

Os Níveis de Qualificação de Mão-de-Obra: Teoria e Prática¹

Tarcízio Rego Quirino

Sociólogo. Coordenador do Projeto de Recursos Humanos da Diretoria de Programas Públicos da Fundação João Pinheiro

Os estudos de recursos humanos têm se deparado com dificuldades especiais para encontrar meios efetivos à classificação das pessoas envolvidas nos processos de produção e distribuição dos bens econômicos. A multiplicidade de diferentes situações de trabalho faz com que cada caso particular apresente características únicas que potencialmente seriam interessantes para o estudo dos recursos humanos.

Contudo, embora se possa aprender muito com o estudo de casos, é necessário atingir generalizações mais globais, onde as características específicas devem ser desprezadas em proveito de outras, de modo que a diversidade seja reduzida a uma estrutura compreensiva e compreensível. Portanto, é necessário que se determine um arcabouço de distinções a ser adotado como relevante e ordenador.

Este artigo examina a utilidade da classificação ocupacional conhecida como "nível de qualificação" e, usando análise qualitativa de dados provenientes de entrevistas, determina seu conteúdo empírico. Deste modo, identifica quatro variáveis não educacionais que se distinguem entre seus diversos níveis.

A DIMENSÃO "NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO"

Entre as diferentes propostas para a classificação de ocupações, nenhuma chegou a ser considerada suficientemente bem concebida para as necessidades teóricas e práticas dos cientistas sociais.

¹ Este artigo é a adaptação de um capítulo inédito do primeiro relatório da pesquisa "Mão-de-obra para projetos industriais em implantação ou expansão no Estado de Minas Gerais", realizada pela Fundação João Pinheiro. Ver:

QUIRINO, T. Mão-de-obra para projetos industriais em implantação ou expansão no Estado de Minas Gerais. *Fundação J. P.: análise e conjuntura*, Belo Horizonte, 6(4): 29-32, abr. 1976.

Parte dos esforços é exercida no sentido de conseguir uma classificação que seja igualmente aplicável às ocupações e aos seus ocupantes, servindo, portanto, de terreno comum entre o ponto de vista do empregado e o do empregador (Cain, Hansen e Weisbrod, 1967; Estados Unidos. Department of Labor, 1965; Organização Internacional do Trabalho, 1970, Brasil — Departamento Nacional de Mão-de-Obra, 1971 e 1975). Cain, Hansen e Weisbrod sugerem que um sistema desse tipo deve apoiar-se na idéia de substituíbilidade.² Outros autores exploram as possibilidades de usar classificações ocupacionais que partem de uma de suas dimensões, a qual pareça especialmente útil para determinado tipo de estudo (Reiss, 1961; Duncan, 1961; Hutchinson, 1960; Moura, 1963; Gouveia, 1965). Entre essas dimensões figuram o prestígio ocupacional, a remuneração financeira, as características psicológicas e físicas, dentre outras.

Blaug (1975) observa, e concordamos com ele, que, para uma classificação ocupacional ser útil ao planejamento da educação, o conceito de ocupação deve ser definido independentemente dos requerimentos educacionais que determinada ocupação possa vir a ter. Só assim é possível estudarem-se as questões referentes à utilização ótima do estoque de educação presente nos recursos humanos.

Além disso, a literatura recente de sociologia da educação tem levantado o problema sobre as ligações entre o nível de escolaridade e as habilidades ocupacionais. Berg (1970) defende o ponto de vista de que a correlação

² Substituíbilidade, no caso, refere-se à possibilidade de usar trabalhadores com características ocupacionais diferentes para o mesmo trabalho, ou de um trabalhador com determinadas características ocupacionais ser capaz de assumir trabalhos de tipos diferentes. Trata-se, pois, de substituíbilidade do fator trabalho.

entre essas duas variáveis resta ser provada, porque os estudos existentes têm medido produtividade indiretamente, usando como indicador o nível do salário do empregado. Ele argumenta que o nível do salário não é uma medida válida de produtividade, e pode ser influenciado fortemente por fatores outros que não eficiência, como seja, procura de prestígio para a firma através da manutenção de uma equipe altamente educada e com diplomas das universidades e escolas mais famosas.

Se é necessário ou não um mínimo de educação para que determinada tarefa seja desempenhada de modo satisfatório, permanece uma questão aberta. Uma resposta depende, entre outras coisas, do melhoramento dos sistemas de classificação ocupacional, de modo que haja melhor correspondência entre habilidades e categorias ocupacionais, e, ao mesmo tempo, independência conceitual entre categorias ocupacionais e níveis educacionais. Além da educação, seria conveniente distinguir entre ocupação (um atributo dos indivíduos e seu estoque de habilidades) e função, (um papel institucionalizado no contexto de uma organização). Essa classificação triplíce — educação, ocupação e função — clarificaria alguns problemas analíticos. Por exemplo, poder-se-ia dizer que a função do diretor requer pessoas com ocupações diferentes, de acordo com a indústria em que ela deva ser desempenhada. E seria possível também distinguirem-se caminhos educacionais diferentes levando à ocupação de vendedor ou à função de diretor.

A dimensão ocupacional que parece mais próxima de alcançar unanimidade de todos os usuários quanto à sua importância teórica e utilidade empírica é o nível de qualificação. Essa faz parte da nomenclatura usada pelas pessoas ligadas ao mundo do trabalho, e será tanto mais apropriada para o uso científico, quanto mais suas categorias forem precisas no significado e generalizadas no uso. Ao mesmo tempo que será testada a existência dessas qualidades em sua dimensão, tratar-se-á de aumentar-lhe a aplicabilidade prática e a precisão denotativa.

A dimensão "nível de qualificação" supõe que as ocupações diferem umas das outras nas habilidades gerais necessárias para que uma pessoa as exerça. Muitas vezes essas diferenças são identificadas com o nível de educação exigido para exercer a ocupação, as quais ficam assim classificadas como de nível superior, nível médio e nível inferior. Isso supõe que a cada estrutura ocupacional corresponde uma estrutura educacional com níveis de educação mais ou menos fixos (UNESCO, 1968). Contudo, a

"O nível de qualificação poderia ser também um instrumento teórico útil para o aprofundamento da questão das relações entre educação formal e eficiência produtiva, levantada recentemente de modo tão contundente por Berg".

dimensão "qualificação" não é específica do tipo de ocupação ou educação, mas diz respeito às características que permeiam todas elas, exercendo portanto um papel de denominador comum.

Se, por um lado, estudos recentes, com base em observações empíricas, têm posto em dúvida a existência de uma forte relação entre nível educacional e nível ocupacional (UNESCO, 1968; Blaug, 1975), por outro, as classificações ocupacionais usadas para coletar dados censitários são, em geral, por demais impregnadas pela variável "nível educacional", de tal modo que é difícil uma comparação sobre as coincidências e dissemelhanças entre esta e o nível de qualificação. Praticamente a totalidade dos estudos de planejamento dos recursos humanos considera o conteúdo da educação como um dado. Porém, um dos possíveis interesses dos educadores é o de adaptar os currículos escolares a aspectos que possam ser relevantes para o desenvolvimento econômico. Um deles é o nível de qualificação. O conhecimento do seu conteúdo empírico permitirá tomar em consideração os aspectos e as ênfases da socialização, tanto formal quanto informal, que levariam um indivíduo a atingir determinado nível. O nível de qualificação poderia ser também um instrumento teórico útil para o aprofundamento da questão das relações entre educação formal e eficiência produtiva, levantada recentemente de modo tão contundente por Berg.

O CONTEÚDO EMPÍRICO DO NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO

Como noção inicial, considera-se o nível de qualificação como uma característica geral da habilidade do indivíduo, relacionada com seu desempenho na representação de papéis ocupacionais específicos. É possível que o nível de qualificação seja multidimensional e se componha de fatores referentes a diversos aspectos psicossociais da habilidade.

Para conhecer com detalhe o conteúdo empírico da classificação das ocupações segundo o nível de qualificação, foi introduzida uma série de perguntas nas entrevistas feitas a 27 diretores de Relações Industriais (ou pessoas exercendo postos equivalentes) em firmas do Sul de Minas que receberam incentivos fiscais.³ Tentou-se isolar a contribuição do nível de educação formal e identificar o que caracteriza o nível de qualificação dos indivíduos. Foram considerados conteúdo empírico os aspectos que são identificados como distintos de determinado nível de qualificação por pessoas que são acostumadas a lidar com o referente em seu trabalho usual.

Usualmente, a variável nível de qualificação é dividida em, pelo menos, três níveis: superior, médio e inferior. Muitas vezes os níveis são denominados: pessoal de nível superior ou universitário, técnico de nível médio, e operário. Esta nomenclatura, mais que a anterior, reforça a idéia de paralelismo com o nível educacional. Apesar dessa inconveniência, para as finalidades aqui propostas, ela parece ser a mais usada entre o pessoal das firmas, em contraposição à primeira, mais utilizada por programadores educacionais. Assim, ela foi tomada por base para a pesquisa. Parece que a parte mais alta da escala dos níveis ocupacionais apresenta uma superposição conceitual e empírica praticamente perfeita com a escala de níveis educacionais. Por outro lado, sabe-se que é comum no Brasil as pessoas sem educação formal de nível médio, ou, pelo menos, sem educação formal específica, exercerem funções para as quais é exigido o nível ocupacional médio. Isso parece ser verdade, às avessas, para o nível inferior. Neste nível pode-se encontrar pessoas que, por sua educação formal, estariam classificadas no nível seguinte.

Por essas razões, não foi incluído na pergunta o nível superior. No nível mais abaixo os operários são classificados, menos de acordo com sua escolaridade, e mais de acordo com seu treinamento no trabalho. Juntou-se essa classificação como refinamento da anterior, na esperança de conseguir uma escala mais completa do nível ocupacional.

Dadas essas considerações, foi apresentada aos entrevistados a tarefa

³ Os detalhes da metodologia e do roteiro de entrevistas são fornecidos em:

QUIRINO, T. et alii. *Fábricas e homens*; um estudo no Sul de Minas sobre recursos humanos. Belo Horizonte, Fundação João Pinheiro, 1977.

de especificar as características que distinguem um empregado como técnico de nível médio, como operário qualificado, semiqualificado ou não qualificado.⁴ Insistiu-se sempre que a especificação deveria ser independente do nível de educação formal que porventura os indivíduos houvessem alcançado.

A) Técnicos de Nível Médio

Os resultados das entrevistas deixam identificar quatro variáveis em que os técnicos de nível médio se distinguem dos demais: capacidades potenciais, percepção, conhecimentos específicos e desempenho. Essas variáveis servirão como guia para a análise dos demais níveis ocupacionais.

1 — CAPACIDADES POTENCIAIS —

Dizem respeito a traços psicofísicos que permitem um bom desempenho no nível, embora não o garantam. As mais freqüentemente citadas foram inteligência, capacidade de aprender, de progredir, raciocínio rápido, agilidade, segurança, maturidade profissional e física, capacidade de assimilar e transmitir, tato humano, atenção, espírito de cooperação.

2 — PERCEPÇÃO — Diz respeito ao segmento da organização produtiva ou do processo de produção abrangido pela percepção do indivíduo. O técnico de nível médio percebe o processo de produção e a organização social em que ele se dá, em termos mais amplos que os indivíduos de nível inferior. Isso lhe permite interferir com sucesso nas diferentes fases do processo produtivo de modo a mantê-lo em funcionamento. Por perceber as ligações entre as partes, ele é capaz de tomar as providências que sejam necessárias para prevenir ou remediar seu mau funcionamento. Foram citadas como características da percepção do técnico de nível médio, a visão ampla da fábrica, a capacidade (no sentido de efetividade) de manter as atividades rotineiras sem assessoramento, de delimitar com precisão os componentes de seu trabalho, o conhecimento e responsabilidade de seu produto.

3 — CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS —

Dizem respeito à posse de informações referentes ao produto que é fabricado, ao modo de fabricação, às alternativas tecnológicas existentes para o produto e aos padrões de qualidade usuais para o mesmo. O técnico de nível médio se distingue por possuir informações sistemáticas sobre esses

aspectos do produto específico a que está ligado, seja ele material, organização ou outro serviço. O mecânico de montagem de nível médio conhece as peças e sabe montá-las, o que trabalha na produção tem conhecimentos que lhe permitem responsabilizar-se pela fase que vai do planejamento ao produto acabado. Naturalmente esse tipo de conhecimento requer especialização por produto ou, pelo menos, por ramo industrial.

4 — DESEMPENHO — Diz respeito à característica da ação do indivíduo em suas tarefas na organização produtiva. De acordo com as entrevistas, o técnico de nível médio caracteriza-se por exercer função de liderança, conduzindo os liderados aos fins oportunos, orientando-os e supervisionando-os. Ele é bem sucedido na chefia, sabe comportar-se como "homem do meio", sabe receber informações do nível mais elevado e transmiti-las ao nível mais baixo, tem responsabilidade e toma a si a iniciativa das providências necessárias para a manutenção do funcionamento rotineiro da organização.

Cada um dos entrevistados se referiu a uma ou a diversas das quatro dimensões citadas. Embora ninguém as tenha listado ou feito referência a elas, de modo que fosse possível deduzir a consciência explícita de sua existência, não parece haver incoerência. Pelo contrário, embora elas se distingam claramente, há uma pequena superposição entre cada uma das categorias e as demais.

O conjunto de entrevistas deixa aparente a relativa independência dessas características com respeito à educação formal. Alguns entrevistados complementaram suas respostas indicando critérios de seleção, ou indicadores de que um indivíduo é apto para uma função que exige nível médio. No que se refere à educação há evidente discrepância de critérios. Alguns exigem curso colegial, outros, curso técnico de nível médio, outros, cursos técnicos do SENAI, e outros insistiram em dizer que a educação formal não é considerada para esse tipo de classificação. Foram valorizados a experiência, a prática, o treinamento especial e, para alguns cargos, a aptidão mecânica. A boa apresentação física e no vestir também foi citada como requisito.

Outra discrepância que aparece nitidamente nas entrevistas é a que diz respeito às atribuições do técnico de nível médio na divisão do trabalho. Elas variam de firma para firma. Às vezes ele é concebido como sendo tipicamente o supervisor, com certo predomínio da dimensão de desempenho. Às vezes é

referido como o homem de habilidades especiais, com predomínio da dimensão de conhecimentos específicos.

Os técnicos de nível médio podem estar encarregados de tarefas técnicas específicas. Neste caso elas podem ser de ampla gama de complexidade, abrangendo o que há entre os dois extremos: desde o trabalho desqualificado do operário até as tarefas complexas do pessoal de nível superior. Como supervisores, os técnicos de nível médio podem estar encarregados de uma equipe de poucos elementos, ser supervisores de seção, ou até de toda a produção da unidade industrial. Assim, muitas atribuições que em uma firma são exercidas por técnicos de nível médio, em outra o são por pessoa de nível superior. Por outro lado, em algumas firmas o técnico de nível médio exerce atribuições que em outras seriam desempenhadas por simples operários. Talvez exista uma área intermediária cujas funções sejam atribuídas inequivocamente aos técnicos de nível médio. Infelizmente, o pequeno número de entrevistas não permitiu identificar tal área.

B) Os Operários Qualificados

A gradação de acordo com a qualificação dos operários é menos universalmente usada pelas firmas entrevistadas que a distinção referente aos técnicos de nível médio. Embora uma firma houvesse informado que não empregava técnicos de nível médio, e outra não houvesse respondido quanto às suas características, nenhuma questionou a existência da distinção. Quando se tratou da distinção entre os operários, não só foi um pouco maior o número de firmas que, apesar da insistência dos entrevistadores, não conseguiram especificar as diferenças de qualificação, como houve três firmas que informaram não usar tais distinções. Outra afirmou que operário qualificado e técnico de nível médio são a mesma coisa. Além disso, as características que os diferentes entrevistados descreveram como sendo de operário qualificado são menos coerentes entre si que aquelas que tratam de técnicos de nível médio.

1 — CAPACIDADES POTENCIAIS — Foram citadas somente em relação à origem mais humilde dos operários. Quando um operário de origem humilde é "esperto", pode granjear conhecimento no setor pela prática e se torna operário qualificado. O "nível elevado de habilidade", em relação aos demais operários, faz com que ele se sobressaia como feito do "não acomodamento". É aparente, porém, que o nível elevado de habilidade para o trabalho específico é necessário ao operário qualificado, embora não tanto como ao técnico de nível médio.

⁴ A questão foi colocada já no final da entrevista. O entrevistador sempre enfatizava, mais que o roteiro de entrevista, a independência da classificação em relação ao nível educacional.

2 — PERCEPÇÃO — Limita-se a uma só função. O operário qualificado deve entender bem de uma máquina ou, às vezes, de um setor, mas uma ou outro costuma ser simples. As firmas mais ambiciosas quanto às qualificações de seus operários dizem que eles entendem melhor os processos de produção que os demais operários, mas só algumas chegam a exigir-lhes percepção mais larga que permita manter em funcionamento a rotina de todo um setor ou serviço.

3 — CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS — Este parece ser o elemento mais importante que distingue o operário qualificado do técnico de nível médio e do operário não-qualificado. Do operário qualificado esperam-se conhecimentos específicos sobre um "tipo de serviço que outros não fazem", mas referentes a uma parcela menor do processo de produção. Comumente, o limite de seu conhecimento é uma categoria de máquinas ou uma só máquina e o segmento do processo industrial que ela executa. De qualquer modo, seu trabalho é bem definido dentro da função, não sendo esperado que ele lide com exceções. Sua rotina é delimitada por planos bem precisos, como a execução de uma peça através de um desenho técnico. Essa precisão de limites permite que, com mais facilidade que o técnico de nível médio, o aprendizado do operário qualificado se limite à prática em serviço.

4 — DESEMPENHO — O operário qualificado tem um desempenho autônomo dentro de sua rotina. Ele aprendeu na prática, mas aprendeu bem. O treinamento lhe é essencial, pela experiência acumulada. Algumas vezes é definido como o operário que realiza normalmente o trabalho. Tem posição de pouca liderança, mas sabe dar ordens aos seus auxiliares. Em pelo menos uma firma, os operários qualificados são chefes de produção, de custos e de contabilidade. Neste caso, o nível educacional que lhes é exigido é bem mais alto que nas demais firmas, o que parece caracterizá-la como exceção.

As referências feitas ao nível educacional necessário para que um operário seja apto a desempenhar as funções de qualificado foram menos freqüentes do que no caso de técnico de nível médio. Salvo uma exceção já apontada, que existia o curso científico, os demais entrevistados falaram de operários "apenas alfabetizados", "que têm curso de aprendizagem tipo SENAI" ou "que têm o curso ginasial". Portanto, apesar da ênfase menor, mais uma vez aparece uma gama bastante larga do nível de escolaridade como sendo própria de determinado nível de qualificação. Isso reforça a idéia da

“... o técnico de nível médio caracteriza-se por exercer função de liderança, conduzindo os liderados aos fins oportunos, orientando-os e supervisionando-os”.

pequena dependência entre ambas as escalas.

Por outro lado, a prática e a experiência são altamente valorizadas ao nível de operário qualificado. Aparece nitidamente como a variável mais importante a dos conhecimentos específicos.

Parece que o operário qualificado é um efeito da seleção natural, mais do que de uma socialização orientada para a meta de formar mão-de-obra a esse nível. Diferentemente do técnico de nível médio, onde as capacidades potenciais geralmente são apontadas, como características do nível e indicador para a escolha, no nível de operário qualificado elas são freqüentemente esquecidas. Quando citadas, são entendidas mais como explicação do fato de que alguém se tornou um operário qualificado e menos como critério para a escolha ou condição para desempenhar a qualificação.

Diferentemente do técnico de nível médio, o operário qualificado tem seu lugar melhor delineado na estrutura da firma. Só em algumas firmas sua condição parece descrita como equiparando-se à dos técnicos de nível médio de outras, não tendo sido citada de modo a alcançar quaisquer dos extremos da pirâmide social da organização produtiva. Ele é o homem de um só trabalho, que não se encarrega de complexidades, mas que domina bem o que faz.

C) Os Operários Semiquualificados

1 — CAPACIDADES POTENCIAIS — São muito pouco enfatizadas. Quando o são, isto é feito em comparação aos operários braçais, e dizem respeito à inteligência e ao esforço de adaptação às condições de trabalho.

2 — PERCEPÇÃO — Poder-se-ia dizer que os operários semiquualificados estão na fase inicial de fixação de sua percepção em um detalhe especializado no processo produtivo. Como descreve um entrevistado, seria "um ajudante em desenvolvimento", passando de ajudante geral a ajudante especializado.

3 — CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS — A característica básica dada ao operário semiquualificado é a de ajudante, sem conhecimentos específicos, mas trabalhando como assistente junto a operários qualificados ou chefes de setor. São auxiliares e só sabem fazer o trabalho "até certo ponto". Há, porém, certa discordância entre os entrevistados sobre até que grau vai o chamado "certo ponto". Um entrevistado diz que em sua fábrica eles "só sabem puxar fios", enquanto outro, no extremo oposto, diz que eles "detêm a responsabilidade do setor". De qualquer forma, uma definição mediana é a que o considera como um ajudante especializado.

4 — DESEMPENHO — Possuem desempenho melhor do que os operários não-qualificados, dada a sua habilitação em operações consideradas difíceis para estes. O tempo de serviço deu-lhes certa desenvoltura, mas não têm a responsabilidade do setor e são, por isso, de segunda categoria. Em algumas fábricas, todo operário que se distingue dos recém-contratados, por já ter mais ou menos seis meses de aprendizagem, é considerado semi-especializado.

A ausência total de referência ao nível de educação dos operários semiquualificados contrasta com a insistência em fazer a relação dos níveis mais altos de qualificação com os de educação. A expectativa é de que os operários semiquualificados tenham constituído todo seu pequeno cabedal de conhecimentos dentro do dia-a-dia do funcionamento da organização produtiva. Apesar disso, alguns exemplos de operários semiquualificados que foram citados exigem um nível de escolarização, embora mínimo. Os que mais se destacaram nesse sentido são o de auxiliar de contabilidade e de auxiliar de laboratório, exigindo-se de ambos pelo menos a alfabetização.

Algumas fábricas não usam na sua nomenclatura o termo "operário semiquualificado". Os que conseguem ultrapassar a fase de treinamento se tornam qualificados. Outras fábricas consideram-nos semiquualificados depois de tal período. Esse conteúdo lingüístico mostra que o termo usado, qualquer que seja, de fato não significaria muito mais do que o termo "operário" deveria significar, se o Sul de Minas possuísse uma tradição industrial mais assentada.

D) Os Operários Não-Qualificados

1 — CAPACIDADES POTENCIAIS — Só são exigidas as capacidades mínimas para o exercício de trabalhos extremamente simples e para aprendê-

los. Alguns entrevistados enfatizaram que os operários não-qualificados não têm que pensar ou raciocinar, que só necessitam das habilidades de executar serviço braçal e da capacidade de assumir certas responsabilidades. Para uma das fábricas (material elétrico) eles necessitam apenas saber distinguir cores. Em cada ramo, parece que há ênfase em uma capacidade potencial, por mínima que seja, mas de acordo com o tipo de produção: concentração, força física, distinção de cores, atenção ao detalhe.

2 — PERCEPÇÃO — Não é exigida percepção especial, nem sequer do menor segmento do processo de produção. Mas, embora não explicitamente, há o entendimento implícito de que o operário percebe o segmento da linha de autoridade a que está ligado, visto que deve obedecer ordens. Para ele, a percepção da empresa pode, pois, terminar nas primeiras imediações de seu relacionamento com a estrutura social da mesma.

3 — CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS — Não há necessidade de conhecimentos específicos. O operário não-qualificado não tem especialização nem experiência prévia dentro da função que exerce no momento. É descrito como inculto e humilde. Sua atividade "não requer muita técnica", pois ele se limita a fazer serviços gerais.

4 — DESEMPENHO — Eles têm baixo rendimento, pois são aprendizes. Só se esperam deles a pontualidade em estar presentes ao trabalho e a docilidade em executar ordens. Quando seu desempenho melhora, muitas firmas passam a classificá-los como semi-qualificados. Eles executam tarefas rotineiras, às quais não estão agregadas responsabilidades maiores. Não dão ordens nem têm experiência.

Um nível mínimo de instrução formal não é exigido nem considerado necessário. A expectativa é que os operários não-qualificados sejam analfabetos ou quase. Neste sentido, há uma correlação maior entre o extremo inferior do contínuo do nível de qualificação com o nível de educação do que a observada nos valores intermediários dos mesmos. Sua posição na estrutura da unidade de produção é nitidamente no escalão inferior. Aparentemente, qualquer demonstração de que um operário preenche os requisitos para ascender ao patamar imediatamente superior é aproveitada a critério dos seus chefes imediatos, os quais detectam se os operários não-qualificados "estão maduros" para ascender na estrutura de produção. Não existe evidência se a realidade do cotidiano corresponde à verbalização, mas acredita-se que sim,

dada a escassez sempre lamentada de pessoal dos níveis intermediários.

A análise do nível de operários não-qualificados permite concluir pela limitada integração da população do Sul de Minas à sociedade industrial. Salvo em algumas poucas indústrias, não há, por exemplo, um nível de aprendiz que poderia anteceder ao de operário, fazendo com que este só englobasse os indivíduos já socializados para desempenhar bem suas funções. Isso confirma o que foi visto em outras partes da pesquisa e tem repercussões em estudos que venham comparar a realidade regional com a de regiões do País ou do estrangeiro que tenham formado uma tradição industrial mais longa e mais profunda.

A RELAÇÃO ENTRE OS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO E OS TÍTULOS OCUPACIONAIS

Supõe-se que os níveis de qualificação constituem uma dimensão comum a todos os títulos ocupacionais. Além disso, foi postulado que sua utilidade seria tanto maior para o uso científico quanto maior fosse a coerência que os usuários do conceito tivessem em seu entendimento e uso. O quadro 1 mostra os resultados do teste empírico que foi feito sobre tal coerência. Ao ser pedida a lista das ocupações existentes na unidade produtiva, acrescentou-se que cada título ocupacional fosse classificado por nível de qualificação, de acordo com os critérios expostos pelo próprio entrevistado nas perguntas que estão aqui comentadas.

QUADRO 1

TÍTULOS OCUPACIONAIS SEGUNDO A COERÊNCIA DE CLASSIFICAÇÃO QUANTO AOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO E AO SETOR ORGANIZACIONAL

COERÊNCIA	ADMINISTRAÇÃO		PRODUÇÃO		TOTAL	
	Total	%	Total	%	Total	%
Alta	71	64	211	85	288	79
Média	27	25	33	13	60	17
Baixa	9	8	5	2	14	4

Assim, obteve-se a classificação de 560 títulos diferentes, sendo 198 referentes à administração e 362 à produção.⁵ Para testar a coerência de classificação aos níveis de qualificação, desprezaram-se todos os títulos ocupacionais que só foram citados uma vez; foram classificados, então, os títulos ocupacionais citados mais de uma vez em três categorias de acordo com o nível de coerência: alta, quando nas duas ou mais citações o mesmo título é classificado em um só nível de qualificação, em dois, e baixa, em mais de dois.

No total de 362 títulos, houve 79% de coerência alta, o que parece um excelente resultado. Isto é, de cada dez títulos, oito são classificados coerentemente por pessoas de firmas diferentes. Esse resultado é tanto mais impressionante se for lembrado que as probabilidades de uma ocupação ser classificada ao acaso por duas pessoas distintas na mesma categoria dentre seis usadas para medir o nível de qualificação são só de 0,03, e que, além disso, quatro quintos das ocupações foram efetivamente classificados por mais de duas pessoas. A coerência de classificação é mais alta para os títulos ocupacionais do setor de produção (85%) do que no de administração (71%). Essa diferença é mais notável pelo fato de que no último foram classificados 107 títulos, enquanto que no primeiro eles chegaram a 249.

“Em algumas fábricas, todo operário que se distingue dos recém-contratados, por já ter mais ou menos seis meses de aprendizagem, é considerado semi-especializado”.

Infelizmente não foi possível colher dados sobre as diferenças que os dois setores apresentam quanto aos níveis de qualificação. Contudo, tem-se a impressão de que no setor de produção há maior ênfase quanto aos mesmos, que no setor de administração. Isso seria devido ao caráter finalista que o primeiro tem, assim como à maior interdependência entre os diversos cargos ali desempenhados. Ambas tornariam de mais alto custo as

conseqüências de um mal desempenho de qualquer parte do setor.

A coerência de classificação tem repercussões positivas sobre a interpretação dos dados qualitativos feita no item anterior. Ela induz à crença de que as dimensões identificadas a partir destes participem do mesmo alto grau de coerência entre as diversas firmas, visto terem sido a base para a classificação.

CONCLUSÕES

A necessidade que os especialistas de recursos humanos têm de generalizar as características ocupacionais para além

dos casos específicos pode ser em parte atendida pelo uso do conceito "nível de qualificação", que possui um significado preciso e é generalizado no uso. Apesar de "nível de qualificação" ter origem na noção de nível educacional, há quatro variáveis que são logicamente independentes deste e positivamente relacionadas entre si, e formam o conteúdo empírico do conceito: capacidades potenciais, percepção, conhecimentos específicos e desempenho.

A identificação dessas variáveis torna possível estudar o relacionamento causal entre elas e as diferentes alternativas de socialização ocupacional,

isto é, educação escolar, treinamento e prática. Além disso, oferece um suporte para que a análise ocupacional possa distinguir o nível de qualificação diretamente das características da ocupação, independente, portanto, do nível educacional e só depois determinar as alternativas mais convenientes de socialização para a mesma. Finalmente, se for postulado que determinado nível educacional deve tornar o indivíduo apto a exercer ocupações de determinado nível de qualificação, será possível medir a efetividade do sistema escolar a partir do desempenho dos seus egressos nas quatro variáveis componentes do nível de qualificação.

5 Os Departamentos de Manutenção estão incluídos na produção e os de Vendas poucas vezes aparecem na administração.

BIBLIOGRAFIA

1. BERG, Ivar. **Education and jobs; the great training robbery.** New York, Praeger, 1970.
2. BLAUG, Mark. **Introdução à economia da educação.** Porto Alegre, Globo, 1975.
3. BRASIL. Departamento Nacional de Mão-de-Obra. **Cadastro brasileiro de ocupações.** Rio de Janeiro, 1971.
4. ———. **Classificação brasileira de ocupações.** Rio de Janeiro, 1975.
5. CAIN, G.; HANSEN, W.L.; WEISBROD, B. Occupational classification; an economic approach. **Monthly Labor Review**, Washington, 90(2):48-52, 1967.
6. DUNCAN, Otis Dudley. A socioeconomic index for all occupations. In: REISS, A.J., ed. **Occupations and social status.** New York, Free Press, 1961. p. 109-38.
7. ESTADOS UNIDOS. Department of Labor. Bureau of Employment Security. **Dictionary of occupational titles.** 3. ed. Washington, 1965. 3v.
8. FUNDAÇÃO IBGE, Rio de Janeiro. Instituto Brasileiro de Estatística. **Censo demográfico: Minas Gerais;** 1970. Rio de Janeiro, 1973. 3v.
9. GOUVEIA, Aparecida Joly. **Professoras de amanhã.** Rio de Janeiro, Centro Brasileiro de Pesquisas Educacionais, 1965.
10. HUTCHINSON, Bertram. **Mobilidade e trabalho.** Rio de Janeiro, Centro Brasileiro de Pesquisas Educacionais, 1960.
11. MOURA, Abdias. Prestígio profissional no Recife. **Jornal do Comércio**, Recife, 17 nov. 1963.
12. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Genebra. **Clasificación internacional uniforme de ocupaciones.** ed. rev. Genebra, 1970. 408 p.
13. QUIRINO, Tarcizio. Mão-de-obra para projetos industriais em implantação ou expansão no Estado de Minas Gerais. **Fundação J.P.;** análise e conjuntura, Belo Horizonte, 6(4):29-32, abr. 1976.
14. QUIRINO, Tarcizio et alii. **Fábricas e homens;** um estudo no Sul de Minas sobre recursos humanos para a indústria. Belo Horizonte, Fundação João Pinheiro, 1977. 203 p.
15. REISS, A.J., ed. **Occupations and social status.** New York, Free Press, 1961.
16. UNESCO, Paris. **Manpower aspects of educational planning.** Paris, 1968.