisse central analógica⁸⁰.

A substituição das centrais analógicas por centrais digitais iniciou-se nos anos 80 e continuou de forma lenta e gradual em virtude dos altos investimentos necessário, entretanto, grande parte das operadoras de telefonia fixa estavam, na década de 90, em estágio avançado de substituição das centrais, restando pouco para concluí-lo. Essa situação fatalmente reduz em muito as chances dos operadores das centrais analógicas de continuarem nas grandes operadoras de telefonia, restando apenas o emprego em empresas de menor porte que ainda adotem essa tecnologia.

⁸⁰ Esse processo de adesão e resistência foi descrito por Almeida (1993) ao investigar a CRT – Companhia Riograndense de Telecomunicações.

A etapa da transmissão, responsável pelo transporte dos sinais da conexão telefônica, também sofreu transformações tecnológicas significativas durante os anos 90, possibilitando, principalmente, a circulação de uma maior quantidade de dados na rede. As inovações referem-se ao tipo de material utilizado para conduzir os sinais, passando do cabo coaxial para a fibra óptica. O cabo coaxial é formado por dois condutores cilíndricos de cobre, um externo e outro interno, sendo bastante pesado. A fibra óptica é uma fibra de vidro ou quartzo com dimensões mínimas, sendo bem mais leve. Esta última ainda apresenta as vantagens de ser mais resistente à corrosão, à umidade e às altas temperaturas, não sofrer interferência elétrica e garantir um maior sigilo na comunicação. O cabo coaxial, embora apresente grande capacidade de transmissão de sinais telefônicos, podendo também ser utilizado na transmissão de sinais de televisão por assinatura, apresenta limitações quando comparado à fibra óptica. Ela é capaz de substituir vários cabos coaxiais em virtude do aumento da quantidade e da velocidade de informações transmitidas, o que decorre da natureza do material utilizado na sua fabricação e da forma de transmissão dos dados, através de sinais luminosos.

Os trabalhadores encarregados de fazer a manutenção da rede são chamados de cabistas e instaladores. Os cabistas são os responsáveis pela manutenção dos cabos aéreos dos postes e subterrâneos. Os instaladores fazem a manutenção e instalação do equipamento terminal e da rede terminal (fazem a instalação da casa do usuário até o poste e do poste até a central de distribuição mais próxima). Ambos realizam um trabalho manual, respeitadas as suas peculiaridades, atuando muitas vezes em locais insalubres.(RUDUIT, 2001)

A adoção de cabos de fibra óptica acarretou transformações na forma de realizar as tarefas e na qualificação dos trabalhadores. A fibra óptica requer um trabalhador mais qualificado, com curso técnico, devido à necessidade de uma instalação muito mais

cuidadosa. São utilizados equipamentos automáticos (solda e microscópio) para garantir a precisão e reduzir a curvatura e a tensão dos cabos, evitando assim a perda de capacidade óptica. (RUDUIT, 2001)

O cabo coaxial, por sua vez, exige menos cuidado na sua instalação e o trabalhador aprende a manuseá-lo em poucas semanas, através da observação e prática.

A função de cabista, segundo a classificação de Machado e Oliveira (1999), engloba profissionais manuais superior e médio⁸¹. Os trabalhadores que atuam nas redes de fibra ópticas são denominados de profissionais manuais superiores, pois necessitam ter formação de nível médio em telecomunicações e realizam tarefas mais complexas. Os trabalhadores que atuam nas redes de cabos coaxial são denominados de profissionais manuais de nível médio, pois não necessitam de treinamento formal, mas de um longo aprendizado empírico que pode levar até dois anos, passando por diferentes etapas de especialização.

Os instaladores de terminais telefônicos podem ser classificados como profissionais manuais inferiores, pois realizam a tarefa menos complexa tecnicamente. Não há necessidade de treinamento formal e o aprendizado empírico é rápido, de três a seis meses.

A utilização da fibra óptica não foi ampliada para toda a rede devido ao alto custo. Atualmente, a instalação de fibra óptica na rede de telefonia limita-se a interligar as centrais de comutação digital e as grandes empresas que necessitam de maior agilidade no fluxo de dados. Os clientes residenciais e as empresas de menor porte continuam a ter o terminal telefônico interligado à central de comutação através de cabos coaxiais.

Segundo os estudiosos da arquitetura do setor de telecomunicações, essa situação tende a se manter durante um longo tempo, pois os cabos coaxiais respondem de maneira eficaz às necessidades dos segmentos residencial e de grande parte do segmento produtivo, com um baixo custo para as empresas de telefonia.

Essa segmentação na adoção da fibra óptica faz com que os cabistas e os instaladores de cabo coaxial tenham suas ocupações preservadas na manutenção das redes de telefonia fixa. O cabo coaxial continua sendo utilizado nas redes de tv por assinatura e de outras empresas prestadoras de serviços de transmissão de dados. Há, na realidade, uma convivência entre os dois tipos de tecnologia (coaxial e óptica), possibilitando assim a coexistência de trabalhadores com qualificações diferenciadas no que se refere a manutenção das redes de telecomunicações.

O setor responsável pelo tráfego telefônico teve suas atribuições modificadas aos poucos, no que se refere ao atendimento dos usuários, em virtude da utilização de equipamentos com novas tecnologias incorporadas. Com isso, as telefonistas que atuavam no setor tiveram suas tarefas redefinidas, deixando de executar a interligação das chamadas (que ficaram a cargo das centrais de comutação) para realizar o atendimento ao usuário e comercialização de serviços.

A introdução de equipamentos microeletrônicos aliados a informática, viabilizou a introdução dos terminais de computador, o que resultou em uma maior agilidade na realização de procedimentos relacionados às solicitações dos usuários e uma redefinição da forma de realizar o trabalho.(ALMEIDA, 1993; ALVES, 2000) Essa evolução tecnológica fez com que os operadores do tráfego, em especial, as telefonistas, entrassem na era da informática,

⁸¹ Ver quadro 1 em anexo.

devendo assimilar conhecimentos sobre softwares desenvolvidos especificamente para o setor. Contudo, os conhecimentos de informática limitam-se ao nível de saber operar os programas, não sendo necessário um conhecimento técnico de programação ou análise de sistemas.

As telefonistas, segundo a classificação de Machado e Oliveira (1999), são consideradas trabalhadores de nível médio, pois, embora sua atividade não exija necessariamente uma qualificação formal voltada para a área, requer habilidades comportamentais, as quais são adquiridas somente através de um processo de construção social anterior ao local de trabalho.

No início da década de 90, o estudo de caso realizado por Almeida (1993) na CRT, demonstra que a qualificação desejada para esse setor privilegiava as atitudes comportamentais, não exigindo muito tempo de treinamento e apenas o primeiro grau (hoje denominado ensino fundamental). Após praticamente um década, Alves (2000), em seu estudo sobre teleatendimento na CRT, constatou mudanças significativas na natureza do atendimento e na organização do trabalho do setor de tráfego. As telefonistas, agora denominadas atendentes, passam a ter segundo grau (ensino médio). O trabalho passa a ser monitorado por softwares, os quais medem o tempo médio de atendimento de cada trabalhador a fim de controlá-lo e mantê-lo no tempo padrão estabelecido. Contudo, ainda se manteve baixa a exigência de qualificação formal para que o trabalhador atue no setor: *“o caráter informal da qualificação nesse setor manteve-se, pois boa parte da tarefa é apreendida na própria posição de atendimento e contém uma grande parte de conteúdo emotivo e pessoal.”* (ALVES, 2000, p. 66)

A exigência de qualificação dos atendentes não pode ser integralmente medida por anos de escolaridade ou por tempo de treinamento, constituí-se numa aquisição socialmente construída na e fora das relações de trabalho, a qual se denomina qualificação tácita.

Nesse sentido, destaca-se que para os trabalhadores do tráfego mais diretamente envolvidos com o teleatendimento dos clientes, as inovações tecnológicas produziram modificações substanciais em relação à autonomia no desempenho das tarefas. Mecanismos de controle informatizados e de escuta são os grandes responsáveis por essa transformação. As atitudes comportamentais como gentileza, delicadeza e paciência, continuam sendo valorizadas.

2.2.2 Semelhanças e Diferenças nas Exigências de Qualificação dos Trabalhadores Envolvidos nas Etapas da Conexão Telefônica

A força de trabalho envolvida nos setores de comutação, transmissão e tráfego⁸², vivenciou, ao longo das duas últimas décadas, inovações tecnológicas que refletiram diretamente nos requisitos de qualificação necessários para a obtenção de um posto de trabalho, conforme já foi detalhado anteriormente. Contudo, a natureza diferenciada das tarefas em cada um desses setores faz com que a demanda por qualificação formal também seja diferenciada, indo da exigência de curso de nível superior ligado à área de engenharia com ênfase em telecomunicações e de curso de nível médio com formação técnica em telecomunicações, até a não exigência de qualquer curso formal ligado ao setor de telecomunicações.

⁸² Setores responsáveis pelas etapas da conexão telefônica

O setor de tráfego é o único em que não há exigências de qualificação formal ligada às telecomunicações. A função de telefonista/atendente não requer muito tempo de treinamento para o seu aprendizado, entretanto, as habilidades comportamentais, qualificações tácitas, são pré-requisitos para o desempenho das tarefas. No perfil do trabalhador deve estar presente aspectos como facilidade de comunicação, gentileza, paciência, calma em situações de tensão e precisão no atendimento. Conforme Alves (2000), a troca do nome de Departamento de Tráfego para Gerência de Atendimento a Clientes e da denominação de telefonista para atendente, demonstra que há uma redefinição das tarefas no setor, afastando-se das atribuições relativas à realização das conexões telefônicas⁸³ (telefonistas) e destinando-se ao atendimento à clientes (atendentes).

A prestação de serviços de esclarecimento, de encaminhamento de solicitações aos demais setores da empresa e de venda de serviços adicionais aos usuários, passam a ser as atividades desempenhadas pelos atendentes, adquirindo assim um caráter mais comercial.

Os setores de comutação e de transmissão, apesar de também terem passado por inovações tecnológicas significativas, não perderam o seu caráter de prestação de serviços voltado especificamente para a área de telecomunicações. Os trabalhadores desses dois setores são afetados por uma exigência maior de qualificação formal em detrimento de habilidades comportamentais. Tanto para os técnicos como para os engenheiros, continua sendo necessário longos treinamentos para operar os equipamentos.

Contudo, a transformação no padrão tecnológico das centrais de comutação, passando do analógico para o digital, causou uma ruptura no tipo de qualificação formal exigida da

⁸³ Com a modernização tecnológica e a implantação das centrais de comutação, a principal tarefa do setor de tráfego que era integrar chamadas entre as regiões deixa de existir.

força de trabalho. Os trabalhadores que dominavam a tecnologia analógica viram seus conhecimentos perderem a utilidade a medida que o novo padrão tecnológico era implantado, o qual foi consolidado durante a década de 90 nas grandes empresas de telefonia. Os trabalhadores que não aderiram ao processo de requalificação profissional, muitas vezes implantado pelas próprias empresas em virtude da adoção da nova tecnologia, certamente acabaram por vivenciar situações de demissão, restando como possibilidade de emprego a busca de refúgio em empresas menores que por ventura ainda fizessem uso da tecnologia analógica.

As funções de cabista e de instalador de cabo coaxial são as de menor demanda por qualificação formal entre as ligadas especificamente ao setor de telecomunicações. Praticamente não ocorreram inovações tecnológicas nessas funções, mantendo-se inalterados os requisitos de qualificação. No entanto, externamente, foram afetadas pela mudança de sua posição na hierarquia profissional do setor de telecomunicações, ocasionada pela inovação tecnológica (surgimento da fibra óptica). O surgimento das funções de cabista e de instalador de fibra óptica exigiu uma qualificação formal mais elevada dos trabalhadores dispostos a manusearem este novo tipo de material. O curso de nível médio de técnico telecomunicações aliado ao treinamento empírico, passaram a ser os requisitos mínimos para os trabalhadores que quisessem desempenhar essas novas funções. Com isso, criou-se uma hierarquização em termos de cabistas e instaladores, sendo mais valorizados os que dominavam o manuseio da fibra óptica em detrimento dos que dominavam o manuseio do cabo coaxial, num processo de coexistência profissional.

Conclusão

As mudanças ocorridas nas relações de trabalho durante a década de 90 no setor de telecomunicações brasileiro, foram impulsionadas por transformação: a) do modelo institucional (passando do monopólio estatal para a concorrência entre empresas privadas); b) do caráter de serviço utilidade pública para serviço comercial e; c) na adoção de novas tecnologias.

Com a quebra do monopólio estatal e a privatização das empresas de telefonia, os trabalhadores das antigas estatais deixaram de desfrutar dos benefícios adicionais conquistados e mantidos ao longo de vários anos. Embora os funcionários das grandes empresas de telefonia privatizadas e de algumas empresas prestadoras de serviços terceirizados continuem tendo relações de trabalho virtuosas, pode-se afirmar que as perdas foram significativas quando comparadas às relações de trabalho mantidas no modelo institucional anterior, principalmente no que se refere à estabilidade funcional e à perspectiva de um futuro tranqüilo, sem rupturas.

Outra consequência da passagem do monopólio estatal para a concorrência privada é o aumento das relações de trabalho não virtuosas (emprego precário), ocasionado, principalmente, pela implantação de estratégias de terceirização de atividades-fins das empresas privatizadas, tendo em vista a redução de custos. Com isso, a força de trabalho envolvida no setor de telecomunicações passa a experimentar diferentes relações de trabalho, indo da virtuosidade à precariedade.

A adoção de inovações tecnológicas através da utilização de equipamentos de base microeletrônica, da informática e de novos materiais (fibra óptica), atingiram os trabalhadores de formas diferentes, dependendo do setor de atuação. Os trabalhadores que tiveram sua qualificação mais depreciada com o advento das novas tecnologias foram os engenheiros e os

técnicos envolvidos na manutenção das centrais de comutação analógica. Seus conhecimentos sobre as tarefas a serem realizadas e a forma de executá-las perdem sentido na nova realidade das centrais de comutação digital, correndo o risco de não encontrarem mais abrigo para sua qualificação no mercado de trabalho em virtude do novo padrão tecnológico e dos novos requisitos de qualificação a ele relacionados.

O surgimento da fibra óptica não modificou a forma com que os instaladores de cabos coaxiais realizam suas tarefas, pois continua havendo a necessidade dos serviços prestados pelos mesmos no setor de telecomunicações. Entretanto, os cabistas e instaladores que dominam o manuseio da fibra óptica são mais valorizados no mercado de trabalho, o que acaba refletindo em relações de trabalho mais vantajosas.

As telefonistas, agora denominadas atendentes devido às mudanças implementadas na natureza do seu trabalho, foram o segmento da força de trabalho menos afetado no que se refere à qualificação formal e tempo de treinamento exigidos para exercer a função em virtude do avanço tecnológico. A qualificação tácita ainda é um elemento importante do capital qualificacional requerido para essa ocupação, tornando mais ampla a possibilidade de reinserção profissional em empresas de outros setores da economia, podendo atuarem no teleatendimento aos clientes ou desempenharem atividades afins.

Contudo, essa mesma possibilidade de reinserção em outros ramos de atividade econômica, sem rupturas com a qualificação e a expediência profissional adquiridas, não ocorre com os trabalhadores ligados aos setores de comutação e transmissão, devido a natureza de suas tarefas estarem diretamente relacionadas ao setor de telecomunicações.

CAPITULO 3

SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES GAÚCHO E O PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO – PDV DA COMPANHIA RIOGRANDENSE DE TELECOMUNICAÇÕES – CRT

Introdução

Este capítulo destina-se, num primeiro momento, a caracterizar as mudanças que ocorreram no setor de telecomunicações no Estado do Rio Grande do Sul e o impacto das mesmas sobre a força de trabalho, dando especial atenção para a Companhia Riograndense de Telecomunicações - CRT, principal empresa do setor no Estado, e às transformações internas ali ocorridas. As mudanças no setor de telecomunicações gaúcho podem ser agrupadas em três períodos distintos em termos de arranjo institucional, de expansão dos serviços de telefonia e de relações de trabalho: a) o surgimento das telecomunicações no Estado; b) a constituição do monopólio estatal sobre os serviços de telecomunicações e a criação da CRT – Companhia Riograndense de Telecomunicações e; c) o fim do monopólio estatal, com a privatização da CRT e a participação de novas empresas.

O segundo momento desse capítulo é dedicado ao estudo do Programa de Desligamento Voluntário – PDV, implantado pela Companhia Riograndense de Telecomunicações - CRT em abril de 1996, meses antes do início do processo de privatização, e que obteve a participação de 25% da força de trabalho da empresa. A análise aborda as diferentes modalidades de afastamento contidas nas regras do PDV, as posições divergentes da empresa e do sindicato no que refere-se à participação dos trabalhadores no processo de demissão e o resultado final dos desligamentos. A análise do resultado final do PDV está centrada nas modalidades de adesão que representavam a saída definitiva dos trabalhadores do quadro funcional da empresa, Pedido de Aposentadoria Proporcional e Pedido de Demissão Voluntária, e tomam por base as variáveis: sexo, ocupação, escolaridade, idade, tempo de permanência na empresa e renda média. O intuito é evidenciar as diferenças e as semelhanças existentes no perfil dos trabalhadores desligados nas duas modalidades de desligamento.

3.1 O SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES NO RIO GRANDE DO SUL E A COMPANHIA RIOGRANDENSE DE TELECOMUNICAÇÕES – CRT

A história do setor de telecomunicações do Estado do Rio Grande do Sul confunde-se com a história do setor de telecomunicações brasileiro, analisada no capítulo anterior, compartilhando, embora com algumas peculiaridades, dos mesmos processos de transformações estruturais. A história das telecomunicações gaúcha apresenta três períodos institucionais bastante distintos, os quais caracterizam-se por políticas de investimentos, de atuação no mercado e de relações de trabalho também diferenciadas.

O primeiro período diz respeito ao início da oferta dos serviços telefônicos no Rio Grande do Sul em 1895, com a instalação da União Telefônica de Pelotas. No ano de 1908, com o apoio de empresários gaúchos, foi inaugurada a Companhia Telefônica Riograndense – futura CRT. Esse período foi marcado pela presença da iniciativa privada na prestação dos serviços, a qual destinava-se a um número muito reduzido de usuários, e pela ausência de uma política de desenvolvimento para o setor. (ALMEIDA, 1993)

Em termos de inovações tecnológicas ocorridas nesse período, destaca-se a instalação da primeira central de comutação automática do país, no ano de 1922.

O segundo período, de 1960 à 1996, teve seu início quando o Estado do Rio Grande do Sul, através da iniciativa do então governador Leonel de Moura Brizola, assume a responsabilidade pela prestação dos serviços de telecomunicações, um reflexo da política de inspiração nacionalista constante no programa do Partido Trabalhista Brasileiro – PTB.

O Rio Grande do Sul foi o pioneiro no processo de monopolização e estatização do setor de telecomunicações no Brasil, o que possibilitou a implantação antecipada de uma política de desenvolvimento para o setor em relação à União.

Em 1960 foi autorizada a criação da Companhia Riograndense de Telecomunicações - CRT, logo após, em 1962, foi retirada a concessão da Companhia Telefônica Nacional, a qual passou a denominar-se Serviços Telefônicos Retomados – STR. A encampação dos bens da CTN permitiu que a CRT entrasse em operação, tornando-se responsável por administrar os Serviços Telefônicos Retomados. (ALMEIDA, 1993) A partir desse momento, a CRT torna-se a empresa responsável pelos serviços de telecomunicações detendo o monopólio do setor

no Estado, com exceção da região da cidade de Pelotas. Mesmo após a União ter adquirido o poder de concessão dos serviços de telecomunicações e ter criado a Telebrás para atuar diretamente no setor através da implantação das “teles” em cada Unidade da Federação, o governo gaúcho conseguiu manter seu controle sobre o setor através de um contrato de concessão firmado em abril de 1973 com a União, com validade por 30 anos⁸⁴. Nesse momento, a Companhia Riograndense de Telecomunicações torna-se uma empresa de capital misto, tendo a participação da Telebrás, dos assinantes e do governo estado do Rio Grande do Sul, acionista majoritário, que continuou com o poder de concessão dos serviços de telecomunicações.

Comparado o desempenho das empresas do Sistema Telebrás com o da CRT, constata-se que há momentos diferenciados de pico de expansão na instalação de terminais telefônicos. O desempenho das empresas da União com relação ao número de terminais instalados é mais elevado na década de 70, principalmente nos anos de 1976 e 1977, em virtude dos investimentos em infra-estrutura do II Plano Nacional de Desenvolvimento. A empresa CRT apresenta seu melhor desempenho na década de 80, com destaque para os anos de 1980 e 1982⁸⁵. (ALMEIDA, 1993. RUDUIT, 2001) Entretanto, mesmo com a expansão do número de terminais telefônicos instalados, a demanda reprimida ainda estava longe de ser atendida, tanto em nível federal como estadual. (ALMEIDA, 1993, RUDUIT, 2001. PAIVA, 2002) Tendo em vista modernizar-se tecnologicamente, a CRT intensifica o processo de reestruturação tecnológica durante a década de 90, concentrando esforços na substituição das centrais de comutação manual e eletromecânica (analógica) por centrais de comutação com

⁸⁴ O governo estadual conseguiu manter a concessão dos serviços de telecomunicações em virtude da política de desenvolvimento implantada no setor, desde 1953, e a eficiência do serviço prestado. Quando a Telebrás foi criada, em 1972, para organizar e unificar o sistema de telecomunicações no Brasil, o Rio Grande do Sul já estava com o setor bem estruturado. Contudo, a CRT deveria seguir rigorosamente as diretrizes e normas estabelecidas para o setor nacionalmente, pois estava integrada ao Sistema Nacional de Telecomunicações.(ALMEIDA, 1993)

tecnologia microeletrônica (digital), na ampliação da rede de fibra óptica e na utilização da comunicação por satélite. A reação da força de trabalho, no início da adoção das inovações tecnológicas, oscilou entre a adaptação e a resistência. (ALMEIDA, 1993)

Em 1996, o número de telefones fixos instalados chegava a 946.447, a digitalização das centrais de comutação já representava 51,2% e a rede instalada de fibra óptica atingia 1.080 Km. (Relatórios Administrativos da CRT) Apesar dos investimentos realizados na modernização e ampliação de sua planta, a CRT ainda estava longe de atender a demanda reprimida, estimada no ano de 1996 em 450 mil solicitações para telefones fixos e 500 mil solicitações para o serviço de telefonia móvel celular.

O processo de modernização tecnológica dos setores responsáveis pela conexão telefônica (comutação e transmissão) e pelo atendimento ao usuário (tráfego), acompanharam, em linhas gerais, a tendência nacional do setor de telecomunicações, marcado pela importação de tecnologia e pela diversidade da base tecnológica dos equipamentos e materiais utilizados ao longo da planta instalada. As conseqüências, nesse momento, do processo de reestruturação tecnológica, estavam começando a atingir de forma mais ampla a força de trabalho⁸⁵. Essas mudanças referiam-se à forma de realizar as tarefas e aos requisitos de qualificação necessário para realizar o trabalho, variando a sua intensidade de acordo com o setor da empresa, suas atribuições e o tipo de tecnologia adotada.

Os impactos da adoção de novas tecnologias para os trabalhadores podem ser sintetizadas da seguinte forma: a) surgimento de novas ocupações com requisitos de

⁸⁵ Ver tabela em anexo.

⁸⁶ As conseqüências das inovações tecnológicas implantadas no setor de telecomunicações brasileiro para a força de trabalho, bem como as possíveis tendências, foram detalhadas no capítulo anterior, não sendo algo exclusivo da CRT e sim uma tendência das empresas de telefonia fixa do setor de telecomunicações brasileiro.

qualificação diferenciados (cabista e instalador de fibra óptica); b) redefinição das tarefas desempenhadas e dos requisitos de qualificação em ocupações já existentes (técnicos e engenheiros de telecomunicações), em virtude da mudança no padrão tecnológico das centrais de comutação (passando da tecnologia eletromecânica para a tecnologia microeletrônica); c) coexistência de ocupações novas (cabistas e instaladores de fibra óptica) e antigas (cabistas e instaladores de cabos coaxiais) na etapa de transmissão, tendo ambas o mesmo objetivo (instalação de cabos e terminais), porém, com maior valorização dos trabalhadores que dominam os procedimentos relacionados a utilização da nova tecnologia (cabos de fibra óptica) e; d) mudanças nas rotinas de trabalho (diminuição do controle sobre o ritmo do trabalho e maior padronização de procedimentos) e na natureza da prestação do serviço (assumindo um caráter mais comercial e administrativo), em virtude do avanço tecnológico ocorrido nas centrais de comutação e no setor de tráfego da empresa. Tal tecnologia não modifica a ênfase nos requisitos ligados à qualificação tácita exigidos para o desempenho da função (telefonistas/atendentes).

Com isso, constata-se que diferentemente do setor automotivo, em que a reestruturação tecnológica teve um caráter sistêmico e atingiu todos os elos da cadeia produtiva, fazendo surgir novos requisitos de qualificação de forma generalizada (CARDOSO, 2000), o setor de telecomunicações apresentou uma mudança da base tecnológica num quadro de convivência de diferentes camadas de tecnologia, principalmente, no que refere-se à etapa de transmissão, favorecendo assim a coexistência de ocupações novas e antigas.

No que se refere às relações trabalhistas estabelecidas entre a empresa e os empregados durante o período de monopólio estatal das telecomunicações no Estado, destaca-

se que apesar das mesmas terem sido regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, os empregados da estatal gaúcha asseguraram uma série de conquistas e ampliação de direitos além dos previstos em lei, em virtude das condições de negociação entre a CRT e o Sindicato dos Trabalhadores Telefônicos do RS (SINTTEL-RS) apresentarem-se favoráveis à categoria ao longo do período e à própria tendência nacional e internacional de relações trabalhistas mais virtuosas para o setor. A conquista, manutenção e ampliação de benefícios trabalhistas que acompanharam a vida funcional dos empregados da estatal gaúcha, constituíram-se, ao longo do tempo, em um pilar de direitos.

Essas conquistas diferenciavam-se de forma positiva, em vários aspectos, dos direitos trabalhistas percebidos pelos trabalhadores das empresas privadas e ficavam cristalizadas nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) firmados entre CRT e SINTTEL-RS, o qual constituía-se no principal instrumento jurídico para a regulação das relações trabalhistas. A validade do ACT era de 12 meses, exigindo assim nova negociação de suas cláusulas entre trabalhadores e empresa a cada ano.

No ano de 1995⁸⁷, o Acordo Coletivo de Trabalho assegurava vários direitos, dentre os quais destacavam-se os seguintes benefícios adicionais: a) gratificação de 1% do salário a cada 12 meses de trabalho, incorporando-se ao mesmo, a título de anuênio; b) gratificação de férias de 70%; c) auxílio creche para crianças até 7 anos no valor de R\$160,00; d) auxílio criança excepcional correspondente a duas vezes o valor do auxílio creche; e) licença para mãe adotiva; f) gratificação por aposentadoria, com o pagamento adicional correspondente ao salário do funcionário no ato da mesma; g) o companheiro da mulher empregada é considerado dependente para fins de assistência médica; h) pagamento mensal do valor de R\$ 49,50 a título de cesta básica; i) fornecimento de vale-refeição com valor mensal variando de

R\$ 126,50 à R\$ 148,50; j) compromisso da empresa de não dispensar seus empregados ao ensejo da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra mencionados, o direito à nova capacitação e realocação funcional; k) esforço da empresa no sentido de reduzir gradativamente a contratação de mão-de-obra através de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços para a execução de atividades permanentes e rotineiras; l) liberação de dirigentes sindicais sem prejuízo dos salários e; m) direito do trabalhador em se negar a trabalhar em condições inseguras, mediante parecer prévio da CIPA.

Além das conquistas constantes no ACT, havia a estabilidade funcional e a aposentadoria integral⁸⁸, algo presente em todas as empresas estatais e que proporcionava aos trabalhadores da CRT a possibilidade de planejarem sua vida pessoal a longo prazo. Essa situação refletia em uma condição de vida livre dos percalços e das incertezas que acabavam por atingir grandes contingentes de pessoas ocupadas no mercado de trabalho formal.

Em síntese, a garantia de estabilidade no emprego, oportunidade de crescimento na carreira com base em tempo de serviço, oportunidades de qualificação, salários e benefícios mais altos que a média do mercado e aposentadoria integral, em parte financiada pelo fundo próprio de pensão, significaram, para esses trabalhadores, a possibilidade de construir algum patrimônio, tranquilidade e segurança e a certeza de mobilidade ascendente.

Com relação ao número de funcionários empregados pela empresa, este vinha apresentando uma redução constante e gradual desde 1983 até 1995, por ocasião de

⁸⁷ No início do ano de 1995, o salário mínimo era de R\$ 70,00.

⁸⁸ A aposentadoria integral era assegurada pela Fundação da CRT, a qual complementava o valor da aposentadoria paga pela Previdência Social.

aposentadorias e demissões espontâneas sem que ocorresse o preenchimento das vagas abertas. No final do ano de 1995, o quadro funcional da empresa era de 5.845 empregados.

Em abril de 1996, a CRT implanta o Plano de Desligamento Voluntário – PDV (que será detalhado adiante), preparando-se para o processo de venda da empresa. No final daquele ano, em virtude da implantação do PDV e da demissão de pessoal por parte da empresa, o número de funcionários já apresentava uma significativa redução, passando para 4.301 no segmento de telefonia fixa.

O terceiro período da história do setor de telecomunicações no Rio Grande do Sul iniciou-se em 1995, através da Emenda Constitucional no. 8 que abriu o setor à participação de capitais privados. Essa emenda foi complementada com a aprovação no Congresso Nacional, em 16 de julho de 1997, da Lei Geral de Telecomunicações, a qual autorizou a privatização do Sistema Telebrás e definiu o novo modelo das telecomunicações no país, primando pela competição e pela universalização do acesso aos serviços de telefonia

Em dezembro de 1996, o governo do Estado do Rio Grande do Sul, sob o comando do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), deu início ao programa de privatizações proposto pelo governo federal para o setor de telecomunicações, com a venda de 35% das ações da CRT pertencentes ao Estado, com o objetivo de capitalizar a empresa e prepará-la para uma posterior privatização total.

O consórcio que adquiriu as ações da empresa denominava-se Tele Brasil Sul Participações S/A, tendo como líder a Telefonica Internacional de España S/A.

Com a privatização parcial, a empresa intensificou ainda mais o processo de reestruturação técnica e organizacional, tendo em vista a conclusão do projeto de privatização total e a competição que estava por vir em virtude da liberalização do mercado, previstas na Lei Geral de Telecomunicações elaborada pelo governo federal.

Em junho de 1998, foi realizada a privatização total da CRT, com o consórcio liderado pela Telefonica de España passando a deter 85,12% das ações com direito a voto, ficando o restante distribuídos entre o Estado do Rio Grande do Sul, funcionários e outros acionistas.

Os investimentos realizados após a venda parcial da CRT deram um novo impulso à expansão do número de terminais instalados, à digitalização da planta, à quantidade instalada de fibra óptica e à oferta de novos serviços. Após a venda total da empresa⁸⁹, mesmo com a continuidade do aumento da receita líquida de serviços, houve uma retração nos investimentos realizados, justificada pelos seus controladores como uma consequência do aumento do endividamento em virtude da mudança cambial.

Tabela 2

Evolução de Alguns Indicadores da CRT (1996 – 1999)

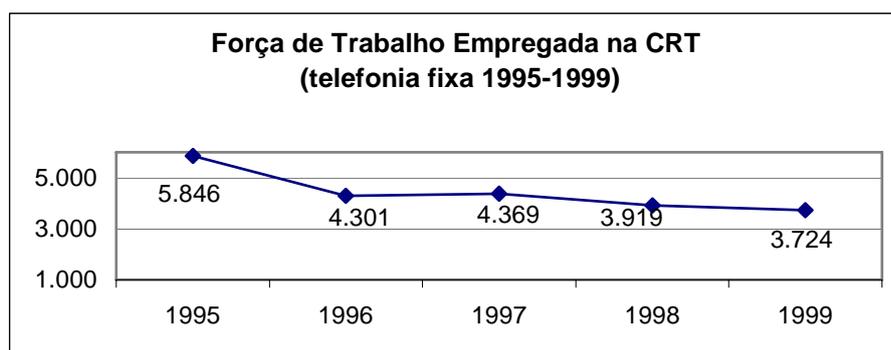
Indicadores	1996	1997	1998	1999
Terminais instalados	946.447	1.161.932	1.551.975	1.678.140
Digitalização da planta	51,20%	59,90%	71,20%	95,30%
Fibra óptica instalada	1.080 Km	4400 Km	6956 Km	7152 Km
Investimentos	405 milhões	809 milhões	704 milhões	269 milhões
Receita Líquida Serviços	728 milhões	938 milhões	1.038 milhões	1.140 milhões

Fonte: Relatórios Administrativos da CRT 1996 – 1999

⁸⁹ A partir do ano de 2000, em virtude da aquisição da CRT pela empresa Brasil Telecom S/A, os Relatórios Administrativos da empresa deixaram de ser elaborados. As informações sobre a CRT passaram a ser agregadas aos indicadores gerais contidos no Relatório Administrativo da Brasil Telecom S/A.

No que se refere aos indicadores sobre a força de trabalho da empresa, observa-se, principalmente durante o período pós privatização, uma diminuição no número de empregados e um aumento da produtividade por trabalhador.

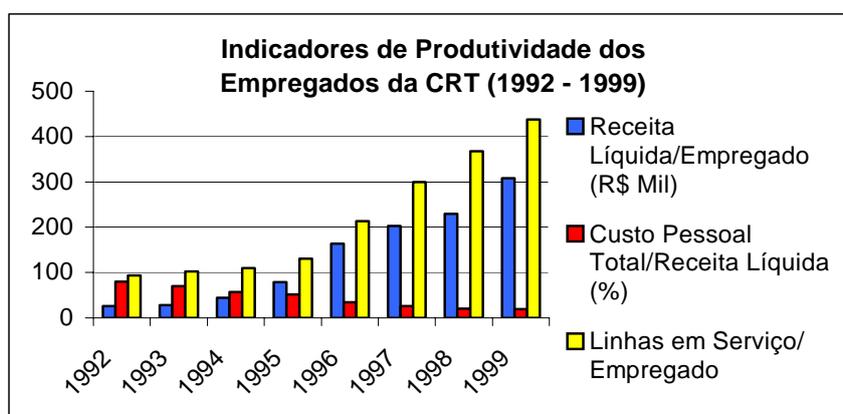
Gráfico 2



Fonte: Relatórios Administrativos da CRT

O aumento da produtividade dos trabalhadores evidencia-se através da elevação substancial da receita e das linhas em serviço por empregado e da diminuição, também significativa, dos custos com pessoal. Conforme demonstra o gráfico abaixo.

Gráfico 3



Fonte: Relatórios Administrativos da CRT

O processo de terceirização também contribuiu para o aumento da produtividade da empresa e para a diminuição dos custos com pessoal (DIEESE, 2000). Antes da privatização,

a maioria das atividades-fins era realizada pela própria empresa, com destaque para os serviços relacionados à transmissão e ao tráfego. Com o processo de privatização, boa parte dos trabalhadores dessas áreas foram demitidos e os serviços passaram a ser terceirizados. Segundo dados do DIEESE, os serviços de manutenção e instalação de rede da CRT apresentavam um grau de terceirização em torno de 40% em 2000.

Os benefícios trabalhistas disponibilizados pela empresa nos Acordos Coletivos de Trabalho firmados com o SINTTEL-RS, após o processo de privatização, tiveram uma significativa redução. As cláusulas mais afetadas foram as seguintes: a) ausência de reajuste salarial ou com reajuste abaixo da inflação; b) extinção do anuênio; c) redução da gratificação de férias para 1/3 do salário; d) extinção da cláusula que previa a redução gradativa da terceirização de atividades-fins e; e) ausência de garantia de não dispensa de seus funcionários em virtude de novas tecnologias, sendo substituída pela possibilidade de transferência dos empregados para outras localidades. (SILVA e GONÇALVES, 2000) A perda da estabilidade funcional e a reformulação do Plano de Cargos e Salários também caracterizaram o período pós privatização.

Em julho de 2000, após um período de intervenção na empresa pela ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações⁹⁰, o controle acionário da CRT foi transferido do consórcio liderado pela Telefonica de España S/A para o consórcio liderado pela Brasil Telecom S/A, que passa a deter 85,19% das ações com direito a voto.

⁹⁰ A intervenção ocorreu porque a Telefonica de España adquiriu o controle acionário da empresa de telefonia fixa do Estado de São Paulo, Telesp. A legislação brasileira determina, através da Lei Geral de Telecomunicações, que um mesmo grupo não pode controlar mais de uma empresa de telefonia fixa em regiões diferentes.

O período pós privatização da CRT também é marcado pela perda do caráter de utilidade pública dos serviços de telecomunicações, tornando-se cada vez mais um serviço comercial, sujeito à competição e às regras impostas pelo mercado, o que seguia uma tendência vivenciada pelo setor de telecomunicações em nível internacional desde os anos 80.

A nova lógica na prestação de serviços de telecomunicações fez com que a CRT tivesse sua atuação segmentada, tendo, por um lado, o mercado de massa (pouco rentável) e por outro, nichos de grandes clientes (com alta rentabilidade). Essa segmentação refletia-se na prioridade de atendimento, na qualidade dos serviços prestados e nos investimentos realizados, dando maior ênfase para os clientes com maior rentabilidade (grandes empresas) em detrimento dos clientes com menor poder de consumo (clientes residenciais e pequenas empresas).

As estratégias diferenciadas de atuação no mercado por parte da CRT acabavam por refletir nas formas de terceirização das atividades da empresa, possibilitando a coexistência de situações de trabalho precárias até relações trabalhistas virtuosas nas empresas prestadoras de serviços, dependendo da importância atribuída à atividade externalizada. (RUDUIT, 2001) Também contribuíam para as situações diferenciadas no mercado de trabalho em telecomunicações⁹¹, a própria estrutura e forma de atuação das empresas responsáveis pela atividades terceirizadas, pois muitas tinham outros clientes além da CRT. (RUDUIT, 2001)

Mesmo com a intensificação da reestruturação tecnológica e organizacional, a ampliação da malha telefônica, o aumento da produtividade por empregado, a redução dos custos com pessoal, a terceirização de serviços e o aumento significativo no volume de

investimentos, a CRT ainda apresentava uma demanda reprimida de 650 mil inscritos aguardando por uma linha telefônica fixa no segundo trimestre de 2000. (Relatório da CRT do Segundo Trimestre de 2000) Nesse quadro de uma alta demanda por linhas telefônicas por parte da população, começa, em dezembro de 2000, a concorrência no setor de telecomunicações gaúcho, mais especificamente na área de telefonia fixa, com o início das operações no Estado da GVT – Global Village Telecom, empresa-espelho⁹² da Brasil Telecom, com atuação nas regiões Sul, Centro-Oeste e parte da região Norte do Brasil.

Em síntese, o terceiro período das telecomunicações no Estado, que ainda está em pleno desenvolvimento, é marcado pelos seguintes acontecimentos: a) privatização da maior empresa do setor- CRT; b) quebra do monopólio e instalação de um duopólio com o intuito de implantar a concorrência e atender à demanda reprimida; c) forte mudança nas relações trabalhistas – em linhas gerais desfavoráveis aos trabalhadores; d) diversificação dos serviços de telecomunicações para além da telefonia fixa – telefonia móvel celular, transmissão de dados, internet e tv por assinatura e; e) aumento do número de empresas encarregadas para darem suporte aos novos serviços de telecomunicações – incluindo grandes empresas e prestadoras de serviços terceirizados.

3.2 O PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO IMPLANTADO PELA COMPANHIA RIOGRANDENSE DE TELECOMUNICAÇÕES

⁹¹ Vale lembrar que o setor de telecomunicações engloba telefonia fixa, telefonia móvel celular, transmissão de dados e internet e transmissão de tv por assinatura. Todos esses segmentos apresentavam-se em plena expansão e com grande potencialidade para os próximos anos no mercado gaúcho e nacional.

⁹² Nesse momento, o setor de telecomunicações brasileiro estruturava-se na forma de duopólio, dando o primeiro passo no sentido de instaurar a concorrência. O duopólio é a atuação em uma mesma região do país de duas empresas, uma delas originária das empresas de telecomunicações estatais privatizadas, a outra, é a nova empresa instalada, denominada de “empresa-espelho”.

No início do ano de 1996, o governo do Estado do Rio Grande do Sul implantou o Plano de Afastamento Voluntário – PAV, com o objetivo de reduzir os gastos com o funcionalismo estadual. Suas regras, publicadas no Diário Oficial do dia 23 de janeiro, previam três formas de adesão: a) Pedido de Demissão Voluntária; b) Pedido de Aposentadoria Voluntária Proporcional e; c) Licença Especial Não Remunerada.

Em abril do mesmo ano, o governo estadual estendeu o PAV para as empresas estatais e de economia mista, possibilitando assim que empresas como CEEE – Companhia Estadual de Energia Elétrica, CORSAN – Companhia Riograndense de Saneamento e CRT – Companhia Riograndense de Telecomunicações, implantassem seus próprios Programas de Desligamento Voluntário. Naquele mesmo mês, a direção da CRT implantou o seu Programa de Desligamento Voluntário, contendo as mesmas modalidades de adesão previstas no Plano de Afastamento Voluntário Estadual.

No ano de 1996, várias empresas pertencentes ao Sistema Telebrás, incluindo a Embratel, implantaram seus Programas de Desligamento Incentivado, num processo de preparação para a privatização do setor de telecomunicações nacionalmente.

Para a CRT, o Programa de Desligamento Voluntário, nesse momento, representava uma alternativa de reorganização do quadro funcional a fim de enfrentar a futura concorrência e uma forma de diminuir os gastos com pessoal. Também representava a possibilidade de tornar a empresa mais atraente para um futuro processo de privatização, o qual estava nos planos de governo do Estado e que veio por concretizar-se em dezembro de 1996.

A implantação de estratégias de demissão antes do processo de privatização de empresas estatais segue as recomendações do Banco Mundial, no sentido de tornar as empresas mais atrativas aos novos compradores e aumentar as possibilidades de reestruturação da empresa. (SEGNINI, 2001)

O Plano de Desligamento Voluntário da CRT contou com a adesão de 1.449 funcionários, representando 25% da força de trabalho da empresa. Essas adesões ocorreram através das modalidades de afastamento denominadas de Pedido de Demissão Voluntário e de Pedido de Aposentadoria Proporcional Voluntária⁹³ (caracterizadas pelo efetivo desligamento do quadro funcional).

As modalidades de afastamento definitivo da empresa possibilitaram que os trabalhadores aderissem ao processo de demissão na condição de dispensa sem justa causa, recebendo ganhos monetários adicionais não previstos na legislação trabalhista.

⁹³ Também havia a modalidade de adesão denominada de Licença Especial Não Remunerada, caracterizada pela manutenção do vínculo do trabalhador à empresa. Essa modalidade de afastamento teve pouquíssima adesão, pois não oferecia ganhos monetários adicionais e nem garantia a estabilidade no emprego após o retorno da licença.

Quadro 1

Regras de Adesão ao PDV da CRT

<p><u>Quem podia aderir:</u> Com exceção dos empregados ocupantes de Cargos em Comissão (CC) e os que se encontravam em período admissional, todos os demais poderiam aderir. A empresa se reservava ao direito de aceitar ou não os pedidos de adesão segundo os seus interesses. *</p>	
<p>Período para <u>adesão conforme o decreto estadual:</u> De 16 de abril à 17 de maio de 1996.</p>	<p>Período para <u>adesão efetiva na CRT:</u> De 29 de abril de 1996 a 17 de maio de 1996. **</p>
<p><u>Pedido de Demissão Voluntária:</u></p>	<p><u>Pedido de Aposentadoria Proporcional:</u></p>
<p><i>Característica:</i></p> <p>Pagamento do aviso prévio, 13^o proporcional, Férias vencidas e proporcionais + 1/3 de gratificação sobre férias, FGTS + 40% de multa e, Saldo de salário do mês.</p>	<p><i>Características:</i></p> <p>Pagamento do aviso prévio, 13^o proporcional, Férias vencidas e proporcionais + 1/3 de gratificação sobre férias, FGTS + 40% de multa, Saldo de salário do mês e, Saque do PIS/PASEP.</p>
<p><u>Prazos para adesão e benefícios adicionais para quem optar pelo PDV:</u></p>	<p><u>Benefícios adicionais para quem optar pelo PDV:</u></p>
<p><i>Adesão até 30 de abril:</i> Pagamento de 25% sobre o total da indenização de 60% do salário mensal por cada ano trabalhado, até o limite de quinze remunerações;</p> <p><i>Adesão de 1^o a 15 de maio:</i> Pagamento de 15% sobre o total da indenização de 60% do salário mensal por cada ano trabalhado, até o limite de quinze remunerações;</p> <p><i>Adesão dias 16 e 17 de maio:</i> Sem acréscimo sobre o total da indenização de 60% do salário mensal por cada ano trabalhado.</p>	<p>Indenização de 10% do salário fixo pelo número de meses que faltam para a aposentadoria integral.</p>

Fonte: Cartilha do PDV editada pela CRT

* Nas duas modalidades de adesão, os trabalhadores recebem todos os direitos trabalhistas, previstos na CLT, em caso de demissão sem justa causa. ** Esse prazo diferenciado ocorreu devido a demora com que a empresa e o sindicato trataram o assunto em suas reuniões e assembléias da categoria.

Antes da análise dos dados referentes aos 1449 funcionários que aderiram as modalidades de Pedido de Demissão Voluntária e de Pedido de Aposentadoria Proporcional,

faz-se necessário expor o que significou esse processo na visão da empresa e na visão do sindicato dos trabalhadores

3.2.1 Implantação do PDV e a Empresa

A implantação do PDV significou, para a empresa, a possibilidade de iniciar um processo de reorganização do seu quadro funcional, através do enxugamento do número de empregados e da diminuição dos gastos com pessoal. A direção da CRT também acreditava que para os funcionários interessados em se afastar da empresa, a adesão ao PDV seria a melhor alternativa, pois poderiam aproveitar para receber as vantagens adicionais oferecidas, evitando depararem-se, no futuro, com situações adversas geradas pelo avanço da tecnologia e o fim da estabilidade. O texto da cartilha distribuída pela CRT, destinada a explicar as regras do processo de desligamento aos funcionários, tornava clara a intenção da empresa em reestruturar-se e que haviam trabalhadores fora do perfil desejado.

A CRT vem desenvolvendo múltiplos estudos de caráter técnico, operacional e administrativo, cujas definições e resultados serão vitais para mudar a cultura e postura funcional. Assim será possível adequar e modernizar a atual e futura estrutura administrativa-organizacional da empresa, diante dos novos desafios impostos ao setor de telecomunicações. (...) A decisão de promover uma oxigenação no quadro funcional, mais que uma medida de racionalização, representa uma forma de dotar a CRT das condições necessárias para torná-la uma empresa verdadeiramente competitiva. (CARTILHA SOBRE O PDV)

Para cada duas pessoas afastadas, a CRT conseguiu do governo do Estado a possibilidade de realizar uma nova contratação, com a justificativa da renovação do quadro funcional a fim de incorporar novos conhecimentos e de adequar a força de trabalho às novas tecnologias absorvidas pela empresa. Segundo a direção da empresa, de um total de 5.800 trabalhadores existentes na CRT, 3.159 poderiam aproveitar para aderir ao PDV nas modalidades de demissão voluntária e aposentadoria proporcional, ou seja, mais de 50% do

quadro. Os segmentos da força de trabalho que poderiam se beneficiar do PDV eram os seguintes⁹⁴:

- 1019 funcionários poderiam se aposentar nos 5 anos seguintes;
- 800 telefonistas fora de posição cujos postos haviam sido fechados;
- 100 serventes e 40 seguranças cujas atividades haviam sido terceirizadas;
- 1200 funcionários em cargos administrativos.

Os dados demonstravam que o número de funcionários aptos à desfrutarem de uma aposentadoria proporcional era bastante elevado e que as atividades ligadas a administração e ao tráfego apresentavam, na visão da empresa, o maior excedente de pessoal.

3.2.2 Implantação do PDV e o SINTTEL-RS

O sindicato dos trabalhadores, SINTTEL-RS, foi contrário ao PDV porque acreditava que era mais vantajoso para os telefônicos a manutenção do emprego do que as indenizações oferecidas pela empresa, principalmente, em uma conjuntura de recessão e desemprego.

Com o objetivo de sensibilizar os trabalhadores para a não adesão ao PDV, o sindicato elaborou uma tabela em que constava o período de tempo de permanência na empresa necessário para cobrir o valor da indenização proposta pela CRT. O cálculo foi realizado com base no tempo de serviço e na remuneração mensal dos trabalhadores, sem levar em conta a contribuição para o INSS, o depósito do FGTS, auxílio alimentação, seguro de vida e assistência médica

⁹⁴ Essas informações foram divulgadas no Informativo Interno da CRT durante o processo do PDV.

Quadro 2

Tempo Necessário de Permanência no Emprego para Cobrir o Valor da Indenização do PDV da CRT

Tempo de Empresa	Tempo de Permanência no Emprego para Compensar o Valor da Indenização
1 ano de empresa	1 mês a mais
5 anos de empresa	2 meses e ½ a mais
10 anos de empresa	5 meses e ½ a mais
15 anos de empresa	8 meses e ½ a mais
20 anos de empresa	10 meses e ½ a mais
25 anos de empresa	13 meses e ½ a mais

Fonte: Jornal O Parceiro, no. 25, junho de 1996, editado pelo SINTTEL-RS

A “pressão” exercida pela empresa para que os funcionários aderissem ao processo de demissão, principalmente por parte das chefias, foi outro motivo alegado pelo sindicato para sustentar sua visão contrária ao PDV. Entretanto, mesmo não concordando com o processo de desligamento voluntário, o sindicato aceitou alguns avanços⁹⁵ na proposta inicial do PDV durante a assembléia da categoria realizada no dia 20 de abril de 1996. (*Boletim Informativo do SINTTEL-RS no. 110 de Abril de 96*)

Contudo, conforme Boletim Informativo do SINTTEL-RS (no. 113, Abril, 1996), a CRT exigiu a assinatura de um aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho para que fossem colocados em prática os termos adicionais negociados, o que acabou não ocorrendo devido a decisão da categoria de não autorizar a direção do SINTTEL-RS a assinar qualquer acordo sobre o Plano de Desligamento Voluntário⁹⁶. Por parte do sindicato, também havia o receio que a formalização de algum acordo sobre o PDV acabasse inviabilizando posteriores reclamationárias trabalhistas decorrentes de problemas ocorridos durante o processo de implantação do mesmo.

⁹⁵ Avanços adicionais não contidos na proposta inicial do PDV: a) extensão da assistência médica por 12 meses para os demitidos; b) os valores gastos com o PDV não entram como custos com pessoal para efeito de cálculo de produtividade; c) início para a contagem do tempo para adesão ao PDV a partir de 29 de abril de 1996 e; d) as telefonistas que tivessem seus cargos extintos poderiam aderir posteriormente ao PDV.

Se o SINTTEL assinar qualquer acordo coletivo, exime a direção da CRT e o governo de reclamações trabalhistas oriundas dos erros do PDV e, ainda, da coação que estão fazendo através de cartas aos empregados, na região sul e outras localidades, entregues com o termo de adesão do PDV para que estes retirem as ações contra a empresa. (Entrevista com Dirigente Sindical)

Apesar de todos os esforços realizados pelo SINTTEL-RS no intuito de convencer os trabalhadores a não aderirem ao Plano de Desligamento Voluntário, o número de adesões foi bastante elevado, no entanto, inferior ao número desejado pela empresa.

3.2.3 Resultado do PDV

O PDV teve como resultado final o desligamento de 1.449 funcionários, equivalendo a aproximadamente 25% dos 5.846 trabalhadores existentes na empresa em dezembro de 1995. A modalidade de desligamento definitivo da empresa denominada de Pedido de Aposentadoria Proporcional contou com a adesão de 488 trabalhadores (33,7%), a de Pedido de Demissão Voluntária obteve uma adesão 961 trabalhadores (66,3%).

O Pedido de Aposentadoria Proporcional diferencia-se de forma importante quando comparado ao Pedido de Demissão Voluntária. No primeiro, o trabalhador, após a saída da empresa, contava com o valor da indenização recebida e tinha assegurado um patamar mínimo de renda através do recebimento da aposentadoria proporcional por tempo de serviço, a qual, embora representasse uma queda no seu nível salarial, oferecia-lhe uma certa tranquilidade em relação ao seu futuro. No segundo, o trabalhador contava apenas com o valor da indenização pago pela empresa, não tendo assegurada qualquer outra fonte de renda,

⁹⁶ Através de 32 assembléias, realizadas em todo o Estado, os trabalhadores, por unanimidade, decidiram não autorizar o sindicato a formalizar qualquer acordo referente ao PDV.

devendo, provavelmente, a médio ou longo prazo, inserir-se em alguma atividade produtiva que lhe proporciona-se ganhos monetários.

No que se refere à questão de gênero, as mulheres apresentaram uma maior adesão em ambas modalidades, conforme mostra a tabela abaixo:

Tabela 3
Adesão ao PDV da CRT por Modalidade e Sexo

	Masculino	(%)	Feminino	(%)	Total	(%)
Aposentadoria	195	40	293	60	488	100
Demissões	451	47	510	53	961	100
Total	646	45	803	55	1.449	100

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da CRT

A maior participação de trabalhadores do sexo feminino está ligada à natureza das ocupações que tiveram maior adesão ao PDV. As ocupações ligadas à área administrativa da empresa e ao setor de tráfego (telefonistas), caracterizadas por uma maior presença de mulheres, foram as responsáveis pela maior parte das adesões. As ocupações de caráter mais técnico, ligadas aos setores de comutação e transmissão, tradicionalmente desempenhadas por trabalhadores do sexo masculino, obtiveram um número menor de adesões.

As ocupações relacionadas à área comercial e administrativa da CRT representaram 36% das adesões ao PDV, as ligadas ao setor de tráfego contribuíram com aproximadamente 29% e as pertencentes as atividades de caráter mais específico do setor de telecomunicações (comutação e transmissão) representaram aproximadamente 35%.

Apesar do setor de tráfego contar com o menor número de participantes no PDV, é nele que está a ocupação com o maior percentual de adesões, a de telefonista, correspondendo

a 29,3% (424 pessoas) do total de desligados. Esse percentual permanece pouco alterado com relação aos Pedidos de Demissão Voluntária e aos Pedidos de Aposentadoria Proporcional, variando menos de 1% em cada caso.

A segunda ocupação com o maior número de adesões encontra-se na área administrativa da empresa, a de agente administrativo, com 14,5% (211 pessoas), variando de 13,7% entre os pedidos de demissão para 16,2 entre os pedidos de aposentadoria⁹⁷.

Em relação a escolaridade, apesar de uma maior adesão ao PDV de trabalhadores com o 2º grau incompleto ou completo, tem-se uma expressiva participação de trabalhadores na faixa de analfabetos até o 1º grau completo, somando 35,7% do total das demissões. Na modalidade de Pedido de Aposentadoria Proporcional chegam a 42,7% e na modalidade de Pedido de Demissão Voluntária atingem 32,4%. Na nova realidade do mercado de trabalho, marcada pela exigência de um maior nível de escolaridade, os trabalhadores que integram a faixa de analfabetos até o primeiro grau completo, estariam em uma situação desfavorável em relação a esse requisito na luta por uma nova reinserção profissional, principalmente, nos casos de tentativa de migração para outras atividades ou setores econômicos em que a experiência acumulada não se constituía como um diferencial a seu favor.

Tabela 4
Escolaridade dos Participantes do PDV da CRT de 1996

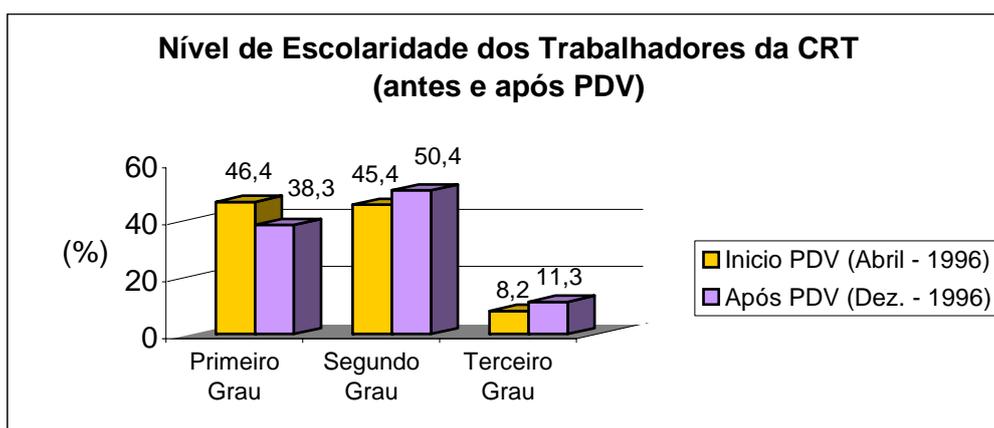
Escolaridade *	Pedido Demissão	(%)	Pedido Aposentadoria	(%)	Total	(%)
Analfabeto	62	6,5	19	3,9	81	5,5
1º Grau Incompleto e Completo	249	25,9	189	38,8	438	30,2
2º Grau Incompleto e Completo	392	40,8	172	35,1	564	39,0
3º Grau Incompleto e Completo	258	26,8	108	22,2	366	25,3
Totais	961	100,0	488	100,0	1.449	100,0

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da CRT

* As escolaridades foram convertidas de ginásio e colegial para 1º e 2º grau, respectivamente.

A saída de trabalhadores com menor escolaridade refletiu no grau de instrução geral da força de trabalho da empresa. Após os desligamentos e algumas novas contratações, o nível de escolarização dos funcionários da CRT sofreu uma sensível elevação, com o aumento das categorias de terceiro e de segundo graus e diminuição do primeiro grau.

Gráfico 4



Fonte: Composição dos Relatórios Administrativos da CRT

Em relação à idade dos trabalhadores que participaram do PDV, os dados evidenciam que a adesão foi maior na faixa etária dos 41 aos 50 anos, correspondendo a 62%. Na modalidade de Pedido de Demissão Voluntária, 65,6% dos trabalhadores encontravam-se

⁹⁷ Para um melhor detalhamento da distribuição dos cargos que aderiram ao PDV, ver tabela 3 do anexo.

entre 41 e 50 anos, elevando-se para aproximadamente 76% quando computados os trabalhadores com 41 anos ou mais. Tendo em vista a existência de um mercado de trabalho que dá preferência à contratação de pessoas mais jovens em detrimento das de acima de 40 anos, as chances de reinserção profissional virtuosa desse contingente de trabalhadores passa a ser diminuída à medida que a idade aumenta.

O Pedido de Aposentadoria Proporcional obteve 55% de adesão de trabalhadores na faixa etária de 41 a 50 anos, os quais podem ser caracterizados como “aposentados jovens”. Segundo os sindicalistas do SINTTEL-RS, apesar da aposentadoria precoce acarretar em perdas salariais, os trabalhadores optaram pela mesma em virtude das incertezas quanto ao futuro profissional na empresa e das modificações que estavam por acontecer nos critérios de aposentadoria.

Tabela 5

Faixa Etária dos Participantes do PDV da CRT de 1996

Faixa Etária dos Trabalhadores	Pedido Demissão	(%)	Pedido Aposentadoria	(%)	Total de Adesões	(%)
18 a 25 anos	1	0,1	-	-	1	0,05
26 a 30 anos	3	0,3	-	-	3	0,15
31 a 35 anos	34	3,5	-	-	34	2,3
36 a 40 anos	194	20,2	-	-	194	13,4
41 a 45 anos	368	38,3	55	11,3	423	29,2
46 a 50 anos	262	27,3	213	43,7	475	32,8
51 a 55 anos	79	8,2	185	37,9	264	18,2
56 a 60 anos	16	1,6	29	5,9	45	3,1
Mais de 60 anos	4	0,5	6	1,2	10	0,7
Totais	961	100,0	488	100,0	1449	100,0

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da CRT

Com relação ao tempo de permanência na CRT, aproximadamente 40% dos trabalhadores que aderiram ao PDV tinham de 16 a 20 anos de empresa, esse percentual eleva-se para aproximadamente 94% quando somados todos os trabalhadores com 16 anos ou

mais de empresa. Esses dados demonstram a baixa rotatividade vivenciada, até aquele momento, pelos trabalhadores da CRT

Entre os que pediram demissão voluntária, 53% possuíam 16 a 20 anos de permanência na CRT, seguido de 31,2% com 21 a 25 anos de empresa.

Entre os que ingressaram no Plano de Aposentadoria Proporcional, há um aumento nos anos de serviço dedicados à CRT, com aproximadamente 46% na faixa de 26 a 30 anos de empresa.

Tabela 6

Tempo de Permanência na Empresa dos Participantes do PDV da CRT de 1996

Anos de Permanência na Empresa	Pedido Demissão	(%)	Pedido Aposentadoria	(%)	Total	(%)
1 a 5 anos	2	0,2	-	-	2	0,1
6 a 10 anos	3	0,3	-	-	3	0,2
11 a 15 anos	77	8,0	10	2,0	87	6,1
16 a 20 anos	509	53,0	70	14,4	579	39,9
21 a 25 anos	300	31,2	142	29,1	442	30,6
26 a 30 anos	70	7,3	225	46,1	295	20,3
31 a 35 anos	-	-	41	8,4	41	2,8
Total	961	100,0	488	100,0	1449	100,0

Fonte: Superintendência de Recursos Humanos da CRT

A cidade do estado com maior adesão ao PDV foi Porto Alegre, representando 50,1% do total dos pedidos, variando pouco entre as duas modalidades de desligamento. A média salarial geral dos trabalhadores demitidos era de R\$ 2.165,00 (quase 22 salários mínimos), elevando-se para R\$ 2.336,00 entre os trabalhadores que aderiram a modalidade de Pedido de Aposentadoria Proporcional e caindo para R\$ 1.995,00 entre os Pedidos de Demissão Voluntária⁹⁸.

⁹⁸ Em abril de 1996, o salário mínimo era de R\$ 100,00.

A média salarial dos trabalhadores desligados evidencia que os mesmos desfrutavam de uma posição privilegiada no mercado de trabalho em termos de renda, inclusive considerando-se o nível de escolaridade, contudo, não fugia à realidade vivenciada pela força de trabalho na grande maioria das empresas estatais inseridas nos setores de ponta da economia nacional.

Os trabalhadores que obtiveram aposentadoria proporcional, apesar de sofrerem redução salarial em torno de 30%, ainda assim, na média, continuaram a receber proventos que lhes garantia boa parte do padrão de vida antes vivenciado. As indenizações pagas pelo Programa de Desligamento Voluntário da CRT consistiram em um gasto total de R\$ 77.522.000,00. (8,7% do total de gastos com pessoal no ano de 1996). Ao dividir o total de gastos com indenizações do PDV pelo número total de adesões, tem-se um valor médio de indenizações recebido pelos demitidos em torno de R\$ 53.500,00.

Conclusão

O setor de telecomunicações do Estado do Rio Grande do Sul consolida-se e expande-se de forma planejada a partir do momento em que há a constituição do monopólio estatal e a criação da CRT. O período marcado pelo monopólio estatal corresponde a obtenção de um pilar de direitos pela força de trabalho alocada na CRT, com destaque para os ganhos monetários acima da média, investimentos em qualificação profissional e estabilidade funcional. Essa situação favorável a força de trabalho constituía-se em característica comum nas relações trabalhistas estabelecidas no setor de telecomunicações, em nível nacional e

internacional, e nas empresas estatais como um todo, contudo, não era vivenciada pela grande maioria dos trabalhadores do mercado de trabalho formal brasileiro.

A década de 90 altera significativamente as relações de trabalho que vigoraram por aproximadamente 35 anos na empresa e no setor de telecomunicações como um todo. A passagem definitiva do caráter de utilidade pública dos serviços para o caráter comercial, a quebra do monopólio estatal, as privatizações e a intensificação do processo de reestruturação tecnológica e organizacional são os principais responsáveis pelas mudanças, bem como a necessidade de expandir os serviços do qual a sociedade carecia.

As relações de trabalho estabelecidas no setor de telecomunicações gaúcho a partir da segunda metade dos anos 90 apresentam-se desfavoráveis aos trabalhadores. Apesar do aumento do número de empresas atuando no setor, muitas surgem a partir da estratégia de externalização de serviços das grandes empresas voltada para redução de custos, tendo como reflexo à precarização das relações de trabalho. As relações de trabalho virtuosas ou não tão precárias, ficam a cargo das grandes empresas de telecomunicações - que reduziram muitos benefícios trabalhistas anteriormente oferecidos aos seus empregados - e de empresas menores, responsáveis pela prestação de serviços a nichos de mercado ou inseridas em um processo de terceirização não centrado única e exclusivamente na redução de custos.

As inovações tecnológicas introduzidas pela CRT repercutiram diretamente na força de trabalho, principalmente na forma de realizar as tarefas e nos requisitos de qualificação exigidos para as mesmas, variando a sua intensidade de acordo com o setor da empresa, suas atribuições e o tipo de tecnologia adotada. As conseqüências dessas mudanças para os trabalhadores foram as seguintes: a) surgimento de novas ocupações; b) redefinição total das

tarefas desempenhadas e dos requisitos de qualificação em ocupações já existentes; c) coexistência de ocupações novas e antigas na mesma etapa da conexão telefônica e; d) mudanças nas rotinas de trabalho e na natureza da prestação do serviço nas ocupações do setor de tráfego.

Em relação ao Plano de Desligamento Voluntário colocado em prática pela Companhia Riograndense de Telecomunicações, pode-se concluir que apesar dos esforços realizados pelo sindicato SINTTEL-RS no intuito de sensibilizar a força de trabalho a não aderir ao mesmo, houve um significativo número de desligamentos, atingindo 25% do quadro funcional. Para a empresa, a implantação do PDV respondeu à necessidade de adequar-se às novas exigências de competitividade que estavam se desenhando no setor de telecomunicações, tendo em vista a redução de custos com pessoal e a reorganização do quadro funcional.

Em relação ao perfil dos trabalhadores que aderiram à modalidade de Pedido de Demissão Voluntária, constatou-se: a) maior adesão de mulheres, oriundas da área administrativa e do setor de tráfego da empresa, setores com maior presença da força de trabalho feminina; b) presença significativa de trabalhadores com até primeiro grau completo, praticamente um terço dos demitidos; c) forte presença de trabalhadores acima de 40 anos, superando 70% das adesões; d) baixa rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho, aproximadamente 90% dos trabalhadores acima de 15 anos de permanência na empresa; e) salários que remetiam a uma posição privilegiada no mercado de trabalho e; f) indenizações com valores significativos, em torno de R\$ 53.500,00.

O PDV, principalmente para os trabalhadores que aderiram à modalidade de Pedido de Demissão Voluntária, pode ter representado um divisor de águas na vida de muitas pessoas, ou seja, uma ruptura com um passado de anos de dedicação à empresa, de ascensão profissional e de solidariedade e amizade entre os colegas, inserindo-se num mercado de trabalho em intensa transformação, marcado pela competitividade e pela incerteza em relação ao futuro. Para um significativo número de trabalhadores que aderiram ao Pedido de Demissão Voluntária, fatores como baixa escolaridade e idade elevada, poderiam constituir-se em barreiras de difícil superação na busca de uma reinserção no mercado de trabalho. Entretanto, fatores como a qualificação (técnica e tácita), o destino dado ao valor da indenização recebida, o suporte familiar e as redes de contato pessoais, poderiam também interferir de forma positiva nas trajetórias ocupacionais, conduzindo a destinos virtuosos.

A questão a ser respondida é em que medida os diferentes fatores contribuem para os diferentes destinos de trajetórias ocupacionais.

CAPÍTULO 4

TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS DOS TRABALHADORES QUE ADERIRAM AO PDV

Introdução

Este capítulo dedica-se à reconstrução e análise das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores que aderiram ao Programa de Desligamento Voluntário da CRT, no ano de 1996, na modalidade de Pedido de Demissão Voluntária. As categorias ocupacionais dos trabalhadores que compõem essa análise, conforme já mencionado anteriormente, são as de **instalador reparador de rede**⁹⁹ (correspondendo à categoria de profissional manual inferior) e a de **engenheiro**¹⁰⁰ (correspondendo à categoria de profissional de nível superior), tendo cada uma contado com dez entrevistas, perfazendo aproximadamente 30 horas de depoimentos.

⁹⁹ Auxilia na instalação e reparação de redes telefônicas e telegráficas. (Código Brasileiro de Ocupações de 1994)

¹⁰⁰ Elabora, executa e dirige projetos de engenharia de telecomunicações, estudando características, especificações e preparando desenhos, métodos de trabalho, recursos necessários e outros dados requeridos, para possibilitar e orientar a construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de instalações e equipamentos de telecomunicações. (Código Brasileiro de Ocupações de 1994)

Num primeiro momento, são apresentados dados mais gerais a respeito do grupo de trabalhadores: sexo, idade, tempo de permanência na empresa, estado civil, escolaridade, valor da indenização recebida e valor do último salário enquanto funcionário da CRT.

A reconstrução e análise das trajetórias ocupacionais encontra-se num segundo momento, destacando-se a análise do destino dado às indenizações recebidas, da primeira atividade realizada pelos trabalhadores após a saída da CRT, das demais atividades realizadas após a primeira reinserção, tempo de desemprego, suporte familiar, redes de contatos e destino das trajetórias ocupacionais.

4.1 CARACTERIZAÇÃO GERAL DOS ENTREVISTADOS

Os entrevistados foram todos do sexo masculino devido à inexistência de mulheres na ocupação de instalador reparador de rede e de apenas uma mulher na ocupação de engenheira, a qual não foi contemplada no critério de construção da amostra. O quadro abaixo apresenta uma caracterização geral dos entrevistados no que se refere à idade no momento da adesão ao PDV, à idade em 2002, ao tempo de permanência na empresa, ao estado civil e à escolaridade, tendo em vista facilitar a comparação e a análise das trajetórias.

Quadro 3

Idade, Tempo de Permanência na Empresa, Estado Civil e Escolaridade dos Trabalhadores

Entrevistado	Idade na Adesão *	Idade em 2002	Tempo de Serviço na CRT	Estado Civil Adesão	Escolaridade na Adesão	Escolaridade em 2002
Instalador A	42	48	20	Casado	1º grau	2º grau
Instalador B	36	42	11	Separado	2º grau	Manteve
Instalador C	40	46	17	Separado	2º grau	Manteve
Instalador D	39	45	16	Casado	2º grau Inc.	Manteve
Instalador E	44	50	21	Viuvo	2º grau Inc	2º grau
Instalador F	37	43	14	Casado	2º grau	Manteve
Instalador G	43	48	22	Casado	1º grau	Manteve
Instalador H	41	47	17	Casado	2º grau	Manteve
Instalador I	38	44	14	Casado	2º grau Inc.	2º grau
Instalador J	48	54	27	Casado	2º grau	Manteve
Engenheiro A	44	50	15	Casado	Superior	Manteve
Engenheiro B	48	54	16	Separado	Superior	Manteve
Engenheiro C	56	62	24	Casado	Superior	Manteve
Engenheiro D	51	57	22	Casado	Superior	Manteve
Engenheiro E	49	55	17	Casado	Superior	Manteve
Engenheiro F	44	50	15	Separado	Superior	Manteve
Engenheiro G	39	46	12	Casado	Superior	Manteve
Engenheiro H	51	57	18	Casado	Superior	Manteve
Engenheiro I	44	50	16	Separado	Superior	Manteve
Engenheiro J	48	54	23	Casado	Superior	Manteve

Fonte: Entrevistas realizadas

* Idade em 1996.

Em termos de idade (quadro 6) no momento da adesão, ou seja, no início da trajetória ocupacional, os instaladores concentravam-se na faixa de 36 a 48 anos, com uma média de 40,8 anos. Os engenheiros apresentaram um intervalo de idade 39 e 56 anos, com uma média de idade de 47,4, anos no início da trajetória ocupacional pós- CRT. No que refere-se ao tempo de permanência na empresa, os instaladores apresentaram uma variação de 11 a 27 anos, ficando o tempo médio em 17,9 anos. Os engenheiros apresentaram um intervalo de 12 a 24 anos, com uma média de 17,8 anos.

Ao comparar os trabalhadores pertencentes aos dois tipos de ocupações quanto à idade e ao tempo de permanência na empresa, constata-se que apesar do tempo médio de

permanência ser praticamente o mesmo para ambos trabalhadores, a idade dos engenheiros é, na média, 7 anos superior a dos instaladores. A idade mais elevada dos engenheiros talvez se explique devido ao maior tempo necessário para a formação, o que poderia ter refletido numa idade de ingresso na CRT mais elevada do que a dos instaladores num processo seletivo para ambas ocupações.

Em termos de estado civil, no momento da adesão ao PDV, a maior parte dos trabalhadores encontravam-se casado. Entre os instaladores havia um viúvo e dois separados. Entre os engenheiros, havia três separados.

Quanto à escolaridade no momento da adesão, entre os instaladores, dois trabalhadores apresentavam 1.º grau, três trabalhadores 2.º grau incompleto e cinco trabalhadores 2.º grau completo. No momento da entrevista, essa situação encontrava-se modificada em virtude de investimentos em escolaridade por parte de três trabalhadores, resultando em um trabalhador com 1.º grau, um trabalhadores com o 2.º grau incompleto e oito trabalhadores com o 2.º grau completo. Os engenheiros mantiveram o seu nível de escolaridade. O investimento em instrução indica a necessidade que os trabalhadores sentiram em elevá-la a fim de ocuparem condição mais confortável na disputa de uma vaga no mercado de trabalho.

Enquanto eu era empregado da CRT, não tinha muita preocupação em voltar a estudar, era algo tranquilo. Depois a coisa mudou, saí da CRT e vi que estava fazendo falta para arrumar uma coisa melhor. (Instalador A, 48 anos, em 1996 com 42 anos)

Logo quando eu sai da empresa, aproveitei o tempo que estava sobrando para estudar, queria mudar de área e precisava terminar o segundo grau, li os anúncio e tudo pedia segundo grau. (Instalador I, 44 anos, em 1996 com 38 anos)

A idéia de eu voltar a estudar partiu do meu filho, volta e meia saía concurso público para segundo grau e eu não podia fazer... (Instalador E, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

Quanto ao valor da indenização recebida no momento da saída da empresa pelo PDV, houve variações significativas nas informações prestadas pelos entrevistados. Entre os instaladores, o valor da indenização mínima foi de R\$ 21.000,00 e a máxima de R\$ 45.000,00. Entre os engenheiros, os depoimentos revelam indenizações de R\$ 35.000,00 a R\$ 83.000,00.

Quando eu fui fazer os cálculos de quanto tinha direito a receber se aderisse ao PDV, não tive dúvidas, era o momento ideal para sair... [E qual era o valor aproximadamente?] De R\$ 83.000,00, era uma boa grana (...) O dinheiro fascina a gente, ainda mais quando tu nunca viu tanto dinheiro junto, aquilo parecia que podia mudar a minha vida. (Engenheiro C, 62 anos, em 1996 com 56 anos)

Os R\$ 21.000,00 que eu recebi não resolveram a minha vida, paguei uma contas, guardei um pouco, mas logo acabou... (Instalador B, 42 anos, em 1996 com 36 anos)

O valor do último salário¹⁰¹ como funcionário da CRT também é diferenciado quando comparadas às duas ocupações. Os valores informados pelos instaladores variavam entre R\$ 650,00 a R\$ 1.200,00, entre os engenheiros, os salários variavam de R\$ 2.500,00 a R\$ 3.700,00. A variação nos salários de uma mesma ocupação, segundo os entrevistados, ocorria de acordo com a inserção no Plano de Carreira, Cargos e Salários - PCCS da empresa, baseado em critérios como escolaridade e tempo de empresa¹⁰².

4.2 A INDENIZAÇÃO

O quadro a seguir apresenta o destino dado as indenizações por categoria ocupacional.

¹⁰¹ O salário mínimo no momento da adesão ao PDV correspondia a R\$ 100,00.

¹⁰² O PCCS em vigor em 1996 apresentava 10 níveis, diferenciados em virtude da escolaridade e da qualificação formal do trabalhador, tendo cada nível oito letras. Os avanços nas letras dentro de cada nível ocorriam por critério de antigüidade, uma por ano. Outro critério para a promoção era por mérito, através da indicação das chefias.

Quadro 4

Destino da Indenização Recebida Segundo a Categoria Ocupacional

Destino das Indenizações	Instaladores	Engenheiros
Imóvel (quitação do financiamento e aquisição)	7	4
Negócio Próprio (no setor de telecomunicações)	-	3
Negócio Próprio (fora do setor de telecomunicações)	2	1
Pagamento de Dívidas e Guardar o Dinheiro	1	2

Fonte: Entrevistas realizadas

A maior parte dos trabalhadores desligados investiu o valor da indenização recebida na compra ou quitação de imóveis (casa, apartamento e chácara). Ao todo 7 instaladores e 4 engenheiros optaram por esse tipo de investimento, tendo como motivo principal estabilizarem-se em termos de moradia.

... não sabia o que me esperava no futuro, não podia arriscar o dinheiro num negócio que não sabia se ia dar certo, então, resolvi quitar meu financiamento da Caixa. (Instalador G, 48 anos, em 1996 com 43 anos)

Na época fiquei na dúvida entre montar um negócio, um monte de colegas meus estavam pensando nisso, ou comprar uma chácara.[E qual foi a sua escolha?] Acabei ficando com a chácara e fui trabalhar... (Instalador A, 48 anos, em 1996 com 42 anos)

Eu pagava aluguel, o apartamento não era meu, não era um aluguel barato. Aproveitei o dinheiro para comprar uma casa e guardei o resto. (Engenheiro E, 55 anos, em 1996 com 49 anos)

Outro tipo de destino dado ao valor da indenização foi a criação de um negócio próprio, sozinho ou em sociedade. Os dois instaladores que realizaram esse investimento, buscaram atividades fora do setor de telecomunicações (bar e revenda de carros). Dos quatro engenheiros que montaram negócio próprio, um optou por investir em uma franquia de uma loja de perfumes com sua esposa e três optaram em permanecer no ramo de telecomunicações

através de empresas prestadoras de serviços para a própria CRT, para outras empresas da área de telecomunicações e/ou para empresas do ramo da construção civil.

Sempre trabalhei na CRT no desenvolvimento de projetos de rede de telecomunicações, era o que eu sabia fazer. Com o fantasma da privatização e da demissão rondando a empresa, resolvi aproveitar a oportunidade e saí. Montei com outro sócio uma empresa de desenvolvimento e execução de projetos, sabia que havia espaço no mercado para isso, pois a planta iria se expandir bastante devido a demanda reprimida de telefones. (Engenheiro C, 62 anos, em 1996 com 56 anos)

Abri uma empreiteira para trabalhar na execução de projetos de ampliação da rede da CRT e na instalação de cabeamento estruturado para telefones em prédios. Na época era fácil montar uma, era certo que tinha serviço para pegar direto com a CRT. (Engenheiro A, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

A ilusão de ter um negócio próprio me fez montar um bar, aquela coisa de ser dono do próprio nariz, de não ter patrão. (Instalador B, 42 anos, em 1996 com 36 anos)

Os demais trabalhadores, um instalador e dois engenheiros, optaram em pagar dívidas e guardar o restante do dinheiro para o futuro, ainda não bem definido.

4.3 A PRIMEIRA REINSERÇÃO PROFISSIONAL APÓS A SAÍDA DA EMPRESA DOS TRABALHADORES QUE MONTARAM NEGÓCIO PRÓPRIO

O quadro 5 evidencia a natureza do negócio em que engenheiros e instaladores realizaram investimentos, o conhecimento sobre o mercado em que operavam e o número de empreendimentos que continuaram funcionando.

Quadro 5

Natureza dos Empreendimentos por Categoria Ocupacional, Conhecimento Prévio do Mercado de Atuação e Número de Empreendimentos em Operação

Natureza do Empreendimento	Instaladores	Engenheiros	Conhec. do mercado	Manteve-se em operação
<u>No Setor de Telecomunicações</u>				
- Prestadora de serviços de planejamento e execução de projetos em telecomunicações	-	3	Sim	1
<u>Fora do Setor de Telecom.</u>				
- Bar e Restaurante	1	-	Não	-
- Revenda de Carros	1	-	Não	-
- Franquia de Loja de Perfumes	-	1	Sim	1

Fonte: Entrevistas realizadas

Entre os trabalhadores que montaram negócio próprio, os instaladores foram os que sobreviveram menos tempo, tendo que buscar nova inserção no mercado de trabalho. O principal fator que levou ao fechamento dos empreendimentos (bar e revenda de carros) foi o fato de conhecerem apenas superficialmente o segmento do mercado em que se instalaram, aliado ao despreparo na gerência dos mesmos.

Gastei todos os meus recursos tentando fazer com que o bar desse certo, não deu. [Qual foi a principal dificuldade encontrada?] Acho que tudo, o local não dava tanto movimento como eu pensava, investi bastante dinheiro na cozinha, coloquei uma fachada legal, mas o retorno não foi o que eu esperava, mal dava para cobrir as despesas. Fiquei quase nove meses nessa vida, até que cansei. (Instalador B, 42 anos, em 1996 com 36 anos)

Fiquei um ano e meio com a revenda de carros, depois não deu mais, foi acumulando dívidas, entraram cheques sem fundo que nunca recebi (...) A principal dificuldade foi a concorrência, era uma loja do lado da outra, tinha que saber comprar bem para vender bem, estar sempre por dentro do mercado. (Instalador F, 43 anos, em 1996 com 37 anos)

Entre os engenheiros empreendedores, apenas dois ainda continuam com suas empresas, uma ligada ao ramo de telecomunicações no desenvolvimento de projetos e implantação de redes de telecomunicações e a outra ligada ao ramo de perfumaria através de

uma franquia de porte nacional. Os fatores relacionados ao sucesso do primeiro empreendimento são o conhecimento do mercado de telecomunicações, investimentos na ampliação do leque de clientes e qualificação para o trabalho com novas tecnologias. O sucesso do segundo empreendimento está relacionado ao conhecimento prévio do mercado e a forma de geri-lo.

Nós conseguimos nos manter no mercado até hoje porque desde o início investimos em ampliar o número de clientes, não dependendo somente da CRT, fora os investimentos em qualificação, em cursos, pois a tecnologia no setor de telecomunicações evoluiu muito nos últimos anos, não dá para ficar para trás. (Engenheiro C, 62 anos, em 1996 com 56 anos)

Tive muita sorte na escolha da franquia, a loja xxx tem um nome de peso no mercado. (...) Eu não conhecia muito bem o mercado, mas minha esposa sim, ela tinha sido gerente de uma das lojas xxx no Shopping, apostei tudo nisso, se tivesse dado errado, tinha perdido uma boa parte do dinheiro que recebi na saída do PDV. (Engenheiro G, 46 anos, em 1996 com 39 anos)

Os demais empreendimentos na área das telecomunicações não resistiram ao tempo e às transformações estruturais ocorridas no setor. Fatores que contribuíram para o fechamento desses empreendimentos foram as mudanças na forma de contratação de serviços da CRT - concentrando a distribuição dos projetos e das obras em pacotes destinados a empresas maiores - e a maior concorrência.

Depois da privatização da CRT ficou mais difícil de pegar projetos para executar diretamente com ela, as exigências de capital aumentaram. Com o tempo nos restou apenas pegar serviços de menor valor ou trabalhar como quarteirizada. [Isso dificultou a atuação no mercado?] Isso, inviabilizou o negócio, acabamos vendendo a empresa. [Quanto tempo a empresa durou?] Aproximadamente três anos. (Engenheiro A, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

Logo que montei a empresa chovia de serviço, era uma fase em que a gente pegava serviço com a CRT sem muitas exigências. Depois a coisa mudou, quando os espanhóis assumiram a administração da CRT mudou tudo, era só para empresas de porte. [Qual foi a consequência disso para a sua empresa?] Ficou difícil de pegar obras e os projetos ficaram restritos. Tentei trabalhar para outras empresas, mas a engenharia de telecomunicações não é como a civil, é mais restrita. A concorrência era pelo menor preço, acabei fechando a empresa. (Engenheiro F, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

4.4 A PRIMEIRA REINserÇÃO PROFISSIONAL APÓS A SAÍDA DA EMPRESA DOS TRABALHADORES QUE NÃO MONTARAM NEGÓCIO PRÓPRIO

O quadro 06 demonstra a primeira reinserção profissional dos trabalhadores após a saída da CRT dos trabalhadores que não montaram negócio próprio, segundo a ocupação.

Quadro 6

Primeira Reinserção Ocupacional de Engenheiros e Instaladores que Não Montaram Negócio Próprio

Primeira Reinserção Ocupacional	Instaladores	Engenheiros
- Instalador de linha telefônica assalariado	5	-
- Vendedor (plano de saúde, agência de turismo, loja de ferragem e representação)	3	1
- Engenheiro de projetos de telecomunicações assalariado	-	2
- Engenheiro manutenção de centrais telefônicas assalariado	-	1
- Corretor de Imóveis	-	1
- Supervisor de estacionamento	-	1

Fonte: Entrevistas realizadas.

Para os cinco instaladores (**A, E, G, H e J**) e os três engenheiros (**B, D e I**) desligados pelo PDV que tiveram uma reinserção profissional como assalariado no setor de telecomunicações logo após a saída da CRT¹⁰³, a idade, num primeiro momento, não representou uma barreira para a volta ao mercado de trabalho no setor. Um elemento que contribuiu para que os trabalhadores desligados conseguissem, num primeiro momento,

¹⁰³ Entre os entrevistados a reinserção no setor de telecomunicações ocorreu de três a nove meses após a saída da CRT, pois todos os trabalhadores declararam que era necessário "dar um tempo", descansar um pouco.

reinserção rápida no mercado de trabalho, foi a falta de mão de obra especializada no setor de telecomunicações num período de crescimento do mesmo¹⁰⁴. Isso fez com que a qualificação profissional dos trabalhadores atuasse como um elemento capaz de neutralizar a questão da idade num mercado de trabalho em que pessoas acima de 40 anos são, muitas vezes, consideradas velhas, privilegiando a contratação de mais jovens.

Logo que saí da CRT já tinha proposta de trabalho, havia necessidade de gente que conhecesse o serviço, que conhecesse a forma de trabalho da empresa, pois cada vez tinha mais linha para instalar. (Instalador G, 48 anos, em 1996 com 43 anos)

Após a minha saída da CRT fui trabalhar de supervisor em uma empresa terceirizada, tinha alguns colegas meus lá também. [A idade chegou a interferir de alguma forma para conseguir um novo emprego?] Nesse momento não, tinha muito serviço e pouca gente que sabia fazer. (Instalador J, 54 anos, em 1996 com 48 anos)

Fui trabalhar numa terceirizada, me ofereceram um salário razoável. (...) Eu era responsável pela manutenção de centrais telefônicas analógicas de pequeno e médio porte. (Engenheiro D, 57 anos, em 1996 com 51 anos)

Fui trabalhar em uma empresa de médio porte, prestadora de serviços de telecomunicações relacionados a desenvolvimento de projetos de telecomunicações para várias empresas de médio e grande porte. (...) O serviço em si era muito parecido com o que eu desempenhava na CRT, porém o ritmo de trabalho, os prazos para o desenvolvimento dos projetos eram diferentes, tinha que ser mais rápido, acabava levando até serviço para casa. (Engenheiro B, 54 anos, em 1996 com 48 anos)

Após ter ficado quatro meses parado quando saí da CRT, retornei a exercer minha profissão, embora ganhando menos, mas não dava para ficar parado. [Descreva um pouco da sua rotina de trabalho?] A empresa XXX era uma terceirizada da CRT e de outras empresas, minha função era realizar projetos a fim de dar o melhor tipo de solução em matéria de tecnologia em telecomunicações para a necessidade dos clientes, por exemplo, se uma empresa estivesse precisando interligar sua filiais, cabia a mim realizar um projeto que desse conta da transmissão de voz e dados, levando em consideração o fluxo de informações e as necessidades operacionais dessa empresa. [Que benefícios trabalhistas essa empresa lhe oferecia?] Tinha assistência médica, ticket refeição, vale transporte, carteira assinada, essas coisas. [E com relação ao salário?] O salário era menor do que quando eu estava na CRT. (Engenheiro I, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

¹⁰⁴ Nos capítulos 2 e 3, foi detalhado o crescimento do setor de telecomunicações, principalmente no que refere-se a telefonia fixa, a nível de Brasil e de Rio Grande do Sul. Constatou-se uma grande ampliação da rede e das linhas instaladas a partir da metade da década de 90.

Para os três instaladores (**C, D e I**) e três engenheiros (**H, E e J**) que tentaram uma reinserção em outros setores da economia, após um período de nove meses do desligamento, tinha-se a seguinte situação:

Instalador C, na época com 40 anos, estava atuando no comércio, vendendo planos de saúde, tendo carteira assinada, um salário fixo mais comissões. Dizia gostar de trabalhar com pessoas. A opção pela venda de planos de saúde ocorreu por necessidade de trabalhar novamente e foi facilitada por ter o segundo grau completo e apresentar facilidade de comunicação.

Não imaginava que o meu trabalho após a saída da CRT seria venda de planos de saúde, a única certeza que eu tinha é que precisava trabalhar novamente, mas não queria fazer o que eu fazia antes. [Como conseguiu esse trabalho?] Fui num desses anúncios de jornal para vender planos de saúde da empresa XXX, bem conhecida no mercado (...) [Tinha algumas exigência, algum pré-requisito?] Não estou bem lembrado, mas me parece que só pediam segundo grau completo e com facilidade de comunicação. Instalador C, 46 anos, em 1996 com 40 anos)

Instalador D – na época com 39 anos, foi trabalhar com venda de materiais de construção na loja do irmão, não tinha carteira assinada mas pagava o INSS como autônomo. Recebia salário fixo. O dinheiro que havia sobrado do PDV após a compra da casa havia terminado, necessitando reinserir-se novamente no mercado de trabalho. Escolheu trabalhar com o irmão (como assalariado) por falta de outra opção. A idade mais elevada, em setores como o de informática, em que há disponibilidade de uma mão de obra mais jovem e bem qualificada, representou uma barreira para a reinserção virtuosa no mercado de trabalho.

Enquanto trabalhava na CRT, fiz o curso de técnico em informática, porém, nunca atuei. Quando saí da empresa imaginava que não seria difícil arrumar um emprego nisso, afinal que empresa que não tem informática? [Qual foi a dificuldade na hora de arrumar um emprego nessa área?] A maioria das empresas querem o curso mais a experiência, que eu não tinha, quem vai dar chance de um cara com quase 40 anos começar a trabalhar nisso com tanta gurizada se formando. (Instalador D, 45 anos, em 1996 com 39 anos)

Instalador I – na época com 38 anos, foi trabalhar como atendente/vendedor em uma empresa de venda de pacotes de turismo. Essa escolha ocorreu em razão de já ter realizado cursos na área de turismo no SENAC durante a sua permanência na CRT. O entrevistado confessa sempre ter dado uma atenção especial para essa área através de revistas e viagens. Sua facilidade de comunicação também colaborou para a obtenção dessa ocupação. O trabalhador tinha salário fixo mais comissões e carteira assinada.

Durante o tempo que fiquei na empresa fiz cursos na área de turismo pelo SENAC, não tinha nada haver com o que eu fazia na CRT, mas tinha interesse nisso. (...) Quando saí da CRT tinha claro que teria que trabalhar em outra coisa... (...) não procurei serviço só na parte de turismo, mas ainda bem que apareceu aí. (...) Sempre fui conversador, comunicativo, para trabalhar com o público tem que ser assim, acho que isso me ajudou sim a arrumar o emprego. (Instalador I, 44 anos, em 1996 com 38 anos)

O que passou a definir a inserção da força de trabalho em outros setores da economia não foi o conhecimento técnico adquirido no setor de telecomunicações, mas sim, a qualificação tácita – facilidade de comunicação, iniciativa, persistência em atingir objetivos - e a qualificação secundária não relacionada com as tarefas realizadas na CRT, contudo, adquiridas durante o período de permanência na empresa através da realização de cursos fora da área de telecomunicações. A qualificação técnica dos trabalhadores é pouco valorizada em outros setores da economia devido ao fato de corresponderem a atividades muito específicas, existentes apenas nas empresas responsáveis por serviços de telecomunicações. A idade foi uma barreira encontrada por um trabalhador (instalador D) para reinserir-se em outro setor da economia - informática, em virtude da disponibilidade no mercado de trabalho de uma mão de obra mais jovem e bem qualificada.

Entre os três engenheiros que não voltaram a atuar no setor de telecomunicações passados nove meses do desligamento, dois permaneciam desempregados e um atuando como corretor de imóveis.

Engenheiro H – na época com 51 anos, permaneceu um ano e meio sem trabalhar, encontrando uma ocupação fora do setor de telecomunicações. Sua atribuição enquanto empregado da CRT era coordenar a manutenção de grandes centrais telefônicas – com tecnologia analógica. Nos primeiros seis meses após a demissão dedicou-se a viajar, utilizando ainda as reservas da indenização do PDV que sobraram após a compra da casa. Entre as barreiras que teriam contribuído para a sua não reinserção profissional no setor de telecomunicações foi a idade e a qualificação profissional. Sua qualificação, era, ao mesmo tempo, complexa no que se refere a realização do trabalho e restritiva no que se refere às oportunidades de trabalho fora das grandes companhias de telecomunicações.

A idade pesa muito na hora de arrumar outro emprego. (...) Fiquei procurando um trabalho por quase um ano, senti na pele a discriminação. (...) É triste quando tu vê que o que tu fez praticamente uma vida toda não tem valor, não encontra colocação... Meu trabalho não era simples, tinha que além do conhecimento teórico ter conhecimento prático sobre as centrais telefônicas para achar o defeito e encaminhar a solução (...) As grandes centrais telefônicas só tem nas grandes companhias de telecomunicações. (Engenheiro H, 57 anos, em 1996 com 51 anos)

Engenheiro J – na época com 48 anos. Também relatou as dificuldades para retornar a um emprego no setor de telecomunicações devido às barreiras referentes à idade e à qualificação profissional. Permaneceu um ano e dois meses desempregado.

Quando a gente está dentro da empresa não imagina como é lá fora, até imagina, só que de maneira errada. Na empresa tu tinha valor, não importava a idade ou o que tu fazia, aqui fora não, é tudo muito diferente. (...) começando pelo o que eu fazia que era a manutenção de centrais telefônicas de grande porte, onde tu entrava numa sala e já sabia como tudo funcionava, só de escutar o barulho das máquinas já dava para imaginar o defeito.(...) Aqui fora não tem isso, centrais

telefônicas desse porte só nas grandes companhias, tu fica limitado na tua qualificação. (Engenheiro J, 54 anos, em 1996 com 48 anos)

Engenheiro E – na época com 49 anos. Durante a permanência na CRT realizou o curso de corretor de imóveis. Após a demissão permaneceu sem exercer outra atividade durante aproximadamente cinco meses, dedicando-se a ser corretor de imóveis, atividade que iniciou como uma alternativa de renda enquanto tentava uma reinserção profissional no setor de telecomunicações.

Depois de um tempo resolvi que devia tentar trabalhar novamente no setor de telecomunicações, mas não consegui, não sei se por causa da idade, das mudanças que ocorreram. Então, paralelamente enquanto procurava uma nova chance no setor comecei a vender imóveis, pois já tinha o curso de corretor de imóveis que fiz há anos atrás, quando ainda era funcionário... (Engenheiro E, 55 anos, em 1996 com 49 anos)

As dificuldades desses engenheiros em se inserirem novamente no setor de telecomunicações e em outros setores da economia podem estar relacionadas, respectivamente, à desvalorização da qualificação profissional em virtude do avanço tecnológico e à questão da idade articulada com a qualificação profissional. Quanto à formação profissional, embora fossem trabalhadores qualificados e dominassem as tarefas relacionadas com as suas ocupações, encontravam pouca possibilidade de aplicá-las além das grandes companhias de telecomunicações, as quais, por suas vez, estavam em pleno processo de transição da tecnologia analógica para a digital, o que tornava seu capital qualificacional incompatível com as novas exigências do mercado de trabalho em telecomunicações. Com relação à idade, no momento da busca por uma recolocação no mercado de trabalho estavam próximos dos 50 anos, encontrando dificuldades nas migrações para outros setores da economia devido ao fato de estarem, muitas vezes, competindo com uma força de trabalho mais jovem e qualificada.

Em termos gerais, a primeira atividade ocupacional desempenhada pelos trabalhadores desligados da CRT foi marcada por significativos decréscimos salariais e de benefícios, caracterizando um novo tipo de inserção no mercado de trabalho, marcado pela precarização das relações de trabalho.

Os trabalhadores que conseguiram manter, nesse primeiro momento, boa parte de seus rendimentos foram os instaladores e os engenheiros que retornaram ao setor de telecomunicações, embora tenham tido perdas substanciais em termos de benefícios trabalhistas quando comparados aos oferecidos anteriormente pela CRT.

4.5 TRAJETÓRIA NO MERCADO DE TRABALHO APÓS A PRIMEIRA REINSERÇÃO PROFISSIONAL

A partir da segunda reinserção ocupacional, instala-se, entre a maioria dos trabalhadores, um quadro de vulnerabilidade no mercado de trabalho, estando caracterizado pela rotatividade, por períodos de desemprego e por perdas significativas em termos de salário e benefícios trabalhistas. Contudo, essa vulnerabilidade, não impacta os trabalhadores da mesma forma ou com a mesma intensidade, variando entre os grupos de instaladores e engenheiros.

4.5.1 Instaladores

Boa parte dos instaladores que retornaram ao setor de telecomunicações submetem-se à política de flexibilização das relações de trabalho, presente em muitas empresas terceirizadas. Os instrumentos utilizados são a contratação temporária de mão de obra,

remuneração por produção e contratação de trabalho autônomo. O principal objetivo dessas formas de contratação é adequar a força de trabalho às demandas de serviço no setor de telecomunicações.

Na segunda reinserção ocupacional, dos sete trabalhadores que desempenharam atividades relacionadas à instalação de linhas telefônicas, cinco já haviam retornado à mesma ocupação logo após a saída da CRT. Os dois trabalhadores que retornaram ao setor de telecomunicações na segunda reinserção profissional correspondem aos que iniciaram um negócio por conta própria e não obtiveram êxito.

No depoimento dos trabalhadores sobre os motivos de sua volta ao setor de telecomunicações na segunda reinserção ocupacional, evidencia-se a necessidade de um retorno rápido ao mercado de trabalho e a necessidade das empresas em empregar uma força de trabalho experiente, que conhecesse “as rotinas do serviço”, num momento de expansão do número de linhas telefônicas.

Olha só, tinha montado o bar que não deu certo, estava há seis meses desempregado e havia voltado a morar na casa de meus pais, não dava mais para ficar escolhendo emprego [Como assim escolhendo emprego?] Quero dizer que não podia mais ficar querendo algo parecido com o que tinha antes na empresa, pois quando me chamavam era para trabalhar numa terceirizada ganhando bem menos. [Então qual foi o seu trabalho depois do bar?] Tive que acabar aceitando isso mesmo, pois era para onde me chamavam, onde tinha emprego, tinha muito trabalho nessa época, muito telefone para instalar. (Instalador B, 42 anos, em 1996 com 36 anos)

Eu voltei a trabalhar de instalador em empresas que trabalhavam para a CRT e também entrei para a Cooperativa. (...) O trabalho de instalador continuava o mesmo, mas as condições de trabalho não se comparavam com as da CRT, era muito mais exigido, para ganhar um salário legal tinha que trabalhar 10 a 12 horas por dia, era pelo número de linhas instaladas que a gente recebia. (Instalador F, 43 anos, em 1996 com 37 anos)

Quanto mais o tempo passa, mais o mercado de trabalho em telecomunicações passa a exercer uma certa seletividade sobre os instaladores, colocando-os cada vez mais em condições precárias de trabalho e forçando-os a realizar migrações para outros setores da economia. Essa seletividade está relacionada com a presença de uma força de trabalho mais jovem e igualmente qualificada, fazendo com que a idade mais elevada dos trabalhadores oriundos da CRT passasse a representar uma barreira na reinserção ocupacional dos instaladores de cabo coaxial, em virtude da natureza da tarefa que exige um trabalhador mais ágil e bem preparado fisicamente.

No primeiro emprego depois da CRT, como supervisor de uma equipe de instaladores de uma empresa terceirizada, fiquei praticamente um ano e meio, depois não consegui mais ficar tanto tempo assim. Lembro que no meu segundo emprego depois da CRT fiquei só seis meses, fui trabalhar no interior do estado para instalar uma boa quantidade de linhas telefônicas que tinham sido entregues de uma vez só. Após isso ficou mais difícil pegar de carteira assinada e tive que trabalhar como autônomo. [Como assim trabalhar de autônomo, como é que era?] Me encostei numa terceirizada que me repassava o serviço, trabalhava por produção, usando meu carro, as minhas coisas. [Quanto tempo o senhor ficou como autônomo?] Faço isso até hoje. (Instalador J, 54 anos, em 1996 com 48 anos)

É difícil lembrar com detalhes, a ordem, mas se não estou enganado o meu segundo emprego depois da CRT foi na XXX, uma empresa de porte médio que trabalhava para a CRT e para outras empresas de telecomunicações com cabeamento e instalação de linhas telefônicas. (...) Passei para essa empresa porque um amigo me avisou que estavam precisando de gente e o salário era melhor que o da anterior que eu tava. [Quanto tempo ficou na primeira empresa?] Uns sete ou oito meses. [E na segunda?] Acho que um ano e meio. [Por que saiu da segunda empresa?] Porque me colocaram pra rua por redução dos serviços. [Após esse emprego o que o senhor fez?] Fiquei um bom tempo desempregado e voltei a trabalhar numa empresa terceirizada como instalador, só que minha função era mais de fazer reparos nas linhas com defeito, após fui pra rua novamente e estou até agora procurando emprego. (Instalador E, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

Depois de ter trabalhado praticamente um ano nessa empresa depois que saí da CRT pedi demissão, não agüentava mais o ritmo de trabalho, era de segunda a sábado, trabalhava muito subindo e descendo escada, testando as linhas, só tinha descanso quando chovia. [Por que quando chovia?] Porque daí não dá para subir nos postes de luz para puxar fio. [E após o que o senhor fez?] Fiquei desempregado mais de ano, não me davam emprego, até que comecei trabalhar por conta na venda de vale transporte, é disso que eu sobrevivo. (Instalador G, 48 anos, em 1996 com 43 anos)

Depois de ter sido empregado de várias empreiteiras, passando de uma para outra por quase três anos, fiquei uns oito meses desempregado, já não conseguia mais que me empregassem, acho que era por causa da idade. [Por que o senhor acha que a idade estava lhe atrapalhando?] É que começou a aparecer mais gente para trabalhar como instalador, gente mais jovem, claro que não tinham a minha experiência, faziam as coisas sem entender o por que fazer, foi por causa

desse tipo de gente que começaram as reclamações e a aparecer defeitos. [Depois desse período de desemprego o que o senhor foi fazer?] Consegui um emprego de porteiro em uma empresa, até que não era tão ruim. [Quanto tempo o senhor permaneceu como porteiro?] Fiquei quase dois anos. [E após o emprego de porteiro, o que o senhor fez?] Montei uma banca de camelô e trabalho nela até hoje, vendendo de tudo um pouco. (Instalador A, 48 anos, em 1996 com 42 anos)

Os trabalhadores pesquisados que conseguiram manter-se numa posição confortável no setor de telecomunicações, embora não semelhante a que vivenciava na CRT, foram os instaladores **B**, **F** e **H**. O elemento que esses trabalhadores apresentam em comum é a incorporação em sua qualificação profissional do manuseio de novas tecnologias através de cursos realizados por iniciativa própria, após a saída da CRT.

Um dia eu vi um anúncio no jornal de um curso para manuseio de fibra óptica, achei interessante porque nessa empresa onde eu trabalhava eles trabalhavam com cabeamento estruturado para rede de informática, de computadores, então eu fui fazer. [Após o curso o senhor conseguiu entrar nessa área?] Consegui, para mim não foi tão difícil, pois eu já estava em uma empresa que trabalhava com esse tipo de serviço. [Essa mudança lhe trouxe alguma melhoria salarial?] Passei a ganhar o dobro que eu ganhava e o serviço é muito melhor. [A sua ocupação atual qual é?] Instalador de fibra óptica nessa mesma empresa. (Instalador B, 42 anos, em 1996 com 36 anos)

Eu consegui melhorar de emprego, melhorar minha situação, depois que fiz o curso de fibra óptica no XXX, é um material novo e que é muito usado nas redes de computadores das empresas, volta e meia eu estou nas empresas instando, fazendo o cabeamento. [Então o senhor não trabalha mais com instalação de linhas telefônicas?] Não é que eu não trabalhe mais, quando aparece alguma coisa por fora para fazer eu faço, mas nessa empresa que eu estou agora a minha função é fazer a instalação das redes de fibra óptica. [O salário nesse tipo de serviço é melhor?] O salário é melhor e as condições de trabalho também, tu é mais respeitado enquanto profissional. (Instalador F, 43 anos, em 1996 com 37 anos)

Eu fiz esse curso para ver como é que era ainda quando estava desempregado, sem muita pretensão, já estava por volta dos 45 anos e tinha que fazer alguma coisa que pudesse me render mais, não dava para ficar dependendo somente do salário da minha esposa, me sentia mal... (...) Gostei de trabalhar com esse material, é algo limpo, só que requer muito cuidado na hora da emenda. [O senhor já havia trabalhado com fibra óptica antes, na CRT? Não, quando eu estava na CRT a minha função era instalar e reparar linhas telefônicas, atender ao assinante, e na casa do assinante raramente se usa fibra óptica, é mais para empresas. [Valeu a pena fazer esse curso, o que ele significou em termos de oportunidade de emprego? Foi graças a ele que eu estou trabalhando hoje, pois tem toda uma questão da idade que atrapalha tu ficar subindo em poste, trazendo o fio até a casa do assinante... a fibra óptica é bem mais leve, normalmente é instalada dentro das empresas ou no solo, não me exige tanto. (Instalador H, 47 anos, em 1996 com 41 anos)

Para os instaladores que já haviam migrado para outros setores da economia na primeira reinserção ocupacional após a saída da CRT, as oportunidades de trabalho deram-se no comércio e na prestação de serviços. Os instaladores **C**, **D** e **I** apresentaram uma rotatividade no mercado de trabalho superior a dos demais instaladores, contudo, a permanência na condição de desempregado também foi menor.

Instalador I – Atualmente com 44 anos, foi o que apresentou a menor rotatividade dos três, com cinco reinserções no mercado de trabalho, todas ligadas à área de turismo (agências de viagem e hotelaria), apresentando períodos de desemprego relativamente curtos, em média dois a três meses, mantendo sua condição de trabalhador com carteira assinada em todas as oportunidades de trabalho.

Instaladores C e D – Atualmente estão com 46 anos e 45 anos. Apresentaram respectivamente, seis e oito reinserções no mercado de trabalho, entre formais e informais, no período analisado. Essas reinserções alternaram-se entre o comércio e a prestação de serviços, apresentando bastante variação nas condições de trabalho em termos de salários e benefícios trabalhistas, mas nunca aproximando-se do que vivenciavam enquanto funcionários da CRT. Ambos no final do período apresentavam-se desempregados.

4.5.2 Engenheiros

Entre os quatro engenheiros que montaram um negócio próprio na primeira reinserção profissional, apenas dois permaneceram nessa atividade até o fim do período em análise, foram os engenheiros **C** - 62 anos e **G** - 46 anos. O primeiro conseguiu manter-se no setor de telecomunicações através da criação de uma empresa cuja a atividade-fim é elaborar e

executar projetos de rede de telecomunicações para companhias de telecomunicações, empresas públicas e empresas ligadas à área da construção civil e informática, não estando dependente da política de terceirização de serviços da CRT. O segundo, conforme já referido, manteve-se na área do comércio, tendo sua esposa como sócia e administradora de uma franquia de loja de perfumes cuja marca é conhecida nacionalmente. Após o empreendimento ter dado certo, abriu uma filial da mesma franquia em outro ponto da cidade de Porto Alegre, chegando ao final do período analisado com duas lojas.

Ambos engenheiros encontram-se bem inseridos em termos de remuneração e condições de trabalho. O crescimento de seus empreendimentos ao longo do tempo proporcionou a manutenção do padrão de vida de quando eram funcionários da CRT.

A empresa nunca parou de crescer, ano após ano, com muito trabalho, fomos conseguindo novos clientes e conseguindo ser reconhecidos pela nossa competência e qualidade na elaboração e execução de projetos de redes de telecomunicações. [Nunca passaram por momentos difíceis na empresa?] Claro, mas nunca chegamos a ficar sem clientes por exemplo, se a CRT não estava contratando, como foi o caso algumas vezes, nós compensamos essa perda com trabalhos para outras empresas. [Que empresas?] De informática, construtoras, empresas públicas através de concorrências. Nem sempre nós fazíamos o projeto, mas o executava através da contratação de pessoal ou de outras empresas. [O senhor considera que a sua situação em termos de remuneração está melhor, igual ou pior que quando o senhor estava na CRT?] Em termos de remuneração é melhor, apesar de nunca ter ganhado mal na CRT. (Engenheiro C, 62 anos, em 1996 com 56 anos)

Acredito que hoje estou melhor do que se ainda estivesse na CRT, até porque a empresa mudou muito, na minha época já estava mudando, estava começando a substituição das centrais telefônicas analógicas por digitais e a coisa iria mudar muito depois da privatização. [Sua loja de perfumes lhe dá um retorno financeiro pior, igual ou melhor de que quando estava na CRT?] No começo foi menor, mas depois melhorou muito, tanto é que estou com uma segunda loja dessa mesma franquia, consigo manter o meu padrão de vida, consigo trocar de carro todo o ano, não posso me queixar. (Engenheiro G, 46 anos, em 1996 com 39 anos)

Os engenheiros **A** – 50 anos e **F** – 50 anos, não tiveram o mesmo sucesso em seus empreendimentos ligados à prestação de serviços de telecomunicações devido as mudanças nas regras de contratação de serviços da CRT que passou a privilegiar empresas de maior

porte. A segunda reinserção profissional desses trabalhadores demorou a ocorrer, vivenciando um longo tempo como desempregados. Sem emprego, esses engenheiros acabaram desfazendo-se de carros ou mudando-se para residências em bairros mais periféricos onde o custo da moradia era menor. A trajetória profissional dos engenheiros **A** e **F** após a primeira reinserção ocorreu de forma diferenciada, marcada por momentos de desemprego.

Engenheiro A – Após três anos de funcionamento de sua empresa como prestadora de serviços de telecomunicações, decide vendê-la devido a dificuldade de manter-se no mercado¹⁰⁵. Ficou aproximadamente um ano e dois meses desempregado, contando com o auxílio financeiro da esposa para manter a casa. Ao realizar o concurso para Fiscal do INSS é chamado para assumir o cargo, retornando assim a um posto de trabalho, no qual encontrava-se até o final do período analisado.

Depois de ter ficado três anos me dedicando à minha empresa e ter que vende-la, fiquei um bom tempo desempregado, tendo que me desfazer de alguns bens. [Quanto tempo?] Um ano, um ano e dois meses, foi mais de um ano. [O que fez durante esse tempo?] Procurei emprego mas vi que seria muito difícil de conseguir, até aparecia algum as vezes, mas não dava para aceitar, era muita exploração. [O senhor tinha dito anteriormente que era casado, como sua família reagiu nesse momento de desemprego?] Minha esposa é advogada, nossa casa continuava sendo própria, ela me ajudou muito nesse momento. [Como assim sua casa continuava sendo própria, ela já era? Sim, mas tivemos que vender nosso apartamento na Av Nilo Peçanha e fomos e compramos uma casa no Passo D`Areia, estava muito caro manter esse padrão de moradia, era condomínio, tudo pesa quando se está desempregado. [Qual foi a sua segunda ocupação, o seu segundo trabalho?] Quando eu vi que coisa estava difícil, o emprego não aparecia, resolvi fazer concursos públicos, fiz o TTN, fiz para prefeituras, em alguns passei e outros não, mas foi no de Fiscal de INSS que me chamaram, é totalmente diferente do que eu fazia, mas é o que consegui. (Engenheiro A, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

Engenheiro F – Após o fechamento de sua empresa por causa das mudanças nas regras de contratação das empresas terceirizadas por parte da CRT e pelo aumento da concorrência, o engenheiro ficou aproximadamente onze meses desempregado, após, assumiu

¹⁰⁵ Conforme relato do engenheiro já transcrito na página 116.

o posto de supervisor em uma empresa terceirizada de médio porte, permanecendo apenas sete meses devido ao fechamento da mesma. Após essa reinserção permaneceu mais cinco meses desempregado, retornando ao mercado de trabalho como desenhista de projetos para redes de telecomunicações em Autcad, função que exercia até o final do período em análise.

O que fez com que eu conseguisse esse último emprego foi meus conhecimentos em redes de telecomunicações e de Autocad, estava com um pouco de receio que não fossem me chamar por causa da idade, não dá pra negar que isso às vezes acaba pesando na seleção, mas foi tudo bem.[Quais os benefícios trabalhistas que o senhor tem direito nessa empresa?] Ganho vale transporte, ticket restaurante, tem um plano de saúde, só o salário que é baixo, pois na verdade eles tem um engenheiro exercendo a função de desenhista de projetos.. (Engenheiro F, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

Nos primeiros seis meses após a saída da CRT, os engenheiros **H** e **J** encontravam-se desempregados e os engenheiros **B**, **D** e **I** inseridos no setor de telecomunicações como assalariados formais. As diferentes situações ocupacionais no mercado de trabalho desses engenheiros se devem ao tipo de serviço que realizavam enquanto funcionários da CRT e ao padrão tecnológico com que estavam habituados a trabalhar, aliado à reestruturação tecnológica em curso no setor de telecomunicações, principalmente no que se refere às centrais de comutação telefônica.

Os engenheiros **D**, **H** e **J**, encarregados da manutenção das centrais de comutação telefônica analógica, foram os que mais encontraram dificuldades de reinserção profissional com aproveitamento de suas qualificações, chegando ao final do período analisado, respectivamente, na condição de desempregado, gerente de bingo e vendedor autônomo, sem o aproveitamento de sua qualificação acumulada ao longo de anos de trabalho

Logo que saí da CRT fiquei aproximadamente dois anos nessa empresa, porém, aos poucos a CRT foi substituindo as centrais analógicas por digitais, até as centrais telefônicas analógicas pequenas, nas empresas de grande porte, aos poucos

começaram a ser substituídas pela tecnologia digital. [O que mudou na sua rotina de trabalho com isso?] Olha, não cheguei a trabalhar com esse tipo de tecnologia, pois ela exige uma outra formação, uma outra qualificação, essas centrais digitais são totalmente diferentes das analógicas com as quais eu estou acostumado a trabalhar, é por isso que a medida que elas aumentaram ficou mais difícil de eu arrumar emprego. [O que o senhor faz atualmente?] Estou desempregado, não tá fácil, mas já trabalhei também com vendas de títulos de clubes. (Engenheiro D, 57 anos, em 1996 com 51 anos)

Depois que saí da CRT demorei bastante tempo para conseguir um emprego, cheguei a trabalhar com vendas, mas agora estou como gerente de uma casa de bingo. [Por que o senhor não retornou ao setor de telecomunicações como engenheiro?] Não tem emprego, muita coisa já mudou nas telecomunicações nesses últimos anos, e para quem não está mais dentro do setor fica difícil de acompanhar, só curso não adianta, tem que ter a prática. (Engenheiro H, 57 anos, em 1996 com 51 anos)

Já fiz muita coisa, trabalhei em estacionamento como supervisor, já trabalhei com meu cunhado na loja de materiais elétricos, agora estou como representante comercial. [O que o senhor vende?] Materiais de construção para ferragens e madeiras. (Engenheiro J, 54 anos, em 1996 com 48 anos)

Os engenheiros **B** e **I**, responsáveis por elaborarem projetos para redes de telecomunicações durante sua permanência na CRT, conseguiram manter-se inseridos no setor de telecomunicações, com o aproveitamento de sua qualificação profissional. Ao longo de sua trajetória realizaram cursos para a utilização de softwares específicos para a área de engenharia. No final do período em análise dispunham de uma inserção formal no mercado de trabalho. Contudo, ao longo período analisado, apresentaram uma rotatividade de três e quatro vínculos, respectivamente.

Com relação ao engenheiro **E**, após a saída da CRT começou a atuar como corretor de imóveis, ocupação essa iniciada mais como uma alternativa de renda para o momento de desemprego. No final do período, continuava desempenhando essa ocupação, perdendo o caráter de algo provisório.

No começo atuei na venda de apartamentos na zona norte da cidade, mas ainda como algo provisório, enquanto não aparecia uma coisa melhor. Com o tempo fui desistindo de retornar ao setor de telecomunicações e aos poucos fui me inteirando do ramo imobiliário. [Então hoje em dia o caráter provisório dessa ocupação ficou para trás?] Certamente, hoje eu vivo desse trabalho, gosto de

trabalhar nisso. Às vezes o pessoal em casa reclama por causa dos plantões no domingo, feriados, mas faz parte, já fechei boas vendas nesses dias. (Engenheiro E, 55 anos, em 1996 com 49 anos)

4.6 TEMPO DE DESEMPREGO, SUPORTE FAMILIAR E REDES DE CONTATOS

Os trabalhadores que saíram da CRT pelo PDV apresentaram momentos marcados pelo desemprego de longa duração, chegando algumas vezes a ultrapassar o período de um ano. Nesses momentos, a família desempenhou um papel muito importante na vida dos indivíduos, tanto no sentido de servir como um suporte social capaz de aliviar as pressões decorrentes do desemprego; como no sentido de representar um elemento a mais de pressão para um retorno mais rápido a alguma atividade produtiva. Nos casos em que a família serviu de suporte social, normalmente esse suporte era vinculado à esposa do trabalhador ou a algum outro parente mais próximo, assegurando um apoio emocional e, muitas vezes, financeiro, para a manutenção da casa.

Quando fiquei mais de um ano desempregado, sempre pude contar com o apoio de minha família, principalmente de minha esposa que graças a Deus tinha uma profissão que dava para ir mantendo a nossa casa. [Esse apoio de alguma forma o ajudou para conseguir um novo emprego?] Certamente, pois a minha empresa não tinha dado certo e estava difícil de arrumar emprego, foi numa conversa com ela que decidi fazer concursos públicos, pois aí não tem problema de idade para ingressar, ela sempre esteve ao meu lado, disso eu não posso reclamar. (Engenheiro A, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

No tempo em que estive desempregado sempre pude contar com minha esposa e meus filhos. {Qual é o trabalho da sua esposa?} Ela é funcionária pública do Estado, trabalha na Secretaria da Saúde. [Quando o senhor fala em apoio familiar refere-se a qual tipo de apoio, emocional, material?] Ambos, quando estou desempregado minha esposa é quem responde pelas despesas da casa, mesmo quando me encontro um pouco deprimido com essa situação, são eles que me dão palavras de apoio, de estímulo para não desistir. (Engenheiro D, 57 anos, em 1996 com 51 anos)

Nunca imaginei ter que voltar a morar na casa de meus pais, mas foi o que ocorreu, não dava mais para ficar pagando aluguel e condomínio do apartamento. [Seus pais são aposentados?] Meu pai é militar aposentado, minha mãe não. (Instalador B, 42 anos, em 1996 com 36 anos)

Sempre contei com o apoio de meu irmão nos momentos de mais necessidade. [Como assim em momentos de necessidade?] Quando estava

desempregado, ele sempre demonstrou preocupação, pois sabe que ninguém gosta, ainda mais eu, de passar por essa situação, a minha sorte é que eu tenho minha casa, não preciso pagar aluguel, se não... (Instalador E, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

Para outros trabalhadores, a necessidade de prover o sustento da família fez com que a mesma figurasse como um elemento de pressão para a uma volta mais rápida ao mercado de trabalho.

É difícil esquecer que tu é responsável pelo sustento de uma família, até porque as contas não te deixam esquecer disso, nessa situação quanto mais rápido arrumar um emprego melhor, não dá para ficar escolhendo muito não. (Instalador A, 48 anos, em 1996 com 42 anos)

Cheguei a ficar mais de um ano desempregado, não agüentava ver minha família sendo sacrificada por minha culpa. [Como assim sacrificada?] Sacrificada quero dizer deixar de fazer as coisas para pagar contas, coisas que competia a mim antes. Foi aí que resolvi pegar em qualquer coisa que pudesse garantir meu sustento. [Qual foi a atividade que o senhor foi realizar?] A de representante comercial. (Engenheiro J, 54 anos, em 1996 com 48 anos)

Entre os trabalhadores, principalmente para os instaladores, as oportunidades de reinserção profissional muitas vezes ocorreram em virtude de uma rede de contatos pessoais, a qual proporcionava informações sobre as oportunidades de trabalho e indicações que resultavam em contratação. Essas redes de contato constituíam-se durante a própria realização dos trabalhos, em que os trabalhadores tinham a oportunidade de conversar e informaram-se sobre as empresas que obtiveram da CRT determinado “pacote” para realizar.

Muitas vezes nós ficávamos sabendo em que empresa iria ter vaga durante a realização das instalações, sempre havia um local em que o pessoal se reunia para pegar os endereços para realizar o trabalho, aí é que a gente ficava sabendo do mercado, como é que estava, e conseguia até alguma indicação de um supervisor para a outra empreiteira que iria fazer a obra. (Instalador E, 50 anos, em 1996 com 44 anos)

As entrevistas com os trabalhadores evidenciam que quanto menor o peso do papel de trabalhador provedor, mais a família surge como um elemento de suporte social para os

mesmos, ampliando suas possibilidades de escolha dentro do mercado de trabalho ou até mesmo possibilitando a realização de cursos de qualificação profissional capazes de reinserir o trabalhador em uma ocupação com melhor reconhecimento, como foi o caso do instalador **H** que utilizou o tempo como desempregado para investir em sua qualificação profissional, apropriando-se da técnica para o trabalho com fibra óptica, tendo a sua família como suporte para a sua subsistência.

Eu fiz esse curso para ver como é que era. ainda quando estava desempregado, sem muita pretensão, já estava por volta dos 45 anos e tinha que fazer alguma coisa que pudesse me render mais, não dava para ficar dependendo somente do salário da minha esposa, me sentia mal... (Instalador H, 47 anos, em 1996 com 41 anos)

4.7 DESTINO DAS TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS

O quadro abaixo apresenta a síntese das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores que aderiram ao PDV, comparando a situação vivenciada por cada um dos instaladores e engenheiros pesquisados.

Quadro 7

Síntese das Trajetórias Ocupacionais

Entrevistado	Idade na Adesão *	Idade em 2002	Anos de CRT	Primeira Inserção	Outras ocupações na trajetória	Momentos de desemprego	Ocupação no final do período	Relações de emprego na última ocupação	Condições sócio-econômicas	Destino da trajetória
Instalador A	42	48	20	Instalador Linha Telefônica Assalariado	Porteiro	Três	Camelô	Informal tradicional	Piorou	Não virtuoso
Instalador B	36	42	11	Negócio Próprio – Bar	Instalador Linha Telefônica	Dois	Instalador de rede fibra óptica	Inserção padrão	Piorou	Pouco Virtuoso
Instalador C	40	46	17	Vendedor Planos de Saúde	Comércio e prestação de serviços	Sete	Desempregado	Contratação flexibilizada	Piorou	Pouco virtuoso
Instalador D	39	45	16	Vendedor Loja de Ferragens	Comércio e prestação de serviços	Nove	Desempregado	Contratação flexibilizada	Piorou	Pouco virtuoso
Instalador E	44	50	21	Instalador Linha Telefônica Assalariado	-	Três	Desempregado	Contratação flexibilizada	Piorou	Pouco virtuoso
Instalador F	37	43	14	Negócio Próprio – Revenda de Carro	Instalador Linha Telefônica	Dois	Instalador de rede fibra óptica	Inserção padrão	Manteve próximo	Virtuoso
Instalador G	43	48	22	Instalador Linha Telefônica Assalariado	-	Três	Vendedor vale transporte	Informal tradicional	Piorou	Não virtuoso
Instalador H	41	47	17	Instalador Linha Telefônica Assalariado	-	Três	Instalador de rede fibra óptica	Inserção padrão	Manteve próximo	Virtuoso
Instalador I	38	44	14	Atendente/vendedor pacotes viagem	Atendente recepção hotel	Quatro	Vendedor pacotes de viagem	Inserção padrão	Piorou	Pouco Virtuoso
Instalador J	48	54	27	Instalador Linha Telefônica Assalariado	Supervisor de instalações	Três	Instalador reparador linhas telef. Autônomo	Informal tradicional	Piorou	Pouco virtuoso
Engenheiro A	44	50	15	Negócio Próprio – Serv. Telecom.	-	Uma	Fiscal INSS	Inserção padrão	Piorou, está recuperando	Virtuoso
Engenheiro B	48	54	16	Engenheiro de projetos telecom. Assalariado	-	Quatro	Engenheiro de projetos telecom. Assalariado	Inserção padrão	Manteve próximo	Virtuoso
Engenheiro C	56	62	24	Negócio Próprio – Serv. Telecom.	-	-	- Negócio Próprio – Serv. Telecom.	Inserção padrão	Manteve	Virtuoso
Engenheiro D	51	57	22	Engenheiro manutenção de centrais telef. Assalariado	-	Dois	Desempregado	Contratação flexibilizada	Piorou	Pouco Virtuoso
Engenheiro E	49	55	17	Corretor de Imóveis	-	Quatro	Corretor de Imóveis	Inserção padrão	Manteve	Virtuoso
Engenheiro F	44	50	15	Negócio Próprio – Serv. Telecom.	Supervisor de serv. em telecomunicações	Dois	Desenhista de projetos de rede de telecomunicações	Inserção padrão	Piorou	Pouco Virtuoso
Engenheiro G	39	46	12	Negócio Próprio - Franquia Perfume	-	-	Negócio Próprio -Franquia Perfume	Inserção padrão	Manteve	Virtuoso
Engenheiro H	51	57	18	Vendedor	-	Cinco	Gerente casa de bingo	Inserção padrão	Piorou	Pouco Virtuoso
Engenheiro I	44	50	16	Engenheiro de projetos telecom. Assalariado	-	Quatro	Engenheiro de projetos telecom. Assalariado	Inserção padrão	Manteve próximo	Virtuoso
Engenheiro J	48	54	23	Supervisor de estacionamento	Vendedor materiais elétricos	Três	Representante comercial	Contratação flexibilizada	Piorou	Pouco virtuoso

Fonte: Entrevistas realizadas. * Idade em 1996.

A análise das trajetórias ocupacionais sugere que os trabalhadores instaladores e engenheiros apresentaram situações diferenciadas em termos de condições de trabalho, de condições sócio-econômicas e nos momentos de ruptura com o mercado de trabalho. Na comparação dos dois grupos de trabalhadores, observa-se destino da trajetória mais favorável para os engenheiros, os instaladores apresentaram situações de inserção profissional mais precárias.

Entre os instaladores três apresentaram inserções no mercado de trabalho do tipo informal tradicional, três inseriram-se em ocupações do tipo contratação flexibilizada e quatro trabalhadores apresentaram inserções padrão no mercado de trabalho¹⁰⁶.

Entre os engenheiros, oito deles apresentaram inserções padrões no mercado de trabalho e dois apresentaram contratação flexibilizada.

Em termos de condições sócio-econômicas, os instaladores, novamente, registraram um maior número de perdas em termos de renda, condições de moradia¹⁰⁷ e status social. Entre os instaladores, oito trabalhadores apresentaram uma piora nas condições sócio-econômicas e dois trabalhadores apresentaram-se próximos das condições sócio-econômicas anteriormente vivenciadas quando funcionários da CRT. Entre os engenheiros, cinco trabalhadores apresentaram piora nas condições sócio-econômicas – embora um esteja dando sinais de recuperação - dois mantiveram-se próximos e três mantiveram as condições sócio-econômicas anteriormente vivenciadas na CRT.

¹⁰⁶ A tipologia de inserções ocupacionais segundo a relação de emprego no mercado de trabalho foi detalhada no capítulo 1.

¹⁰⁷ Condições de moradia refere-se a posse ou não do imóvel, a qualidade de vida e o conforto proporcionado pela mesma, em maior ou menor grau.

Quanto aos momentos de ruptura com o mercado de trabalho, as trajetórias ocupacionais dos instaladores evidenciou um maior número de momentos de desemprego, chegando, em dois casos, a ocorrer sete e nove vezes. Na média, o número de rupturas entre os instaladores ficou em torno de 4 e entre os engenheiros em torno de 2,5.

A articulação desses três fatores (condições de trabalho, condições sócio-econômicas e momentos de rupturas com o mercado de trabalho) no decorrer das trajetórias ocupacionais, permite definir o destino das mesmas em termos de: virtuoso, pouco virtuoso e não virtuoso.

Entre engenheiros, não foi identificada a ocorrência de trajetórias ocupacionais com destino não virtuoso. Entre os instaladores, foi constatada a existência de dois destinos não virtuosos, apresentando condição sócio-econômica com significativas perdas a ponto de demonstrarem dificuldades para obter renda e com um decréscimo considerável nas condições de moradia e status social anteriormente vivenciados quando funcionários da CRT. Contudo, não caracterizaram uma situação de desfiliação social devido ao fato de ainda exercerem algum tipo de ocupação capaz de proporcionar um mínimo de renda, estando inseridos no mercado de trabalho na condição de informal tradicional.

O destino pouco virtuoso esteve presente em seis trajetórias dos trabalhadores instaladores e em quatro trajetórias dos engenheiros, demonstrando que as condições sócio-econômicas mantiveram-se semi-preservada, com algumas perdas em termos de renda, condições de moradia e status social, quando comparados à condição anteriormente vivenciada como funcionário da CRT. Suas trajetórias foram caracterizadas por uma inserção

no mercado de trabalho através da contratação flexibilizada e por períodos de ruptura, levando muitas vezes a uma condição de vulnerabilidade social.

O destino virtuoso esteve presente em apenas duas trajetórias ocupacionais dos trabalhadores instaladores e em seis trajetórias dos trabalhadores engenheiros. Nessas trajetórias a condição sócio-econômica foi preservada, mantendo-se com renda, condições de moradia¹⁰⁸ e status social¹⁰⁹ aproximados ou igual ao de quando funcionários da CRT. Os trabalhadores desfrutam de uma inserção padrão no mercado de trabalho e os momentos de desemprego durante as suas trajetórias não chegaram a constituírem-se em momentos de ruptura em virtude do suporte familiar existente, conseguindo, dessa forma, manter um caráter de continuidade, caracterizando uma situação de filiação social.

No que se refere ao destino das trajetórias ocupacionais dos engenheiros e instaladores dentro e fora do setor de telecomunicações, verifica-se que há diferenças significativas entre os dois grupos de trabalhadores, conforme evidencia o quadro abaixo.

¹⁰⁸ Condições de moradia refere-se a posse ou não do imóvel, a qualidade de vida e o conforto proporcionado pela mesma, em maior ou menor grau.

¹⁰⁹ Status social é o grau de importância atribuído ao indivíduo, no âmbito das relações em família ou na sociedade, e que o mesmo é capaz de perceber.

Quadro 8

Destino das Trajetórias Ocupacionais dos Engenheiros e Instaladores Dentro e Fora do Setor de Telecomunicações

Categorias Ocupacionais	Destino Virtuoso	Destino Pouco Virtuoso	Destino Não Virtuoso
Instaladores			
- Permaneceram no setor de telecomunicações	2	3	-
- Migraram para outros setores da economia	-	3	2
Engenheiros			
- Permaneceram no setor de telecomunicações	3	2	-
- Migraram para outros setores da economia	3	2	-

Fonte: Entrevistas realizadas.

Entre os instaladores, os que mantiveram-se no setor de telecomunicações apresentaram destinos mais virtuosos em suas trajetórias, essa situação explica-se em decorrência dos investimentos em qualificação profissional realizados pelos trabalhadores, da apreciação no mercado de trabalho do capital qualificacional acumulado, do auxílio de familiares e de redes de contato eficientes. As trajetórias com destinos menos virtuosos foram verificadas entre os instaladores que migraram para outros setores da economia, em decorrência de mudanças estruturais no setor de telecomunicações e da participação de mão de obra mais jovem e qualificada na disputa por uma vaga como instaladores e reparadores de terminais telefônicos convencionais. Isso levou os trabalhadores mais maduros e sem investimentos em qualificação profissional a encontrarem dificuldades de reinserção nas atividades ligadas às telecomunicações, o que acarretou várias situações de desemprego durante a trajetória ocupacional e o exercício de atividades produtivas com relações de trabalho muito precárias, ligadas a condição de informal tradicional.

Entre os engenheiros, o destino das trajetórias ocupacionais demonstraram-se mais virtuosos, tanto para os que permaneceram no setor de telecomunicações como para os que migraram rumo a outros setores da economia. Os que obtiveram destino virtuoso no setor de telecomunicações foram os engenheiros repensáveis pela elaboração de projetos de rede de telecomunicações e soluções para a transmissão de dados. Entre os engenheiros que migraram para outros setores da economia, havia uma presença significativa daqueles que eram responsáveis por executar tarefas de manutenção em centrais telefônicas analógicas, as quais foram substituídas nas grandes empresas por centrais de tecnologia digital, restringindo o acesso desses profissionais no mercado de trabalho de telecomunicações. Os engenheiros que obtiveram um destino virtuoso fora do setor de telecomunicações apresentaram, em suas trajetórias, investimentos em qualificação profissional ou conhecimento do mercado para atuarem em outros setores, poucos momentos de rupturas no mercado de trabalho e presença da família atuando como elemento de suporte social. Em ambos os casos o fator idade não impediu a inserção virtuosa.

Conclusão

As trajetórias ocupacionais realizadas pelos trabalhadores apresentaram destinos diferenciados dentro e fora do setor de telecomunicações, tanto para o grupo dos engenheiros como para o grupo de instaladores. Entretanto, na comparação dos destinos das trajetórias dos dois grupos de trabalhadores, os engenheiros apresentaram maior número de situações virtuosas que os instaladores.

Para os instaladores, a saída da CRT representou um divisor de águas em suas vidas, deparando-se com um mercado de trabalho marcado pela competição em termos de

oportunidade de emprego. Essa nova realidade trouxe perdas substanciais para a maior parte dos trabalhadores no que se refere à qualidade das relações de trabalho e às condições sócio-econômicas.

Um dos fatores que contribuiu de forma positiva nas trajetórias ocupacionais dos dois grupos de trabalhadores foi o fato de serem oriundos de um empresa estatal que durante um longo período lhes proporcionou uma situação privilegiada no mercado de trabalho, com salários acima da média e estabilidade funcional. Essa situação refletiu-se no valor das indenizações recebidas na adesão ao PDV, possibilitando a aquisição de imóveis que passaram a garantir segurança no que se refere a moradia nos momentos de ruptura com o mercado de trabalho e possibilitando investimentos em negócios próprios que, em alguns casos, resultaram na manutenção do padrão de vida anteriormente vivenciado.

A família foi outro elemento decisivo nas trajetórias ocupacionais, atuando como um suporte social ou um fator de pressão, dependendo da posição do trabalhador em sua estrutura. A contribuição da esposa, dos filhos ou dos próprios pais dos trabalhadores nos momentos de desemprego foi algo importante para o destino das trajetórias em termos da virtuosidade atingida, possibilitando investimentos em qualificação profissional e maior poder de escolha de uma nova reinserção dos trabalhadores demitidos. Entretanto, em alguns casos, a família atuou como um elemento de pressão para que o trabalhador optasse pela primeira ocupação que lhe possibilitasse a obtenção de renda, muitas vezes acompanhada de relações de trabalho precárias.

As mudanças estruturais no setor de telecomunicações, tais como a expansão da rede, o maior número de terminais instalados e a intensificação dos serviços terceirizados da CRT,

visando atender a enorme demanda por linhas telefônicas, exigiram, num curto período de tempo, a contratação de trabalhadores com conhecimento das tarefas a serem realizadas. Nesse contexto, os instaladores desligados da CRT passaram a reinserir-se com facilidade no mercado de trabalho independentemente da idade, uma vez que havia carência de mão de obra especializada

Com o passar dos anos, o aumento da oferta de mão de obra jovem para desempenhar a atividade de instalador – trabalho de rápido aprendizado – fez com que a idade começasse a se tornar um fator de seletividade para o preenchimento de um posto de trabalho. A produtividade na instalação e reparação de terminais telefônicos está diretamente relacionada com a existência de uma força de trabalho com bom preparo físico e agilidade para subir e descer de postes, puxar cabos e realizar as emendas nos fios, características associadas aos trabalhadores mais jovens. À medida que aumentava a disponibilidade de uma mão de obra mais jovem, diminuía as oportunidades de trabalho para os instaladores com idade mais elevada.

Somente os instaladores que realizaram requalificação profissional – aprenderam a trabalhar com fibra óptica – conseguiram manter-se no setor de telecomunicações com uma inserção padrão – carteira assinada e benefício trabalhistas mais amplos. A instalação de fibra óptica é uma atividade em expansão e exige conhecimento técnico maior e esforço físico menor que a instalação de redes de terminais telefônicos convencionais. As condições de trabalho para os instaladores de fibra óptica são menos adversas, pois o cabeamento estruturado de fibra óptica normalmente concentra-se na parte interna dos prédios e no solo, enquanto a instalação de redes de terminais telefônicos convencionais exige maior esforço e

movimentação física dos trabalhadores, por demandar o manuseio de cabos mais pesados e tarefas na rua envolvendo subidas e descidas em postes.

A análise das trajetórias ocupacionais dos instaladores sugere que investimentos em requalificação profissional para o manuseio de materiais tecnologicamente mais avançados, possibilitaram uma reinserção ocupacional virtuosa mesmo para trabalhadores com idade mais elevada, em decorrência da demanda existente no mercado de trabalho por essas ocupações e a natureza da tarefa que exige menor esforço físico em detrimento de maior conhecimento técnico

Entre os engenheiros, mantiveram-se no setor de telecomunicações somente aqueles cuja função na CRT era de elaboração de projetos de telecomunicações – ligados à implantação de redes de telecomunicações e a soluções para fluxo de voz e dados – atividades em que a qualificação acumulada pelos trabalhadores manteve-se valorizada, pois o avanço tecnológico nessa área simplesmente agregou novos conhecimentos aos já existentes. Esses trabalhadores obtiveram uma reinserção padrão no setor. Nesse caso a idade mais elevada não se constituiu em fator de seletividade negativo.

Os engenheiros ligados à manutenção de centrais de comutação analógica não conseguiram retornar ao setor de telecomunicações em virtude da desvalorização dos seu capital qualificacional, ocasionado pela substituição gradativa das centrais de comutação analógica por digital. Para esses trabalhadores, a qualificação profissional desvalorizada foi o elemento central para a não reinserção no setor de telecomunicações, ficando a questão da idade em segundo plano.

A pouca possibilidade de transferência da qualificação adquirida no setor de telecomunicações e a falta de investimento em requalificação profissional influenciaram de forma negativa as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores – instaladores e engenheiros - que tentaram migrar para outros setores da economia, contribuindo assim para o prolongamento do tempo de desemprego no mercado de trabalho e para a obtenção de postos de trabalhos mais precários

Os trabalhadores que obtiveram sucesso nas migrações ocupacionais para outros setores da economia como empreendedores ou assalariados, tiveram essa trajetória influenciada de forma positiva pelos investimentos em qualificação realizados – corretor de imóveis, área de turismo, preparação para concursos públicos; pela qualificação tácita – facilidade de comunicação; ou por possuírem conhecimento prévio do mercado em que iriam atuar como empreendedores.

As mudanças na forma de contratação dos serviços terceirizados pela CRT, concentrando os serviços em pacotes e aumentando as exigências em termos de capital das empresas prestadoras de serviços, fez com que muitas empresas menores deixassem de serem contratadas de forma direta, tendo que atuarem como quarteirizadas em um setor de telecomunicações marcado pela estratégia de redução de custos. Essas transformações muitas vezes inviabilizaram empreendimentos, levando dois dos três trabalhadores que criaram empresas prestadoras de serviços no setor de telecomunicações a desfazerem-se das mesmas, perdendo assim o dinheiro recebido com a indenização do PDV.

CONCLUSÃO

O mundo do trabalho, tanto em nível global como local, está, mais uma vez, em processo de profundas transformações, trazendo conseqüências diretas para os trabalhadores no que se refere às relações e condições de trabalho, à valorização ou desvalorização do capital qualificaional acumulado, aos novos requisitos de qualificação e as possibilidades de reinserção ocupacional.

A sociedade salarial, responsável por inserir os trabalhadores, nos países centrais, em condições de vida mais estáveis, inscrevendo-os em uma estrutura de direitos capaz de os integrar a sociedade e garantir-lhes acesso ao consumo de massa representado pelo pacto fordista, começa a ser questionada quanto à possibilidade de continuar a exercer essa função, uma vez que os contingentes de desempregados aumentam e a capacidade financeira dos Estados em manterem suas políticas de bem estar social demonstra-se enfraquecida.

No caso do Brasil, país de capitalismo periférico, os pilares da sociedade salarial não chegaram a ser totalmente construídos, ou seja, a abrangência e a intensidade da proteção social e o acesso ao consumo de massa não ocorreu da mesma forma que nos países capitalistas centrais, dando origem ao que alguns denominam de fordismo periférico.

Uma das características marcantes do mercado de trabalho brasileiro é a sua heterogeneidade em termos de relações e condições de trabalho, fazendo com que os benefícios relacionados ao trabalho assalariado não atinjam de forma igualitária todas as categorias de trabalhadores, variando, em linhas gerais, segundo o setor da economia, porte da empresa e tipo de empregador – setor público ou setor privado. Os trabalhadores das grandes empresas privadas que atuam em setores de ponta da economia e do setor público através de órgãos da administração ou de empresas estatais, constituíram-se nos segmentos da força de trabalho mais protegidos em termos de renda e benefícios trabalhistas. Os trabalhadores pesquisados, antes da adesão ao Programa de Desligamento Voluntário, encontravam-se nessa posição mais protegida do mercado de trabalho regional e nacional. Contribuía para essa situação o fato de integrarem o quadro funcional de uma empresa estatal e à importância do setor de telecomunicações em nível nacional e internacional.

O acesso a um pilar de direitos que garantia estabilidade funcional e trajetória ascendente, aproximava, de forma significativa, os trabalhadores da Companhia Riograndense de Telecomunicações das relações trabalhistas estabelecidas na sociedade salarial dos países capitalistas centrais, remetendo-os a uma condição de filiação social. Apesar dessa situação se revelar uma característica comum nas relações trabalhistas estabelecidas no setor de telecomunicações e nas empresas estatais como um todo, a mesma não era vivenciada pela grande maioria dos trabalhadores do mercado de trabalho formal brasileiro.

Durante os anos 90, as transformações que ocorreram no setor de telecomunicações nacional passaram a caracterizar um novo momento no mercado de trabalho. A quebra do monopólio estatal sobre os serviços de telecomunicações, a passagem do caráter de prestação

de serviço de utilidade pública para um caráter comercial e as inovações tecnológicas, foram os acontecimentos que marcaram a transformação estrutural do setor de telecomunicações brasileiro.

A transformação do modelo institucional de monopólio estatal para o de concorrência privada, acompanhada do processo de privatização das empresas estatais, da mudança de caráter dos serviços de utilidade pública para comercial e do advento de novas tecnologias de informação e de transmissão de dados que exigiram maior agilidade e diversidade dos serviços de telecomunicações, constituíram-se como os fatores responsáveis pela diminuição da virtuosidade das relações de trabalho no setor de telecomunicações, ocasionando a perda de direitos para os trabalhadores das grandes empresas privatizadas e o surgimento de postos de trabalho precários em algumas empresas responsáveis por atividades terceirizadas. Assim, o setor de telecomunicações passou a caracterizar-se pela heterogeneidade das relações e condições de trabalho, apresentando postos de trabalho que iam da virtuosidade até a precariedade.

As inovações tecnológicas nas telecomunicações também afetaram o mercado de trabalho do setor, ocasionando: a) surgimento de novas ocupações; b) redefinição total das tarefas desempenhadas e dos requisitos de qualificação em ocupações já existentes; c) coexistência de ocupações novas e antigas na etapa de transmissão, com maior valorização dos trabalhadores que dominam os procedimentos relacionados a utilização da nova tecnologia e; d) mudanças nas rotinas de trabalho e na natureza da prestação de serviço no setor de tráfego, com preservação da ênfase dada aos requisitos ligados a qualificação tácita exigidos para o desempenho das mesmas.

O estudo das trajetórias ocupacionais dos instaladores reparadores de rede e dos engenheiros que optaram pela demissão voluntária, evidencia o percurso desenhado no mercado de trabalho por esses indivíduos que exerciam ocupações típicas do setor de telecomunicações.

Os instaladores apresentaram destinos menos virtuosos que os engenheiros, configurando uma ruptura com a inserção ocupacional estável e ascendente que caracterizou as relações de trabalho durante a vigência do monopólio estatal das telecomunicações

O fato dos trabalhadores serem oriundos de uma empresa estatal, com benefícios trabalhistas e salários acima da média e que ofereceu-lhes oportunidade de demitirem-se com direito a indenizações significativas além do previsto em lei, influenciou de maneira positiva as trajetórias ocupacionais, possibilitando uma maior virtuosidade dos destinos em decorrência dos altos valores recebidos e dos investimentos realizados pelos trabalhadores. A aplicação realizada na aquisição de moradia demonstrou-se muito importante nas trajetórias ocupacionais dos indivíduos, mesmo para os que obtiveram os destinos menos virtuosos ou precários, pois garantiu condições de moradia.

A qualificação profissional mostrou-se como um elemento importante para o destino das trajetórias ocupacionais dentro e fora do setor de telecomunicações. A adequação da qualificação às necessidades do mercado de trabalho, permitiu, aos trabalhadores com idade mais elevada, uma reinserção ocupacional virtuosa.

Essa situação foi vivenciada, primeiramente, pelos instaladores de terminais telefônicos que manuseavam cabo convencional, num momento de expansão da rede de

telefonía e carência de mão de obra especializada no mercado. Entretanto, com o passar dos anos, a presença de uma força de trabalho mais jovem e igualmente qualificada, fez a idade mais elevada dos trabalhadores configurar como um elemento de seletividade negativo na disputa por um posto de trabalho de instalador. A natureza da tarefa, por exigir esforço físico e agilidade, torna os trabalhadores mais velhos menos produtivos que trabalhadores mais jovens, o que faz terem dificuldades de reinserção profissional. Os instaladores que investiram em requalificação profissional para o manuseio de fibra óptica ainda mantêm-se inseridos no setor de telecomunicações, mesmo sendo uma força de trabalho com faixa etária mais elevada, devido a demanda existente no mercado por esse tipo de ocupação e a natureza da tarefa – mais técnica e com menor esforço físico.

Os engenheiros com qualificação voltada para a elaboração de projetos de telecomunicações também mantiveram valorizado seu capital qualificacional devido à demanda do setor de telecomunicações por esse tipo de profissional e o baixo impacto das novas tecnologias na natureza da tarefa que executam

Os engenheiros e instaladores que buscaram qualificar-se para atividades fora do setor de telecomunicações, na maioria dos casos, conseguiram uma boa reinserção profissional, oscilando entre trajetórias com destino virtuoso e pouco virtuoso.

Os trabalhadores que tiveram o seu capital qualificacional desvalorizado e não investiram em requalificação profissional foram os que obtiveram destinos menos virtuosos ou precários. Nesse contexto, a idade mais elevada passou a atuar como uma barreira na obtenção de um posto de trabalho com inserção padrão, em virtude da falta da qualificação requerida pelo mercado de trabalho dentro e fora do setor de telecomunicações.

Os engenheiros responsáveis pela manutenção de centrais de comutação analógica foram os que tiveram a qualificação mais desvalorizada em decorrência do avanço tecnológico no setor de telecomunicações. Entretanto, mesmo para os engenheiros que não investiram em outra qualificação profissional, o fato de terem curso superior lhes assegurou possibilidades de reinserção profissional em outros setores da economia, mantendo-os afastados de situações totalmente precárias de emprego e de trajetórias com destino não virtuosos.

A mudança nos critérios de terceirização de serviços da CRT influenciaram de forma negativa no destino das trajetórias ocupacionais de dois trabalhadores, inviabilizando os investimentos realizados na criação das empresas prestadoras de serviços de telecomunicações devido ao alto grau de dependência financeira dos serviços repassados pela CRT. A empresa que se manteve operando no setor de telecomunicações influenciou positivamente a trajetória ocupacional do trabalhador. Os investimentos em qualidade na prestação de serviços, no manuseio de novas tecnologias e na diversificação da clientela, foram os fatores que contribuíram para sua permanência no mercado, mesmo após a CRT ter modificado os critérios de terceirização de serviços.

As trajetórias também evidenciaram a importância da família nos momentos de ruptura com o mercado de trabalho, atuando, na maioria dos casos analisados, como suporte social, proporcionando auxílio nos momentos de dificuldade e melhores possibilidades de escolha no mercado de trabalho.

As redes de contato também demonstraram-se um fator positivo nas trajetórias ocupacionais, sendo mais acionadas pelos instaladores do que pelos engenheiros, auxiliando-os a manterem-se no setor de telecomunicações no momento de expansão da rede telefônica. O fato do trabalho dos instaladores ser mais coletivo do que o dos engenheiros, proporcionando uma comunicação maior entre os indivíduos durante a execução das tarefas, colaborou para que os trabalhadores obtivessem informações sobre as vagas disponíveis no mercado.

Em síntese, a análise dos dados sugere que as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores foram condicionadas por fatores de ordem estrutural, tais como as mudanças institucionais no setor de telecomunicações, as inovações tecnológicas, os novos requisitos de qualificação profissional e a implantação de novos critérios de terceirização de serviços da CRT. Nesse contexto, as ações dos indivíduos, tais como investimentos em qualificação e migração para outros setores da economia, surgem como respostas às transformações e barreiras que passam a encontrar no mercado de trabalho. Os diferentes destinos das trajetórias ocupacionais podem ser interpretados como o reflexo da capacidade ou não de adequação das ações dos indivíduos às transformações estruturais em curso, sofrendo influência de elementos como família e redes de contato na forma ou na qualidade dessa ação.

Por fim, gostaria de deixar três questões que poderiam ser exploradas por outros estudos no que se refere ao banco de dados existente sobre o Plano de Desligamento Voluntário da CRT e que não foram aqui ser investigadas: i) Qual terá sido a trajetória ocupacional das telefonistas/atendentes no mercado de trabalho, uma vez que se caracterizam por forte presença de mão de obra feminina e pelo fato da natureza da tarefa e do tipo de qualificação não restringirem a atuação ao setor de telecomunicações? ii) Qual terá sido as

trajetórias ocupacionais dos trabalhadores responsáveis pelos serviços administrativos? Estariam em uma situação semelhante a dos trabalhadores que ocupavam funções típicas do setor de telecomunicações? iii) O que terá acontecido com os trabalhadores que aderiram ao pedido de aposentadoria proporcional? Voltaram a atuar no mercado de trabalho? Sob que condições?

O conhecimento das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores demitidos e/ou aposentados nas condições aqui analisadas, permitirá fundamentar, de forma mais consistente, hipóteses sobre as possibilidades de reinserção profissional de indivíduos com uma trajetória ocupacional, até então, estável e ascendente, num mercado de trabalho em intensa transformação.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ALMEIDA, Marilis L. de. **Processos de relações de trabalho no setor de serviços:** mudanças tecnológicas e organizacionais na Companhia Riograndense de Telecomunicações. 1993. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.
- ALVES, Daniela Alves de. **Inovações tecnológicas e subjetividade:** estudo sobre as tarefas em teleatendimento em telecomunicações. 2000. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ANTUNES, R. Mundo do trabalho, precarização e desemprego. **Cadernos PUC – Economia,** São Paulo, n. 04, 1997.
- BERNARDES, R. Trabalho: a centralidade de uma categoria analítica. **São Paulo em Perspectiva,** São Paulo, 1994.
- BRESCIANI, L. P. Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai a luta? In: MARTINS, H. H. T. S. e RAMALHO, J. R. (org). **Terceirização:** diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec, 1994.
- CARDOSO, Adalberto M. **Trabalhar, verbo transitivo:** destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.
- CARLOS, S. A. JAQUES, M. G. LARRATEA, S. V. e HEREDIA, O. C. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Cadernos de Envelhecimento,** Porto Alegre, v. 1, 1999.
- CARUSO, Luiz A. **Empregabilidade e reconversão profissional.** Trabalho apresentado no SEMINÁRIO A UNIVERSIDADE FRENTE AO DESEMPREGO, São Paulo, USP, 1996.

- CARUSO, Luiz A. C. **Trajetórias ocupacionais: intermediação e capacitação.** Trabalho apresentado no SEMINÁRIO TEMÁTICO MULTIDISCIPLINAR SOBRE DESEMPREGO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E POLÍTICAS PÚBLICAS, Campinas, UNICAMP, 1999.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Petrópolis: Vozes, 1998.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CASTRO, Nadya A. e COMIN, Alvaro A. A alquimia organizacional: qualificação e construção do conhecimento. **Tempo Social /USP**, São Paulo, n. 10 (2), p. 113-144, 1998.
- CASTRO, Nadya A. **Mercado de trabalho industrial, seletividade e qualificação: contribuições das análises longitudinais.** Trabalho apresentado no WORKSHOP CONCEITOS EMPREGADOS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, Belo Horizonte, UFMG, 1998.
- CASTRO, Nadya A. Trabalho e organização industrial num contexto de crise e reestruturação produtiva. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, 1994.
- CASTRO, Nadya A. CARDSOS, Adalberto M. e Caruso, Luis A.. Trajetórias ocupacionais, desemprego e empregabilidade: há algo de novo na agenda dos estudos sociais do trabalho no Brasil?. **Revista Contemporaneidade e Educação**, São Paulo, n. 2, 1997.
- CATTANI, Antonio D.. Sindicatos, sindicalismo. In: CATTANI, Antônio D. (org). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico.** Porto Alegre: Vozes, 1997.
- CHINELLI, Filippina. JUNQUEIRA, Célia S.. Apagando o passado: os trabalhadores e os PDVs das estatais de telecomunicações do Rio de Janeiro. **Revista Contemporaneidade e Educação**, São Paulo, ano 6, n. 10, 2001.
- COLBARI, Antonia L. **Ética do trabalho.** São Paulo: Editora Letras e Letras, 1995.
- COSTA, Maria Conceição da. **Mudanças institucionais e privatização na década de 90: uma comparação entre Europa e América Latina no setor de telecomunicações.** 1996. (mimeo).
- DIEESE. Subseção SINTTEL/DIEESE. **Painel da telefonia fixa no RS.** Porto Alegre, 2000a.
- DIEESE. Subseção SINTTEL/DIEESE. **Evolução do emprego no setor de telecomunicações.** Porto Alegre, 2000b.
- DIEESE. Subseção SINTTEL/DIEESE. **Terceirização dos serviços da CRT.** Porto Alegre, 2000c.
- DIEESE. Subseção SINTTEL/DIEESE. **Comentários sobre a primeira proposta da CRT para o Acordo Coletivo de Trabalho 2000/2001.** Porto Alegre, 2001a.

- DIEESE. Subseção SINTTEL/DIEESE. **Telefonia celular no RS: painel de indicadores relevantes**. Porto Alegre, 2001b.
- DIEESE. Subseção SINTTEL/DIEESE **Desempenho do setor de telecomunicações 2000 e 2001/1**. Porto Alegre, 2001c.
- DUBAR, Claude. El trabajo y las identidades profesionales y personales. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Buenos Aires, ano 7, n. 133, 2001.
- DUBAR, Claude. A sociologia do trabalho frente a qualificação e a competência. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, ano XIX, n.64, 1998.
- FAVARO, Adriano e FAVARO, Silvio. **Evolução das redes de telefonia em direção a convergência**. Campo Largo, 2002. (mimeo)
- FILHO, José Leite Pereira. **A evolução do setor de telecomunicações e as oportunidades criadas para a carreira de engenharia**. São Carlos: ANATEL, 2002. Disponível em:<<http://www.anatel.gov.br>>
- FREIDSON, Eliot. **Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política**. São Paulo: EDUSP, 1998.
- GONÇALVES, Ilda Lenir. **Ex-bancário procura emprego: um estudo sobre qualificação e reinserção profissional**. Trabalho apresentado no VII ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 2001.
- GUIMARÃES, Nadya A. **Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores**. 2002. Tese (livre Docência) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2002a.
- GUIMARÃES, Nadya A. Por uma sociologia do desemprego. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 50, 2002b.
- HIRATA, Helena e HUMPHREY, John. Trabalhadores desempregados: trajetórias de operárias e operários industriais no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, n. 11, 1989.
- LARANJEIRA, Sônia M. G.. Reestruturação no setor de telecomunicações: aspectos da realidade internacional. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo; relações industriais, análises comparativas**, ano 4, n. 8, 1998.
- LARANJEIRA, Sônia M. G.. Volvoismo. In: CATTANI, Antônio D. (org). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Porto Alegre: Vozes, 1997a.
- LARANJEIRA, Sônia M. G.. Reestruturação produtiva nos anos 90: aspectos do contexto internacional no setor de serviços. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, n. 33, 1997.

- LARANGEIRA, Sônia M. G. e FERREIRA, Virgínia. excluídos e beneficiados do processo de reestruturação: estudo comparativo da regulação do emprego no setor bancário em Portugal e no Brasil. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 57/58, 2000.
- LEITE, Marcia de Paula. **O trabalho em movimento**: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil. São Paulo: Papyrus, 1997.
- LEITE, Marcia de Paula. **O futuro do trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Página Aberta, 1994.
- LEITE, Marcia P. NEVES, Magda A.(org). **Trabalho qualificação e formação profissional**. São Paulo: ALAST, 1998.
- BRUNO, Lúcia. (org). **Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Atlas, 1996.
- LINS, Bernardo F. E. **Avanços recentes no setor de telecomunicações e suas implicações no campo educacional e social**. Brasília: Consultoria Legislativa/Câmara dos Deputados, 2001.
- MACHADO, Ana F. e OLIVEIRA, Ana M. H. C.. **Transições no mercado de trabalho brasileiro**: uma análise de categorias ocupacionais. Trabalho apresentado no VI ENCONTRO DE ESTUDOS DO TRABALHO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, 1999.
- MARKET, Werner. **Trabalho, qualificação e politecnia**. São Paulo: Papyrus, 1996.
- MATOSO, Jorge. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scrita, 1995.
- MENEZES, Wilson F. e FERNANDEZ, José Carrera. **A problemática do desemprego**: uma avaliação da região metropolitana de Salvador. Trabalho apresentado no VI ENCONTRO DE ESTUDOS DO TRABALHO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, 1999.
- MONTALI, Lilia. Família e trabalho na reestruturação produtiva: ausências de políticas de emprego e deterioração das condições de vida. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 15, n. 42. 2000.
- MOURA, Maria do Carmo. **A ilusão do emprego seguro**: a percepção do desemprego por ex-trabalhadores de um banco estatal. 2002. (mimeo)
- NARDI, Henrique Caetano. **Trabalho e ética**: os processos de subjetivação de duas gerações de trabalhadores metalúrgicos do setor informal (1970-1999). 2002. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.
- NETO, Antônio M. C.. **A reestruturação produtiva negociada entre empresários e trabalhadores brasileiros, de 1992 a 1998**. Trabalho apresentado no VI ENCONTRO DE ESTUDOS DO TRABALHO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, 1999.

- NETO, Paulo Vieira. **O desaparecimento de uma profissão:** o radiotelegrafista de vôo – evolução tecnológica e desemprego nas telecomunicações. São Paulo, PUC, 2000. (mimeo)
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Reunión tripartita sobre empleo, empleabilidad e igualdad de oportunidades en los servicios de correos y telecomunicaciones.** Ginebra, Mayo de 2002.
- PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: **A Cidadania Negada.** (mimeo)
- PAIVA, Vanilda (coord.) CHINELLI, Filippina. JUNQUEIRA, Célia S. **Qualificação, competência e empregabilidade no mundo pós industrial.** (mimeo)
- PAIVA, Vanilda. **Relatório de pesquisa sobre o Plano de Desligamento Voluntário da TELERJ.** 2002. (mimeo)
- PAESE, Joel. **O desemprego no mundo do trabalho:** estudo das trajetórias ocupacionais no mercado de trabalho. 1997. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, .1997.
- PERO, Valerio. **Duração do (des)emprego formal e suas implicações sobre a carreira profissional.** Trabalho apresentado no SEMINÁRIO ESTUDOS DO TRABALHO: NOVAS PROBLEMÁTICAS, NOVAS METODOLOGIAS E NOVAS ÁREAS DE PESQUISA, São Paulo, 2000.
- POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização:** a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.
- RUDUIT, Sandro. **Relações interfirmas e emprego:** estudo de uma rede de empresas em telecomunicações. 2001. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2001.
- SCARABUCCI, Rege Romeu. **Tecnologia encurta distâncias e revoluciona telecomunicações no país.** [S.I.], 2002. (mimeo)
- SCHERER, André L. F.. Globalização. In: CATTANI, Antonio D. (org). **Trabalho e tecnologia:** dicionário crítico. Porto Alegre: Vozes, 1997.
- SEGNINI, Liliana R. P.. Entre o desemprego e a engrenagem dos empregos precários. **Revista Contemporaneidade e Educação,** São Paulo, ano VI. n. 09. 1º sem. de 2001.
- SILVA, Josué Pereira da. A crise da sociedade do trabalho em debate. **Revista Lua Nova,** São Paulo, CEDEC, n. 35, 1995.
- SILVA, Ana Lucia G. da; COUTINHO, Luciano; CASSIOLATO, José Eduardo (coords.). **Telecomunicações, globalização e competitividade.** São Paulo: Papyrus, 1995.

- SILVA, Paulo Herbert C. e GONÇALVES, Clarissa. Considerações acerca dos Acordos Coletivos de Trabalho estabelecidos entre a CRT e o SINTTEL-RS, no período de 1994 à 1999. In: XII SALÃO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA UFRGS, 2000, Porto Alegre. **Livro de Resumos**. Porto Alegre: Editora da Universidade, 2000. p. 439
- SORJ, Bila. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 15, n. 43, 2000.
- THOMAS, Jean. Competências e qualificação profissional. **Revista Organizações e Trabalho**. Lisboa, n. 16/17, p. 89-117, dez./jun. 1996-1997.
- TONI, Mirian De. Trabalho e precarização: um estudo do mercado de trabalho da região metropolitana de Porto Alegre nos anos 90. In: WITGEN, Roberto da Silva e GARCIA, Lucia dos Santos.(org). **Dez anos PED – RMPA: transformações no mercado de trabalho metropolitano**. Porto Alegre: FEE FGTAS/SINE-RS, 2002.
- TORRENS, Antonia Carlos. **A racionalidade das mudanças no setor de telecomunicações: privatizações, relações e mercado de trabalho no ramo das telecomunicações no Brasil**. (mimeo)
- WILNER, Adriana. Telecomunicações: a hora da ressaca. **Revista Carta Capital**, São Paulo, ano VIII, n. 169, 2001.

ANEXOS

Quadro 1

Descrição das Etapas da Conexão Telefônica, Segundo o Tipo de Equipamento, Complexidade da Tarefa, Atividades Desenvolvidas, Tipo de Ocupações e Qualificação da Força de Trabalho

<i>Etapas da Conexão Telefônica</i>	<i>Complexidade</i>	<i>Atividade Desenvolvida</i>	<i>Tipo de Ocupação</i>	<i>Qualificação</i>
Transmissão Equipamentos terminais da casa dos assinantes	Menor	Instalação de terminais telefônicos	Instaladores de terminais telefônicos (profissionais manuais inferiores).	Profissionais Manuais Inferiores: não há necessidade de treinamento formal e o aprendizado empírico é rápido (3 a 6 meses).
Transmissão Equipamentos de rede que transportam os dados	Média	Construção de redes de cabos metálicos e fibras ópticas.	Técnicos em telecomunicações (profissionais manuais superiores). Cabistas (profissionais manuais médios).	Profissionais Manuais Médios: eventualmente com treinamento formal, mas com a necessidade de um longo aprendizado empírico (no mínimo dois anos com diferentes etapas de especialização. Ex: Cabista I, II e III) Profissionais Manuais Superiores: treinamento formal em escolas técnicas para poder trabalhar com fibra óptica.
Comutação	Superior	Instalação de centrais de comutação telefônica e de digitalização de centrais de comutação analógicas. Elaboração de projetos, fornecimento e instalação de equipamentos.	Técnicos em Telecomunicações (profissionais médios). Engenheiros (profissionais superiores).	Há necessidade de aprendizado formal para a realização do trabalho, bem como conhecimento de programação de softwares (obtidos através de formação especializada, as vezes dentro da própria empresa, pelo fato das centrais digitais serem operadas através de sistemas operacionais).

Elaborado a partir do material de Rudit (2001), Machado e Oliveira (1999) e Almeida (1993).

Tabela 1**Dados Sobre a Instalação dos Serviços de Telefonia Celular, Televisão por Assinatura e Acesso à Internet no Brasil (em mil usuários)**

Ano	Serv. Móvel Celular	TV por Assinatura	Acesso à Internet
1990	0,7	-	-
1991	6,7	-	-
1992	31,7	-	-
1993	191	-	-
1994	755	400	-
1995	1.416	1.000	170
1996	2.744	.742	740
1997	4.550	2.455	1.310
1998	7.368	2.575	2.700
1999	15.032	2.799	4.900
2000	23.200	3.400	8.400

Fonte: Lins. 2001. p. 5

Tabela 2**Dados Sobre o Ganho na Instalação de Terminais Telefônicos do Sistema Telebrás e da Companhia Riograndense de Telecomunicações (1973 – 1990)**

Ano	Sistema Telebrás	CRT
1973	183.774	5.370
1974	311.844	9.768
1975	294.574	38.367
1976	707.883	16.107
1977	724.093	18.048
1978	589.073	34.874
1979	452.798	5.124
1980	404.408	21.358
1981	292.137	51.339
1982	393.363	86.741
1983	421.359	19.120
1984	473.960	7.894
1985	294.803	10.624
1986	346.160	40.767
1987	466.388	15.856
1988	514.087	12.324
1989	611.673	37.342
1990	462.676	38.323

Fonte: Almeida, 1993. p. 87

Tabela 3

**Distribuição dos Cargos que Aderiram ao PDV da CRT de 1996,
por Modalidade de Desligamento**

CARGO	Aposentadoria	Demissão
Administrador	12	9
Advogado	3	3
Agente Administrativo I	5	15
Agente Administrativo II	74	117
Analista de Sistemas	-	2
Assistente de Vendas de Serviços	-	5
Assistente Técnico Administrativo	19	5
Assistente Administrativo	18	38
Assistente Técnico de Sistemas	-	3
Assistente Técnico de Telecomunicações	50	62
Atendente de Serviço	9	19
Auxiliar de Produção	-	1
Assistente Social	1	-
Auxiliar de Rede	4	11
Auxiliar de Serviços Gerais	-	2
Auxiliar Médico-Odontológico	-	2
Auxiliar Técnico Telecomunicações I	2	3
Auxiliar Técnico em Telecomunicações II	12	22
Cabista	12	26
Chefe de Departamento	-	1
Cirurgião Dentista	-	1
Consertador de Telefone	2	7
Contador	3	8
Desenhista	-	3
Distribuidor Coletor de Fichas Telefônicas	-	2
Economista	5	5
Empregado Estagiário	-	1
Engenheiro	18	44
Estoquista I	1	4
Estoquista II	1	9
Examinador de Cabos Linhas e Aparelhos	4	18
Frentista	-	1
Instalador Reparador de Rede	30	58
Lavador Lubrificador de Veículos	-	2
Mecânico	1	3
Médico	-	3
Motorista	-	1
Oficial de Serviços Gerais	1	3
Oficial de Telecomunicações	18	45
Operador de Equipamentos de Transc. de Dados	1	2
Operador de Computador II	-	1
Operador Equipamento de Gráfico I	-	1
Operador de Equipamento de Gráfico II	-	2
Polidor	1	3
Programador II	-	4
Psicólogo	1	1
Recepcionista	1	2
Serralheiro	-	2
Servente	10	38
Técnico de Segurança do Trabalho	-	1
Técnico de Telecomunicações	2	34
Técnico em Contabilidade	6	15
Telefonista I	21	139
Telefonista II	124	140
Vigilante	16	12
TOTAL	488	961

Fonte: Superintendência de R. H. da CRT. Elaborado por Paulo Herbert.

Quadro 2

Principais Marcos da Privatização das Telecomunicações no Brasil e no Rio Grande do Sul

Agosto de 1995 Promulgação da Emenda Constitucional nº 8 que quebra o monopólio das telecomunicações
Julho de 1996 Lei nº 9.295/96 (Lei Mínima)
Dezembro de 1996. Privatização parcial da CRT com venda de 35% das ações
Junho de 1997 Primeira licitação de concessões da banda B do SMC(*) região 3
Julho de 1997 Lei nº 9.472/97 (Lei Geral de Telecomunicações)
Dezembro de 1997 Início das operações da banda B do SMC
Abril de 1998 Aprovação do Plano Geral de Outorgas
Maior de 1998 Aprovação do Plano Geral de Metas de Qualidade
Junho de 1998. Privatização total da CRT
Julho de 1998 Leilão de privatização do STFC (**) região 4 e do SMC
Outubro de 1998 Conclusão das licitações da banda B do SMC
Janeiro a maio de 1999 Licitações das empresas-espelho do STFC
Julho de 1999 Implantação do Código de Seleção de Prestadora para ligações DDD e DDI
Janeiro de 2000 Início das operações das empresas-espelho
A partir de 2000 Licitações das “espelinhos” do STFC
Agosto de 2000 Lei nº 9.998/00 (Lei do FUST)
Novembro de 2000 Lei nº 10.052/00 (Lei do Funntel)
Março de 2001 Licitação da banda D

(*) SMC – Sistema Móvel Celular (**) STFC – Sistema de Telefonia Fixa Convencional

Fonte: Elaborado a partir de Lins, 2001 e ANATEL (www.anatel.gov.br)

Tabela 4
Distribuição dos Cargos que Aderiram ao PDV da CRT de 1996,
por Modalidade de Desligamento e Tipo de Ocupação

	Demissão	Aposent.	Total
Ocupações Área Comercial e Administrativa			
Administrador	9	12	21
Advogado	3	3	6
Agente Administrativo I	15	5	20
Agente Administrativo II	117	74	191
Assistente Administrativo	38	18	56
Assistente de Vendas de Serviços	5	0	5
Assistente Social	0	1	1
Assistente Técnico Administrativo	5	19	24
Atendente de Serviço	19	9	28
Auxiliar de Serviços Gerais	2	0	2
Auxiliar Médico-Odontológico	2	0	2
Chefe de Departamento	1	0	1
Cirurgião Dentista	1	0	1
Contador	8	3	11
Economista	5	5	10
Empregado Estagiário	1	0	1
Estoquista I	4	1	5
Estoquista II	9	1	10
Frentista	1	0	1
Lavador Lubrificador de Veículos	2	0	2
Mecânico	3	1	4
Médico	3	0	3
Motorista	1	0	1
Oficial de Serviços Gerais	3	1	4
Operador de Computador II	1	0	1
Operador de Equipamento de Gráfico II	2	0	2
Operador Equipamento de Gráfico I	1	0	1
Polidor	3	1	4
Psicólogo	1	1	2
Recepcionista	2	1	3
Serralheiro	2	0	2
Servente	38	10	48
Técnico de Segurança do Trabalho	1	0	1
Desenhista	3	0	3
Distribuidor Coletor de Fichas Telefônicas	2	0	2
Técnico em Contabilidade	15	6	21
Vigilante	12	16	28
	340	188	528
Ocupações ligadas a etapa do tráfego telefônico			
Telefonista I	139	21	160
Telefonista II	140	124	264
	279	145	424
Ocupações ligadas a etapa de transmissão e comutação – típicas do setor de telecomunicações			
Analista de Sistemas	2	0	2
Assistente Técnico de Sistemas	3	0	3
Assistente Técnico de Telecomunicações	62	50	112
Auxiliar de Produção	1	0	1
Auxiliar de Rede	11	4	15
Auxiliar Técnico em Telecomunicações I	3	2	5
Auxiliar Técnico em Telecomunicações II	22	12	34
Cabista	26	12	38
Consertador de Telefone	7	2	9
Engenheiro	44	18	62
Examinador de Cabos Linhas e Aparelhos	18	4	22
Instalador Reparador de Rede	58	30	88
Oficial de Telecomunicações	45	18	63
Operador de Equipamentos de Transc. de Dados	2	1	3
Programador II	4	0	4
Técnico de Telecomunicações	34	2	36
	342	155	497
TOTAL	961	488	1449

Fonte: Classificação realizada por Paulo Herbert com base no Plano de Cargos e Salários e na listagem fornecida pela Superintendência do Recursos Humanos da CRT