



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

**(DES) EMPREGO NO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS -
SETOR ELETROELETRÔNICO: O TRABALHADOR E A
QUALIFICAÇÃO FRENTE ÀS EXIGÊNCIAS DO CAPITAL**

LUCIANA DE LIMA PEREIRA

MANAUS- AM

2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

LUCIANA DE LIMA PEREIRA

**(DES) EMPREGO NO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS-
SETOR ELETROELETRÔNICO: O TRABALHADOR E A
QUALIFICAÇÃO FRENTE ÀS EXIGÊNCIAS DO CAPITAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Amazonas, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Selma Suely Baçal de Oliveira.

MANAUS-AM

2013

Ficha Catalográfica
(Catalogação realizada pela Biblioteca Central da UFAM)

P436d	<p>Pereira, Luciana de Lima (Des)emprego no polo industrial de Manaus – setor eletroeletrônico: o trabalhador e a qualificação frente às exigências do capital / Luciana de Lima Pereira. - 2013. 136 f. : il. color. ; 31 cm. Dissertação (mestrado em Educação) — Universidade Federal do Amazonas. Orientador: Prof^a. Dr^a. Selma Suely Baçal de Oliveira.</p> <p>1. Qualificações profissionais – Manaus (AM) 2. Desemprego – Manaus (AM) 3. Mercado de trabalho – Manaus (AM) 4. Portos e zonas francas – Manaus (AM) 5. Indústria eletrônica – Manaus (AM) 6. Indústria elétrica – Manaus (AM) I. Oliveira, Selma Suely Baçal, orientador II. Universidade Federal do Amazonas III. Título</p> <p>CDU (2007): 37.018.46(811.3)(043.3)</p>
-------	--

LUCIANA DE LIMA PEREIRA

**(DES) EMPREGO NO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS-
SETOR ELETROELETRÔNICO: O TRABALHADOR E A
QUALIFICAÇÃO FRENTE ÀS EXIGÊNCIAS DO CAPITAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Amazonas, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação, sob orientação da Prof.^a Dr.^a Selma Suely Baçal de Oliveira.

Aprovado em 17/12/2013.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Selma Suely Baçal de Oliveira – Presidente
Universidade Federal do Amazonas/FACED – UFAM

Prof.^a Dr.^a Arminda Rachel Botelho Mourão – Membro
Universidade Federal do Amazonas/FACED – UFAM

Prof.^a Dr.^a Marinez Gil Nogueira – Membro
Universidade Federal do Amazonas/PPGSS – UFAM

Agradecimentos

Primeiramente a Deus, o autor da vida a quem dedico tudo o que faço para sua honra e glória, pois reconheço que é Ele quem mais se importa com o bem estar da humanidade ao ponto de entregar-se a si mesmo para redimir quem queira ser transformado. (João 3:16)

A minha mãe, Áurea Lúcia, por todo compromisso para com minha formação escolar mesmo diante das inúmeras dificuldades que a classe trabalhadora tem para se manter e manter os seus. Mãe, assim como sou parte sua, essa dissertação é conquista sua também.

Ao meu esposo, Fabian Medeiros, pelo amparo, paciência e ajuda nos momentos mais árduos da pesquisa, se não fosse seu cuidado para comigo eu não teria tido toda tranquilidade necessária para produzir este trabalho.

Agradeço à minha irmã, Gisele Vieira, que por inúmeras vezes se dispôs em me acompanhar, sendo minha amiga nos tempos mais difíceis.

Ao meu irmão, Marcionilo Vieira, que entende tudo de computador e me auxiliou a usar esta tecnologia desde a graduação, retirando deste computador os vírus que eventualmente se instalaram no período desta dissertação.

Minha gratidão aos trabalhadores, sujeitos desta pesquisa, pela disponibilidade em colaborar, abrindo as portas de suas casas e confiando-me suas respostas e anseios.

Obrigada, minha colega e amiga de pesquisa, Anna Nobre, sua companhia foi de fundamental importância, você mesmo na iniciação científica já pode dizer que tem praticamente um mestrado.

Agradeço, à minha amiga, Regina, minha guia pelas ruas de Manaus no período das entrevistas, sempre disposta mesmo em seus raros períodos de folga.

Agradeço à turma 2011 de Mestrado em Educação, aprendi muito com vocês, nossa turma era diferenciada porque éramos acima de tudo amigos. Evelyze; Valciney, além de amigos queridos, tornaram-se padrinhos de casamento. Sara, minha amiga de pesquisa e orientações, Mirna, Lisa, Jucimara ... tantos queridos.

Aos nossos professores que tanto nos ensinaram, muito obrigada, foi um período de grandessíssimo crescimento, saudades do professor Jorge Gregório a quem dedico gratidão.

Agradeço a Ana Grijó e ao Rogério, secretários do PPGE, pelo apoio e amizade, para vocês não tinha tempo ruim, mesmo lidando com tantos mestres e doutores, tantos egos, quando na verdade o que vale na vida são os laços de afeto que partilhamos com os outros, foi o que marcou de vocês.

Minha gratidão às professoras Arminda Mourão, Elenise Scherer e Marinez Gil, gigantes na área do Trabalho, obrigada pelas sugestões no exame de qualificação e defesa, e pelo compromisso em ler esta dissertação e apontar caminhos para maior qualidade da pesquisa. Agradeço ainda à Professora Arminda, pela defesa sempre veemente da importância desta pesquisa na área da Educação, e pelos elogios que vindos de sua parte são sempre importantes.

Em especial, dedico gratidão à minha orientadora, Selma Baçal, que mesmo sem dispor de tempo pelas muitas atribuições que a função de Pró-reitora lhe demandava, dispôs-se em apoiar a pesquisa: nas conversas, leitura do trabalho, logística, material, e pelos incentivos.

À FAPEAM, pela concessão de bolsa, durante o período da pesquisa. A SEMED pela liberação para estudos através do programa Qualifica, e a todos que ajudaram direta ou indiretamente na construção desta dissertação, se mencionasse todos os nomes, estes não caberiam nestas páginas.

A todos e todas, muito obrigada!

RESUMO

A pesquisa sobre como o trabalhador desempregado do Polo Industrial de Manaus (PIM) se qualifica para atender as exigências do capital, desvela o porquê de serem requeridos tantos saberes e qualificações dos trabalhadores do Polo Industrial de Manaus, ainda que para ocupar cargos que exigem a execução de tarefas rotineiras, geralmente com baixa remuneração. Para tanto se manteve como foco central o trabalho abordado desde sua essência criativa até o trabalho industrial com suas nuances, discorrendo não só acerca do desemprego, mas também, da busca por qualificação pelos trabalhadores, problematizando a destoante relação entre a qualificação e a competência. A pesquisa destaca que contratar qualificados é requisito inquestionável das empresas e que galgar qualificações é de interesse comum dos trabalhadores do Distrito Industrial desde que lhes supra a necessidade de: promoção salarial, crescimento pessoal, melhoria profissional com certificação ampliando as oportunidades de permanência no mercado de trabalho. Apresenta ainda a dificuldade enfrentada pelos (as) trabalhadores (as) em retornar ao Distrito Industrial quando encontram-se aquém da idade considerada ideal pelo capital, bem como, a presença do componente indicação de novos trabalhadores para o preenchimento de quadro das empresas por trabalhadores do quadro ativo tanto para empregar-se quanto para angariar promoções dentro das fábricas. A pesquisa discute assim, o desemprego e a qualificação partindo da ótica dos trabalhadores desempregados, com suas incansáveis investidas em qualificação para retornar ao quadro ativo das empresas na luta diária pela sobrevivência.

Palavras chave: Trabalho; Desemprego; Qualificação.

ABSTRACT

The research on how the unemployed worker in the Industrial Pole of Manaus (PIM) qualifies himself to conform to the demands of capital, reveals why is required so many knowledges and qualifications of the workers in the Industrial Pole of Manaus, yet to take positions that require the execution of routine activities, often low-paid. Therefore, it remained the central focus the addressed work since its creative essence to the industrial work with its nuances, discoursing not only about the unemployment, but also the search for qualification by the workers, problematizing the discordant relation between qualification and competence. The research highlights that hiring qualified workers it is an unquestionable requisite for the companies, and achieve qualifications it is a District Industrial workers' common interest, since this may supply their needs such as: salary increase, personal growth, professional advancement with certification, growing the opportunities of being longer in the labor market. It still presents the difficulties faced by the workers in returning to the Industrial District when they find themselves beyond the age considered ideal to the capital, as well as, the presence of the indication component of new workers to complete the staff of companies by active membership to get employed as to get promotions inside companies. The research discuss, thus, the unemployment and qualification from the point-of-view of the unemployed, with their tireless qualification onslaughts to get back to the active membership of companies in their daily struggle for survival.

Keywords: Work, Unemployment, Qualification.

Lista de Figura:

Figura 1 Mapa das entrevistas nos bairros de Manaus..... 18

Lista de Gráficos:

Gráfico 1	A flexibilização e a duração dos vínculos trabalhistas.....	40
Gráfico 2	Participação dos subsetores de atividades no faturamento do Polo Industrial de Manaus- até março/2012.....	41
Gráfico 3	Orçamento geral da união de 2011 - executado- total: R\$ 1,571 trilhão.....	52
Gráfico 4	Causas dos desligamentos no Brasil.....	82
Gráfico 5	Demissões por sexo.....	84
Gráfico 6	Faixa etária.....	85
Gráfico 7	Grau de escolaridade dos trabalhadores.....	86

Lista de Tabelas:

Tabela 1	Empresas de Eletroeletrônicos que homologaram no Sindicato (novembro de 2011 a março de 2012).....	19
Tabela 2	Distribuição da população de Manaus por Zonas.....	39
Tabela 3	Comparativo de empregos gerados no PIM-Setor Eletroeletrônico..	42
Tabela 4	Resgate do sistema financeiro.....	49
Tabela 5	Movimento da mão de obra do PIM- Setor Eletroeletrônico.....	80
Tabela 6	Empresas que mais demitiram (2008 a 2011).....	83

Lista de Quadros:

Quadro 1	Cargos e habilidades: trabalhadoras.....	90
Quadro 2	Cargos e habilidades: trabalhadores.....	91
Quadro 3	Cursos ofertados pelas empresas.....	101
Quadro 4	O que move a busca de emprego e as demissões no PIM-Setor Eletroeletrônico.....	112

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO 1	
1 – O TRABALHO: Gênese	22
1.1 – Capitalismo, maquinário, especializações e perda da totalidade.....	26
1.2 – Mudanças nos processos produtivos: A expansão do emprego no PIM- Setor Eletroeletrônico: breve histórico.....	31
1.3 – O desemprego e as crises capitalistas.....	46
CAPÍTULO 2	
2 – QUALIFICAÇÃO PARA O PROCESSO PRODUTIVO	54
2.1 – Qualificação para o capital.....	62
2.2 – Qualificação para fruição da vida: impasses e possibilidades	68
2.3 – Pressões aos trabalhadores.....	73
CAPÍTULO 3	
3 – DESEMPREGO NO PIM- SETOR ELETROELETRÔNICO	80
3.1– Perfil da força de trabalho demitida do PIM- Setor Eletroeletrônico.....	84
3.2– Saberes exigidos dos trabalhadores em questão, de acordo com as demandas do cargo que exerciam na empresa.....	90
3.3– O que os trabalhadores fazem, do ponto de vista educacional, para manter-se ou, melhor se colocar na disputa por uma vaga no mercado de trabalho.....	98
3.4– Como a escolaridade e/ou qualificação dos trabalhadores podem influenciar nas escolhas profissionais e expectativas de reinserção no mercado de trabalho.....	108
CONSIDERAÇÕES FINAIS	117
REFERÊNCIAS	123
ANEXOS	133

INTRODUÇÃO

A proposta do resgate da temática do movimento emprego/desemprego e qualificação dos trabalhadores desempregados do Setor Eletroeletrônico do Polo Industrial de Manaus originou-se da necessidade não só de atualizar as discussões acerca destes temas tão debatidos na década de 90, como também objetivou-se a compreensão do que leva o trabalhador a continuar vendendo sua força de trabalho neste setor da indústria, e, como este trabalhador encara o problema do desemprego e, ainda como a educação e/ou qualificação auxilia ou pode auxiliar na melhoria ou ascensão dentro de mercados competitivos e voláteis os quais exigem cada vez mais competência técnica e qualificação profissional.

O tema trabalho é amplo, fez-se presente em todos os âmbitos da sociedade com as mais diferentes interpretações, a não reflexão sobre este assunto pode permitir que o trabalho consolide-se numa atividade ligada exclusivamente à sobrevivência, excluindo assim sua essência transformadora e criativa.

Nessa perspectiva, parte-se da concepção dialética do trabalho como a principal atividade laboral do homem, pois é através do labor que o ser interfere na natureza, produz sua própria existência e, ainda, estabelece as relações com os outros homens. É somente nesta dimensão teórica que se pode reconhecer o caráter ontológico da categoria trabalho, que se apresenta na sociedade de diferentes maneiras, de acordo com o contexto social vivido, e o modo de organização da produção (SILVA, 2010, p. 39).

No espaço industrial os donos dos meios de produção, não raras vezes, demonstraram desinteresse pelo lado humano do trabalhador, o enxergando apenas como força produtiva, investindo mais em maquinário do que na real qualificação da mão de obra. A tendência empresarial requer o aumento de produtividade e lucro, porém isto, não é indicativo de expansão dos níveis de salário e emprego, ao contrário, os meios de comunicação social¹ anunciam diariamente que as empresas não têm absorvido os milhões de jovens que

¹ Meios de comunicação sociais aqui entendidos como telejornais, revistas e jornais impressos de circulação local e nacional.

anualmente chegam à idade de entrar no mercado de trabalho, os trabalhadores que se encontram empregados, desempenham múltiplas funções e tarefas para ter assegurado seu emprego. As indústrias almejam por maior produção com baixo custo e o fazem cada vez com menor número de funcionários possível.

A necessidade de maior educação formal, qualificação para empregabilidade são um dos requisitos presentes nos discursos dos empresários e das mídias sociais. Nada prova, todavia, que maior nível de escolarização, qualificação ou investidura em cursos, melhorasse a sorte dos assalariados; muitas vezes nas áreas de inserção automática, o enxugamento do quadro funcional das empresas vem acompanhado de redução de salários, mediante a contratação de novos empregados com salários menores o que é facilitado pela existência de grande reserva de força de trabalho na Zona Franca de Manaus, Polo Eletroeletrônico, bem como sobrecarga de trabalho para os trabalhadores que permanecem empregados (OLIVEIRA, 2007; 2009).

Observa-se que o trabalhador de chão de fábrica, que trabalha no Polo Industrial de Manaus (PIM), é facilmente treinável e substituível, portanto, sendo uma força de trabalho muito mais barata. O saber do processo de produção material pertence à chefia (gerência) ou se materializa nas máquinas. Sob esse aspecto, a relação com o conhecimento de totalidade para a construção das mercadorias pela classe trabalhadora, no processo produtivo do PIM, é de estranhamento, uma vez que o trabalho permanece parcelado (SALAZAR, 1992; OLIVEIRA, 2000; CHESNAIS, 2008).

O estudo desta dissertação contempla ainda as transformações que vêm sofrendo o mundo do trabalho e seus reflexos aos trabalhadores que passam pelo desemprego industrial, em que figura à presença do burguês, aqui entendido como proprietário dos meios de produção ou empregador, e do proletariado, o empregado, aquele que vende sua força de trabalho em troca de um salário, personagens marcadamente presentes na sociedade brasileira e manauara.

Para compreensão destas questões em nível regional tem-se como principal questão norteadora, o que fazem ou fizeram os trabalhadores do ponto de vista educacional nos anos em que se viram desempregados do PIM- Setor Eletroeletrônico para reconquistar o emprego dentro de um mercado cada vez mais competitivo e volátil. Assim, tem-se como objetivo geral pesquisar o que os trabalhadores demitidos do Setor Eletroeletrônico do Polo Industrial de Manaus (PIM), nos anos de 2008 a 2012, fizeram do ponto de vista educacional para reconquistar o emprego, perpassando-se pelos objetivos específicos nos quais se visou: identificar que saberes foram exigidos dos trabalhadores, de acordo com as demandas do

cargo que exerciam na empresa, e, indagar o que os trabalhadores fizeram após o desemprego, ou estão a fazer para se manter, ou melhor, se colocar na disputa por uma vaga no mercado de trabalho, tecendo uma análise de como a escolaridade e/ou qualificação dos trabalhadores influenciam nas suas escolhas profissionais e expectativas de reinserção no mercado de trabalho, com o intuito de conhecer questões ideológicas que perpassam as concepções dos trabalhadores, as quais decorrem das ideologias de mercado, onde a qualificação constitui-se fator determinante de empregabilidade.

Considerações sobre os procedimentos da pesquisa:

A pesquisa desenvolveu-se na cidade de Manaus. Iniciando pelo bairro Praça 14 onde está localizado o Sindicato² em que os trabalhadores assinavam sua rescisão contratual. Coletaram-se, através de questionário (modelo em anexo), dados provenientes das informações prestadas pelos próprios trabalhadores, no momento da Pesquisa de Campo³, conseguiu-se coletar 610 questionários, em um período de seis meses em campo: outubro, novembro e dezembro de 2011; janeiro, fevereiro e março de 2012, em dias alternados.

A aplicação do questionário ocorreu mediante o esclarecimento junto aos trabalhadores sobre os objetivos da pesquisa e a necessidade de sua participação nesta. A participação se deu inicialmente através do preenchimento do questionário proposto (em anexo), o qual compôs a caracterização do campo de estudo. Muitos dos trabalhadores participantes na condição de desempregados encontraram na pesquisa uma forma de desabafo, de serem ouvidos, devido a isso se pode coletar expressivo número de questionários.

A pesquisa caracteriza-se como quanti-qualitativa, o quantitativo dos questionários coletados representa um pouco mais de 35% da *média* de trabalhadores demitidos do Setor Eletroeletrônico entre os anos de 2008 a 2012, que foi de **1.705**⁴, através dos quais, foi extraída uma amostragem de 35 trabalhadores para explanação mais qualitativa, através de entrevista mais detalhada, as respostas representam a opinião de 5% dos 610 trabalhadores que responderam ao questionário.

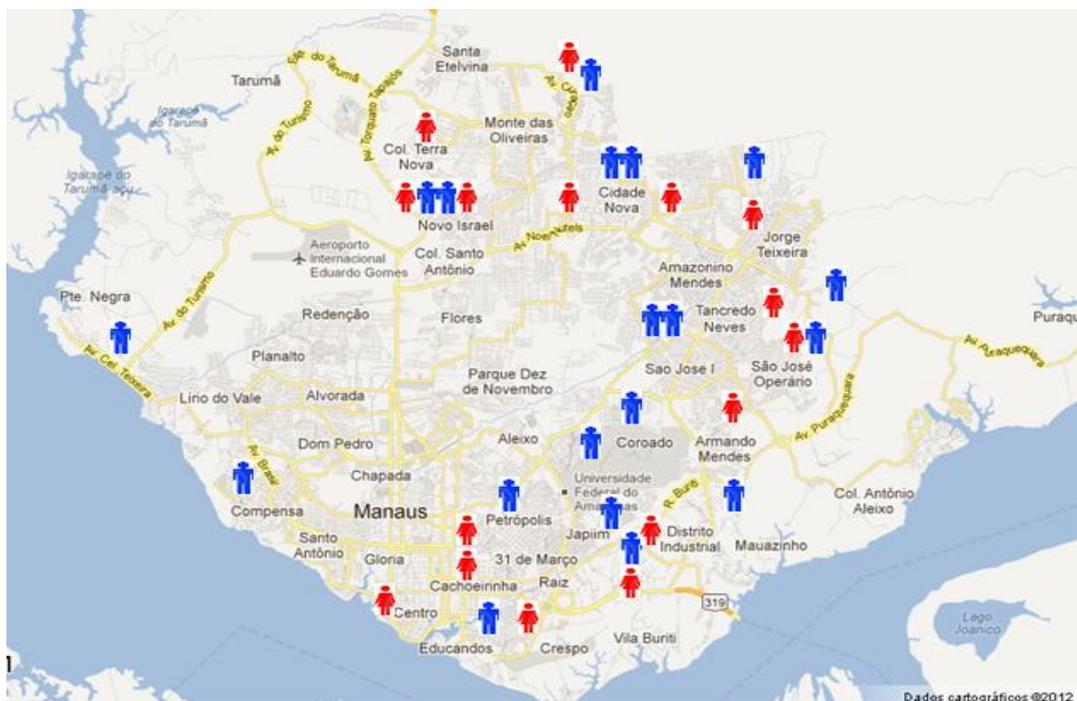
² Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Eletro-eletrônicas, Informáticas, Eletrônicas, Materiais e Componentes Elétricos, Eletrônicos Similares e Construção Naval de Manaus-AM (STIMMEEIEMCEESCNA).

³ Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles (MARCONI & LAKATOS, 1996, p.75).

⁴ Fonte: SUFRAMA: Superintendência da Zona Franca de Manaus. A média de demissões em 2008 foi de **2.144** trabalhadores, em 2009 foi de **1.457** trabalhadores, em 2010 foi de **1.316** trabalhadores, em 2011 foi de **1.711** trabalhadores, já em 2012 até março (período de abrangência da coleta em campo) a média estava em **1.901** trabalhadores. Calculou-se a média dos 5 anos e chegou-se aos **1.705** trabalhadores demitidos. Devido a esse grande número de demissões optou-se por extrair uma amostragem também numerosa: 610 questionários.

A seleção para a entrevista teve por base o *ano*⁵ em que este trabalhador esteve desempregado, a disponibilidade do trabalhador em continuar colaborando com a pesquisa, e, ainda: faixa salarial, idade, sexo e grau de escolaridade. Para cada ano a que a pesquisa se propôs a estudar selecionou-se 7 trabalhadores(as), totalizando assim 35 entrevistados, residentes em diferentes bairros da cidade de Manaus⁶, entre os meses de agosto, setembro e outubro de 2012, realizou-se cerca de 2 a 3 entrevistas por dia, quando possível, utilizou-se inclusive finais de semana. A distribuição dos entrevistados por bairros pode ser conferida na figura nº1.

FIGURA 1- MAPA DAS ENTREVISTAS NOS BAIRROS DE MANAUS



Fonte: **Mapa extraído do Google**. 19 homens representados pela cor azul e 16 mulheres representadas pela cor vermelha: Elaborado pela pesquisadora.

⁵ Uma das grandes dificuldades encontradas para o desenvolvimento da pesquisa centrou-se em selecionar trabalhadores que também haviam sido demitidos nos anos de 2008, 2009 e 2010, uma vez que a coleta de dados inicial não pode ser realizada através do acesso às rescisões contratuais dos trabalhadores, através das quais poderíamos selecionar o trabalhador por ano de demissão. Foi-nos permitido somente a abordagem direta aos trabalhadores que estavam no local sendo demitidos em 2011 e 2012. Deste montante selecionamos para compor os anos de 2008 a 2010 trabalhadores que também estiveram desempregados neste período. Haja vista que a mudança de emprego nas empresas do Polo Industrial de Manaus é constante.

⁶ Contatamos mais de 300 trabalhadores por telefone através dos dados pessoais (contatos telefônicos e endereço) disponibilizados pelos trabalhadores no questionário, para poder chegar aos 35 trabalhadores que compuseram a pesquisa no período das entrevistas. Alguns dados para contato não estavam corretos, muitos não nos atenderam, outros se disponibilizaram em participar, mas quando chegávamos à residência não estavam ou não atendiam mais o telefonema ou simplesmente o desligavam, muitas vezes por receio de ter sua identidade revelada e as oportunidades de recontração impossibilitadas, outros de bom grado nos recebiam em sua casa, achando relevante este trabalho e agradecendo a oportunidade de poder contribuir com suas impressões e experiências. Cabe ressaltar que o sigilo dos participantes sempre esteve em nossa pauta no momento das abordagens.

A amostragem é representativa de um conjunto de empresas do ramo Eletroeletrônico, uma vez que o sindicato agrega empresas de outros ramos do Polo Industrial de Manaus. E, na tabela nº 1 pode-se verificar as empresas de eletroeletrônicos que homologaram rescisão contratual no período da coleta de dados, totalizando 84 empresas com 610 trabalhadores que se dispuseram em responder ao questionário. Foram selecionados trabalhadores de forma aleatória, de acordo com a disponibilidade e interesse dos mesmos em participar, os quais são oriundos das empresas elencadas na tabela nº1.

TABELA 1: EMPRESAS DE ELETROELETRÔNICOS QUE HOMOLOGARAM NO SINDICATO (Novembro de 2011 a Março de 2012)

1	BRASCABOS AMAZ.	43	MSC COMP. DA AMAZ.
2	BRASITECH LTDA.	44	MTD DA AMAZ.
3	BRITANIA LTDA.	45	NCR BRASIL S/A
4	BRIVICTORY BRASIL	46	NOKIA DO BRASIL
5	CEMAZ DA AMAZ.	47	ORBINOVA DA AMAZ
6	COELMATIC LTDA.	48	PACE BRASIL LTDA.
7	COMPONEL LTDA.	49	PALLADIUM DA AMAZ.
8	CONTINENTAL LTDA.	50	PANASONIC DO BRASIL
9	DIGIBOARD DA AMAZ.	51	PHILCO ELETRONIC.
10	DIGIBRAS DO BRASIL	52	PHILIPS DO BRASIL
11	DIGITRON AMAZ. S.A	53	PHITRONICS LTDA.
12	ELCOTEQ DA AMAZ.	54	PIONNER DO BRASIL
13	ELETROLUX AMAZ.	55	POSITIVO DA AMAZ.
14	ELO AMAZONIA LTDA	56	PROCOMP DA AMAZ.
15	ELSYS LTDA.	57	PST DA AMAZ.
16	ENVISION LTDA	58	QUALITECH
17	EVADIN IND. AMAZ. S.A	59	RCA DA AMAZ.
18	FLEX IMP/EXP LTDA	60	REFLECT LTDA.
19	FLEXCABLES DA AMAZ.	61	SALCOMP DA AMAZ.
20	FOXCONN MOEBG	62	SAMSUNG ELETRON.
21	GBR DA AMAZ.	63	SAT BRAS DA AMAZ.
22	GELNET. LTDA.	64	SEMP TOSHIBA
23	GIGA ELET. LTDA	65	SET DO BRASIL LTDA.
24	GK & B DA AMAZ.	66	SIEMENS ELETROEL.
25	GREE ELET. LTDA	67	SMARTRAC DA AMAZ.
26	GSI DA AMAZ.	68	SONY BRASIL
27	H. BUSTER DA AMAZ.	69	STECK DA AMAZ.
28	HARMAN ELET. LTDA	70	SUMIDENSO DA AMAZ.
29	HDL DA AMAZ.	71	TECHNICOLOR BRA.
30	HMB IND. COMERC. LTDA.	72	TECPLAM LTDA.
31	I. T.J.R.S.C	73	TEIKON AMAZ. LTDA.
32	IBT IND. BR. TELEV.	74	TERRA DA AMAZ.
33	IMP/EXPO/IND.JIMMY	75	TOMATEC ELET. LTDA
34	INCOTOKYO LTDA	76	TPV DO BRASIL LTDA.
35	INST. TECN. J. R. C.	77	TRONY IND. ELET. LTDA
36	INTELBRAS DA S/A	78	TROPICAL LTDA.
37	INTERA TECNOLOGIA	79	UEI CONT. REMET. LTDA
38	JABIL DO BRASIL	80	UNICOBA DA AMAZ.
39	JIMMY IMPOR. EXPOR.	81	VISIONTEC AMAZ. LTDA.
40	L.G ELETRONICS	82	VISTEON AMAZONAS
41	LP DISPLAY LTDA.	83	WHIRLPOOL ELETROD. S/A
42	MEGATONER DA AMAZ.	84	YOMASA AMAZ. LTDA.

Fonte: Sindicato (STIMMEEIEMCEESCNA). Tabela organizada pela pesquisadora.

Nas entrevistas (roteiro em anexo) optou-se por fazer três perguntas centrais desmembradas noutras três questões complementares, a fim de poder detalhar ao máximo as respostas dos trabalhadores acerca da questão central e assim alcançar os objetivos propostos, as respostas foram transcritas e analisadas de acordo com o quadro teórico de referência. Houve ainda um espaço para livre comentário, algo que o trabalhador considerava importante expor. Todas as entrevistas foram gravadas com a permissão por escrito pelos trabalhadores, para melhor aproveitamento de suas falas.

O pesquisador ao realizar a entrevista deverá estar atento às expressões e peculiaridades do entrevistado para enriquecimento do trabalho. Kidder (1987, p. 19, 20), assim descreve a entrevista:

A principal vantagem da entrevista [...] sobre o questionário é que a entrevista quase sempre produz uma melhor amostra da população em estudo. [...] O índice de resposta para a entrevista face a face ou por telefone, na população em geral, é frequentemente próxima de 70 a 80%. [...] Outra grande vantagem da entrevista é sua grande capacidade para corrigir enganos dos informantes. [...] e revelar informações que são tanto complexas como emocionalmente carregadas por favorecer o aparecimento de sentimentos subjacentes a uma opinião expressa.

O papel do investigador, segundo Bodgan (1994): *“não consiste em modificar pontos de vista, mas antes em compreender os pontos de vista dos sujeitos e as razões que os levam a assumi-los”* (p.13). Diante do exposto, o elemento diferenciador desta pesquisa consiste na presença do ponto de vista dos trabalhadores, o modo como estes têm enxergado o mercado de trabalho em que atuavam bem como seus novos anseios e lutas para superar o desemprego.

A pesquisa tem caráter crítico, baseada na tentativa de um olhar marxista⁷, onde a primazia esteja centrada na perspectiva do trabalhador, sua fala e contradições, e não no capital.

É igualmente importante lembrar que, como atividade humana e social, a pesquisa traz consigo, inevitavelmente, a carga de valores, preferências, interesses e princípios que orientam o pesquisador. Claro está que o pesquisador, como membro de um determinado tempo e de uma específica sociedade, irá refletir em seu trabalho de pesquisa os valores, os princípios considerados importantes naquela sociedade, naquela época. Assim, a sua visão do mundo, os pontos de partida, os fundamentos para a compreensão e explicação desse mundo irão influenciar a maneira como ele propõe suas pesquisas ou, em outras palavras, os pressupostos que orientam seu pensamento vão também nortear sua abordagem de pesquisa (LÜDKE e ANDRÉ, 1986, p.3).

⁷ Segundo Enguita, a obra marxista é fecunda porque é uma obra aberta, isto é, porque se pode trabalhar de forma frutífera em muitas direções, as quais, até certo ponto, apoiam-se e enriquecem umas às outras (1993, p.9).

Assim, apreendeu-se um olhar cuidadoso sobre o desemprego no Polo Industrial de Manaus, Setor Eletroeletrônico. Buscou-se “[...] entender as relações sociais e os processos educativos tendo o trabalho humano como categoria central” (FRIGOTTO, 1996, p.21).

A dissertação estruturou-se em três capítulos principais. O primeiro capítulo resgata questões sobre o trabalho sua gênese destacando as transformações ocorridas em escala mundial, que provocaram mudanças gigantescas no mundo do trabalho até chegar à Amazônia desde a implantação da Zona Franca de Manaus retomando o momento difícil que teve o PIM na década de 90, num breve apanhado histórico de estudos já realizados. Ressaltando, ainda, a expansão de empregos e as crises próprias do capitalismo. Traz à tona, ainda fatores que corroboram para o desemprego, expondo dados acerca do perfil do trabalhador desempregado do Polo Industrial de Manaus. O objetivo principal do primeiro capítulo é aproximar o leitor das discussões sobre o trabalho em seu sentido pleno, criativo e transformador, a fim de, resgatar na percepção do leitor a totalidade de sentidos do trabalho.

O segundo capítulo, situa o leitor nas exigências de qualificação, conceituando a qualificação na ótica do mercado e a qualificação como relação social para fruição da vida, conclui nos impasses do mercado e nas pressões impostas aos trabalhadores principalmente de qualificação.

No terceiro capítulo, se retomam as questões centrais da pesquisa associando-as às respostas dos trabalhadores. Tecendo finalmente uma análise das respostas dos trabalhadores sobre o desemprego e qualificação para o processo produtivo, no Setor Eletroeletrônico do Polo Industrial de Manaus (PIM).

CAPÍTULO 1

1- O TRABALHO: Gênese

Trabalho e emprego são termos distintos embora muitos utilizem estas palavras como sinônimas, trabalho é algo mais antigo, e existe desde que homem teve necessidade de realizar alguma atividade que proporcionasse a satisfação de suas necessidades, utilizando os bens da natureza e transformando-os de modo intencional, diferenciando-se assim dos animais, que embora modifiquem a natureza, o fazem apenas de maneira instintiva.

Andery (2004) afirma que “[...] a atividade dos animais, em relação à natureza, é biologicamente determinada. A sobrevivência da espécie se dá com base em sua adaptação ao meio. O animal limita-se à imediatez das situações, atuando de forma a permitir a sobrevivência de si próprio e a da sua prole [...]” (p.9).

O homem para melhor adaptar-se ao meio em que vive utiliza do seu trabalho como forma de melhoria e sobrevivência. É pelo trabalho que o homem vive, se alimenta, se veste, constrói seu teto. O trabalho nada tem em comum com o trabalho escravo, servil, abstrato, alienado, com a venda de força, músculo, mente humana, com o emprego. O trabalho é um intercâmbio que o homem faz com a natureza, utilizando-se de seus recursos físicos e emocionais, com os quais busca na natureza suprimentos para a vida, e conseqüentemente a transforma, e transformando-a todo dia transforma a si mesmo. Este é o resgate do sentido socializador ou o princípio educativo do trabalho (FRIGOTTO, 2012).

O que diferencia o homem do animal em relação ao trabalho é a longevidade que o trabalho humano abarca. O homem trabalha não apenas pensando no imediato, mas também no universal, ultrapassando os limites do tempo e do espaço, repassando os frutos de suas ações de geração em geração. Não se limitando à transformação de velhas necessidades. Braverman (1987) ressalta que:

[...] O trabalho humano, seja diretamente exercido ou armazenado em produtos como ferramentas, maquinaria ou animais domesticados, representa o recurso exclusivo da humanidade para enfrentar a natureza. Assim, para os humanos em sociedade a força de trabalho é uma categoria especial, distinta e não intercambiável com qualquer outra, *simplesmente porque é humana*. Só quem for o *senhor do trabalho de outros* confundirá força de trabalho com qualquer outro meio de executar uma tarefa, porque para ele vapor, cavalo, água ou músculo humano que movem o seu moinho são equivalentes, como ‘fatores de produção’ [...] (p.54).

Lessa e Tonet (2008) enfatizam que em Marx nem toda atividade humana pode ser considerada trabalho, somente a que é capaz de promover a transformação da natureza. O trabalho possibilita que, ao transformarem a natureza, os homens também se transformem. Não apenas o indivíduo se encontra numa nova situação ao construir um novo instrumento, mas toda a sociedade se encontra frente a um novo objeto, que poderá abrir possibilidades para ambos, sociedade e indivíduo de desenvolverem-se, evoluírem. O que era de domínio de uma só pessoa passa a ser de toda a humanidade.

Marx entende por trabalho um tipo de atividade muito diferente daquela que podemos encontrar nas abelhas ou formigas. Nessas, a organização das atividades e sua execução são determinadas geneticamente e, por isso, não servem de fundamento para o desenvolvimento desses insetos. Por séculos, as abelhas e as formigas produzirão, exatamente da mesma forma, o que já produzem hoje. Entre os homens, a transformação da natureza é um processo muito diferente das ações das abelhas e formigas. Em primeiro lugar, porque a ação e seu resultado são sempre projetados na consciência antes de serem construídos na prática. É essa capacidade de idear (isto é, de criar idéias) antes de objetivar (isto é, de construir objetiva ou materialmente) que funda, para Marx, a diferença do homem em relação à natureza[...] (LESSA e TONET, 2008, p.18).

Ao longo da história da humanidade, os modos de produzir o trabalho foram alterados segundo as modificações impostas pelas relações sociais de produção e os modelos de sobrevivência, e, a educação, ganha contornos, molda-se de acordo com o contexto social em que está inserida. Diversas estruturas econômicas que dominaram as sociedades foram se formando, se consolidando e os homens⁸ descobrindo e inventando maneiras diferenciadas de trabalhar e de educar os seus.

Por meio do trabalho, os homens não apenas constroem materialmente a sociedade, mas também lançam as bases para que se construam como indivíduos. A partir do trabalho, o ser humano se faz diferente da natureza, se faz um autêntico ser social, com leis de desenvolvimento histórico completamente distintas das leis que regem os processos naturais (LESSA e TONET, 2008, p. 17).

⁸ Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira [...].O trabalho humano é consciente e proposital, ao passo que o trabalho dos animais é instintivo [...]. (BRAVERMAN, 1987, p.49,50).

Por que o trabalho se transformou? Esta é uma das indagações que nortearam diversos autores. Braverman (1987) relata que embora acredite que a forma antiga era boa, pois realmente sabia-se o que se fazia, não recrimina o trabalho de hoje. Pois vê as transformações do trabalho como inevitáveis para o progresso da humanidade. O autor acredita, todavia que a satisfação do ofício será alcançada somente quando todos estiverem em condições de beneficiar-se, de algum modo, do mesmo.

De acordo com Sennett (2010), até meados do século XVIII, o centro físico da economia era a família⁹, era ela a responsável pela fabricação do que consumiam, afirma ainda que em Paris ou Londres, os ofícios também eram centrados na morada familiar. Ao longo do século VIII com o advento da Ciência Moderna e do Estado Moderno:

[...] a sociedade está se produzindo por meio da cooperação e da manufatura, necessitando de um novo saber e de uma nova educação. A educação das populações é condição necessária para laicizar o saber, a moral e a política, separando nitidamente fé e razão, natureza e religião, política e igreja (RAMOS, 2001, p.29).

Lessa e Tonet (2008) apresentam um rápido resgate histórico para o entendimento das mudanças históricas sociais ocorridas às quais propiciaram a exploração do homem pelo homem: 1. Com a descoberta da agricultura e pecuária, surgiu o excedente econômico e a divisão em classes. 2. No escravismo, para enriquecerem cada vez mais, aumentavam o número de escravos tal crescimento ocasionou aumento com despesas de exército e o Estado. 3. Feudalismo, organização em unidades autossuficientes, essencialmente agrárias, o trabalho no campo era realizado pelos servos. Os servos ficavam com uma parte da produção, começaram a desenvolver as técnicas e ferramentas. Houve aumento da produção e melhora da alimentação. Tais fatores serviram de base para o surgimento do comércio e o aparecimento da burguesia, a qual “[...] revolucionou a economia e a sociedade feudais: abriu o comércio mundial e realizou a Revolução Industrial. Com a Revolução Industrial, surgiram as duas classes fundamentais da sociedade burguesa: o proletariado e a burguesia” (p. 59- 71).

Houve, portanto significativas mudanças na base econômica e social no decorrer do desenvolvimento das sociedades, o homem vai além de uma economia tribal de caça e coleta

⁹ Enquanto o mercado era apenas local, o sistema de corporações dos artesãos com sua produção atendia bem à demanda local, com a expansão dos mercados nacionalmente e internacionalmente criou-se uma crescente exigência de maior produção e as corporações dos artesãos independentes não mais respondia às exigências cada vez maiores dos comércios. Neste momento o capitalista começa a intermediar o negócio e o comércio, subtraindo-se estas funções dos artesãos. Com a ampliação das transações comerciais e o envolvimento de grandes quantidades de dinheiro, o sistema doméstico foi reorganizado tanto na produção quanto na forma de negociação das mercadorias (ANDERY, 2004, p. 171,172).

para uma economia agrícola, depois de uma economia agrícola para uma economia industrial, com início na Grã-Bretanha, a qual está presente em grande parte do globo terrestre.

Para entendermos a ocorrência da Revolução Industrial, é importante examinarmos as mudanças por que passou o processo produtivo, a partir do final da Idade Média. Entre os séculos XVI e XVIII, a produção industrial, que até então se organizara na forma artesanal (artesãos independentes), passa por diferentes formas de organização: inicialmente o sistema doméstico, em que um intermediário entrega ao artesão a matéria – prima, que este, trabalhando em sua própria casa, geralmente com as próprias ferramentas, transforma em produto acabado, do qual o intermediário se apodera. Em seguida, o sistema de manufatura, em que os trabalhadores são reunidos sob um mesmo teto e participam, em conjunto e segundo um plano, da elaboração de um produto, do qual cada um produz apenas uma parte e que, portanto, só estará completo a partir do trabalho de vários indivíduos. Nesse sistema, os trabalhadores não são mais donos dos instrumentos de produção: estes pertencem ao empresário capitalista que os emprega; também não são donos da matéria-prima com que trabalham e, conseqüentemente, não ficam com o produto de seu trabalho, que pertence ao capitalista; trabalham em troca de um salário [...] (ANDERY, 2004, p. 257,258).

A Revolução Industrial por um lado tornou os ricos cada vez mais abastados e os pobres ainda mais despossuídos de bens, com condições de vida precária: “moradias superlotadas, escuras, insalubres, jornadas de trabalho de até 16 horas diárias, condições alarmantes de trabalho, crianças fora da escola, trabalhando longos períodos, em péssimas condições” [...] (ANDERY, 2004, p. 262). A autora sustenta ainda que “o início da indústria moderna foi possível graças à presença de duas condições: a existência de capital acumulado e a existência de uma classe trabalhadora livre e sem propriedades” (p.170).

A máquina passa a determinar o ritmo do trabalho, e como não necessita de operários especializados e hábeis, torna-se possível a contratação de mão de obra não qualificada, feminina e infantil (ANDERY, 2004).

Para Braverman (1987) qualquer estudo sobre o trabalho deve ter início no capitalismo. O autor explicita que:

O mais antigo princípio inovador do modo capitalista de produção foi a divisão manufatureira do trabalho, e de uma forma ou de outra a divisão do trabalho permaneceu o princípio fundamental da organização industrial. A divisão do trabalho na indústria capitalista não é de modo algum idêntica ao fenômeno da distribuição de tarefas, ofícios ou especialidades da produção através das sociedades, porquanto, embora todas as sociedades conhecidas tenham dividido seu trabalho em especialidades produtivas, nenhuma sociedade antes do capitalismo subdividiu sistematicamente o trabalho de cada especialidade produtiva em operações limitadas. Esta forma de divisão do trabalho torna-se generalizada apenas com o capitalismo (p.71).

1.1. Capitalismo, maquinário, especializações e perda da totalidade

Foi na sociedade capitalista através da produção de excedentes que se tornou possível a exploração do homem pelo homem. Nas sociedades primitivas, segundo Lessa e Tonet (2008) “os indivíduos, por mais que divergissem, tinham no fundo o mesmo interesse: garantir a sobrevivência de si e do bando ao qual pertenciam. Com o surgimento da exploração do homem pelo homem, pela primeira vez as contradições sociais se tornam antagônicas” [...] (p.55).

Para Oliveira (1998) o móvel do capitalismo é a chamada Revolução Industrial, onde o núcleo das profundas transformações se deu na Inglaterra, depois a partir de meados do século XIX nos demais países como França, Alemanha, Bélgica, quando a revolução inglesa já se encontrava em estágio mais avançado. Assim, a Revolução Industrial apresenta duas fases, uma em (1760-1850) com transformações tecnológicas e sociais, no setor têxtil e na inserção da máquina a vapor, o navio a vapor substituiu a escuna e a locomotiva a vapor substituiu os vagões puxados a cavalo, trouxe inovações, mas também: “[...] O avanço da tecnologia, a inovação, impôs-se a duras penas, pois encontrou resistência dos trabalhadores (aprendizes e mercadores), além da manutenção de técnicas tradicionais durante algum tempo em determinados setores de produção (como nas manufaturas têxteis francesas)” (p. 75,76).

Ainda segundo Oliveira (1998) a segunda fase da Revolução Industrial (1850-1900) é compreendida pela expansão da maquinaria a outros países da Europa, como a:

Bélgica, a França e a Alemanha; da América, como os Estados Unidos; e da Ásia, como o Japão. Essa expansão é acompanhada de novos avanços tecnológicos, especialmente a descoberta da eletricidade como força motriz e de combustíveis produzidos do petróleo (como a gasolina), a invenção do rádio, do submarino e dos motores de explosão, sendo o automóvel o invento mais expressivo do aproveitamento desses motores. Tais avanços dinamizam os setores de transportes marítimos e terrestres, com o aperfeiçoamento dos navios e a introdução das ferrovias pelo aproveitamento das locomotivas a vapor. Além disso, com o enriquecimento das técnicas, a contribuição da ciência torna-se mais eficaz, especialmente a química, que é aplicada à indústria.

As duas fases da Revolução Industrial correspondem a uma etapa importante do crescimento do capitalismo (capitalismo industrial), que tem no século XIX, e até a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), um caráter liberal, assentado na livre-concorrência. Por isso, de 1760 até 1914, pode-se denominar o capitalismo industrial de capitalismo liberal.

No século XX, após a Primeira Guerra Mundial, com a implantação definitiva da indústria mecanizada, da produção automatizada, o avanço tecnológico é espetacular, cristalizando-se a ‘civilização industrial’. O mundo é reestruturado geopoliticamente e os Estados Unidos substituem a Inglaterra na hegemonia mundial; o capitalismo assume formas mais agressivas: surge o capitalismo monopolista, em que o papel do Estado é redimensionado e ocupa a função centralizadora e, em alguns casos, intervencionista. Durante essa fase, que se arrasta até nossos dias, a produção industrial é automatizada e os meios de comunicação

expandem-se vertiginosamente. A energia elétrica substitui definitivamente a energia a vapor e surge uma alternativa energética: a atômica (p. 76,77).

Lessa e Tonet (2008) afirmam que com o desenvolvimento das forças produtivas após a Revolução Industrial, a sociedade burguesa atingiu a maturidade, o que proporcionou o amadurecimento da divisão das classes fundamentais: a burguesia e o proletariado. Assim, a Revolução Industrial transforma finalmente o trabalhador em operário, e o que produz não é mais para consumo próprio, mas para vender no mercado (p. 65,66).

O capitalista paga aos operários apenas o suficiente para assegurar a reprodução da força de trabalho, para que estes se mantenham vivos e possam continuar a vender sua força de trabalho. O valor dos objetos produzidos pelos trabalhadores é sempre superior àquilo que eles recebem sob a forma de salário, e o capitalista se apodera dessa diferença, retirando, assim, o seu ganho da parte não paga do trabalho dos operários que emprega (ANDERY, 2004, p. 258).

A esta relação de troca existente entre quem organiza o trabalho e quem o realiza, no capitalismo denomina-se emprego. O referido emprego remonta então à Revolução Industrial (1760) conforme exposto. Este é conhecido como a relação entre homens que vendem sua força de trabalho e homens que compram esta força de trabalho. O emprego apresentava-se, até pouco tempo, como uma relação estável e mais ou menos duradoura, existente entre quem organiza o processo de trabalho e compra a utilização da força de trabalho humana: o empregador, e quem vende sua força de trabalho, o empregado (BAÇAL, 2010).

Tem sido fundamental para o capitalista que o controle sobre o processo de trabalho passe das mãos do trabalhador para as suas próprias mãos. Utilizando-se da possibilidade de o homem em seu trabalho ter a capacidade de separar a concepção e a execução, isso configurou-se que, um pode pensar, e outro pode realizar (BRAVERMAN, 1987). Assim, os detentores dos meios de produção pensam e organizam o trabalho enquanto que os trabalhadores somente executam o que foi pensado por outros. Isso acaba sendo um desperdício de potencial humano e um desestimulante ao trabalhador. Com um mínimo de instrução básica necessária, um trabalhador é capaz de realizar determinada atividade, e, dessa maneira, passa a gerar cada vez mais lucros ao empregador. Não necessitando para a execução das tarefas de uma qualificação mais apurada.

Nos países periféricos com o advento das máquinas e a produção em larga escala, pequenos produtores, sem ter condições de competir e sobreviver passou então a vender o único bem que lhes restava: sua força de trabalho. Outros se juntaram a eles, como os servos dos antigos feudos. Dessa forma, os burgueses – detentores do meio de produção – faziam uso

da força de trabalho de seus empregados produziam lucro em troca de um salário. Para tanto, utilizavam e ainda utiliza-se de diversos meios de exploração.

A divisão do trabalho entre cidades logo traz como consequência o nascimento da manufatura. [...] A concentração e desenvolvimento da manufatura, por sua vez, permite a aparição da grande indústria, e com ela, a aplicação das forças naturais á produção, à maquinaria e a mais extensa divisão do trabalho (MARX *apud* ENGUITA, 1993, p. 110).

As especializações surgem através dos livres mercados, quando a produção de um produto, é feita por uma única pessoa sua produção será menor do que o trabalho realizado por mais pessoas, de forma compartimentalizada. Isso explica a perda por parte do trabalhador da noção de totalidade sobre o que produz.

Smith (1985) preconizou a divisão do trabalho em sua obra intitulada de, A riqueza das nações, na qual exemplifica:

Tomemos, pois, um exemplo, tirado de uma manufatura muito pequena, mas na qual a divisão do trabalho muitas vezes tem sido notada: a fabricação de alfinetes. Um operário não treinado para essa atividade (que a divisão do alfinete transformou em uma indústria específica) nem familiarizado com a utilização das máquinas ali empregadas (cuja invenção provavelmente também se deveu à mesma divisão do trabalho), dificilmente poderia talvez fabricar um único alfinete em um dia, empenhando o máximo de trabalho; de qualquer forma, certamente não conseguirá fabricar vinte. Entretanto, da forma como esta atividade é hoje executada, não somente o trabalho todo constitui uma indústria específica, mas ele está dividido em uma série de setores, dos quais, por sua vez, a maior parte também constitui provavelmente um ofício especial. Um operário desenrola o arame, um outro o endireita, um terceiro o corta, um quarto faz as pontas, um quinto afia nas pontas para a colocação da cabeça do alfinete; para fazer a cabeça do alfinete requerem-se 2 ou 3 operações diferentes [...] Assim, a importante atividade de fabricar um alfinete está dividida em aproximadamente 18 operações distintas, as quais, em algumas manufaturas são executadas por pessoas diferentes, ao passo que, em outras, o mesmo operário às vezes executa 2 ou 3 delas (p.41,42).

Braverman (1987) afirma que tal ilustração traz a tona não a análise dos processos de trabalho, mas a criação do trabalho parcelado. Sennett (2010), em sua interpretação sobre a obra de Smith (1985) declara que A riqueza das nações se baseia “[...] numa única grande instituição: Smith acreditava que a livre circulação de moeda, bens e trabalho exigiria que as pessoas fizessem tarefas cada vez mais especializadas. O surgimento de livres mercados vem acompanhado da divisão do trabalho na sociedade” (p.39). Assim, as especializações surgem através dos livres mercados, quando a produção de um produto, é realizada por uma única pessoa, sua produção será bem menor do que o trabalho realizado por mais pessoas de maneira compartimentalizada, daí a perda da totalidade nesta forma de trabalho.

Harvey (1992) afirma que:

Todo tipo de trabalho exige concentração, autodisciplina, familiarização com diferentes instrumentos de produção e o conhecimento das potencialidades de várias matérias-primas em termos de transformação em produtos úteis. Contudo, a produção de mercadorias em condições de trabalho assalariado põe boa parte do conhecimento, das decisões técnicas, bem como aparelho disciplinar, fora do controle da pessoa que de fato faz o trabalho (p.119).

Silva (2011)¹⁰ relembra que antes, um sapateiro, por exemplo, tinha a visão da totalidade, era ele quem matava o animal, cortava o couro, na mata, preparava os instrumentos necessários à confecção do calçado, assim, tanto tinha ciência do que construía em sua totalidade, como também se algo acontecesse saberia realizar o devido conserto. Pode-se afirmar que, encontrava-se bem qualificado para o trabalho que exercia.

Lessa e Tonet (2008) afirmam que “[...] todo ato de trabalho requer o conhecimento do setor da realidade a ser transformado. Contudo, isso não significa que se deva conhecer tudo da realidade, mas apenas os aspectos diretamente envolvidos no ato da transformação [...] (p. 50).

Na manufatura, embora, o trabalho fosse parcelado, o que dispensava a utilização de trabalhadores altamente qualificados, ainda era o operário, com a ferramenta, quem realizava o trabalho; assim, o processo produtivo dependia da destreza, da habilidade dos operários, o que exigia trabalhadores razoavelmente qualificados; isto, por sua vez impedia uma drástica redução do valor da força de trabalho (ANDERY, 2004, p.258).

Com a fragmentação e a distribuição dos produtos, o homem foi perdendo a noção da totalidade do que produz, dos ‘aspectos diretamente envolvidos no ato da transformação’, produtos espalhados em espaços geográficos distintos, onde, por exemplo, numa produção de um carro, o ferro pode ser retirado no Brasil, e a peça ser feita em Cingapura, com a montagem prevista para ser realizada em Taiwan. Essa divisão pormenorizada, típica do capitalismo, é que não permite a visão global, o domínio da totalidade, o uso da criatividade e potenciais humanos fica assim limitado. Sabe-se hoje fazer as partes, todavia, modificar o todo, ou consertar o produto que foi por ele em parte elaborado, se torna tarefa cada vez mais difícil.

Etimologicamente, a palavra trabalho origina-se do latim *tripalium*, que significa (três paus), ou seja, um verdadeiro instrumento de tortura. Escravos e animais domésticos atendem com o corpo às necessidades da vida. Trabalhador, terra, animal e ferramenta constituíam, no escravismo, a única e eterna realidade, sem história, sem progresso, sem perspectivas terrestres. Quem são os escravos? *São os meninos brancos, índios, desvalidos da sorte, os que a vida ofereceu caminhos diferentes.* Vê-se, pois, que na concepção de *tripalium* o corpo do trabalhador estava ligado, intrinsecamente, ao seu objeto de trabalho, à terra e à oficina, ou seja, enquanto

¹⁰ SILVA, Jorge Gregório da. Entrevista. Arquivo pessoal, 2011.

fosse vivo, o trabalhador jamais poderia ser livre. Sua liberdade era um estágio adquirido apenas com a morte. Isto é, uma concepção de liberdade fundada na metafísica e não na dialética materialista histórica. Podemos perceber, ainda, que no trabalho como labor o operário produz o que não é dele. Ele não planeja, não participa do destino de sua produção (SILVA, 2010, p. 40).

Ainda, segundo o autor, tanto o *tripalium* na sociedade escravista quanto o labor na sociedade burguesa são momentos históricos mutáveis, de acordo com a evolução do conceito trabalho. “Luta-se pela conquista do homem livre e criativo, pela construção da poiésis da sociedade socialista ou da polipoiésis da sociedade comunista” (SILVA, 2010, p. 40).

Lessa e Tonet (2008) são enfáticos ao reforçar que com a introdução de robôs na produção, o homem poderia trabalhar menos e produzir mais, aumentando assim o tempo livre do trabalhador, contudo, segundo os autores é justamente o inverso que ocorre, uma vez que na sociedade capitalista a riqueza produzida pelos trabalhadores é apropriada pelos capitalistas como riqueza particular, privada. A alta produção, em vez de reduzir a jornada de trabalho, gera desemprego ao invés de tempo livre, deixa o trabalhador que se mantém empregado sempre em alerta sobre a concorrência de seu posto, uma vez que a fila de desempregado só aumenta.

Andery (2004) complementa que nem sempre as transformações feitas pelos homens, ou necessidades que acaba criando são realmente humanizadoras. Muitas das necessidades que o homem cria, acaba por torná-lo mais irracional, pois ao invés de assegurar melhor qualidade para si e seus semelhantes. O homem é capaz de criar instrumentos tão nocivos para sua básica sobrevivência. A produção de bens necessários à vida humana deveria, segundo a autora, ser a constante fonte inspiradora do homem.

Interessante à arguição de Alves (1999) sobre o capital: “[...] Por serem suportes do dinheiro e das mercadorias - inclusive a força de trabalho, os capitalistas e os trabalhadores assalariados são suportes do capital (e, portanto seus predicados)” (p.31). O autor baseando-se em Marx apresenta a real faceta do capital, não mais um objeto, mas sim um sujeito que intervêm nas relações humanas e molda personalidades, a personalidade do capitalista, a qual na verdade não é mais a sua, porém a do capital encarnada em si.

É o capital quem “[...] cria, destrói, e recria, de modo contínuo, os mundos do trabalho” (ALVES, 1999, p.39), assim os homens e mulheres são levados a apresentar respostas às circunstâncias que lhe criam [...] “sob a pena de irem à ruína. Mas as respostas humanas ocorrem no interior de um sistema ‘desumano’, onde o ‘homem’ permanece apenas pressuposto e cujo ‘sujeito’ capital ainda domina” (p.44).

No sistema capitalista riqueza e miséria convivem lado a lado, desenvolvimento e desumanidades são naturalizados, as relações sociais tornam-se cada vez mais instrumentos para o enriquecimento pessoal e isso a qualquer custo.

[...] Se para um burguês enriquecer, ou se tornar ainda mais rico, for necessário jogar milhões na miséria- ou mesmo matar milhões - ele assim o fará, e a sociedade burguesa aceitará esse fato como 'natural'[...]. Uma outra característica importante dessa sociedade é que a exploração dos trabalhadores é feita segundo as leis do mercado. Essas 'leis do mercado' são, não devemos nos enganar, leis capitalistas. Surgiram, desenvolveram-se e apenas podem continuar a existir enquanto expressões, a cada momento da história, das necessidades da acumulação do capital. Elas reduzem tudo, inclusive a força de trabalho dos homens, a mercadoria. [...] Mercadorias são coisas, não são pessoas. Fazer das pessoas coisas é o que Marx e Lukács denominam processo de reificação ou de coisificação. [...] A reificação (ou coisificação), que é a essência das alienações capitalistas, é esta absurda redução do que é uma das expressões mais humanas do indivíduo, sua capacidade produtiva, a mera mercadoria, a uma coisa. [...] No caso da força de trabalho, o que custa para produzi-la é o indispensável para manter vivo e produzindo o trabalhador: a pouca alimentação, o casebre ou a favela, o transporte barato em ônibus lotados ou caminhões de bóias-frias etc [...] (LESSA E TONET, 2008, p. 68- 70).

O custo dessa força de trabalho segundo Lessa e Tonet (2008) é muito menor do que as necessidades humanas do trabalhador. Ao trabalhador é dado somente o indispensável para mantê-lo vivo e produtivo. “O capital, portanto, é uma relação social criada pelos homens e que domina toda a sociedade. Esta se torna uma sociedade capitalista, alienada. A submissão do ser humano ao capital é um exemplo típico dos fenômenos que Marx denomina alienação” (p.98).

1.2. Mudanças nos processos produtivos: A expansão do emprego no PIM-Sector Eletroeletrônico: breve histórico

O fordismo teve como data simbólica 1914, quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares, recompensando desta maneira trabalhadores da linha de montagem, obrigando assim o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à linha de montagem e racionalizando velhas tecnologias, fazendo o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, elevando consideravelmente a produtividade, separando gerência, concepção, controle e execução, o que havia de especial em Ford e que distingue o fordismo do taylorismo, era sua visão de que: produção em massa significava consumo em massa (HARVEY, 1992, p.121,122).

Ford usara quase exclusivamente a mão-de-obra imigrante no seu sistema de produção, já que os americanos eram hostis aos processos rígidos de trabalho, neste sistema a rotatividade era impressionantemente alta. Segundo Harvey (1992) até 1945 auge do fordismo, o mesmo atingiu maturidade mantendo-se mais ou menos intacto até 1973.

Antunes (1995) constata que até o início da década de 70, o modelo com maior exclusividade adotado nas linhas de produção brasileira era o fordismo/taylorismo, forma pela qual a indústria e o processo de trabalho se consolidaram ao longo deste século, tendo como principais elementos à produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos, através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro.

Contudo, a despeito de todos os descontentamentos e de todas as tensões manifestas, o núcleo essencial do regime fordista manteve-se firme ao menos até 1973, e, no processo, até conseguiu manter a expansão do período pós guerra – que favorecia o trabalho sindicalizado e, em alguma medida, estendia os ‘benefícios’ da produção e do consumo de massa de modo significativo- intacta. Os padrões materiais de vida para a massa da população nos países capitalistas avançados se elevaram e um ambiente relativamente estável para os lucros corporativos prevalecia. Só quando a aguda recessão de 1973 abalou esse quadro, um processo de transição rápido, mas ainda não bem entendido, do regime de acumulação teve início (HARVEY, 1992, p.134).

Alves (2011) afirma que a cumulação flexível, que surgiu em meados da década de 1970, não se trata de uma ‘ruptura’ do padrão até então de desenvolvimento capitalista passado, mas uma reposição de elementos essenciais da produção capitalista em novas condições de desenvolvimento capitalista e de crise estrutural do capital, pois, de modo original, procurou constituir uma nova hegemonia capaz de articular coerção capitalista e consentimento do trabalhador. O fordismo articulava-se por meio de “[...] promessas da produção em massa (que Gramsci destacou como altos salários, benefícios sociais diversos, propaganda ideológica e política habilíssima) do incentivo a demanda efetiva (a organização de uma economia programática)”. O autor é enfático na assertiva de que se o fordismo não conseguiu incorporar à racionalidade capitalista na produção as variáveis psicológicas do comportamento operário, o toyotismo buscou fazê-lo com desenvoltura (p. 99,100).

Durante os anos 1970 e 80, várias técnicas de gestão foram importadas do Japão, em diversas ondas, com diferentes ênfases, para diversos países e setores, vinculados ao sucesso da indústria manufatureira japonesa na concorrência internacional. A primeira onda foi a dos CCQs e, quase que em paralelo, a do kanban/JIT. Posteriormente, diversos outros elementos foram adicionados, como TQC (Total Quality Control), kaizen, técnica dos 5S’s, TPM (Total Productive Maintenance) e outras. (Zilbovicius, 1997) (ALVES, 2011, p.58).

Pochmann (1999) afirma que nos anos 70 com o aprofundamento da crise¹¹ econômica e consequentes perdas na capacidade geral de dinamização da economia mundial, devido ao fim da paridade ouro-dólar e a instabilidade das taxas de juros, esgota-se o padrão de industrialização norte-americano, e, incertezas acarretam na alteração do papel do Estado, que antes promovia uma espécie de bem estar social, com as políticas keynesianas as quais possibilitavam menor exclusão social e maior segurança socioeconômica aos trabalhadores.

Com as novas alterações do papel do Estado medidas econômicas foram implementadas a fim de contrair a emissão monetária, elevar os juros e diminuir impostos sobre as rendas mais altas, privatizando o público, restringindo a ação sindical entre outras, que promoveram o sucesso no campo do combate à inflação e a ampliação das desigualdades e do desemprego e consequentemente da pobreza (POCHMANN, 1999, p. 10-16).

Harvey (1992) afirma que:

A formação do mercado do eurodólar e a contração do crédito no período de 1966-1967 foram, na verdade, sinais prescientes da redução do poder norte-americano de regulamentação do sistema financeiro internacional. Foi também perto dessa época que as políticas de substituição de importações em muitos países do Terceiro Mundo (da América latina em particular), associadas ao primeiro grande movimento das multinacionais na direção da manufatura no estrangeiro (no Sudeste Asiático em especial), geraram uma onda de industrialização fordista competitiva em ambientes inteiramente novos, nos quais o contrato social com o trabalho era fracamente respeitado ou inexistente (p.135).

Neste contexto é criada a Zona Franca de Manaus¹² (ZFM), em 28 de fevereiro de 1967, com base em incentivos fiscais, pelo decreto lei 288, trouxe novas perspectivas ao mercado de trabalho da longínqua Manaus.

Art 1º A Zona Franca de Manaus é uma área de livre comércio de importação e exportação e de incentivos fiscais especiais, estabelecida com a finalidade de criar no interior da Amazônia um centro industrial, comercial e agropecuário dotado de condições econômicas que permitam seu desenvolvimento, em face dos fatores locais e da grande distância, a que se encontram, os centros consumidores de seus produtos (Decreto-Lei nº 288, Art . 1º).

A inserção de um modelo de produção capitalista na região atraiu o investimento de muitas empresas, proporcionou a vinda de inúmeras multinacionais que trouxeram inovações

¹¹ Alves afirma que “[...] no período de 1969-73, os Estados Unidos adotam uma política monetária frouxa, e a capacidade de imprimir moeda, em qualquer montante que parecesse necessária para manter a economia estável, contribui para a onda inflacionária” (2011,p.13).

¹² Criado por iniciativa do deputado federal Francisco Pereira da Silva, através da Lei nº. 3.173, de 6.6.57, cuja natureza filosófica era a integração pan-amazônica; [...] A Suframa, administradora do Projeto ZFM, foi criada pelo Decreto nº 61.244, de 28.8.67;[...] O Projeto ZFM teve seu prazo de vigência prorrogado mais uma vez, agora pela Emenda Constitucional n.º 42, de 19.12.03, que determina a continuidade dos benefícios fiscais até o ano de 2023, após a Constituição Federal de 1988 prorrogado até 2013 (BOTELHO, 2006,p. 26,27)

tecnológicas para a produção e técnicos de outras partes do país e do exterior. Assim, um novo ciclo de atividades econômicas na região se reinicia após o declínio do ciclo da borracha¹³. E se consolida mais uma forma de reestruturação do sistema capitalista.

Silva (1997) entende que a implantação do projeto Zona Franca de Manaus foi o golpe mortal à possibilidade de um capitalismo nacional independente. A adoção do modelo se deu após o estudo do modelo de outras Zonas Francas presentes no Peru (Iquitos), e do estudo da Zona de Comércio Exterior de Nova York, Nova Orleans, os estatutos dos portos livres europeus de Trieste e Hamburgo, e várias iniciativas paralelas no Panamá, Chile, Argentina e México, e a necessidade de se oferecer na região um polo de desenvolvimento.

Para a autora, a implantação do Projeto Zona Franca em Manaus, modificou costumes e práticas, alterou a noção de tempo e de espaço, criou-se de um novo *ethos*¹⁴, transformando índios, caboclos, agricultores e coletores em operários do Distrito Industrial (SILVA, 1997, p.36-39).

Valle (2007) acrescenta que antes da implantação da Zona Franca manauara existiam indústrias de segmento tradicional ligada às atividades extrativistas como borracha, castanha, sorva, pau rosa, óleos essenciais e vegetais dentre outros, todavia o moderno modelo que se instalara na região na década de 70 contribuiu para desarticulação do setor tradicional.

Mourão (2006, 2009), enfatiza que a implantação da Zona Franca tratou-se de uma resposta do Estado Brasileiro ao problema do atraso da região, e, não se poderia concebê-la apenas com o argumento da Integração Nacional formulada pelo Governo Militar, pois se caracterizava em um momento também de expansão do setor produtivo dos bens de consumo duráveis em busca de ‘ilhas’ que atuassem como paraísos fiscais.

Oliveira (2001), ao relatar sobre instalação da Zona Franca de Manaus, afirma que, enquanto grande parte dos intelectuais que avaliavam os efeitos práticos da instalação da Zona Franca, estavam compromissados com o modelo, os intelectuais mais críticos, procuravam desmistificar o processo de expansão capitalista na nova Divisão Internacional do Trabalho.

Na busca por entender como se manifestam as investidas do capital no contexto trabalhista mundial deslocando-se para o nacional e regional com a implantação de uma Zona Franca e um Polo Industrial em plena Amazônia, tem como resposta a busca do capital por países de capitalismo menos desenvolvido, com uma mão de obra pouco experiente, com

¹³ Fica evidente que a expansão capitalista no Brasil vai se centrando cada vez mais na região centro-sul, sendo que a região norte cada vez mais se isolava devido à incapacidade da burguesia extrativista de criar novos esquemas de reprodução (MOURÃO, 2009, p. 32).

¹⁴ Termo cunhado pela antropologia social trata-se grosso modo da característica comum a um grupo de indivíduos pertencentes a uma mesma sociedade.

pouca formação para o trabalho na indústria e baixo grau de organização sindical (OLIVEIRA, 2000,2007; MOURÃO, 2006, 2009; HARVEY 1992; OLIVEIRA, 2001; SILVA, 1997; SALAZAR, 1992,).

Com o desenvolvimento da Zona Franca de Manaus- ZFM¹⁵, a cidade sofreu um inchaço, pois além dos moradores do interior, muitas pessoas de outros Estados vinham em busca de melhoria de vida, o que resultou em agravamento dos problemas sociais, engrossando a camada da periferia, forçando o Estado a investir na estrutura da cidade, assim, o Polo Industrial trouxe também um rápido crescimento econômico e demográfico, encerrando assim, um longo processo de lentas mudanças sociais, consequência de mais de meio século de declínio e estagnação econômica regional.

[...] as condições desencadeadas pelo modelo Zona Franca de Manaus demonstram que a forma como vem se dando o processo de modernização da economia regional desencadeou processos sociais que promoveram a proletarização das populações. Assim, um contingente significativo de pessoas, de diferentes culturas, foi mobilizado para a cidade de Manaus, com a expectativa de melhores condições de vida, uma vez que a cidade concentra as indústrias, as matérias-primas, os meios de circulação, a força de trabalho, o exército industrial de reserva e as pessoas consideradas consumidoras (MOURÃO, 2006, p. 130).

Valle afirma que “[...] o processo migratório para Manaus intensificado com a criação da Zona Franca manauara caracteriza dois movimentos combinados: esvaziamento do interior amazonense e ‘inchaço’ populacional da capital do Estado” (2007, p.134). Ao que Botelho (2006) conclui que melhor lhes seria terem ficado em seus lugares de origem.

Houve mudanças significativas na cidade, inclusive de cunho sociocultural ao que Salazar (1992) discorre que para os manauaras as mudanças socioculturais que se operaram são, em muito maior grau, fruto das imposições do capitalismo do que de uma opção pessoal, a seu ver houve imposição de linguagem, de moda e de alimentação que alteraram a cultura¹⁶ do povo manauara.

¹⁵Um empreendimento que para existir, fez cristalizar contradições agudas ao impactar a economia existente, eminentemente extrativista e comercial; ao colocar o problema político de controle do Estado; e ao promover uma alteração na composição das classes, fazendo surgir novos atores sociais (OLIVEIRA, 2000, p.13).

¹⁶ Entendo por cultura o conjunto de tudo aquilo que, no plano material ou espiritual, o homem constrói sobre a base da natureza, quer para modificá-la, quer para modificar-se a si mesmo. É tudo que resulta da criação humana e equivale ao modo de vida próprio de como cada povo desenvolve adaptações às circunstâncias ambientais. É ainda a parte do ambiente natural transformado pelo homem e também o ambiente social criado pelo homem. O homem neste processo reflete, nas coisas resultantes de sua produção, as interpretações, as imagens, as representações e a ideologia por ele construída a partir da sua prática social cotidiana, ou seja, ele demonstra por meio dos seus hábitos, costumes, normas; enfim, a sua visão de mundo em acordo com o processo de sua adaptabilidade ao ambiente. A cultura existe exatamente porque o homem, em busca da realização de fins que lhes são próprios, altera aquilo que lhe é ‘dado’, alterando a si próprio (MOURÃO, 2006, p.121,122).

Mourão (2006, 2009) baseada em Salazar (1992) menciona pelo menos três fases¹⁷ da ZFM, a primeira delas é caracterizada pela liberdade de importações, com a inflação alta, os turistas brasileiros vinham fazer suas compras aqui. Houve também um crescente êxodo rural para a capital do Estado, e, agora não apenas o interior do Estado se esvaziava, mas também um grande número de migrantes do nordeste brasileiro veio buscar melhoria de vida.

[...] as novas atividades estimularam, imediatamente, a população do interior do Estado a migrar para Manaus em busca de solução para seus problemas de renda e emprego, acelerando-se dessa forma, o êxodo rural, o que fez com que a população da cidade de Manaus se elevasse de 254 mil habitantes em 1967, para 634,756 habitantes em 1980. No entanto, isso aconteceu sem que houvesse uma estrutura capaz de absorver e integrar essa população ao processo econômico e social, enquanto no interior do Estado desagregavam-se e esvaziavam-se as atividades tradicionais (SANTOS, 2007, p. 272).

Para Antunes (2006) o capitalismo brasileiro é hipertardio, foi no século XX que vivenciou um verdadeiro processo de acumulação industrial, deslançando em 1930 e, posteriormente com Juscelino Kubitschek, meados da década de 50, cujo próximo salto de crescimento foi experimentado principalmente durante o getulismo a partir do golpe de 1964, quando se acelera a industrialização e internacionalização do Brasil, antes dos períodos citados o autor ressalta que a indústria era apêndice da acumulação dentro dos marcos da exportação de café. Durante o milagre econômico (1968-1973) o país vivia sob os binômios: ditadura e acumulação, arrocho e expansão, cuja acumulação industrial estruturava-se através da ‘superexploração’ da força de trabalho com, baixos salários, ampla jornada de trabalho, aonde num dado momento chegou a ser citado entre as oito grandes potências industriais (p.16,17).

Na década de 80, ocorreram os primeiros impulsos do processo brasileiro de reestruturação produtiva, o que levou a adoção pelas empresas de novos padrões organizacionais e tecnológicos, iniciando também uma nova organização social do trabalho devido à necessidade de elevação da produtividade. Adentraram no processo produtivo brasileiro os sistemas de informatização, *just-in-time* e *kanban*, ganhou destaque *team work*, a qualidade total, os círculos de controle de qualidade, neste período a microeletrônica se torna difusa e há significativa redução do número de trabalhadores (ANTUNES, 2006, p.17,18).

¹⁷ Nesta compreensão, Salazar (1992) estabelece três etapas do desenvolvimento capitalista no Amazonas: capitalismo mercantilista de exportação e comércio colonial (coleta das drogas do sertão), capitalismo mercantilista de exportação e comércio de matéria-prima (economia da borracha) e capitalismo industrial financeiro (implantação da Zona Franca de Manaus) (MOURÃO, 2006, p. 128 e 129; 2009, p.21).

As características da indústria da Zona Franca de Manaus, nos anos 80 eram a elevada concentração na produção/montagem de bens de consumo duráveis, fabricados mediante uso de tecnologias avançadas e em permanente processo de transformação. O parque industrial de Manaus desde sua implantação apresentou uma forte tendência à especialização em alguns segmentos, notadamente o Eletroeletrônico, tornando-se principal centro produtor/montador de uma variedade de produtos eletroeletrônicos. No final dos anos 80, cerca de 30% das empresas instaladas em Manaus pertenciam ao Setor Eletroeletrônico e eram responsáveis por 70% do faturamento total do PIM, o Polo Industrial de Manaus até este período encontrava-se alheio às transformações organizacionais e tecnológicas em curso, devido a isso não houve redução do quantitativo de trabalhadores.

Pochmann (1999) acrescenta que nas últimas décadas do século XIX, emergiu a segunda revolução industrial e tecnológica, com processos mais complexos de tecnologia e produção o que “[...] exigiu uma maior concentração de capitais e favoreceu a internalização das grandes empresas” (p.31).

[...] Os trabalhadores podem ser mais explorados, forçados a trabalhar com maior intensidade espacial/temporal – mais velocidade- e desdobramento de jornadas de trabalho- horas extras- praticadas de maneira regular e permanente além de um enorme processo de rotatividade- dispensas em massa- sem qualquer problema; a extração de mais valia dá-se de forma transparente e cristalina (SALAZAR, 1992, p. 87).

Cabe destacar que, foi na década de 90, que a reestruturação produtiva do capital se desenvolveu de fato, com a implantação de vários recursos para aumento de produtividade oriundos da acumulação flexível e do modelo japonês de produção, inclui-se aos novos processos, formas de subcontratação e de terceirização, e ainda a transferência de plantas e unidades produtivas. Houve um interesse pela mescla entre equipamentos informacionais e a força de trabalho ‘qualificada’, ‘polivalente’, ‘multifuncional’, que estivesse apta a operar os equipamentos oriundos das economias modernas, todavia, ganhando salários inferiores àqueles alcançados pelas economias avançadas. O trabalho estava assim sob a regência da flexibilidade (ANTUNES, 2006, p.18,19).

Baçal (2010) acrescenta a onda de privatizações que durou toda a década de 1990, e segundo a autora, ainda não findou. Enfatiza a transposição do papel do Estado que deixa de ser financiador, sobretudo de políticas nas áreas sociais, para ser uma espécie de avaliador (p.159,160).

Na década de 1990, segundo Baçal (2010) “[...] a maioria dos trabalhadores do polo Industrial de Manaus recebeu demissão sem justa causa, em razão do processo de gestão orientado para uma constante flutuação de funcionários e mediante processos constantes de contenção de despesas com pessoal [...]”. O toyotismo com suas premissas de ‘eliminação de gordura’ chegara à região (p.170).

Valle (2007) afirma que a década de 90, com “[...] a desarticulação do pacto desenvolvimentista revelado pela abertura comercial e o fim do protecionismo estatal expuseram as indústrias brasileiras e, em particular, aquelas sediadas em Manaus, à forte concorrência internacional [...]”. Houve racionalização dos custos da produção, e intensificação do processo de automatização das indústrias do PIM, da aquisição e renovação de máquinas e equipamentos a fim de melhorar a qualidade produtiva. A autora reitera que esta combinação de medidas foi determinante para a redução e eliminação de diversos postos de trabalho no Polo Industrial de Manaus (p.142,143).

Tais medidas, “[...] resultaram na desmobilização e redução das equipes de pesquisa e desenvolvimento de engenharia e, portanto, retração das atividades de adaptação, nacionalização e reprojeto, limitando as fontes de aprendizado tecnológico nas áreas de tecnologia” [...] (VALLE, 2007, p. 151).

Em 1996, o complexo produtor de bens eletroeletrônicos do Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus estava composto por 139 empresas geograficamente concentradas na cidade de Manaus, empregando 27.324 trabalhadores. Manaus constitui-se no principal centro produtor de bens eletroeletrônicos de consumo do Brasil (VALLE, 2007, p.152).

Manaus, em 1999 possuía um PIB (R\$ 1.000) de R\$ 11.337.538,4 já em 2010 o PIB (R\$ 1.000) subiu para R\$ 48.598.153,2, cujo PIB per capita em 2010 estava em R\$ 26.961,15. Sendo o 6º maior PIB entre capitais do país. A capital ainda tem como principal participação do PIB o desempenho das indústrias, que, a preços correntes é de 200.940,44 mil reais seguido pelo setor de serviços com 189.319,87 mil reais e o setor agropecuário com 161.120 mil reais (Fonte: IBGE, em parceria com os órgãos estaduais de estatística, secretarias estaduais de governo e SUFRAMA).

Na primeira década do ano 2000, a capital apresenta uma população predominantemente urbana 99,49%, distribuída da seguinte forma:

TABELA 2: DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO DE MANAUS POR ZONAS

ZONA	POPULAÇÃO ZONA/CENSO 2010
ZONA SUL	286.488
ZONA CENTRO-SUL	152.753
ZONA LESTE	518.088
ZONA OESTE	253.589
ZONA CENTRO-OESTE	148.333
ZONA NORTE	430.913
TOTAL	1.790.164

Fonte: **IBGE**. Tabela organizada pela pesquisadora.

Os bairros que abrigam o Distrito Industrial localizam-se parte na Zona Leste (1.034,72ha) e parte na Zona Sul (258,67ha) de acordo com o decreto municipal 2924 de 07.08.1995. O Polo Industrial de Manaus-PIM concentra cerca de 600 empresas¹⁸, das quais um pouco mais de 150¹⁹ correspondem ao ramo de eletroeletrônicos. O PIM tem por liderança o Setor Eletroeletrônico.

O setor eletroeletrônico esta dividido em duas grandes áreas. A primeira eletrônica-de bens de consumo final (eletrodomésticos e eletrônico-domésticos). Embora seja incipiente o processo de pesquisa e desenvolvimento (P&D) em território nacional, dada a atual configuração da divisão internacional de trabalho, as empresas instaladas no Brasil, nessa área, recorrem à tecnologia de ponta e às inovações e, quase sempre, acompanham, simultaneamente, os lançamentos do mercado internacional. Quanto à segunda, eletrônica profissional (eletromedicina, radiotransmissão, telecomunicações, controle de processos, instrumentação e computação), o Brasil precisa caminhar muito para alcançar as tecnologias mais desenvolvidas (OLIVEIRA, 2007, p. 41).

O perfil predominante das indústrias instaladas no PIM, em geral, é como aquelas de processos produtivos fragmentados, baixa dependência de insumos de produção locais, baixos investimentos fixos. São empresas fortemente dependentes de peças e componentes do mercado internacional e pouco investe localmente em pesquisa e desenvolvimento (P&D).

Salazar (1992) destaca que os:

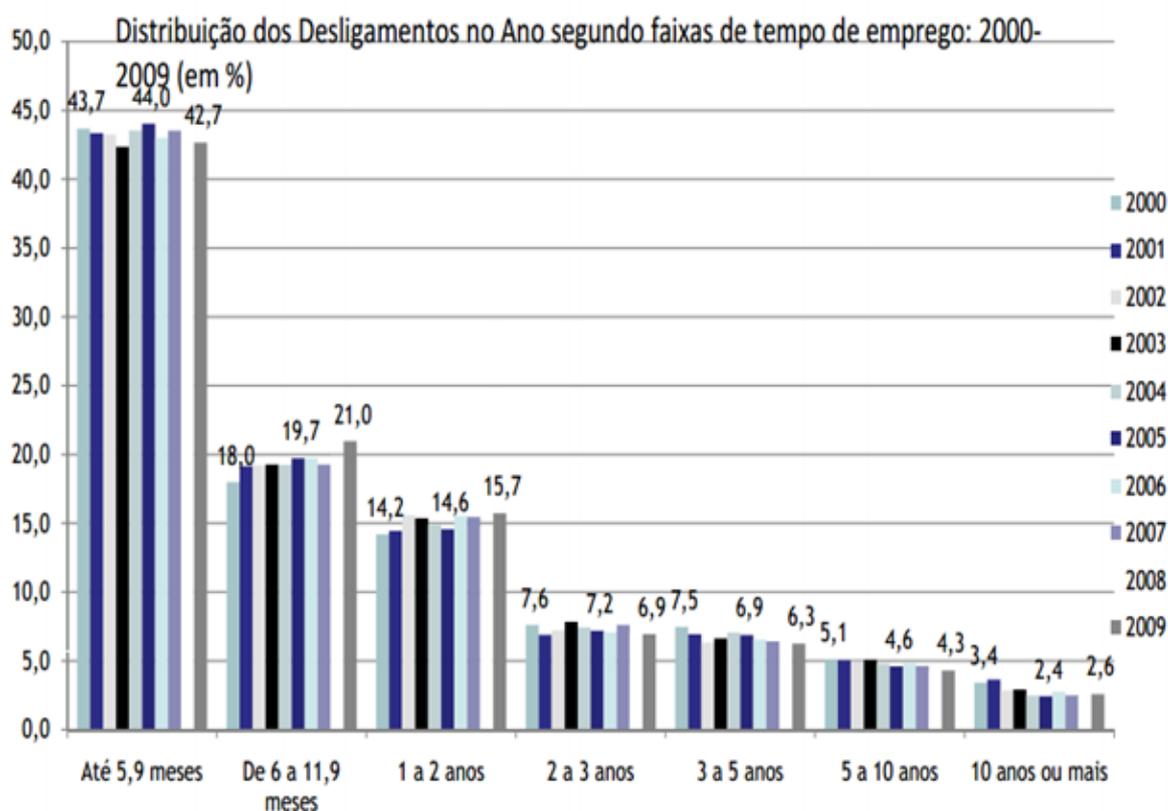
[...] ‘índices de nacionalização’, o calcanhar-de-aquiles da ZFM. Com efeito, esses índices variam muito entre os setores industriais e principalmente entre os diferentes produtos elaborados dentro de cada setor. Nessas condições, não é de estranhar que o referido índice esteja em relação inversa ao grau de sofisticação do produto, isto é, maior sofisticação tecnológica, menor índice de nacionalização e vice-versa.

¹⁸ O Polo Industrial de Manaus possui aproximadamente 600 indústrias de alta tecnologia gerando mais de meio milhão de empregos, diretos e indiretos, principalmente nos segmentos de eletroeletrônicos, duas rodas e químico (Fonte: site oficial da SUFRAMA).

¹⁹ Ver Oliveira (2007, p.19).

As empresas caracterizam-se predominantemente como montadoras. No que se refere à capacidade de absorção de mão de obra, geração de emprego e renda para o Estado do Amazonas, mas, a forte contradição que este setor apresenta assenta-se no alto índice de rotatividade de mão de obra, indo ao encontro das características nacionais do perfil de trabalho.

GRÁFICO 1: A FLEXIBILIZAÇÃO E A DURAÇÃO DOS VÍNCULOS TRABALHISTAS



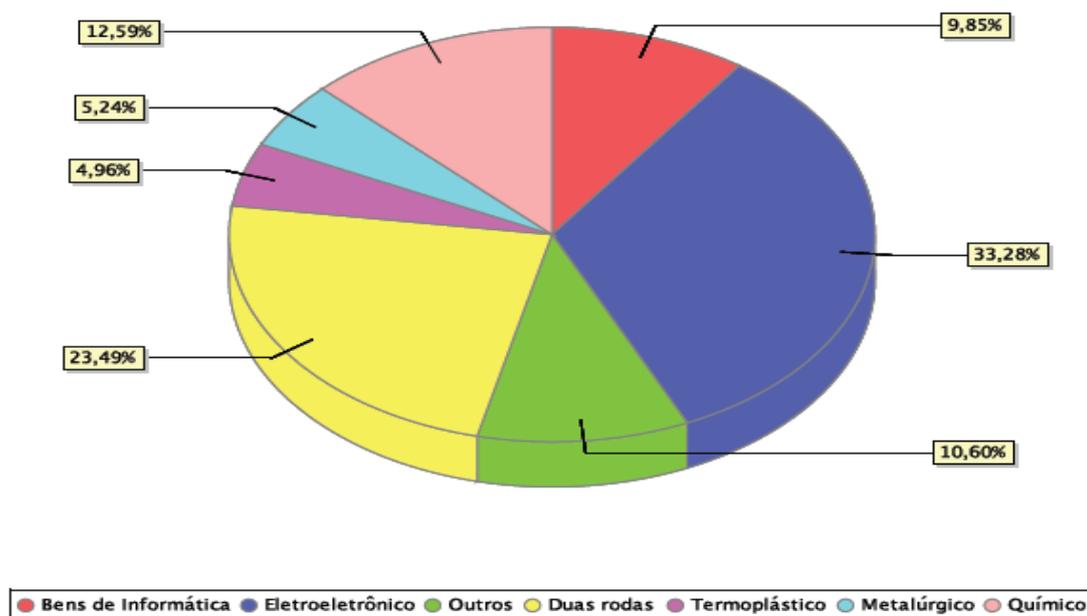
Fonte: **Relatório do DIEESE, dados nacionais**. Ministério do Trabalho e Emprego- 2000 a 2009.

Segundo os dados do DIEESE apresentados no gráfico nº 1, os desligamentos com menos de seis meses de duração superam 40% do total de vínculos desligados em cada ano. Cerca da metade destes desligamentos não atingiram a três meses de duração. Quando analisado o tempo de emprego nacional, constata-se a intensa flexibilização do mercado de trabalho, o gráfico mostra que cerca de 2/3 dos vínculos desligados sequer atingiram um ano de trabalho, e, de 76 a 79% dos desligamentos não tiveram dois anos de duração.

Quanto ao faturamento de capitais, em relação aos demais setores industriais do PIM, o Setor Eletroeletrônico correspondeu a 33,28%²⁰ do total do faturamento industrial dos demais setores conforme aponta o gráfico nº 2. Sendo o Setor responsável pela geração de 47.208 empregos em 2012.

GRÁFICO 2- PARTICIPAÇÃO DOS SUBSETORES DE ATIVIDADES NO FATURAMENTO DO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS- ATÉ MARÇO/2012

PARTICIPAÇÃO DOS SUBSETORES DE ATIVIDADES NO FATURAMENTO DO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS – JAN A MAR/2012 (Calculado sobre os valores em R\$)



Fonte: Indicadores de Desenvolvimento do Polo Industrial de Manaus. SUFRAMA.

Ainda que com crescente faturamento, e ampla geração de empregos, o Setor Eletroeletrônico vive a ajustar-se às formas capitalistas de produção, para tanto, reestrutura-se constantemente, e, as consequências mais drásticas, como tem sido a máxima do sistema capitalista, recaem sobre o trabalhador como observamos nos números da tabela nº 3:

²⁰ Dados coletados até março de 2012 período de abrangência da pesquisa.

TABELA 3: COMPARATIVO DE EMPREGOS GERADOS NO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS E SETOR ELETROELETRÔNICO

COMPARATIVO DE EMPREGOS GERADOS NO PIM E SETOR ELETROELETRÔNICO					
ANOS	1990	2000	2008	2009	2010
POLO INDUSTRIAL DE MANAUS	76.798	50.005	106.894	92.673	103.563
SETOR ELETROELETRÔNICO	45.283	25.870	47.329	36.495	42.733

Fonte: SUFRAMA- Coordenação de Informações Sócio- Econômicas COISE/CGPRO/SAP. Tabela organizada pela pesquisadora.

Scherer (2005) afirma que embora o Brasil historicamente sempre tenha convivido com o desemprego foi na década de 1990, com a modernização e, reestruturação produtiva que os índices de desemprego atingiram níveis nunca vistos. A autora afirma que, neste período há um crescimento do mercado informal a expensas da redução do trabalho com carteira assinada e 60% dos trabalhadores brasileiros adentram o ramo da informalidade. Entre 1990 e 1993 a Zona Franca de Manaus atravessa sua pior crise, logo, 26.300 trabalhadores são demitidos e, unidades produtivas transferidas para outras partes do país. A investida neoliberal avança, a exemplo disso tem-se a Lei de Contrato Temporário, aprovada em 1998, sob o governo Fernando Henrique Cardoso.

[...] Assim, a onda de desemprego no Polo Industrial de M- PIM, portanto, não é uma questão local, mas ocorre em função de decisões macroeconômicas mundiais, ou seja, das decisões decorrentes da redefinição da produção e do emprego no mundo capitalista (SCHERER, 2005, p.6).

Em 1990 eram 76.798 trabalhadores empregados, na década seguinte, início dos anos 2000 os postos de trabalho estavam em 44.519, sendo excluídos do processo produtivo quase 32.279 trabalhadores (SCHERER, 2005, p.59, 60).

Houve um acréscimo linear de expansão de empregos entre os anos 2000 até 2008. Tal crescimento deveu-se segundo Oliveira (2009) principalmente à absorção de mão de obra pelas empresas do ramo de informática e duas rodas que se instalavam em Manaus²¹. O Setor Eletroeletrônico, em 1990 absorvia 45.283 trabalhadores já em 2000 o número decresce

²¹ Ao todo o Polo Industrial de Manaus concentra 22 subsectores: Eletroeletrônico, Relojoeiro, Duas rodas, Termoplástico, Bebidas, Metalúrgico, Mecânico, Madeireiro, Papel e papelão, Químico, Material de limpeza e velas, Vestuário e calçados, Produtos Alimentícios, Editorial e gráfico, Têxtil, Mineral não metálico, Mobiliário, Beneficiamento de borracha, Ótico, Brinquedos, Isqueiros e canetas, Naval, DIVERSOS.

significativamente para 25.870 (SCHERER, 2005), em 2010 a mão de obra absorvida pelo PIM após recuperação ficou em 42.733.

Scherer (2005) observa à medida que, o emprego formal cai, crescem os trabalhadores sem carteira assinada, e, apesar de encontrarem-se distantes do chão da fábrica, atua no escoamento produção de todo tipo, são os subproletariados do mercado informal (p.74-79). Baçal (2010) ressalta que com o crescimento do Setor Industrial, os demais setores de Manaus crescem em efeito cascata.

A crise econômica de 2008 teve repercussão negativa para o Setor, acarretando significativa redução nos níveis de emprego do ano 2008 para 2009 reaquecendo em 2010 a 2012. Botelho (2006) em meio à crise de 1990 chegou a afirmar que o Projeto ZFM não estava mais identificado como empregador de mão de obra abundante, não podendo mais esta máxima ser adotada como discurso político, uma vez a produção moderna na busca por maior competitividade, automatiza seus processos, e, exclui postos de trabalho.

As mutações sofridas pela Zona Franca de Manaus, explica que as transformações que estão acontecendo no quadro econômico mundial e nacional faz surgir ameaças, como fechamento de fábricas e demissão em massa, o que repercute em grande pressão sobre os trabalhadores e provoca angústia frente ao desemprego (OLIVEIRA, 2002; SCHERER, 2005).

Não possuindo quaisquer vínculos econômicos mais consequentes com o Estado e a Região, tais empresas permitem-se uma extrema mobilidade física. A cada nova alteração na ordem econômica internacional e/ou nacional no que se refere a comportamento de mercado e modificações na política de concessões de benefícios e incentivos, eclodem ameaças constantes de fechamento de fábricas e desemprego em massa, aterrorizando aqueles que em última instância, dependem delas para se manterem vivos (SALAZAR, 1992,p.88).

A reestruturação da produção²² em uma era de globalização dos mercados econômicos mundiais traz consigo uma série de consequências, que são inevitáveis tendo em vista que a inovação tecnológica é um fator de sobrevivência das organizações. Tal tensão sempre existiu no capitalismo entre monopólio e competição, entre centralização e descentralização, organizando-se através da desorganização, dispersão, mobilidade geográfica (HARVEY, 1992, p.149,150).

²² Reestruturação da produção traz consigo inovações tecnológicas de ponta, modificando a quantidade e a composição das matérias primas utilizadas, como aço e outros metais, altera o processo produtivo, com uso crescente de automação através de robôs e máquinas programáveis, necessitando assim de mão de obra especializada ou qualificada. A inserção automática também tem sido responsável pela queda nos níveis de emprego. Ver (OLIVEIRA, 2000. p.35,36).

A mundialização dos mercados ao provocar a reestruturação da produção, introduz novas tecnologias que utiliza cada vez menos mão de obra; e em países menos desenvolvidos, onde pouco se investe em educação, os trabalhadores que não conseguem acompanhar a “evolução” do mercado de trabalho, são excluídos ou enviados para subcontratação, onde na maioria das vezes, perdem seus direitos essenciais.

Antunes (1995, 2010) afirma que as empresas baseadas no modelo fordista podem adotar tecnologias denominadas neofordismo, deve-se reconhecer, entretanto, que as pressões competitivas, bem como a luta pelo controle da força de trabalho, levaram ao nascimento de formas industriais totalmente novas ou à integração do fordismo a toda uma rede de subcontratação e de deslocamento para dar maior flexibilidade diante do aumento da competição e dos riscos. Fatores estes que colaboraram para o desemprego, retrocesso da ação sindical, aumento do individualismo, entre tantas consequências negativas.

Em torno da década de 1970 e 1980, a acumulação flexível, como assinala Harvey (1992) é marcada por um confronto direto com o fordismo, sendo forma própria do capitalismo, ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos e dos padrões de consumo. Sua característica é o surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.

Antunes (2010) elenca algumas das mudanças e transformações ocorridas a partir dos anos 80, ressalta que foi uma década de grande salto tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica invadem o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital. O fordismo e o taylorismo ²³ já não são os únicos elementos marcantes na produção. Tendências mesclam-se a outras a fim de extrair cada vez mais do trabalhador e do processo produtivo, aumentando ainda mais a força de trabalho excedente, o que colabora para o desemprego.

O trabalhador que permanece empregado no novo modelo de produção criado, toyotismo²⁴, torna-se polivalente, tal expressão não se refere a melhor qualificado, “[...]”

²³ O fordismo e o taylorismo já não são únicos e mesclam-se com outros processos produtivos (neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo), decorrentes das experiências da ‘Terceira Itália’, na Suécia (na região de Kalmar, do que resultou o chamado ‘Kalmarianismo’), do Vale do Silício nos EUA, em regiões da Alemanha, entre outras, sendo em alguns casos até substituídos, como a experiência japonesa a partir do toyotismo permite constatar (ANTUNES, 2010, p.23,24).

²⁴ Os traços do modelo de produção japonês, toyotismo, são: a demanda é quem define o que se produzirá, a produção é variada, e sustenta-se na existência do estoque mínimo. Dentro deste modelo há a presença de nomenclaturas tais como: Just in time: tempo de produção, transporte, controle de qualidade e estoque; Kanban: reposição das peças/produtos. O processo produtivo é flexível, um operário opera vários maquinários, o que o

estampa a capacidade do trabalhador em operar com várias máquinas, combinando várias tarefas simples” (ANTUNES, 2010, p.33). O que surge para enxugar cada vez mais o número de pessoal.

Assim, o toyotismo aparece como uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. Ao invés do trabalho desqualificado, tem-se operário polivalente. Este modelo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores. Todavia, ao trabalhar com determinada quantidade de trabalhadores, se apenas um deles falhar, o grupo perde o aumento. A chamada “polivalência” do trabalhador japonês está distante do exemplo de uma maior qualificação (ANTUNES, 1995).

Alves (1999) ao explicar sobre o pensamento de “[...] Ohno, ‘o pai’ do toyotismo esclarece: O sistema de produção Toyota é um meio de fazer vir à tona o excesso de efetivos’, ou ainda: Há dois modos de aumentar a produtividade, um é aumentar as quantidades produzidas, o outro é reduzir o pessoal de produção ’[...] (CORIAT, 1993, apud ALVES, 1999, p. 114).

Para os trabalhadores, as conseqüências da teia complexa de mudanças no mundo do trabalho produzem efeitos agudos, particularmente no que diz respeito ao campo do Direito do trabalho, sobretudo por causa dos novos aportes de (des) regulação e flexibilização das relações de trabalho. Parte dos direitos sociais e de cidadania, fruto de conquistas históricas dos trabalhadores, vem sendo eliminada ou, melhor dizendo, ‘flexibilizada’, nos códigos trabalhistas e nas pautas de reivindicação salarial e de condições de vida (BAÇAL, 2010, p.35).

Com o advento deste “novo” processo produtivo, tudo se torna flexível, inclusive os direitos dos trabalhadores, que acumulam cada vez mais aumento de trabalho, horas extra, e veem a responsabilidade da crise do fordismo ser repassada ao seu local de trabalho, com a inserção também de contratação de trabalhadores temporários, subcontratados.

Ensaíam-se modalidades de desconcentração industrial, buscaram-se novos padrões de gestão da força de trabalho, dos quais os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), a ‘gestão participativa’, a busca da ‘qualidade total’, são expressões visíveis não só no mundo japonês, mas em vários países de capitalismo avançado e do Terceiro Mundo industrializado. O taylorismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado.

[...] A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas,

diferencia do fordismo onde cada funcionário era responsável pela operação de um maquinário (Ver ANTUNES, 2010).

criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado ‘setor de serviços’, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...] (HARVEY, 1992, p.140).

1.3. O desemprego e as crises capitalistas

O desemprego apresenta-se como a situação de determinado indivíduo, incluído na faixa de ‘idade ativa’, que esteja, por determinado tempo, sem realizar trabalho em qualquer tipo de atividade econômica, remunerada ou não. Todavia, existem vários tipos de desemprego, dentre eles destacam-se: o desemprego cíclico ou conjuntural: ocorre devido a condições recessivas na economia, o friccional: tempo entre a saída e entrada no novo emprego, e o estrutural: aquele em que o emprego é eliminado sem que haja criação de novos empregos (BAÇAL, 2010, p.46, 47

O desemprego, bem como as transformações econômicas, políticas e sociais ocorridas no mundo são também frutos das crises vivenciadas pelo capitalismo ao longo dos anos. Sob a lógica da maximização da mais-valia, o grande capital busca superar essas crises, adotando medidas que atingem o mundo do trabalho de modo perverso. Dentre as medidas adotadas, os processos de flexibilização²⁵ da produção parecem intensificar a precarização do trabalho, a exclusão de trabalhadores do mercado formal e a fragilização do movimento sindical (VIEIRA, 2003).

Ora, existe um perigo em exagerar a significação da acumulação flexível, de vê-la como algo essencialmente novo. Uma das características histórico-ontológicas da produção capitalista é estar sempre procurando ‘flexibilizar’ as condições de produção principalmente da força de trabalho. Um dos traços ontológicos do capital é a sua notável capacidade em ‘desmanchar tudo o que é sólido’, revolucionar, de modo constante, as condições de produção; pôr e repor novos patamares de mobilidade do processo de valorização nos seus vários aspectos (MARX, 1990, apud ALVES, 1999, p. 86).

O sistema capitalista em sua estrutura, de acordo com Frigotto (1996), contempla crises, portanto ‘a crise é um elemento constituinte, estrutural, do movimento cíclico da acumulação capitalista’. Antunes (2010) explica que “[...] vários países de capitalismo avançado viram decrescer os empregos em tempo completo, paralelamente assistiram a um

²⁵ Flexibilização: um dos pontos essenciais do toyotismo em resposta à crise do fordismo da década de 70, que torna a produção flexível, onde um trabalhador realiza a operação de várias máquinas, combinando várias tarefas simples, não só flexibiliza-se o local de trabalho, como também os direitos dos trabalhadores, diminuindo seu número e acrescentando aos empregados mais carga de trabalho, horas extra, subcontratação (ANTUNES, 2010, p.31-33).

aumento de formas de subproletarização, através da expansão dos trabalhadores parciais, precários, temporários, subcontratados etc ”(p.50).

Pochmann (1999) em seus estudos sobre o trabalho já preanunciava sobre as inseguranças trazidas para o mundo do trabalho oriundas das crises do capitalismo, outra característica do capitalismo que gera o desemprego são as crises provenientes da superprodução. Com a economia desaquecida, diminuem-se as atividades até chegar à depressão, que se caracteriza por uma grande diminuição dessas atividades, com quedas nos lucros, desemprego e subemprego, além da queda dos salários reais. Depois deste período, onde foram destruídas muitas forças produtivas e causadas terríveis desgraças para a classe trabalhadora, o capitalismo volta a se recuperar e crescer. São as chamadas crises cíclicas.

Alves (1999) afirma que, estamos diante de um novo regime de acumulação capitalista, um novo processo de internacionalização do capital, cujas novas características apontam para uma crise de superprodução, ou produção destrutiva, ou ainda acumulação flexível (p.53).

Para o autor, o capital financeiro que: “[...] tende a imprimir sua marca no capital industrial e no capital comercial, isto é no conjunto das operações do capitalismo contemporâneo”, são as instituições financeiras (governo de acionistas) que muitas vezes determinam a “[...] orientação das decisões de investimento e as formas de exploração dos assalariados” (p.68).

Pela primeira vez na história humana, em virtude dos avanços da produtividade do trabalho, pode-se abolir a escassez. Por exemplo, a redução constante da jornada de trabalho poderia fazer com que o tempo de vida se tornasse cada vez mais tempo de não- trabalho (no sentido de trabalho estranhado), ou ainda, tempo de fruição humana.

Entretanto, por si só, sob o sistema metabólico do capital é impossível converter o tempo de não-trabalho em tempo de fruição humana. Na sociedade capitalista a riqueza produzida tende a ser apropriada para a acumulação de mais valor e não para o desenvolvimento do tempo livre da força de trabalho [...] (ALVES, 1999, p. 159,160).

Alves (1999) constata ainda que, na principal economia capitalista do mundo vive-se para ser explorado pelo capital, portanto deve-se, segundo o autor, lutar contra a voracidade do capital que acaba por transformar tempo de fruição da vida em tempo de trabalho. “[...] Num dos últimos comícios de campanha de 1996, o presidente dos EUA, Bill Clinton, se gabava de terem sido criados 11 milhões de empregos no seu primeiro mandato, quando alguém gritou da platéia: ‘Só eu tenho três’ [...]” (ALVES, 1999, p.167).

Interessante à assertiva de Harvey (1992):

Hoje, o Estado está numa posição muito mais problemática. É chamado a regular as atividades do capital corporativo de interesse da nação e é forçado, ao mesmo tempo, também no interesse nacional, a criar um ‘bom clima de negócios’, para atrair o capital financeiro transnacional e global e conter (por meios distintos dos controles de câmbio) a fuga de capital para pastagens mais verdes e mais lucrativas (p.160).

Assim, a crise sistêmica engendrada pelo capitalismo e estourada em 2008 não se trata de uma ‘fatalidade’ que repercutiu e repercutirá no mundo sob as medidas paliativas e ultrapassadas que estão sendo tomadas para conter este fenômeno de proporções assustadoras. A classe burguesa segundo Pinheiro (2012) é a grande responsável pela crise, por sua postura “[...] no comando da agiotagem dentro do mercado de crédito, por sua ação imanente no contexto de risco especulativo e, principalmente, pela necessidade endógena do capital que ao gerar a crise, cria a possibilidade de um novo ciclo de acumulação” (p. 29,30).

Manzano (2012) diferencia a crise de 2008 das demais crises cíclicas pelas suas particularidades, segundo a autora: “[...] O desenvolvimento do capitalismo, desde sua origem, tem apresentado um comportamento cíclico, que se alternam momentos de crescimento econômico, e conseqüentemente, aumento da produção, do emprego, e, principalmente da acumulação capitalista [...]”, depois se vislumbram os momentos de crise onde tais fatores são revertidos, e faz-se necessário o surgimento de uma nova fase de acumulação, promovendo segundo Manzano (2012) “[...] um novo ciclo de valorização do capital [...]” (p.103).

Costa (2012) alerta para o fato de em breve estarmos assistindo um aprofundamento da crise e a ampliação das lutas sociais, uma vez que as medidas que estão sendo tomadas estão criando cada vez mais condições para o seu acirramento, já que o mundo assiste a maior crise de toda a história do capitalismo, uma crise sistêmica diferenciada das duas anteriores (1873-1896/1929-1945²⁶), “[...] porque surge após um período em que o capitalismo se

²⁶ “Assim foram as crises sistêmicas de 1873 e 1929. Em 1873, iniciou-se pela Bolsa de valores de Viena, seguiu-se com falências bancárias na Austrália e Alemanha, Estados Unidos e, posteriormente na Inglaterra. Ela se espalhou ainda pela área industrial, tendo como consequência grande desemprego entre os trabalhadores (Coggiola,2009). Como todas as crises sistêmicas, sua particularidade foi uma longa depressão, até 1896, ou seja, 23 anos. No entanto ela não foi linear como o senso comum costuma imaginar : ocorreram períodos de recuperação em vários pontos da curva descendente [...]. A crise sistêmica iniciada em 1873 resultou macroeconomicamente na transição do capitalismo concorrencial para o capitalismo monopolista.[...] A crise de 1929-1945, [...] produziu a segunda guerra mundial e a destruição das forças produtivas de praticamente toda a Europa. Nos Estados Unidos, epicentro da crise, o Produto Interno Bruto, entre 1929 e 1933, teve uma queda de mais de 25% , a Bolsa de Valores se desagregou, e o desemprego atingiu um quarto da população economicamente ativa.[...] Assim como a crise anterior, a de 1929-1945 produziu mudanças profundas na conjuntura econômica internacional, na organização do capitalismo e na correlação de forças sociais.[...] Portanto, essa nova crise sistêmica de 2008, [...] com certeza resultará também em mudanças de fundo na economia e na sociedade”(COSTA, 2012, p.139,140,141).

transformou num sistema mundial completo, em função da internacionalização da produção e das finanças, popularmente denominada de globalização” (2012, p.140).

A dívida segundo informativo da auditoria cidadã²⁷ foi provocada pelos grandes bancos do norte através dos derivativos (produtos financeiros sem respaldo, apostas, ativos tóxicos). Pinheiro (2012) afirma que a crise veio para ficar, cuja questão central da crise “[...] é a dificuldade do fundo público para remunerar o capital, ou seja, os diversos Estados não se encontram em condições de pagar os juros e as diversas obrigações alocadas e ‘contratadas’[...]” (p. 25). O governo na investida de tentar salvar os grandes bancos da inevitável quebra, endividaram-se, foram repassados US\$ 16 trilhões para o salvamento dos bancos observáveis na tabela nº4:

TABELA 4: RESGATE DO SISTEMA FINANCEIRO

Bancos	Valor (em US\$)
Citigroup (EUA)	2,5 trilhões
Morgan Stanley (EUA)	2,04 trilhões
Merrill Lynch (EUA)	1,949 trilhões
Bank of America (EUA)	1,344 trilhões
Barclays PLC (UK)	868 bilhões
BearStems (EUA)	853 bilhões
Goldman Sachs (EUA)	814 bilhões
Royal Bank of Scotiand (UK)	541 bilhões
JP Morgan Chase (EUA)	391 bilhões
Deutsche Bank (Alemanha)	354 bilhões
UBS (Suíça)	287 bilhões
CreditSuisse (Suíça)	262 bilhões
Lehman Brothers (EUA)	183 bilhões
Bank of Scotland (UK)	181 bilhões
BNP Paribas (França)	175 bilhões

Fonte: **Informativo da auditoria cidadã da dívida**. Jan.2011. <<http://gao.gov/products/GAO-11-696>>.

Tal repasse significou um aprofundamento de crise²⁸ referente à dívida em todo continente europeu com reflexos mundiais por tratar-se de uma crise sistêmica, apesar de se expressar mais profundamente nas dívidas soberanas. Gerando medidas predatórias contra os

²⁷ FATTORELLI, Maria Lucia. Auditoria Cidadã da Dívida. www.divida-auditoriacidadada.org.br.

²⁸ Que em síntese segundo Costa (2012) “[...] é a fusão das contradições que se acumulam ao longo do ciclo, muito embora possam se expressar mais acentuadamente em uma ou outra variável específica.

Desde Adam Smith que se busca uma explicação para as crises cíclicas do capitalismo, passando por Ricardo, Malthus, Rodsberto, Sismond, Marshall. Posteriormente, com o desenvolvimento do capitalismo, outros autores desenvolveram novas abordagens da crise, como os ciclos ou ondas longas, de Parvus, Von Gerendem, Kondratiev, Schumpeter, entre outros. Eles buscaram de alguma forma, com ferramentas de sua época, identificar e compreender os fenômenos das crises. Estado estacionário em Smith, renda decrescente da terra em Ricardo, subconsumo das massas em Malthus, Sismond e Rodsberto, os ciclos longos de Parvus, Von Gerendem, Kondratiev, as destruições criadoras em Schumpeter, todos eles tentaram explicar a natureza e o desenvolvimento das crises capitalistas.

No entanto, foi Marx que definiu de maneira mais precisa os fundamentos teóricos das crises capitalistas, ao deslocar a análise da órbita da circulação para a esfera da produção e defini-la como síntese de todas as contradições do capitalismo (p.132,133).

trabalhadores, com desemprego, diminuição de salários, corte de serviços como os de saúde, educação, assistência, empobrecendo a população, desrespeitando os direitos humanos e engendrando em privatizações, medidas de ajuste para uma crise muito mais profunda que não pode ser resolvida com medidas paliativas que acabam por aprofundar ainda mais as consequências desta.

Costa (2012) enfatiza que as crises são fenômenos iminentes do sistema capitalista e resultam das contradições gerais do sistema: “[...] não tem origem no subconsumo, não é crise de desproporção entre os diversos setores da produção, não é crise em função da queda da taxa de lucro, da especulação financeira ou qualquer outro fator isoladamente” [...] (p.132). Para o autor esta crise além de sistêmica é mais complexa, longa e de efeitos acentuados os quais causam e causarão mudanças nas formas de dominação do capital. Segundo o autor “[...] Marx já intuía que, à medida que o capitalismo fosse se desenvolvendo, o sistema chegaria ao ponto em que as crises seriam mais prolongadas, mais devastadoras [...]” (p.135).

As crises sistêmicas ocorrem em períodos mais longos, construindo sobre os escombros da estrutura anterior destruída, sua nova ordem, abrindo segundo Costa (2012) espaço para a contestação do próprio sistema, uma vez que desorganizam de maneira radical o sistema econômico, político e social, atingindo todas as instituições da velha ordem, jogando sobre os trabalhadores todo o ônus da crise.

Outro ponto importante a ser abordado nesta crise é o surgimento das lutas sociais. Se na primeira onda da crise os trabalhadores praticamente se comportaram como espectadores, a partir da segunda onda, com a crise das dívidas soberanas e as medidas de ajustes do grande capital, as lutas sociais emergiram em praticamente todas as regiões afetadas. Ainda que embrionárias, com elevado grau de espontaneísmo, sem uma direção com perspectiva de classe na maioria dos países, essas lutas estão se intensificando, especialmente na Europa, onde o capital tem realizado ajustes mais severos [...] (COSTA, 2012, p. 131).

As classes dominantes se utilizam de instrumentos que já não produzem o efeito que produziam no passado para responder à crise, “[...] mas a ordem econômica internacional está à deriva: suas instituições, seus métodos de regulação e ação política dos governos centrais se mostram incapazes de resolver os problemas oriundos da crise” (COSTA, 2012, p.144). Ao contrário, a tendência é se agravar, porque nenhum dos problemas que a geraram foi resolvido.

“Essa conjuntura seria agravada de maneira dramática em função da crise sistêmica global, que levou o tesouro a injetar cerca de 8,5 trilhões de dólares para salvar bancos, o que agravou de maneira dramática a crise fiscal norte-americana” (COSTA, 2012, p.150). Cabe

mencionar um problema tão grave quanto os demais que se trata da crise fiscal dos municípios, Costa (2012) afirma que, estados grandes e ricos como a Califórnia se encontram em calamidade fiscal.

Segundo texto informativo da auditoria da dívida de janeiro de 2012 “[...] o Brasil e outros países do Sul não sofreram forte impacto da crise logo em 2008, porque a utilização de derivativos pelos bancos do Hemisfério Sul não era muito relevante”. Ao que Costa (2012) completa:

Em função do poderio de sua economia, da liderança que exerciam no mundo capitalista, da sofisticação de seu mercado financeiro e da liquidez de seus papéis, os títulos da dívida dos EUA eram considerados o porto mais seguro para as aplicações das reservas internacionais de grande maioria dos países industrializados. Nações como a China, o Japão e o Brasil, principais detentores desses títulos, acumularam por anos a fio superávits comerciais e os trocaram por *T-Bonds*, títulos do Tesouro norte americano, mesmo a uma taxa de juros extraordinariamente baixa, como se esses papéis representassem a cristalização do valor produzido mundialmente. [...] A China, principal credor, discretamente está se desembaraçando desses títulos. E não faz em maior velocidade porque está presa ao destino de seu maior devedor. Caso se desfaça rapidamente a crise se aprofundará, haverá uma grande desvalorização, o que significa também prejuízos na mesma proporção para os chineses. Os bancos centrais dos principais países industrializados estão acelerando a compra do ouro, o que tem feito o preço do metal subir vertiginosamente, ao mesmo tempo em que reflete a desconfiança na capacidade dos EUA de honrar a dívida (p.153,154).

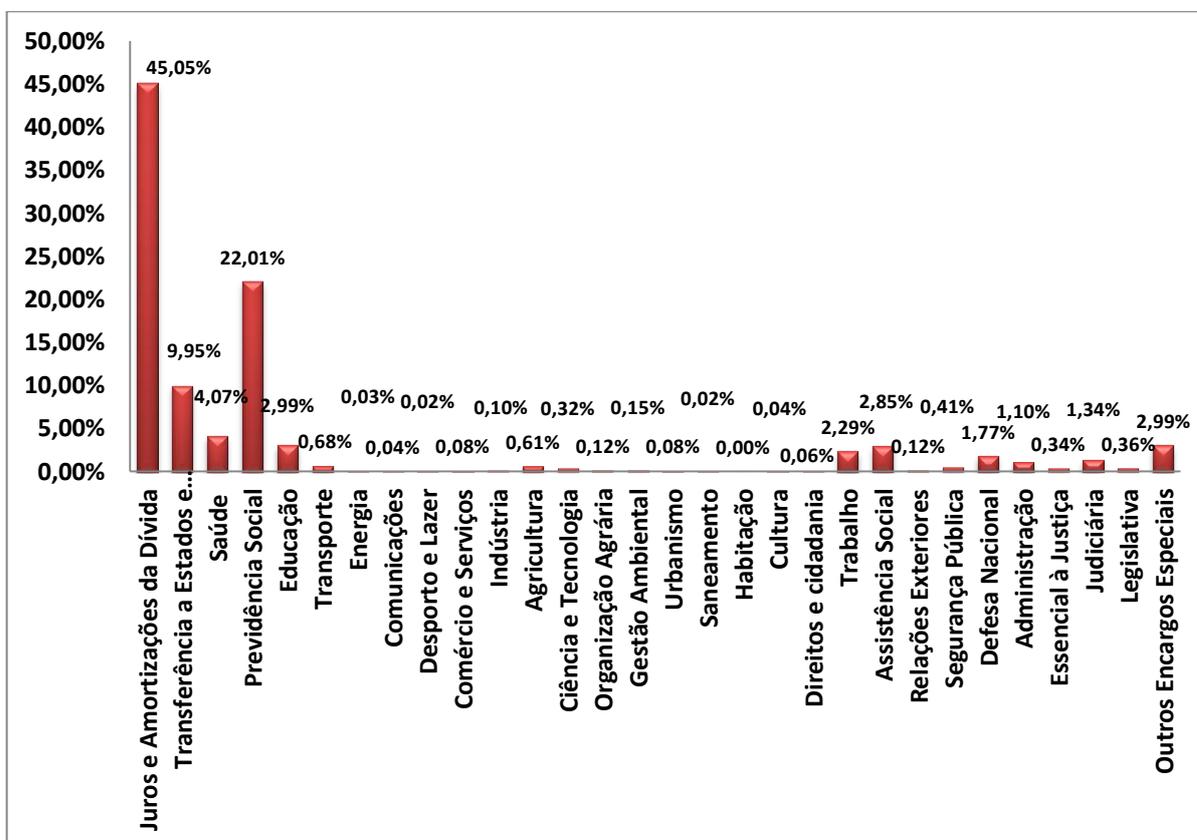
A auditoria da dívida denuncia que ao invés de o governo brasileiro proibir taxativamente a utilização de derivativos, sua utilização está se alastrando de forma deliberada, questiona se não é visto que estão preparando a transferência da crise para o Brasil, uma vez que devido à tentativa de salvamento bancário o continente europeu teve sua dívida aprofundada, e, com a inundação de dólares sem lastro no mundo, haverá uma sobrevalorização das moedas nacionais (e uma desvalorização do dólar), quanto mais valorizada a moeda, menos o País tem condições de exportar (COSTA, 2012).

[...] Se observarmos a evolução das dívidas dos países europeus poderemos ver claramente o impacto fiscal das operações de salvamento dos bancos europeus: A dívida total dos países da área do euro correspondia a 79,3% do PIB em 2008 e cresceu para 102,4% em 2011. Se observarmos isoladamente os diversos países da Europa, numa hierarquia inversa em função da crise veremos mais precisamente o impacto das operações de salvamento dos bancos. A dívida grega, que em 2008, era de 116,1% do PIB aumentou para 157,1% em junho de 2011. A dívida portuguesa aumentou, no mesmo período, de 80,6% do PIB para 110,8%; a da Espanha de 47,4% para 74,8%; a da Itália, cresceu de 115,2 para 129,0%; a da Irlanda de 49,6 para 120,4%; a da Inglaterra de 57% para 88,5%; a da França de 77,8 para 97,3%; e a da Alemanha de 69,3 para 87,3%. O Japão, o mais endividado, passou de uma dívida de 174,1 em 2008 para 212,7% em junho de 2011. Em todos os países, o que se nota é um salto extraordinário no endividamento após a crise [...] (COSTA, 2012, p.160).

Nestes países estão havendo intervenções como do pró-cônsules da Goldman Sachs que assumiu o poder na Europa. “[...] Ferina ironia: os homens que fabricaram a crise estão agora comandando o poder econômico e político na Europa [...] eles estão encarregados de implementar o trabalho sujo[...]” o trabalho sujo consiste em: “[...] saquear as economias nacionais , privatizar o patrimônio público, aumentar impostos, ampliar o desemprego, cortar os salários, as pensões, reduzir o padrão de vida dos povos para satisfazer o apetite voraz do capital financeiro” (COSTA, 2012, p.164,165).

No Brasil em 2011 foram gastos quase R\$ 2 bilhões por dia com a Dívida Pública. Segundo texto informativo da auditoria cidadã da dívida, a política econômica do país está orientada para privilegiar o pagamento de juros e amortização dessa dívida, que consumiu R\$ 708 bilhões em 2011 conforme pode ser observado no gráfico nº3.

**GRÁFICO 3: ORÇAMENTO GERAL DA UNIÃO DE 2011- EXECUTADO-
TOTAL: R\$ 1,571 TRILHÃO.**



Fonte: **Informativo da auditoria cidadã da dívida**. Jan.2011. Disponível em: <<http://gao.gov/products/GAO-11-696>>. Organizado pela pesquisadora.

As crises segundo Costa (2012) funcionam como parteiras de uma nova época tanto para burguesia quanto para o proletariado, tanto pode iniciar um período de repressão aberta contra os trabalhadores, sob o pretexto de se manter a ordem como também pode ocorrer uma resposta dos trabalhadores muito maior do que se esperava, uma vez que geram o aprendizado acelerado das massas. Afinal, quem paga a Dívida Pública é a classe trabalhadora, por meio dos tributos que são embutidos no que consomem, recebem, por meio dos serviços públicos que se deixa de receber devido aos cortes com saúde, educação, segurança, transporte, saneamento, cultura, assistência social.

O Gráfico nº 3 é a prova do centro dos problemas nacionais, segundo informativo da auditoria da dívida, embora o país seja a 6ª Economia do Mundo, tenha inúmeros potenciais e riquezas, ainda é o 3º pior em distribuição de renda e 84º em atendimento aos direitos humanos, milhões de brasileiros vivem na miséria.

Frigotto (2012)²⁹ alerta para o fato de quem enriquece hoje, enriquece mais especulando do que produzindo, a produção (teto, comida, roupa), economia real, ou seja produto e serviço tornou-se secundária. Entre 1986 a 2006 a economia real cresceu 400% e a economia especulativa 1.360% esta é a medida do caráter regressivo da sociedade capitalista, que embora avance, regride, o autor enfatiza que o capital não produz para o valor da vida, mas para o valor de uso, para o que lhe dá lucro. Mesmo que para isso milhares fiquem desempregados.

²⁹ Palestra proferida em Maio de 2012 para o II Fórum mundial de educação profissional e tecnológica. Florianópolis- SC. Disponível no youtube- publicada em 05/05/12.

CAPÍTULO 2

2 – QUALIFICAÇÃO PARA O PROCESSO PRODUTIVO

Após a apresentação do contexto histórico da sociedade capitalista apresentado no capítulo 1, a temática a ser tratada no capítulo 2 versa sobre a categoria qualificação e o modelo de competências intrinsecamente emaranhadas ao modo de produção social. Muitos se discutem sobre qualificação: qualificação escolar, qualificação para o trabalho, requalificação, ausência de qualificação, estes são termos que embora presentes, nem por isso, são de fácil compreensão e assimilação, cada vez mais a categoria qualificação encontra-se distante de seu real significado. Para melhor compreensão da pluralidade de significações que a palavra agrega socialmente, há que se desvelar o projeto burguês de sociedade e o papel da educação neste contexto.

Ramos (2001) afirma que o projeto burguês de educação, desde o final do século XVIII, já é fortemente marcado pela concepção de educação para as massas como fator de racionalização da vida econômica, da produção, do tempo e do ritmo do corpo, reproduzindo a força de trabalho como mercadoria. A burguesia é quem dita os limites da educação a ser ofertada, aquela educação de caráter geral, clássico e científico, destina-se à formação das elites dirigentes.

Para autora, a educação passa a ser pensada em relação à cidadania, participação e liberdade no momento em que as massas tinham de ser constituídas como trabalhadores disponíveis, livres para o mercado, e os súditos tinham de ser feitos cidadãos livres para a participação na cidade, no novo convívio social. “[...] A construção da moderna utopia social e política passou a ser impensável sem a educação, mesmo que esta tivesse de receber as determinações econômicas que passam a predominar a partir do século XX” (RAMOS, 2001, p.31).

Não se pode perder de vista que o sistema capitalista não está realmente preocupado com uma educação tal, que qualifique o trabalhador, a entender cada vez mais o processo de produção no qual está inserido, e sim uma educação que proporcione uma “qualificação” que

agilize ainda mais as formas de produção. Uma qualificação, portanto, distante dos anseios pessoais de construção de conhecimentos pelos trabalhadores, e, mais próxima da chamada polivalência.

Para Ramos (2001) à medida que o trabalho industrial foi-se tornando mais complexo, o tema qualificação passou a atravessar os debates sobre educação e o conceito adquiriu importância sociológica, o debate relativo ao conceito de qualificação, visa a elucidar os determinantes que fazem da qualificação um conceito cujo significado constrói-se historicamente e, por isto, mantém-se inacabado (p.24).

O conhecimento outrora reservado a uma elite, concentrada em pensamentos de filósofos, de sábios, de religiosos que dispunham de recursos e tempo livre, passaram a ser necessários aos trabalhadores, todavia, apenas um conhecimento fragmentado, haja vista a necessidade de capacitação de um trabalhador de novo tipo. Um trabalhador que ainda seja submetido ao capital, mas que compreenda sua alienação como resultante de sua prática pessoal ‘inadequada’. A mudança da base produtiva e o esvaziamento do trabalho trouxeram em seu bojo estas novas exigências.

Retomemos ao processo histórico da constituição escolar para melhor entender a dinâmica ideológica que o capital requer das instituições de ensino para a educação formal do trabalhador. Ramos (2001) explicita esta subsunção histórica ao capital confirmando que a princípio a educação escolar não era condição necessária para manipular a base técnica à época, uma vez que as tarefas podiam ser rapidamente aprendidas no próprio posto de trabalho. Com a universalização do conjunto de técnicas básicas de diferentes ramos da indústria, houve a necessidade de a população trabalhadora apropriar-se de conhecimentos e destrezas outras para responder a uma sociedade que se urbanizava, tais aprendizagens já não ocorriam no local de trabalho, deixando-se ao cargo das escolas que passavam assumir não só o papel de socialização como também do saber técnico.

“[...] Na Europa, à medida que vai desaparecendo o aprendizado tradicional da oficina do artesão e o controle do saber pelas corporações de artes e ofícios, ocorre a criação de escolas e a sua extensão aos trabalhadores produtivos [...]” com conteúdos diferenciados conforme já exposto, pois, ao povo cabia formação beneficente e baseada no processo produtivo (FRIGOTTO, CIAVATTA, RAMOS, 2012, p.31). O ensino organiza-se então em face do modo de organização do trabalho e a categoria qualificação adquiriria vários sentidos.

Kuenzer (2005) resgata o pensamento de que a ciência por pertencer ao capital para o aumento de sua força produtiva, se coloca em oposição objetiva ao trabalhador. Para a autora tanto as relações sociais e produtivas quanto a escola educam o trabalhador para esta divisão

entre atividade intelectual e material. Na escola esta divisão se materializaria com o saber teórico divorciado da práxis.

Saviani (2005) esclarece que a visão produtivista da educação no contexto brasileiro ganhará foco entre 1950 e 1970, organizada pelos ditames do taylorismo-fordismo, com a 'pedagogia-tecnicista' tendo por bases a lei n. 5.692 de 1971, pela qual se buscou transportar para as escolas os mecanismos de objetivação do trabalho vigente nas fábricas. Em 1980 o que ganha espaço no campo educacional formal são as reformas educativas neoliberais cuja matriz inspiradora é o toyotismo, no qual se visa à flexibilização e a diversificação da organização das escolas e do trabalho pedagógico bem como das formas de investimento, onde papel do Estado se torna secundário, com a transferência das responsabilidades do financiamento dos serviços.

Desde os anos 50 do século XX, abandonam-se os valores ideais humanísticos de cultura universal, o pensamento crítico e instalam-se no campo educativo práticas, valores e ideias pragmáticos, meramente instrumentais e de cunho mercantil. Nas palavras de Ianni (2005) “[...] Tudo o que diz respeito à educação passa a ser considerado uma esfera altamente lucrativa de aplicação do capital [...]” assim, as instituições de ensino tanto privadas quanto públicas passam a ser organizadas e administradas “[...] segundo a lógica da empresa, corporação ou conglomerado”(p.33).

Ser escolarizado torna-se elemento fundamental na formação do capital humano para a garantia de competitividade econômica, o que obrigava segundo Gentili (2005) a pensar o planejamento educacional como uma atividade central na definição das políticas públicas, no ideário de que uma sociedade competitiva deveria ser uma sociedade de pessoas competitivas.

Ramos (2001) acrescenta que o uso mais corrente do termo qualificação se relacionou aos métodos de análise ocupacional, que visavam identificar que tipo de qualificação deveria ter o trabalhador para ser admitido num determinado emprego. Por outro lado, visto pela ótica do posto de trabalho, o termo qualificação se relacionou ao nível de saber acumulado expresso pelo conjunto de associação do termo qualificação aos processos de trabalho e ao desenvolvimento do saber profissional e social do trabalhador sob o modo de produção capitalista, sob essa perspectiva, à qualificação do trabalho se associava ao potencial das relações técnicas e sociais de elevar o conhecimento do trabalhador, tanto de ordem explícita quanto tácita. Dessas análises emergiram as teses da qualificação e desqualificação do trabalho e a da polarização das qualificações. Esta última foi uma variante consagrada, durante um longo período de tempo, do debate aberto por Braverman, no início dos anos

setenta, em torno da desqualificação inelutável, gradual, progressiva, como consequência do aprofundamento da divisão do trabalho no capitalismo (p.35).

De acordo com Alves (2011) Gramsci observou que, no taylorismo a qualificação é medida ‘a partir de seu desinteresse intelectual, da sua mecanização’. Mas, Gramsci vislumbrou uma contradição visceral no fordismo-taylorismo, pois o mesmo aprisionava o corpo, mas deixava após a superação da crise de adaptação, livre o cérebro do trabalhador para ocupar-se com outros pensamentos que não somente o trabalho, e, destas ocupações outras surgiam também pensamentos pouco conformistas, pois o trabalho não lhe proporcionava satisfações imediatas, colaborando para a crise do sistema. O ‘calcanhar de Aquiles’ do sistema foi à possibilidade de o trabalhador pensar demais. O sistema toyota foi estruturado para que a qualificação fosse medida pela mobilização total entre corpo e mente, agindo pela captura da subjetividade do trabalhador, instaurando a nova forma de subsunção do trabalho vivo ao capital, “[...] sob o toyotismo, o trabalhador pensa e é obrigado a pensar muito mais, mas colocando a inteligência humana a serviço do capital” (p.46, 112, 146, 148, 384).

Ramos (2001) desvela o que está por detrás da tentativa de substituição ou esvaziamento do conceito de qualificação cujas pluralidades de sentidos em torno destas ocorrem ao mesmo tempo em que há uma profunda desorganização das relações formais de trabalho.

Nesse plano de indefinições, recupera-se o debate sobre a qualificação como relação social, ao mesmo tempo em que se testemunha a emergência da noção de competência atendendo, pelo menos, a três propósitos: a) reordenar conceitualmente a compreensão da relação trabalho-educação, desviando o foco dos empregos, das ocupações e das tarefas para o trabalhador em suas implicações subjetivas com o trabalho; b) institucionalizar novas formas de educar/formar os trabalhadores e de gerir o trabalho internamente às organizações e no mercado de trabalho em geral, sob novos códigos profissionais em que figuram as relações contratuais, de carreira e de salário; c) formular padrões de identificação da capacidade real do trabalhador para determinada ocupação, de tal modo que possa haver mobilidade entre as diversas estruturas de emprego em nível nacional e, também, em nível regional (como entre os países da União Européia e do Mercosul). [...]

Não obstante o debate que envolve a qualificação, este é um conceito consolidado na sociologia, pelo menos nos limites em que organiza as relações formais de trabalho remetendo-se, simultaneamente, à existência de práticas educativas que ajudam a legitimar o estatuto do trabalho qualificado. Já a noção de competência, original das ciências cognitivas, surge com uma marca fortemente psicológica para interrogar e ordenar práticas sociais (RAMOS, 2001, p.39).

Para Hirata (2008) o modelo de produção no fordismo exigia um cumprimento rigoroso das normas operatórias, seguindo a prescrição de tarefas e disciplinas neste cumprimento, para os quais se exigiu a não-comunicação, durante o trabalho em linha. Com a

especialização flexível, para superar a crise da superprodução exigiu-se do trabalhador sob a ótica do modelo empresarial japonês: a capacidade de pensar, de decidir, de ter iniciativa, responsabilidade, de fabricar e consertar, de ser simultaneamente operário de produção e de manutenção, inspetor de qualidade e engenheiro (p.129,130).

O aumento da necessidade de qualificação devido à natureza qualitativa do trabalho ao mesmo tempo em que superqualificou alguns trabalhadores, desqualificou outros, criou trabalhadores multifuncionais, desespecializou os operários profissionais aumentando a intensidade do trabalho e diminuindo seu poder sobre a produção.

Ocorre nesse contexto que a noção de competência ganha cada vez mais relevância na motivação das classes empresariais que buscam por novas categorias que melhor expressem as demandas emanadas do sistema produtivo.

No campo acadêmico, esse quadro incitou o debate sobre a validade das teses da desqualificação tendencial do trabalho nas organizações capitalistas, emergindo como variantes as teses da polarização das qualificações e da requalificação. Outros estudos apresentaram a tendência simultânea de desespecialização e de precarização do trabalho, a primeira, relativa a seu conteúdo, uma vez que os saberes dos trabalhadores tendem a ser incorporados pelos sistemas de computadores; a segunda, devido à desregulamentação e flexibilização das regras de acesso e permanência no mercado de trabalho[...]. No campo sócio-empírico, apresentou-se o questionamento sobre a adequação e a suficiência do conceito de qualificação como estruturante das relações de produção e dos códigos de acesso e permanência no mercado de trabalho. Isto pelo fato de esse conceito apresentar uma dimensão societária — determinada pela cultura do trabalho construída em cada sociedade — e, também, por expressar mais a capacidade potencial do trabalhador do que sua capacidade real. Ao mesmo tempo, questionam-se a validade das trajetórias formais e lineares da formação profissional e, até mesmo, a validade ou suficiência dos diplomas (RAMOS, 2001, p.38).

Na tentativa de encontrar respostas plausíveis às exigências que o processo produtivo impunha, inúmeras teorias foram formuladas: polarização das qualificações, requalificações, desespecializações, precarizações, com o fim de explicar as exigências de competências que invadira a base produtiva, e, deixara o conceito de qualificação cada vez mais inadequado.

Para Hirata (2008) a categoria qualificação deve ser analisada de forma multidimensional, pois, há distinções entre a qualificação formal e a qualificação ‘tácita’. Para autora a qualificação formal do emprego possui componentes implícitos (por equipes de trabalho, responsabilidade coletiva na execução do trabalho) e explícitos (educação escolar, formação técnica, educação profissional, e, é aquela definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho). Já a qualificação tácita subdivide-se em: “qualificação real” (conjunto de competências e habilidades, técnicas, profissionais, escolares e sociais) e

“qualificação operatória” (corresponde às potencialidades empregadas por um operador para enfrentar uma situação de trabalho, solicitado para implantação de novas tecnologias).

Em vista disso, a autora enfatiza que a qualificação deve ser vista como uma relação social, rica, a qual se correlaciona com as forças capital-trabalho, resultante da distinção entre qualificação dos empregos e qualificação dos trabalhadores: muito mais ampla por incorporar as qualificações sociais ou tácitas, as quais, a qualificação dos empregos, não abarca.

Hirata (2008) afirma ainda que a tese da requalificação dos operadores com a adoção de novas condições de produção vai conduzir - dentro da sociologia das qualificações - a uma superação do paradigma da polarização à emergência do modelo da competência.

Para autora, o modelo de competência corresponderia a um novo modelo, pós taylorista, associado à crise da noção de postos de trabalho, para os quais, os trabalhadores se dirigem a um novo modelo de organização, participação e gestão da produção, a um trabalho em equipe e a um envolvimento maior nas estratégias de competitividade da empresa, sem ter necessariamente uma compensação em termos salariais. Atualizando o conceito de qualificação mas, na perspectiva do capital.

As exigências por qualificação fazem com que as inovações trazidas pelos novos modos de produção ganhem destaque. A noção de qualificação encontra-se no âmago da sociologia do trabalho ainda anos 50, de acordo com Oliveira (2007) “[...] a sociologia francesa já havia observado as mutações operadas na vida social pelas transformações do trabalho e sua incidência na qualificação dos trabalhadores” (p.35) ao que a autora exemplifica:

Assim, a concepção sobre a passagem da ‘civilização natural’ para a ‘civilização técnica’, segundo Friedmann (1956), do ‘sistema profissional’ para ao ‘sistema social de produção’ de acordo com Alan Touraine (1955a), ou do ‘trabalho mecanizado’ para o ‘trabalho automatizado’, para Pierre Naville (1956), os respectivos autores mostram de modo consensual os impactos trazidos pelas transformações na produção, destacando as modificações no plano da organização do trabalho industrial e a da relação do trabalhador com o trabalho. [...]. Hirata (1994,1997), após vários estudos, conclui que, na França, por exemplo, a noção de competência é apresentada, cada vez mais, como uma alternativa ao conceito de qualificação. Assim, tanto no ambiente da empresa, quanto no ambiente acadêmico e dos especialistas, essa noção vem recebendo uma diversidade de críticas. O ponto central da crítica, de modo geral, repousa na intenção ou nos inconvenientes da passagem de um conceito multidimensional de qualificação, outrora formalizado, que serviu de base na França, à codificação social (das classificações), para outro, ainda em construção, designado como o *modelo da competência*. Cabe dizer que a noção de competência é originada do ‘mundo da empresa’ e posteriormente foi assumida por alguns sociólogos e economistas. A autora afirma que, hoje, o uso prático dessa noção foi re-atualização pela gerência empresarial sob forma do *bilan de compétences* (HIRATA, 1997, p.30). (OLIVEIRA, 2007, p.36,37).

Oliveira (2007) acrescenta ainda o fato de este debate permanecer indefinido e inconcluso tanto para a sociologia quanto para a economia, haja vista que, a qualificação social representava uma conquista dos trabalhadores, pois ao ocupar um posto de trabalho o trabalhador possuía uma referência salarial focada no posto de trabalho, uma vez que o aprendizado é construído socialmente. Já no modelo de competências há um grande retrocesso do ponto de vista dos trabalhadores. Com o discurso de trabalho mais abrangente o trabalhador acaba ocupando diversas tarefas no ambiente de trabalho, multitarefas, perdendo tanto em abrangência de conteúdo do trabalho e, sem a devida recompensa salarial.

No processo produtivo toyotista a inteligência do trabalhador é do tipo instrumental, Alves (2011) acrescenta que enquanto no fordismo-taylorismo o trabalho vivo era ‘apêndice’, ou ‘suporte’ do sistema de máquinas, no toyotismo com seu novo mecanismo de produção o trabalhador passa a ser de certo modo ‘servidor’, ‘vigia’ da máquina, como a automação exige ‘inteligência’ viva, o trabalhador passa a ofertar esta, dando palpites, habilidades e talentos, “[...] inteligência meramente instrumental” (p.57).

Sob o modo de produção capitalista, os sentidos humanos foram subjugados à lógica da propriedade privada, igualmente, as potencialidades humanas — físicas intelectuais e emocionais — foram alienadas do homem e apropriadas pela classe capitalista como mercadoria força de trabalho, permanecendo sob seu jugo, para o fim da constante valorização do capital (RAMOS, 2001, p.27,28).

Às exigências do posto de trabalho se sucedem ‘um estado instável da distribuição de tarefas’ onde a colaboração, o engajamento e a mobilidade, passam a serem qualidades dominantes. Segundo Hirata (2008) para se estudar as qualificações devem-se separar os gêneros, uma vez que “as ações de requalificação não têm a mesma extensão, nem o mesmo alcance, nem a mesma significação, para as mulheres e para os homens, e a formação pode ser o lugar mesmo da construção da incompetência técnica das mulheres”[...] (p.136). Em Antunes (2010) verifica-se que “a classe-que-vive-do-trabalho é tanto masculina quanto feminina. É, portanto, também por isso, mais diversa, heterogênea e complexificada” (p. 51), o tema qualificação é extremamente complexo tanto na sua definição quanto ao que concerne aos gêneros.

A exigência por qualificação e a maior competitividade apresentam um lado “perverso”, pois estando os trabalhadores pressionados pelas mudanças de trabalho e do desemprego, a requalificação profissional tornar-se cada vez mais necessária para a permanência no ambiente de trabalho.

Shiroma (2003) alerta para o fato de que a ‘máxima competência técnica’ tão exigida pelas empresas em sua moderna estrutura de trabalho possa desencadear na ‘mínima consciência política’, consciência da exploração crescente a qual o trabalhador enfrenta neste novo modelo de produção, altamente competitivo, a qualificação profissional se transforma mais em critério de seleção do que necessariamente uma exigência do setor produtivo. Tal fato é, evidenciado devido à preferência na contratação de pessoas com maior nível de escolaridade, mas, para ocupar cargos de baixa qualificação. Tudo isso devido ao enxugamento do quadro da reestruturação organizacional, pois, o modo capitalista de produção destrói sistematicamente todas as perícias à sua volta, e dá nascimento a qualificações e ocupações que correspondem às suas necessidades. Qualificado na concepção do mercado é ser competente, o que vale dizer: mais adequado, mais apto e cooptado (SHIROMA, 2003, p.74-76).

Na linha de produção regional ao operário manauara³⁰ coube adequar-se à lógica de produção capitalista, acumulando cada vez mais funções e atividades, realizando exercícios repetitivos (robotizados), sendo cada vez mais moldável à força avassaladora do capital (MOURÃO, 2006).

Em Oliveira (2000) vislumbramos a real percepção dos empresários acerca da qualidade técnica dos operários amazonenses, ao se referirem sobre o trabalho dos operadores de máquinas de inserção automática, homens na grande maioria, “os gerentes de produção afirmam que para esse tipo de trabalho a força de trabalho amazonense possui pouca capacidade técnica”. Exige-se dos que postulam exercer esta função, uma vez que as máquinas são codificadas em outros idiomas, conhecimentos principalmente de língua inglesa. Um dos gerentes de produção entrevistado pela autora, afirmou que ficaria satisfeito se os operadores de máquinas apertassem os botões de maneira correta, o que para ele apertar os botões corretamente consiste em qualificação e evitaria danos ao maquinário (p.92).

Interessante observar que no que se refere às capacidades de agilidade e repetição os operários amazonenses são considerados para as empresas bem ‘qualificados’, trabalhadores de ‘excelência’, já para operações que necessitem de domínios outros, como conhecer outro idioma, na visão dos gestores são poucos os qualificados.

³⁰ Este homem, paciente frente às vicissitudes da natureza, é também paciente em relação à força avassaladora do capital, é um homem crente nos desígnios da natureza e alienado para o fato que a sua condição de vida é forjada no processo de produção capitalista, que implementa o desenvolvimento e o subdesenvolvimento, que acumula riquezas calcando-se na pobreza. É o fetiche da mercadoria que atinge a longínqua Amazônia (MOURÃO, 2006, p. 132).

Oliveira (2000) ressalta ainda que, não há necessidade de mão de obra qualificada para a simples montagem de aparelhos na Indústria Eletroeletrônica, as exigências profissionais básicas são: “disciplina, destreza, delicadeza, agilidade e habilidade” (p. 90,91). O esvaziamento do conceito de qualificação redimensiona sua abrangência para a noção de competência, a qual emana do individualismo e da passagem de responsabilidade para o trabalhador por sua própria empregabilidade.

2.1. Qualificação para o capital

Cardozo (2008) nos apresenta os novos requisitos para qualificação que no âmbito empresarial é sinônimo de polivalência:

Surgem novos requisitos de qualificação que procuram articular habilidades cognitivas- leitura e interpretação dos dados formalizados para transformá-los em ação, abstração, expressão oral, escrita e visual- e comportamentais- responsabilidade, lealdade, comprometimento, capacidade para o trabalho em equipe, motivação, curiosidade, iniciativa e autonomia.

Estão sendo requeridos os seguintes atributos: posse de escolaridade básica, formação geral e técnica suficientemente amplas; capacidade de adaptação a novas situações; possibilidade de ocupação de postos de trabalho variados; capacidade de compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de abstração, de seleção, trato e interpretação de informações; iniciativa para a resolução de problemas e, acima de tudo, responsabilidade com o processo de produção.

Nesta perspectiva, a qualificação é colocada no horizonte da polivalência e da abstração como se o trabalhador tivesse acesso ao conhecimento científico quando, na verdade, o domínio do saber científico e tecnológico da informação são estratégias vitais para a manutenção do domínio do capital e para sua reprodução ampliada. A ciência continua monopólio do capital, tendo em vista que, em face das rápidas mudanças nas necessidades de consumo criadas pelo capital, o domínio do conhecimento científico e técnico e a descoberta de um novo produto significam o alcance de vantagem competitiva. O saber é mercadoria fundamental no âmbito da competitividade (CARDOZO, 2008, p. 170).

Harvey (1992) afirma que “[...] o próprio saber se torna uma mercadoria-chave, a ser produzida e vendida a quem pagar mais, sob condições que são elas mesmas cada vez mais organizadas em bases competitivas”. Vive-se numa feroz competição por patentes de descobertas científicas, haja vista que, a produção de conhecimento expandiu nas últimas décadas, todavia assumindo cada vez mais um cunho comercial “[...] como o provam as incômodas transições de muitos sistemas universitários do mundo capitalista avançado de guardiães do conhecimento e da sabedoria para produtores subordinados de conhecimento a soldo do capital corporativo [...](p.151).

Diante do horizonte aberto e para melhor compreensão da noção de qualificação cabe entender o conceito ou os conceitos de competência. Vale ressaltar, todavia, que não há uma posição universal que delimite o que é qualificação e o que seja competência, uma vez que ambos os termos encontram-se em tensão permanente que ora os une, ora os afasta dialeticamente.

[...] Com a competência, tomam lugar o saber-fazer proveniente da experiência, os registros provenientes da história individual ou coletiva dos trabalhadores, ao lado dos saberes mais teóricos tradicionalmente valorizados na lógica da qualificação. Enfim, fundamentada sobre a valorização da *implicação subjetiva no conhecimento*, ela desloca a atenção para a atitude, o comportamento e os saberes tácitos dos trabalhadores [...] O que está em jogo nessa relação, então, é a atividade formal e a atividade real, a implicação subjetiva do sujeito no conhecimento e a ideia de que o sujeito habita seu domínio de conhecimento quaisquer que sejam os modos de organização do trabalho. Nesse sentido, a competência e a qualificação não estariam afastadas uma da outra. Se existe, a fronteira entre a dimensão experimental da qualificação e competência é extremamente tênue e seria muito mais tributária da diferença entre a sociologia e a psicologia, campos teóricos originais em que se inscrevem, respectivamente, o conceito de qualificação e a noção de competência. (RAMOS, 2001, p.66-68).

Competência profissional na ótica dos empresários seria uma combinação de conhecimentos, *know how*, experiências e comportamentos que se exercem em determinado contexto, onde constata-se e valida-se na aplicação em situação profissional. O que está em cena é a cognição e a ação. Os comportamentos observáveis e não observáveis da inteligência. Estes novos códigos traduzem valores individuais, e, a identidade profissional abriga-se na esfera da personalidade, um tipo de profissionalidade liberal (RAMOS, 2001).

De modo geral, o conceito de competência é usado como sinônimo de qualificação, porém apresenta conotações diferentes à medida que enfatiza a mobilização de saberes técnicos para serem utilizados em situações imprevistas de trabalho e não a posse de tais saberes. Desse modo, a noção de competência coaduna-se com a ideia de polivalência, uma vez que esta última significa uma racionalização formalista com fins instrumentais que enfatiza os conhecimentos empíricos disponíveis, porém a ciência permanece algo exterior e estranho ao trabalhador (MACHADO, 1995 apud CARDOZO, 2008, p.171).

Ainda sobre a noção de competência, Kuenzer (2005) discorre que no âmbito da pedagogia toyotista, “[...] as capacidades mudam, e são chamadas de ‘competências’. Ao invés de habilidades psicofísicas, fala-se em desenvolvimento de competências cognitivas complexas, mas sempre com o objetivo de atender às exigências do processo de valorização do capital” (p.80).

A noção de competência situa-se como uma nova mediação ou como uma mediação renovada pela acumulação flexível do capital. Ramos (2001) procura entender a noção de

competência não como ideia — cujo sentido poderia ser debatido ou mesmo revisto também no campo das ideias — mas como fenômeno. Portanto, como algo concreto que manifesta e esconde uma essência produzida pelas relações sociais de produção, uma noção que, aos poucos se constitui como um conceito socialmente concreto. Todavia, [...] “não substitui ou supera o conceito de qualificação. Antes, ela o nega e o afirma simultaneamente, por negar algumas de suas dimensões e afirmar outras” (p.40,41).

Para Ramos (2001) “[...] se compreendida nos seus limites, a noção de competência não negaria o conceito de qualificação, mas expressaria de forma mais precisa, sua dimensão experimental, por meio da qual as características subjetivas do trabalhador se manifestam e se modificam mais diretamente [...]”. O que ocorreria, no entanto é que as dimensões conceitual e social da qualificação não perderiam seus significados, haveria uma redefinição, com a incorporação das mudanças de forma dialética e não determinista. O que tem havido é uma desconstrução, arbitrária e perversa que nega a historicidade dos conceitos e dos fatos (124).

As constantes pressões competitivas, bem como a luta pelo controle da força de trabalho, levaram ao nascimento de formas industriais novas, que se integraram ao fordismo e criou-se toda uma rede de subcontratações e de deslocamentos isso para dar maior flexibilidade diante do aumento da competição e dos riscos. Os desempregos e retrocessos da ação sindical aumentaram o individualismo, entre tantas outras consequências negativas à classe trabalhadora (ANTUNES, 1995).

Trabalhador qualificado neste sistema, onde o individualismo predomina é o trabalhador polivalente, ou seja, o capaz de operar com várias máquinas, combinando várias tarefas simples. O “qualificado” então acaba por auxiliar consciente ou inconscientemente, no enxugamento cada vez maior do número de pessoal. O toyotismo aparece como uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. No toyotismo pensa-se o produto mais caro para que o lucro seja maior, tudo girará em torno da lucratividade e a técnica mais utilizada é a de sedução, não só para a venda dos produtos, mas também para o engajamento no ambiente de trabalho, com o discurso de que todos podem crescer no posto de trabalho, basta trabalhar bastante pela empresa e buscar diversas formas de qualificação.

Ao invés do trabalho desqualificado, o operário torna-se comprometido ideologicamente com o sucesso da empresa, a qual agora estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores. Todavia, ao trabalhar com determinada quantidade de trabalhadores, se apenas um deles falhar, o grupo inteiro perde o aumento, ou a promoção. A chamada “polivalência” do trabalhador que mais do que expressão e exemplo de uma maior

qualificação, estampa a capacidade do trabalhador em operar com várias máquinas, combinando várias tarefas simples (ANTUNES, 1995).

Alves (2011) acrescenta que a constituição de polioperadores capazes de assumir multitarefas faz parte desta produção flexível, toyotista, e, que na medida em que o trabalhador ocupa diferentes postos, assumindo multitarefas, pode-se conjugar mais fluidez e flexibilidade de trabalho polivalente. Assim, a noção de flexibilidade remete à precarização dos estatutos da mão de obra, deste modo, “[...] é pela tempestade ideológica de valores, expectativas e utopias de mercado que se busca formar o novo homem produtivo do capital [...]” (p.50, 51, 90).

As competências ocorrem também à cultura da competitividade, acarretando em obstáculos para o investimento em formação de trabalhadores, pois, na possibilidade de mudança de emprego, o trabalhador também transferiria o *know how* para outras empresas. Por isso, a ciência permanece algo exterior ao trabalho, monopólio do capital, enfatiza-se mais em destrezas e conhecimento empírico. O mesmo não ocorreria se as empresas passassem da lógica da competitividade para a lógica da cooperação, “[...] incluindo alianças estratégicas com empresas pequenas que, apesar de não terem as mesmas bases tecnológicas das grandes, ocupam um importante papel na produção flexível” (RAMOS, 2001, p.74).

A qualificação dos trabalhadores na sua dimensão conceitual é um parâmetro de seleção dos candidatos a esse tipo de contrato e, na sua lógica, um critério de inclusão/exclusão. Observa-se que as empresas elevam o nível das qualificações exigidas para a admissão de jovens aos empregos com vistas a se precaver contra futuras mudanças tecnológicas. Assim, jovens realmente não qualificados correm o risco de não ter nenhuma alternativa para o desemprego, visto que os postos que poderiam ocupar estão preenchidos por outros jovens relativamente qualificados em face dos primeiros. Se, por um lado, conclui-se que a educação é um fator que minimiza o risco do desemprego, uma vez que o empregador pode se adiantar a possíveis necessidades futuras de trabalhadores auto-programáveis, também constata-se a retração de oferta de empregos no âmbito das atividades mais complexas (RAMOS, 2001, p.217,218).

A concorrência utiliza-se da qualificação pessoal como critério de inclusão/exclusão, e assim como o mercado está sujeito às normas internacionais, é interessante observar que as certificações hoje, aplicam-se tanto a produtos quanto pessoas, bem como no mercado o tempo de vida útil dos produtos são reduzidos, tornando-se obsoletos ou desatualizados, obrigando os consumidores a adquirir uma nova versão, aumentando assim a velocidade do ciclo reprodutivo do capital o mesmo afetará “[...] tanto a produção de bens e serviços, como as instituições, maquinários e a própria força de trabalho” (ANTUNES, 2005, p. 37).

Um sistema de competência profissional é integrado por três subsistemas, cujas características se definem de acordo com a matriz de investigação dos processos de trabalho: a) normalização das competências; b) formação por competências; c) avaliação e certificação de competências. A investigação das competências tem por objetivo garantir a evidência das competências requisitadas pelos empregos, possibilitando a definição e a sistematização de um perfil profissional. Elaboram-se, então, as normas de competência mediante a confrontação do perfil com as ocupações ou *situações típicas* de trabalho, deduzindo-se os desempenhos satisfatórios. A partir de então, o Estado e as próprias organizações empresariais podem promover processos de formação para orientar a aquisição dessas competências, avaliá-las e certificá-las, tomando decisões com base nesses dados. As competências validadas tornam-se instrumentos de negociação do trabalhador passíveis de gerar mobilidade profissional horizontal ou vertical, interna ou externa à empresa, ganhos de remuneração, acesso à educação continuada dentre outros. (RAMOS, 2001, p.80,81).

Estas certificações distanciam-se da concepção de credencial acadêmica, do êxito demonstrado por meio de provas. A certificação por competências adquire um valor relacionado com a empregabilidade, esta sob a égide da formação contínua e permanente limita a validade dos certificados de modo que o trabalhador deve atualizá-lo permanentemente, haja vista ser o mercado volátil e as tecnologias em constante avanço.

O certificado de competência é expedido com base nas normas de competência. Por referir-se a funções produtivas reais, os certificados podem abranger unidades de competências diferentes, de modo que o trabalhador acumule certificados de sucessivas unidades de competência nas quais tenha demonstrado domínio. Acredita-se que, assim, ele pode incrementar suas possibilidades de promoção e de mobilidade profissional. Dependendo da configuração do sistema, um conjunto de certificados que correspondam à totalidade das unidades de competência de uma função pode receber equivalência à respectiva qualificação (RAMOS, 2001, p.87).

No contexto da empregabilidade, a competência acaba por gerir também as condutas e valores: ético-políticos dos trabalhadores no processo permanente de adaptação à instabilidade social, atuando na fronteira inclusão/exclusão sob um novo tipo de contrato social (RAMOS, 2001).

[...] Os novos códigos já não traduzem valores sociais, mas individuais. A identidade profissional circunscreve-se à esfera da personalidade, consistindo na “capacidade de integrar as experiências acumuladas com as próprias aptidões e as oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho”. Esta é a forma como a identidade profissional se expressa no âmbito de um novo código ético-político da profissão: um tipo de profissionalidade liberal (RAMOS, 2001, p.124).

A modernização tecnológica tende a extinguir a maioria das profissões operárias. De acordo com Costa (1985) existem pouquíssimas fábricas que empregam maçariqueiros ou torneiros, ajustadores, soldadores estes estariam exercendo agora as funções de operadores de

máquina, o mesmo ocorreram com profissionais da indústria gráfica (encadernadores, linotipistas, chapistas), e da tecelagem (tecelões, tintureiros, engomadores), etc. A função de operário não foi extinta o que foi extinto é o profissional, que é demitido e quem se mantém empregado tem cada vez mais todo seu tempo de trabalho preenchido. Realizando uma função mecanizada, tornando-se apêndice da máquina. A introdução de maquinário que apresentaria ao trabalhador a possibilidade de um trabalho que exigiria maior abstração, maior qualificação e menos esforço físico acaba por ser utilizada como meio de maior intensificação do trabalho através de operações mecanizadas.

Da mesma feita que a tecnologia moderna exigisse um trabalhador mais qualificado, também simplificou a execução de muitos trabalhos. Costa (1985) afirma que muitas fábricas estão especializando seus funcionários para que assumam outras tarefas na operação do maquinário, acumulando assim funções, a polivalência deste operador é limitada pelas condições de emprego e maquinário da fábrica, se esta modificar sua tecnologia, ou se este trabalhador compuser o quadro de outra fábrica talvez não seja apto a realizar o trabalho que realizava no maquinário ou fábrica anterior, necessitando assim de nova aprendizagem, nova especialização, nova adaptação.

Alves (1999) retomando Aglietta (1978) considera que a desqualificação ocorre devido ao despojamento no trabalho de qualquer conteúdo concreto, para o autor a desespecialização ou polivalência, não significa que os trabalhadores tenham se qualificados, mas que tiveram seu ciclo de trabalho ampliado (AGLIETTA, 1978, apud ALVES, 1999, p.99).

Ramos (2001) traz ao diálogo autores internacionais para discorrer sobre os conceitos e dimensões que a noção de competência abrange cujos saberes: saber, saber-fazer, saber-ser e saber-conviver têm sido sustentáculos das competências apresentadas, vejamos algumas das definições de competência que requerem estes saberes, por exemplo, a competência metódica: exige saber reagir adequadamente, em termos processuais, perante tarefas laborais e desvios surgidos, descobrindo autonomamente as vias de solução e transferindo, de forma sensata, as experiências colhidas para outros problemas de trabalho.

[...] *competência social*, que envolve a colaboração de forma comunicativa e cooperativa com outras pessoas, demonstrando um comportamento comunitário e compreensivo das relações humanas; *competência participativa*, demonstrada pela co-organização de forma construtiva do trabalho e do ambiente de trabalho, de forma envolvente, bem como pela capacidade de organizar e decidir de forma atuante, demandando do trabalhador disposição para assumir responsabilidades. (RAMOS, 2001, p.187).

Sob o parâmetro da competência o trabalhador não é preparado para uma especialidade, mas para ser maleável a tal ponto de passar de uma especialidade a outra, dando provas constantes de sua competência³¹, conduzindo a uma instabilidade e seleção permanentes.

2.2. Qualificação para a fruição da vida: impasses e possibilidades

Tensionada teoricamente com a qualificação, a competência, como um conjunto de propriedades instáveis que devem ser submetidas à prova, opõe-se à qualificação avaliada socialmente pelo diploma, título adquirido para sempre, e pela antiguidade e à própria ideia de profissão. Opõe-se, por referência à instituição escolar, dela separando-se simultaneamente: o diploma seria um título definitivo, mesmo que seu valor possa variar no mercado, ao passo que a validação das aquisições profissionais é sempre incerta e temporária (Tanguy, 1997b) (RAMOS, 2001, p.194).

Esta tensão torna-se nítida com a emergência da Teoria do Capital Humano, Gentili (2005) afirma que “[...] a Teoria do Capital Humano teve origem e base de sustentação numa conjuntura de desenvolvimento capitalista marcada pelo crescimento econômico, pelo fortalecimento dos Estados de Bem-Estar e pela confiança, quanto menos teórica, na conquista do pleno emprego [...]” promessa que segundo o autor justificou, em parte, a expansão dos sistemas educacionais durante o século XX, uma vez que a escola contribuiria para a integração econômica da sociedade através do sempre aumento da força de trabalho que se incorporaria gradualmente ao mercado (47-50).

Na visão do autor quando da desintegração da promessa integradora, do desmonte da Era de Ouro do capitalismo contemporâneo nos anos 1970, marca-se uma alteração substantiva na função econômica atribuída à escolaridade, criando-se assim “[...] as condições necessárias para uma modificação econômica atribuída à escola, processo que, como é óbvio, marcará profundamente o rumo e a natureza das políticas educacionais na virada do século” (GENTILI, 2005, p.47).

Souza (2011) afirma que o desmantelamento das “instituições do Estado de Bem-Estar Social”, e o discurso do Estado mínimo, cujo papel articula-se ao desenvolvimento de novas tecnologias de produção e à flexibilização do trabalho e da produção. Um novo valor é

³¹ De modo geral, o conceito de competência é usado como sinônimo de qualificação, porém apresenta conotações diferentes à medida que enfatiza a mobilização de saberes técnicos para serem utilizados em situações imprevisíveis de trabalho e não a posse de tais saberes (MACHADO, 1995 apud CARDOZO, 2008, p.171).

atribuído à formação do trabalhador, seja no nível da educação básica ou da educação profissional. A hegemonia neoliberal invade o campo educacional na forma de políticas públicas que visam à adaptação dos sistemas educacionais, às necessidades imediatistas do mercado de trabalho, valendo-se de estratégias de conformação ética e moral para o projeto neoliberal da escola, de seus profissionais e das massas.

A burguesia nacional tem unido esforços na criação de políticas públicas para a educação a fim de afirmar uma racionalidade mais adequada à crise³², neste contexto emanam às instituições de ensino princípios como a competição, o esforço individual, entre outros. Investir em educação tem sido um campo rentável de tendência mundial, pois, constitui-se princípio básico para a realização das proposições empresariais de maior produtividade.

A proposta educacional de Tedesco se alinha com a de Robert Reich na defesa de um sistema de ensino afinado com a dinâmica produtiva. Sustenta que é preciso repensar o sistema de ensino, assim como sua estrutura curricular, já que o desenvolvimento das capacidades requeridas pelo mercado de trabalho pressupõe estratégias pedagógicas que privilegiem a ampliação de conhecimentos (currículo generalista) e não seu estudo em profundidade.

A especialização profissional precoce que caracterizou o fordismo perde espaço nos novos arranjos organizacionais; assim, é necessário, neste momento, criar condições para que os alunos dominem disciplinas básicas que lhes permitam desenvolver o pensamento crítico, a comunicação oral e escrita e acompanhar o progresso técnico-científico (ARRUDA, 2011, p.129).

Como o atual estágio do capitalismo não tem como absorver a totalidade dos trabalhadores, a educação passa a ser o caminho trilhado para a integração e mobilidade social ascendente, numa inversão ideológica, haja vista que o valor do indivíduo é medido por sua disposição em se educar e não mais por seu vínculo a um trabalho. Cabe afirmar que a educação não assegura os benefícios de um emprego remunerado, por ser um ‘investimento’ incerto e de longo prazo, por si só não garante posições no mercado de trabalho. A inserção ou não do indivíduo dependerá da articulação de sua liberdade de escolha com as demandas do mercado de trabalho, nesta medida seu individualismo e sua liberdade os aproximam da precariedade e não da autonomia (ARRUDA, 2011, p.126).

O desafio que se apresenta para o campo da educação é como introduzir modificações no sistema de ensino de forma que ele cumpra o duplo papel de formar para o trabalho e para a cidadania, mas debaixo de bases diversas daquelas que nortearam o projeto moderno de educação. Mészáros (2008) elucida de modo pertinente a desvirtuação do papel da educação ao longo dos anos, onde no sistema capitalista sua tarefa social se resume a ser mecanismo de

³² Crises que emanam do sistema capitalista, discorrida no capítulo 1 desta dissertação.

elaboração de mão de obra para o sistema, adaptadas de acordo com suas determinações reprodutivas, eximindo-se assim, de sua função social de emancipação humana, torna-se ainda mais distante de um novo olhar de sociedade, sem classes.

Não se tenciona aqui afirmar que a educação é a força ideologicamente primária que consolida o sistema do capital. “As instituições formais de educação certamente são uma parte importante do sistema global de internalização. Mas apenas uma parte” [...], os indivíduos quando nelas adentram acabam por ser induzidos “a uma aceitação ativa dos princípios reprodutivos orientadores dominantes na própria sociedade”, de acordo com sua posição na ordem social e conforme as tarefas reprodutivas que lhes forem atribuídas. A educação formal por si só, também, não é capaz de fornecer uma alternativa emancipadora radical, uma vez que ela acaba por reproduzir as conformidades e os consensos dentro do sistema (MÉSZÁROS, 2008, p.44, 45).

Toda a forma de mudança das mazelas sociais recai hoje sobre a educação, como se apenas a educação pela educação fosse capaz de mudar as estruturas sociais e qualificar de forma eficaz os trabalhadores. O que muitas vezes não é desvelado é o fato de a educação numa sociedade capitalista, ser rígida aos moldes dos processos econômicos.

Libertar a educação da tutela do Estado, como sugere Saviani (2005, p.175), não liberando o Estado dos encargos educacionais, pois isso sobre oneraria a população, seria uma das decisões coerentes a serem tomadas no momento. Autores como Pochmann (1999); Lessa e Tonet (2008) defendem a diminuição da jornada de trabalho, assim, segundo os autores, o trabalhador ficaria mais tempo com a família, se prepararia melhor para suas atividades, e conseqüentemente, haveria aumento no número de empregos. Tais soluções mesmo que paliativas, não são nada favoráveis aos ideais do Capital.

Arruda (2011) ressalta que a opção por uma pedagogia generalista onde cada indivíduo é o responsável pela negociação de sua inserção no mercado de trabalho não opera no vácuo, mas se articula com o desmonte do padrão remuneratório que norteou o fordismo, o qual priorizava a especialização precoce, baseado na qualificação profissional. Tal ajuste na trajetória escolar e profissional fora implementado sob a lógica da competência na qual o indivíduo adequa sua biografia aos moldes requisitados pelo mercado, na visão da autora, corre-se o risco “[...] de se criar uma polarização de novo tipo, entre aqueles que receberam uma educação consistente e os que não receberam” (p.138).

Frigotto (1996) afirma que as perspectivas das classes dominantes, historicamente, vislumbram que a educação dos diferentes grupos sociais de trabalhadores deve dar-se a fim

de habilitá-los técnica, social e ideologicamente para o trabalho, subordinando “[...] a função social da educação de forma controlada para responder às demandas do capital” (p.26).

Para Frigotto (2012)³³ quem pauta a educação brasileira não é o Plano Nacional de Educação, discutido por várias instituições, e sim o Plano de Desenvolvimento da Educação que segundo o autor “[...] é o horizonte cínico da luta para tornar universal a visão particular destes que sequer fizeram a revolução burguesa [...]”. O autor afirma que o Plano Nacional de Educação está sendo retalhado como fora retalhada a LDB, e quem está envolvido diretamente neste processo são os empresários da indústria, empresários do campo e os empresários do comércio.

O ideário pedagógico dos parâmetros e das diretrizes curriculares, disfarçados numa linguagem modernosa e, mais abertamente, os processos de avaliação centram-se em uma concepção produtivista e empresarial das competências e da competitividade (FRIGOTTO e CIAVATTA, 2001; RODRIGUES, 1998a; RAMOS, 2001), cujo papel é desenvolver habilidades de conhecimento, de valores e atitudes e de gestão da qualidade, definidas no mercado de trabalho com o objetivo de formar em cada indivíduo um banco ou reserva de competências que lhes assegure empregabilidade. Cada indivíduo terá de agora em diante, nessa perspectiva, de cuidar, de adquirir ‘um banco de habilidades’ (gerais, técnicas e de gestão), mediante as quais desenvolva as competências desejadas pelo mercado empresarial. A certificação dessas habilidades e competências constitui-se no passaporte para a ‘empregabilidade’ (FRIGOTTO, 2005, p. 234).

O capital com suas novas medidas de gestão do trabalho e da produção requer da força de trabalho empregada maior maleabilidade, adaptação e disposição de ceder aos processos produtivos, passa assim a dispor de múltiplos usos da capacidade de trabalho, desenvolvendo a multifuncionalidade ou a polivalência do trabalhador, o que não era preocupação tayloristas-fordistas, passam a ser pré-requisitos para maior mobilidade da força de trabalho, esta torna-se apta para ser deslocada para postos, máquinas, funções e setores diversos, intensificando ainda mais seu trabalho (SOUZA, 2011, p.26).

Ocorre um esvaziamento do sentido da qualificação, e a escola enquanto instituição educativa convive com os ideários da literatura internacional e nacional, que emanam dos interesses de mercado, submissos ao capital, e, por não ter muitas vezes clareza de sua identidade³⁴ acaba por assumir o conceito de competência em sua interpretação mais próxima aos ditames da produção.

³³ Palestra proferida em Maio de 2012 para o II Fórum mundial de educação profissional e tecnológica. Florianópolis- SC. Disponível no youtube- publicada em 05/05/12.

³⁴ Identidade entendida no sentido denotativo.

Com o advento do modelo de produção toyotista houve não só mudanças no conteúdo, mas, também, na forma do trabalho, enquanto uns defendiam que se tratava de uma perspectiva mais qualificante, pois os modelos flexíveis exigiam o desenvolvimento de atitudes críticas e reflexivas para o trabalho em geral e não mais para uma função específica, as análises críticas socialmente comprometidas propuseram um debate sobre a qualificação com vistas ao resgate do homem como sujeito do processo de construção do conhecimento e das relações de trabalho, compreendendo sua materialidade e potencializando a emancipação do trabalhador (RAMOS, 2001, p.56,57).

A luta segundo Alves (2011) situa-se também no campo subjetivo do trabalhador já que a flexibilização toyotista incorpora de forma bem mais intensa a subjetividade operária ao processo de valorização do capital do que a rigidez do modelo fordista o fazia. A subjetividade do trabalhador é reconfigurada e reclamada pelo capital.

Embora a qualificação não seja garantia da empregabilidade, como o mercado ideologicamente proclama, ainda assim o trabalhador que se encontra desempregado assume a culpa por não inserir-se ou reinserir-se no mercado de trabalho, eximindo o sistema social excludente da responsabilidade quanto ao desemprego de amplas camadas de trabalhadores.

O grande embate gerador das dificuldades e impossibilidades no contexto educativo dentro da sociedade capitalista centra-se na disputa pela educação, no qual se vislumbram dois ideais distintos de educação para a sociedade: um que se molde ao capital e responda aos seus anseios por formação e qualificação voltados para o mercado de trabalho e outro que rompa com este tipo societário erigido historicamente, um ideal de sociedade para além do capital, que possibilite aos seus protagonistas serem autores de suas escolhas e assim, galgar a qualificação que desejam para o trabalho e não para o mercado de trabalho.

Jinkings (2008) em apresentação da obra de Mészáros consolida as ideias de que a educação não é um negócio, é criação. Partindo deste princípio a função da educação não deve ser a de qualificar para o mercado, mas, para a vida. Alerta que o simples acesso à escola é um dos mecanismos de retirar do esquecimento social, milhões de pessoas cuja existência só é reconhecida nos quadros estatísticos, para a autora a exclusão educacional pode acontecer não apenas pela falta de acesso às escolas, mas também dentro do ambiente da educação formal, portanto faz-se necessário que não se reproduza às estruturas de valores que perpetuam a concepção de mundo centrado na sociedade mercantil (MÉSZÁROS, 2008, p.11).

Frigotto (2012) citando Florestan Fernandes em palestra³⁵ sinaliza a possibilidade de um contexto social voltado para fruição da vida quando este entende que a causa principal consiste em ficar rente a maioria e suas necessidades econômicas, culturais, políticas, educacionais, por o povo no centro da história, como mola mestra da nação, o que devemos fazer não é lutar pelo povo, as nossas tarefas são de outro calibre, devemos colocar-nos a serviço do povo brasileiro para que ele adquira numa maior rapidez e profundidade possíveis a consciência de si próprio e possa desencadear por sua conta a revolução nacional que instaure no Brasil uma nova ordem social e democrática um Estado fundado na dominação efetiva da maioria.

2.3. Pressões aos trabalhadores

As pressões que o atual modelo produtivo repassa aos trabalhadores são inúmeras, Souza (2011) cita a título de exemplo uma cartilha dirigida a trabalhadores³⁶ onde o governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso buscava disseminar suas ideologias e seu projeto neoliberal com a finalidade de construir consensos e, mediar o conflito das classes sociais. A crise do capital era vista como um fenômeno a partir de suas determinações sociais, econômicas e culturais, especialmente no que se referia ao mercado de trabalho. Entre as ideias do documento constava “[...] O que as empresas procuram hoje é qualidade, produtividade e competitividade. Hoje o trabalhador tem que estar preparado para ser um profissional competente e útil em qualquer empresa – isso é empregabilidade. (Brasil 2001, p. 06-14 – grifos do autor)” (SOUZA, 2011, p. 13).

Ressalta ainda que, as políticas de educação profissional são pautadas nesta perspectiva social de adaptação dos trabalhadores às novas demandas de qualificação do trabalho e da produção, sendo subtraída de seu contexto sócio histórico, com o fim de efetivar a valorização do capital para expansão de suas bases de acumulação, aumentando cada vez mais a competitividade e a precarização do trabalho.

O capital se expande ou reage em meio às crises de acordo com Souza (2011) modificando as formas de gestão e intensificando a aplicação diretamente produtiva de ciência e tecnologia, eliminando tempos mortos e exigindo um trabalhador coletivo de novo

³⁵ Palestra proferida em Maio de 2012 para o II Fórum mundial de educação profissional e tecnológica. Florianópolis- SC. Disponível no youtube- publicada em 05/05/12.

³⁶ Trabalhadores que frequentavam cursos promovidos pelo ministério de trabalho e emprego – MTE (Brasil 2001), em parceria com governos estaduais, centrais sindicais e federações patrimoniais, por intermédio do PLANFOR (SOUZA, 2011,p. 13).

tipo, e, estando os trabalhadores pressionados pelas mudanças no mundo do trabalho, sob o prisma da constante ameaça de desemprego, a requalificação profissional tornar-se cada vez mais necessária para a permanência no emprego. Tal exigência reduz o ensino a mero treinamento para um aprendizado que se dissipa rapidamente, ocasionado por mudanças técnicas e organizacionais do trabalho regido pela competitividade.

O homem assim como os animais, tem como inteligência nata, a capacidade de adaptação ao meio, utilizando sua força de trabalho como forma de sobrevivência. Assim, busca maior competência profissional como estratégia de se adaptar às transformações produtivas, o que ocorre é que os saberes são mais critérios para seleção do que necessariamente para a necessidade em utilizá-lo no setor de produção. Tal fato é evidenciado devido à preferência na contratação de pessoas com maior nível de escolaridade, mas, para ocupar cargos de baixa qualificação.

Há semelhanças com a espécie de trabalho realizado nas sociedades escravagistas e feudais, e o trabalho desenvolvido por trabalhadores fabris, com vantagem para os escravos que tinham plena clareza de sua condição de escravo, o que não ocorre neste sistema produtivo onde o discurso de “liberdade” camufla a relação de subsunção.

O agravante é o fato de que não há margem para nenhum comprometimento de cuidado do empregador para com o empregado, uma vez que a mão de obra reserva capaz de se submeter às atuais condições trabalhistas é absurdamente elevada.

Com relação aos trabalhadores, a educação profissional tem sido valorizada como contra-medida às ameaças de desemprego. Face à ausência de outras políticas econômicas e sociais com este objetivo, esse argumento, por parte do capital, tem uma conotação muito mais ideológica, enquanto que, na perspectiva do trabalho, a mobilização sindical em torno desse tema tem funcionado, pelo menos em parte, como tentativa de manutenção da coesão interna às categorias. Ademais, tem-se comprovado que os esforços em capacitação não se traduzem, necessariamente, em mais empregos, de modo que a defesa desse tema acaba convertendo-se em retórica neoconservadora (RAMOS, 2001, p.74,75).

Qualificar-se para profissões que, devido à nova demanda do mercado podem não existir mais, há que ser repensado não para uma mudança nas qualificações mas sim para mudanças na atual organização econômica. Esta organização social é tão perversa que subtrai do horizonte do jovens a ideia de longo prazo, de planejamento, pois, não há ideia de emprego longo prazo, vive-se numa recessão social (FRIGOTTO, 2012).

Chesnais (2008) assegura que “[...] o capital internacionalizado dispõe de meios para comprar a força de trabalho com diferentes qualificações (muito elevadas ou muito fracas) em praticamente todo o mundo (p.32)”. Frigotto (1996) reafirma que a qualificação nesta

perspectiva não pode ser reduzida aos interesses mercantilizados que agridem a própria condição humana e seu pressuposto fundante o trabalho, transformando “[...] o trabalho de criador da vida humana em alienador da vida do trabalhador” (p.32).

Como podemos observar, as empresas no Distrito industrial de Manaus estão, de fato, investindo com maior determinação em qualificação da mão-de-obra, dada a necessidade da produção. Mas é importante salientar que em alguns casos, as empresas se preocupam tão somente com adestramento em tarefas, o que para os trabalhadores é bastante limitado (OLIVEIRA, 2000, p.112).

Para Lessa e Tonet (2008) “[...] uma vida social mais complexa exige indivíduos mais capacitados. A existência de indivíduos mais capacitados, por sua vez, é uma das condições para que a sociedade continue na sua evolução”. Os autores ressaltam que embora hoje as escolhas das profissões não sejam livres, por ser condicionada pelas posses do indivíduo, ela é maior do que na sociedade primitiva. “[...] Na vida primitiva não seria possível, por exemplo, uma pessoa escolher sua profissão [...]” (p.75, 77). Mas, o capitalismo conseguiu assim transformar a “vida cotidiana em mera luta pela riqueza. Os indivíduos passaram a considerar todos os outros como adversários e a sociedade se converteu na arena em que essa luta se desenvolve [...]” (LESSA e TONET, 2008, p.81). O tempo livre tornou-se tempo de busca por qualificação, por preparação para a disputa neste mercado voraz.

As desigualdades nas disputas não se dão apenas nas relações interpessoais, mas também de região para região, neste quesito Valle (2007) reconhece a dependência acentuada das indústrias da Zona Franca de Manaus do desenvolvimento tecnológico gerado externamente. Interessante observar o que dizem os empresários na pesquisa realizada por Mourão (2006) sobre este distanciamento físico dos centros produtores de tecnologias:

O processo em si já começa ao contrário do que se possa ler em qualquer livro de estratégia de manufatura. Primeiro que nenhum livro vai mostrar para nós uma indústria no meio da selva, a discussão tem que ser em cima do ambiente que nós temos aqui, naturalmente a gente tenta, o máximo possível, estas estratégias todas, mas com a costumização que a região requer. O mundo não olha para Manaus como um parque industrial, o mundo olha para Manaus ainda pelo ângulo da biodiversidade, ecologia, pesca, turismo etc, não como parque industrial. Então em termos de logística de distribuição nós estamos localizados talvez no pior pedaço do mundo para fazer alguma coisa. [...] Você não pode falar de Just in time se seu fornecedor está no Japão, ou pelo menos a grande base dele, está na Europa, nos Estados Unidos. Obrigatoriamente o estoque tem que existir (Entrevista, 1999) (p. 156).

Em workshop³⁷ intitulado: Gestão, Processos de Trabalho e Desenvolvimento Regional, realizado na Universidade Federal do Amazonas, o presidente da FIEAM³⁸, Gilmar Freitas, reconhece a dificuldade regional também em reunir os gerentes das empresas do Polo Industrial de Manaus, pois, a maioria das empresas não tem sua principal cabeça aqui, e, para se fazer qualquer ação é preciso da autorização da gerência, segundo ele.

[...] o centro de decisão das empresas seja para definir o que, quando, como e onde investir, comprar e vender, seja para estabelecer as estratégias de marketing, localiza-se em áreas fora da abrangência da ZFM. Em geral, os escritórios das grandes empresas se encontram localizados em São Paulo (VALLE, 2007, p.132).

O presidente da FIEAM, Gilmar Freitas, reconhece que o Polo Industrial de Manaus encontra-se em transição, cujas mudanças na economia mundial, exigem a tomada de providências a curto, médio e longo prazo, para que o PIM mantenha-se competitivo na produção, precisa desenvolver-se, mas este desenvolvimento só será possível, segundo ele, mediante investimentos em “educação e segurança jurídica, são dois fatores no qual somos carentes ou mal servidos”. Confirma ainda que as empresas exigem resultados imediatistas, e, não se preocupam em formar ou aproveitarem de maneira adequada os estudantes³⁹, e, não possuem planejamento para atravessar com êxito esta transição que a economia mundial exige. Sobre o Polo Industrial de Manaus, o presidente da FIEAM, constata que constantemente apagam-se incêndios no PIM, por não haver planejamento de curto e longo prazo visando o desenvolvimento, sobretudo Industrial. Ressalta ainda a não responsabilidade de desenvolver a produção local para que não fique obsoleta, “[...] tínhamos capacidade analógica, e na passagem para a era digital, não tivemos o cuidado para avançar, e isto está nos fazendo falta, capacitação de pessoal. Leva pelo menos 5 anos, para formar um

³⁷ Realizado no auditório Rio Negro, nos dias 24 e 25 de abril de 2012, no Instituto de Ciências Humanas e Letras (ICHL) da Universidade Federal do Amazonas (Ufam), conferência denominada: Políticas acadêmicas para a Formação de Recursos Humanos, seguida de Workshop intitulado: Gestão, Processos de Trabalho e Desenvolvimento Regional”. Pela doutora Veronique Attias Delattre da Université Paris-Est, Marne La Vallée, Com palestra sobre o “Laboratório de pesquisa Universidade/Empresa”, por ela coordenado na Université Paris-Est. O workshop Brasil-França teve o apoio dos Grupos de Pesquisas Trabalho e Sociedade na Amazônia e Educação e Trabalho na Amazônia. O evento foi uma realização de nove programas de Pós-graduação da Ufam: PPGS, PPGSA, PPGCASA, PPGE, PPGCA, PPGB, PPGEF, PPGCC e PPGDR, cujo objetivo foi promover a troca de experiências na aproximação entre a universidade e a empresa, principalmente no Amazonas, e, especificamente no Polo Industrial de Manaus. Pesquisadores, professores e estudantes de graduação e pós-graduação e representantes da Indústria, trocaram experiências e vivenciaram possibilidades de aproximação entre os vários segmentos da universidade.

³⁸ Federação das Indústrias do Estado do Amazonas.

³⁹ O presidente da FIEAM afirma que um estudante estagiário de engenharia, vai colecionar arquivos no escritório de uma empresa, muitas vezes há subutilização, perda de tempo, na utilização dos estudantes.

engenheiro[...]”. Reconheceu a carência de parcerias entre universidade e empresa, muitas vezes consolidada pela falta de interesse das empresas em desenvolverem a mão de obra local.

Pochmann (1999) acrescenta ainda que “[...] como a educação torna-se cada vez mais uma condição necessária para o emprego da mão-de-obra, a oferta de trabalho tende a estar mais identificada com a busca de maior qualificação profissional [...]”. Para que haja qualidade da mão de obra a escolaridade passa a ser, nas palavras de Pochmann (1999), “um recurso inadiável de elevação da qualidade da mão-de-obra, já que há correlação direta entre baixa escolaridade e baixa qualidade ocupacional, sem ser uma panacéia de resolução do problema do emprego nacional” (p. 97).

O campo privatista e empresarial exige do sistema de ensino exatamente o que este se propõe a oferecer: competência⁴⁰. Ramos (2001) salienta que:

[...] São comuns as críticas de que a formação conferida pelas instituições não atendem às necessidades das empresas, obrigando-as a (re)investir na adequação dos técnicos contratados às especificidades do trabalho. Isto significa que, na relação do trabalho com a educação mediada pela qualificação, a dimensão conceitual não mantém coerência com a dimensão experimental.

Esta não coerência é um dos motivos pelos quais as empresas exigem que a formação conferida pelas instituições se aproximem mais de suas necessidades. A noção de competência torna-se um código privilegiado para isso porque se presta às análises dos processos de trabalho e, por suposto, deve conseguir levar para os currículos escolares os conteúdos reais do trabalho, aproximando mundo da escola e mundo da produção. A qualificação não teria cumprido esse papel pela exacerbação de sua dimensão conceitual, isto é, por manter-se determinada pelos títulos e diplomas. Enquanto esses são códigos consolidados, duradouros e rígidos, as competências seriam dinâmicas, mutáveis e flexíveis e, assim, apropriadas ao estreitamento da relação escola-empresa (p.158).

Como se podem perceber, além das dificuldades que a região enfrenta espaciais, estruturais, organizacionais, há ainda exploração da força produtiva dos operários do Polo Industrial de Manaus com grande jornada de trabalho e baixos salários, e, subutilização do potencial criativo do trabalhador, afora as demandas imediatistas da indústria às instituições de ensino, as quais são cobradas por não investirem em preparo de mão de obra a ser otimizada no PIM, cobra-se muito, mesmo que seja para subutilização.

⁴⁰ Quando incorporada na educação básica, a noção de competência remete-se aos objetivos de ensino estruturantes de cada um desses níveis, descritos, respectivamente, nos artigos 32 e 36 da Lei nº 9.394/96. Esses objetivos, quando do ensino fundamental, referem-se, basicamente, ao desenvolvimento de capacidades de aprendizagem. Já no ensino médio, referem-se ao domínio de princípios científico-tecnológicos, dos conhecimentos da linguagem e das ciências sociais. Assim, as Diretrizes Curriculares Nacionais atribuirão ao ensino médio a função de desenvolver “competências e habilidades requeridas por uma organização da produção na qual criatividade, autonomia e capacidade de solucionar problemas serão cada vez mais importantes[...]” (RAMOS, 2001, p.160).

Constata-se que a qualificação não é garantia de empregabilidade, visto que o discurso da empregabilidade afirma que consumindo conhecimentos o trabalhador conseguirá empregar-se ou manter-se empregado, o que de fato não ocorre.

Para Salazar (1992) “[...] o operariado do Distrito Industrial de Manaus emerge da implantação de um processo de industrialização induzido, que embora tardio e periférico é moderno do ponto de vista da automação, cuja produção é assegurada por uma grande massa de operários desqualificados e semiquualificados”[...], de acordo com o autor na lógica da divisão capitalista do trabalho, a execução das tarefas nas indústrias de montagem, podem ser efetuadas por qualquer pessoa, uma vez que o trabalho em indústrias simples de montagem é “[...] fruto das técnicas de produção parcelada em cadeia”(p.26).

Saviani (2005) esclarece que fazer crítica não é desqualificar, mais tentar enxergar de outros ângulos, para não reificar as coisas, cristalizar, ver aquilo como imóvel, como uma verdade em si mesma. É preciso ter criticidade, enxergar possibilidades de mudança. Colocar os diferentes focos de saberes para conversar, a fim de encontrar a melhor solução para vida da humanidade.

CAPÍTULO 3

3 – DESEMPREGO NO PIM- SETOR ELETROELETRÔNICO

Partimos da afirmação de Pochmann (1999) de que no contexto brasileiro para as empresas é mais fácil demitir não qualificados e contratar pessoal com maior qualificação do que qualificar os já empregados, haja vista que, o empregador dispõe de condições cada vez maiores de optar por um processo de seleção contínua de mão de obra melhor qualificada, por meio da contratação e demissão de trabalhadores.

A rotatividade no trabalho possibilita ao empregador: (I) ajustar rapidamente o nível de emprego ao ritmo das atividades da empresa; (II) realizar um processo contínuo de seleção de empregados sem utilizar-se dos programas internos de qualificação e treinamento da mão-de-obra; e (III) manter relações de trabalho extremamente autoritárias e de controle quase que absoluto pelo empregador. Diante da enorme facilidade em romper com o contrato de trabalho, patrões e empregados apresentam um relacionamento pouco transparente e marcado pela desconfiança (POCHMANN, 1999, p. 150).

Pochmann (1999) destaca que os encargos sociais no Brasil não são tão elevados como tem sido divulgado por variados estudos de cunho tradicional. Ressalta que, a proporção dos encargos pagos pelo empregador gira em torno de 25,10%, enquanto que, pelos métodos convencionais jurídicos afirma-se que são de mais de 100%. O autor acrescenta que, para chegar aos 100% acresce-se a contagem tradicional as alíquotas dos encargos sociais com o financiamento de atividades de órgãos administradores.

No Brasil, os estudos realizados com a metodologia tradicional indicam, em geral, que os encargos sociais têm um peso desproporcional sobre a folha de pagamento das empresas. Com isso, o custo total da mão-de-obra seria elevado para o empregador, apesar de os empregados receberem baixos salários pelo tempo de trabalho prestado.

Parece não haver dúvidas sobre os baixos salários no Brasil. Mas, ao contrário do que apontam vários estudos, o custo da mão-de-obra para a empresa não é alto,

sobretudo se comparado com o de outros países. Não somente o peso dos encargos sociais, como foi demonstrado anteriormente, é muito menor do que tem sido apontado, como também a parcela monetária que vai para o bolso do trabalhador brasileiro é reduzida (POCHMANN, 1999, p.173).

Na tabela nº 5, sobre a mão de obra do PIM- Setor Eletroeletrônico⁴¹ pode-se vislumbrar que de 2008 até o primeiro trimestre de 2012, no Setor Eletroeletrônico foram admitidos e demitidos em média por ano, respectivamente:

TABELA 5: MOVIMENTO DA MÃO DE OBRA DO PIM- SETOR ELETROELETRÔNICO

MÉDIA POR ANO	MÃO DE OBRA EMPREGADA	EMPREGADOS ADMITIDOS	EMPREGADOS DEMITIDOS	SALDO
2008	41.931	1.786	2.144	-358
2009	32.031	1.160	1.457	-297
2010	36.401	1.719	1.316	403
2011	46.002	2.518	1.711	807
2012	47.208	1.673	1.901	-228
MÉDIA GERAL	40.714	1.771	1.705	66

Fonte: SUFRAMA- Coordenação de Informações Sócio- Econômicas COISE/CGPRO/SAP. Tabela elaborada pela pesquisadora.

Os dados apresentados demonstram a alta rotatividade dos trabalhadores das indústrias de Eletroeletrônicos na cidade de Manaus. A tendência se mantém desde os estudos realizados no final da década de 80 e 90 cuja política de rotatividade tem sido denunciada por diversos autores entre eles: Salazar (1992); Oliveira, (2000); (2007); Scherer, (2005); Valle, (2007). A pesquisa de campo com os 610 trabalhadores demitidos que preencheram os questionários aponta que tal rotatividade se dá não só pelas demissões sem justa causa, mas também por livre iniciativa do trabalhador que quando qualificado pode galgar melhores salários migrando de empresa em empresa. A alta rotatividade também se justifica pelos termos de contratos temporários: quando do aquecimento da indústria contratam-se trabalhadores e após os períodos de alta demanda, os mesmos são dispensados, sendo recontratados por outras empresas quando o processo produtivo reaquece.

⁴¹ Os dados sobre o número de empregados e desempregados que não constavam no site da SUFRAMA, foram recebidos via e-mail pessoal, diretamente da Coordenação de Informações Sócio-Econômicas COISE/CGPRO/SAP. E organizados pela pesquisadora.

Durante a coleta de dados alguns trabalhadores chegaram a afirmar que havia empresas de Eletroeletrônicos que os contratavam apenas por curto prazo (menos de três meses) para que não fosse gerado vínculo empregatício, após este período, a empresa os demitia. Como precisassem de mão de obra já treinada, logo os recontratava. Gerando ainda maior insegurança ao trabalhador neste ciclo de expropriação de sua força de trabalho, sem oferecer nenhuma segurança.

Harvey (1992) bem resume a situação destes trabalhadores:

[...] A periferia abrange dois subgrupos bem distintos. O primeiro consiste em ‘empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho rotineiro e de trabalho manual menos especializado’. Com menos acesso a oportunidades de carreira, esse grupo tende a se caracterizar por uma alta taxa de rotatividade, ‘o que torna as reduções de força de trabalho relativamente fáceis por desgaste natural’. O segundo grupo ‘periférico oferece uma flexibilidade numérica ainda maior e inclui empregados em tempo parcial, empregados casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratação e treinados com subsídio públicos, tendo ainda menos seguranças de emprego do que o primeiro grupo periférico’. Todas as evidências apontam para um crescimento bastante significativo desta categoria de empregados nos últimos anos.

Esses arranjos de emprego flexíveis não criam por si mesmos uma insatisfação trabalhista forte, visto que a flexibilidade pode às vezes ser mutuamente benéfica. Mas os efeitos agregados, quando se consideram a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança no emprego, de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora como um todo.

A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra ‘facilmente’ e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins (HARVEY, 1992, p.144).

Pochmann (1999) ressalta que, “[...] a elevada taxa de rotatividade indica a flexibilidade quantitativa do mercado de trabalho. Isto é, a enorme facilidade de rompimento dos contratos de trabalho e o tempo relativamente curto de permanência dos empregados na mesma empresa”. Quando comparada a taxa de rotatividade de mão-de-obra com a de outras economias percebe-se claramente a superioridade da rotatividade no Brasil, o autor afirma ainda que “[...] as enormes facilidades de contratação e de demissão da mão-de-obra no país contribuem para que as taxas de rotatividade sejam muito elevadas” (p.97,176).

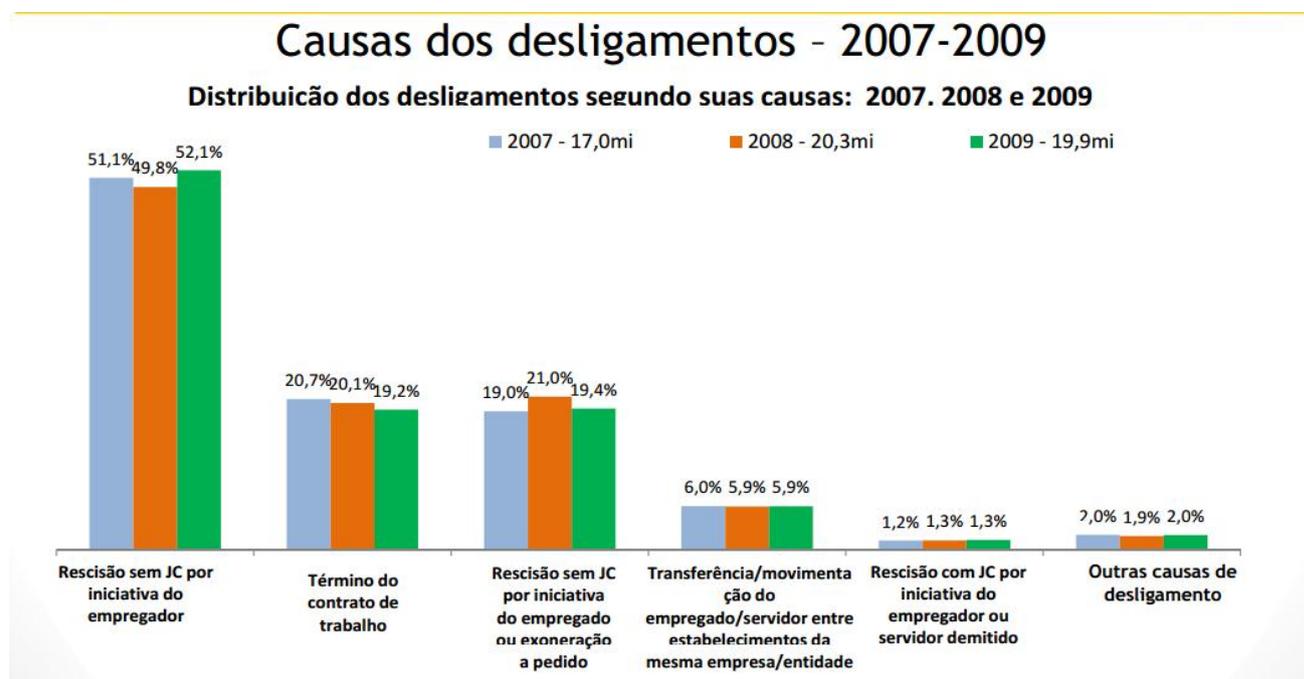
Vasapollo (2006) reconhece que a situação atual do mercado de trabalho está empurrando cada vez mais o trabalhador à precariedade, o que antes o sistema fordista se propunha a conceder: trabalho pleno e de duração indeterminada, no atual sistema, grande parte dos trabalhadores possuem um contrato de curta duração, o que para os trabalhadores faz imperar a insegurança e falta de perspectivas (p.49-52).

Pochmann (2006) destaca que o fenômeno desemprego é uma realidade, afirma que o desemprego aumenta gradativamente desde a década de 1990. Em 2002, o Brasil registrou a

quarta posição no ranking mundial do desemprego, perdendo apenas para Índia, Indonésia e Rússia, todavia os meios de comunicação social afirmam que ano após ano há crescimento das taxas de emprego, a estas afirmações o autor caracteriza como crise do emprego, pois as “[...] vagas abertas no mercado de trabalho não tem sido de assalariados, mas ocupações sem remuneração, por conta própria, autônomo, trabalho independente, de cooperativa, entre outras” (p.61).

Pochmann (2006) comprova ainda que o desemprego afetava em 1992, 232 mil pessoas, já em 2002 passou a atingir 435 mil pessoas, interessante os dados apresentados pelo autor, pois trazem à tona o fato de que o desemprego subiu a um ritmo mais rápido principalmente para os níveis de maior escolaridade, até três vezes maiores do que, para os que possuem até três anos de estudo. O que nega o discurso da empregabilidade, onde é o indivíduo que consumindo conhecimento irá garantir seu emprego (p.66). Ao contrário, a instabilidade e a competitividade acirradas que permeiam as relações trabalhistas faz com que o perfil do desempregado se dê com maior intensidade para os mais instruídos.

GRÁFICO 4: CAUSA DOS DESLIGAMENTOS NO BRASIL



Fonte: **Relatório do DIEESE**. Ministério do Trabalho e Emprego- 2000 a 2009.

O relatório do DIEESE em nível nacional afirma que mais da metade das rescisões deve-se à iniciativa do empregador e são ‘sem justa causa’, outra quinta parte, vincula-se ao ‘término do contrato’. Essa situação revela a flexibilidade contratual que facilita a rotatividade no mercado de trabalho. “Praticamente não existe limitação à demissão no Brasil. A restrição

é principalmente de ordem econômica. O Brasil não é signatário da convenção 158 da OIT, que busca inibir a demissão imotivada⁴².” (Relatório DIEESE, p.20, disponível no site do Ministério do Trabalho e Emprego).

Para Chesnais (2008) “[...] no capital, a existência de um importante ‘exército industrial de reserva’ não designa somente um número elevado de desempregados, mas sim de desempregados em situação de extrema submissão ao capital [...]” (p.35,36). Pochmann (1999) acresce que os interesses dos trabalhadores são obstruídos também pelos movimentos que o capital ocasiona: desemprego e inflação são utilizados para rebaixar salários e ampliar a disciplina e insegurança do trabalho.

Conforme dados fornecidos pelo STIMMEEIEMCEESCNA⁴³, as empresas de Eletroeletrônicos que mais demitiram entre os anos de 2008 a 2012 foram respectivamente: LG ELETRONICS, responsável por 2.244 demissões, seguida por SEMP TOSHIBA com 1.405 demissões e SALCOMP DA AMAZÔNIA com 1.367 demissões.

TABELA 6: EMPRESAS QUE MAIS DEMITIRAM 2008 A 2011

Janeiro a dezembro de 2008		Janeiro a dezembro de 2009		Janeiro a dezembro de 2010		Janeiro a dezembro de 2011	
DIGIBOARD DA AMAZ.	685	FLEX IMP./EXP.LTDA	530	LG. ELETRÔNICS	374	LG. ELETRÔNICS	770
FLEX IMP./EXP.LTDA	657	LG. ELETRÔNICS	484	SALCOMP DA AMAZ.	249	SALCOMP DA AMAZ.	717
SEMP TOSHIBA	629	PROVIEW DO BRASIL	451	ELCOTEC DA AMAZ.	249	DIGIBOARD DA AMAZ.	596
LG. ELETRÔNICS	616	ENVISION LTDA	422	GATSBY DO BRASIL	237	SEMP TOSHIBA	459
JABIL DO BRASIL	580	SAMSUNG.	402	SAMSUNG.	196	TEIKON DA AMAZ.	419
SAMSUNG.	485	SEMP TOSHIBA	317			WHIRPOOL S/A	404
ENVISION LTDA	440	PANASONIC DO BRASIL	306			PHILIPS DO BRASIL	392
SONY BRASIL	430	SIEMENS LTDA.	284			ELCOTEC DA AMAZ.	372
SALCOMP DA AMAZ.	401						
TOTAL DE DEMISSÕES	4.923		3.196		1278		4.129

Fonte: STIMMEEIEMCEESCNA. Tabela organizada pela pesquisadora.

O número de demissões das empresas de Eletroeletrônico por ano é expressivamente alto, na tabela nº5 apresentou-se a dimensão do desemprego apenas por média, quando em um

⁴² Relatório do DIEESE - Movimentação contratual no mercado de trabalho formal e rotatividade no Brasil. Disponível em <http://www.mte.gov.br/rotatividade-mao-de-obra.pdf>.

⁴³ Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Eletro-eletrônicas, Informáticas, Eletrônicas, Materiais e Componentes Elétricos, Eletrônicos Similares e Construção Naval de Manaus-AM (STIMMEEIEMCEESCNA).

cálculo mais detalhado das demissões efetuadas pelas empresas do Setor Eletroeletrônico a título de exemplo, para o ano de 2011, ficariam assim registrados os números de demissões: 69.035 sendo 20.527 efetivos, 20.365 terceirizados e 28.143 temporários.

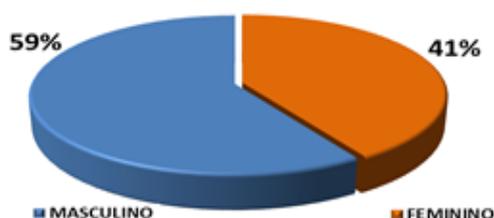
3.1. Perfil da força de trabalho demitida do PIM- Setor Eletroeletrônico

A maioria das demissões no PIM- Setor Eletroeletrônico ocorreram para com o sexo masculino, conforme levantamento geral das empresas do PIM realizado pelo Sindicato STIMMEEIEMCEESCNA, fator também constatado na pesquisa de campo⁴⁴ onde se observou que 59% dos demitidos que responderam ao questionário eram do sexo masculino e 41% do sexo feminino. Diferentemente das décadas de 70 e 80 nas quais o perfil voltava-se para a contratação de mão de obra predominantemente feminina. Como confirma Salazar:

No caso da indústria de montagem da Zona Franca de Manaus, pela própria natureza do polo industrial preponderante, o eletro-eletrônico, predomina a utilização de mão-de-obra feminina, mormente entre os operários não especializados, mais especificamente, os montadores [...](1992, p.183).

O estudo demonstra que o mercado de trabalho no PIM-Setor Eletroeletrônico atualmente tende a ser mais expansivo para a contratação de homens, um dado novo que sugere a iniciativa das empresas em exigir cada vez mais mão de obra com alguma formação técnica.

GRÁFICO 5: DEMISSÕES POR SEXO



Fonte: **Questionários respondidos pelos trabalhadores no Sindicato STIMMEEIEMCEESCNA.**
Gráfico elaborado pela pesquisadora.

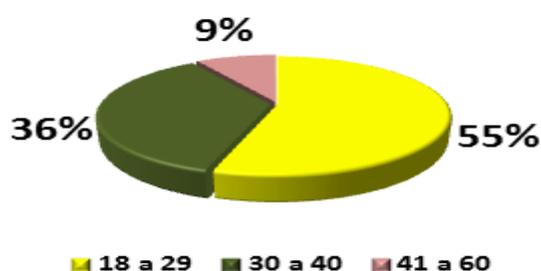
⁴⁴ Ao todo foram preenchidos 610 questionários no período de novembro de 2011 a março de 2012, devido à dificuldade de logística e disponibilidade de tempo, uma vez que os trabalhadores estavam aguardando os profissionais de Recursos Humanos das empresas para assinar rescisão contratual, algumas perguntas não foram preenchidas o que responde a lacuna entre a somatória das porcentagens.

Os dados desta pesquisa convergem com os dados nacionais e para as análises de Pochmann (1999) o qual afirmava que “[...] a instabilidade nos vínculos empregatícios tende a ser maior para os níveis de menor escolaridade e para homens. Em 1995, a taxa de rotatividade masculina era de 44,5% e a feminina era de 31,1%.” (p. 98).

Tal fator nas indústrias de Eletroeletrônicos pode ser explicado pelo fato de as indústrias optarem pela contratação principalmente de mão de obra masculina. Da feita que se contrata mais a mão de obra masculina em detrimento da mão de obra feminina, as demissões penderão mais para este sexo. Igual tendência é vislumbrada quanto às demissões da mão de obra mais jovem.

No período de coleta de dados através de questionário, observou-se, que a maior parte dos trabalhadores demitidos do Setor Eletroeletrônico é de jovens entre dezoito e vinte e nove anos, do total pesquisado, 55% pertence a esta faixa etária, seguidos pela faixa etária de trinta a quarenta anos, 36%, e, 9% pertencem ao grupo com idade entre quarenta e um até sessenta anos: perfil pouco requisitado para o preenchimento das vagas de emprego que o mercado dispõe.

GRÁFICO 6: FAIXA ETÁRIA



Fonte: **Questionários respondidos pelos trabalhadores no Sindicato STIMMEEIEMCEESCNA.** Gráfico elaborado pela pesquisadora.

Estes dados podem ser mais bem explanados no olhar e palavras de Alves (2011), que enxerga um claro cenário da produção destrutiva, e afirma que, o desemprego em massa e a exclusão social atingem principalmente os mais jovens, “[...] elemento de futuridade da reprodução social. Talvez, essa seja a expressão mais cadente do trabalho estranhado que dessubstancializa o ser genérico do homem (como diria Marx em manuscritos de 1884); é exemplo-mor da dessocialização que desefetiva o trabalho vivo [...]” (p. 24).

Alves (2011) retomando clássicos justifica ainda, a investida do capital pela compra de mão de obra cada vez mais jovem com o fim de que, não haja o resgate da luta e esperanças pretéritas:

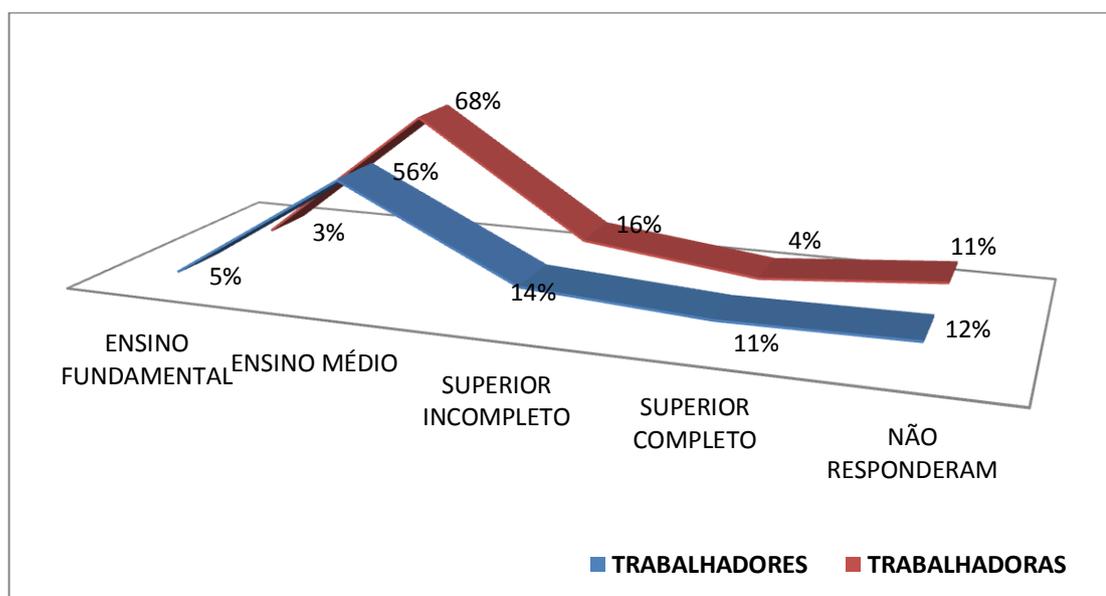
[...] Por isso, Adorno e Horkheimer, ‘a luta contra o fetichismo é a luta contra o esquecimento’, Walter Benjamin observa que o exercício da rememoração (Eingedenken) nos ensina a estabelecer com o passado uma relação viva. É claro que a rememoração é impotente para nos liberar dos grilhões do presente (só a revolução pode fazê-lo), porém desempenha um papel fundamental no resgate libertador do que aconteceu, do que poderia ter acontecido (Benjamin citado em Konder, 2005). Adorno e Horkheimer diriam: ‘não se trata de conservar o passado, mas de recuperar as esperanças pretéritas’ (Adorno e Horkheimer, 1985).

É a vigência do inconsciente estendido que explica um dos fenômenos mais característicos e lúgubres do final do século XX: a destruição do passado, ou melhor, dos mecanismos sociais que vinculam nossa experiência pessoal à das gerações passadas. Diz ele: ‘Quase todos os jovens de hoje crescem numa espécie de presente contínuo, sem qualquer relação orgânica com o passado público da época em que vivem’ (Hobsbawm, 2001) (p.144).

Lima (2006) afirma que trabalhadores jovens por não possuírem experiência nem de emprego nem de envolvimento sindical, desconhecem seus direitos, são mais fáceis de aprender algo, e, têm força física para esgotar na linha de montagem, podem aguentar ainda rigores de aceleração e repetição.

A renovação gerencial é sedimentada na captura da subjetividade do trabalho da juventude pelo capital, as empresas procuram empregar jovens inculcados de valores, expectativas e utopias do mercado, os quais serão facilmente, na ótica do mercado, adaptáveis às constantes mutações e ajustes do sistema, sofrendo as agruras do desemprego e buscando a todo custo manter sua empregabilidade.

GRÁFICO 7: GRAU DE ESCOLARIDADE DOS TRABALHADORES



Fonte: **Dados coletados dos questionários respondidos pelos trabalhadores no Sindicato STIMMEEIEMCEESCNA.** Gráfico elaborado pela pesquisadora.

No gráfico, nº 7, vislumbra-se o fato de que: 3% das trabalhadoras e 5% dos trabalhadores possuíam apenas ensino fundamental, haja vista que, dificilmente admitem-se trabalhadores com este perfil no PIM-Setor Eletroeletrônico, e os que são admitidos em geral são trabalhadores oriundos de empresas terceirizadas que prestam serviço nas áreas de limpeza, construção civil, entre outros.

Como o requisito básico para efetivação de contrato nas empresas concentra-se principalmente na apresentação de certificado de conclusão do ensino médio, um percentual de 68% de trabalhadoras e 56% de trabalhadores que havia concluído este nível escolar. Representando a grande massa contratada e facilmente dispensada do PIM-Setor Eletroeletrônico.

Ainda no gráfico, nº 7 apresenta-se que: 14% das trabalhadoras cursavam ensino superior e 4% destas trabalhadoras concluíram o curso superior. Enquanto que, um percentual de 16% dos trabalhadores ainda cursasse o ensino superior, 11% destes trabalhadores já apresentava certificação deste nível de escolaridade no momento da demissão.

Scherer (2005) afirma que, o “[...] grau de instrução e a idade são fatores decisivos, no momento das ‘baixas’ nas carteiras e também no momento da contratação” (p.73), todavia, deve-se analisar o fato de hoje exigir-se um perfil de trabalhador cada vez mais escolarizado e mais jovem, os quais constituirão o maior percentual das demissões do PIM- Setor Eletroeletrônico. Devido a isso, os trabalhadores demitidos que possuem apenas o ensino fundamental tanto homens quanto mulheres, aparecem na pesquisa num percentual baixo, uma vez que se contratam pouquíssimos profissionais com este nível de escolaridade.

As empresas estão buscando uma força de trabalho portadora de educação formal, que sirva de base à capacidade polivalente, necessária ao novo modelo de produção. Os dados da pesquisa comprovam que, na atualidade, o DI emprega trabalhadores de maior escolaridade, de maior capacidade de iniciativa e de adaptação à organização, entre outros requisitos (SCHERER, 2005, p.96).

A pesquisa de campo constata que no PIM- Setor Eletroeletrônico, os trabalhadores que cursavam ou haviam concluído um curso superior, eram em percentual menor, conforme apontado no gráfico nº 7, para as trabalhadoras. O fator que justifica esta desigualdade entre homens e mulheres trabalhadores do PIM- Setor Eletroeletrônico deve-se, sobretudo ao fato de as mulheres demitidas possuírem principalmente cargo de operárias do chão de fábrica, para as quais bastava possuir ensino médio.

Os trabalhadores vinculados às categorias funcionais de serviços rotineiros de produção e de serviços pessoais apesar de estarem inseridos em uma economia

globalizada, estão presos a tarefas repetitivas e ao trabalho supervisionado tal qual o operário fordista.

Esses trabalhadores não necessitam de uma educação de novo tipo, mas sim do desenvolvimento de atitudes comportamentais adequadas ao desempenho de suas funções. Aparentemente o que os distingue do trabalhador fordista é sua remuneração, que é paga em função das tarefas realizadas e do tempo despendido para executá-las. Eles integram a *força de trabalho supérflua* pronta a entrar em ação quando e por quanto tempo for necessário (ARRUDA, 2011, p.128).

Ainda sobre os dados quantitativos da pesquisa os trabalhadores demitidos do PIM-Setor Eletroeletrônico, em sua grande maioria recebiam entre 1 a 2 salários mínimos, sendo 79% dos participantes da pesquisa, dos quais 35% eram do sexo feminino, e, 44% do sexo masculino.

Quanto aos salários pagos aos trabalhadores, Valle (2007) destaca que: “O boom do desenvolvimento industrial não se fez acompanhar pela expansão do salário pago ao trabalhador amazonense, repercutindo negativamente sobre as condições de vida daqueles que dependiam direta ou indiretamente do emprego industrial” (p.127). Para Lessa e Tonet (2008), “[...] o salário expressa o quanto custa, para o sistema capitalista, a reprodução da força de trabalho, mas não expressa as reais necessidades humanas de quem está exercendo a função assalariada [...]” (p.99).

A remuneração assim é estabelecida pelo mercado e não pelas reais necessidades individuais. O que importa é o lucro capitalista, ainda que, calamidades como: a fome, a ignorância, a falta de moradia, falta de assistência médica tenham que ser mantidas. Contraditório é pensar que apesar da capacidade cada vez maior de se produzir alimentos, de universalizar o ensino, de construir casas e de proporcionar saúde agindo preventivamente, o sujeito⁴⁵ capital agirá ainda que em detrimento das necessidades humanas sendo incorrigível⁴⁶.

O trabalhador tem em mente que para o sistema de produção capitalista, “[...] o seu valor é aquele expresso no seu contra-cheque e que, em outro emprego, ele receberia mais ou menos a mesma coisa” (LESSA e TONET, 2008, p. 101).

O exército industrial de reserva não é um conjunto homogêneo. A sua divisão em camadas ou em estratos distintos, de acordo com o grau de vulnerabilidade, fica indispensável para que ela preencha a sua função de retenção das altas salariais e de fator importante de disciplina. Vale também para os assalariados mais qualificados, os quais são os mais requisitados pelas empresas e, conseqüentemente, permanecem menos tempo desempregados (CHESNAIS, 2008, p. 32).

⁴⁵ Ver Alves (1999).

⁴⁶ Ver Mészáros (2008).

Em revista informativa da SUFRAMA, pode-se perceber que:

O faturamento do Pólo Industrial de Manaus (PIM) de janeiro a abril totalizou R\$ 21,4 bilhões, contra R\$ 20,9 bilhões no igual período do ano passado, uma alta de 2,17%. Na conversão para o dólar, o valor somado é de US\$ 11,9 bilhões, em 2012 e US\$ 12,7 bilhões, no quadrimestre de 2011, uma queda de 6,04%. No entanto considerando a série histórica, ainda é o segundo maior faturamento do quadrimestre. ‘Há que considerar que o dólar não valia tanto em 2011 quanto está valendo agora. Com isso o resultado é positivo para o PIM, apesar de questões pontuais que são as vendas de motocicletas e de ar-condicionados [...]’ (MEDINA, 2012, p. 4,5).

O trabalhador do PIM-Setor Eletroeletrônico produz e anseia pelo crescimento da economia e dos negócios de seu patrão, acreditando que com o crescimento destes, com a lucratividade do patrão, automaticamente seu nível salarial aumentará e as vagas de empregos serão muito mais expressivas, todavia segundo Lessa e Tonet (2008), embora o lucro do burguês sempre aumente, o salário dos trabalhadores não o acompanha, afirma ainda, que quanto mais a economia se expande, o burguês emprega tecnologias mais avançadas sendo cada vez capaz de produzir mais com menos trabalhadores, aumentando o desemprego. “[...] Desse modo, o desemprego é, muitas vezes acompanhado não de crise econômica, mas da expansão da produção [...]” (p.101).

Nos países capitalistas centrais, a liberalização lhes permite ameaçar os assalariados (ameaça que pode se tornar efetiva) de mudar os locais de produção para os países onde a mão-de-obra é barata e os assalariados são pouco ou nada protegidos ou então de instalar redes de produção por terceirização. Mesmo no país onde nasceu, o grande grupo industrial cotado em bolsa é organizado para se apropriar do valor criado no seio de outras empresas, tanto ou até mais que de produzir em sua própria planta. As pequenas empresas pagam caro por isto e os assalariados suportam todo o peso. Nos países periféricos, a entrada dos novos acionistas no capital dos grupos industriais, junto com a imposição da liberalização e da privatização, transformou o investimento direto. Em muitos países ele é mais do que, mesmo com novos alvos, um verdadeiro mecanismo predatório (CHESNAIS, 2008, p. 22).

Salazar (1992) já denunciava que as empresas aqui instaladas poderiam a qualquer momento partir em busca de melhores condições oferecidas em outras regiões, a qualquer mudança macroeconômica. O que acabava por forçar “[...] o governo a constantes revisões no elenco de benefícios e incentivos, tolhido pelo medo que tais indústrias venham a se por em fuga”[...] (p.88).

Para Chesnais (2008) “[...] o aumento regular do desemprego na última década, o número elevado de desempregados de ‘longa duração’ e a ameaça de perda do emprego pesam cada vez mais sobre os salários e tornam-se um fator muito forte de disciplina no trabalho [...]” (p.39, 40). Para o autor, a exploração elevada da força de trabalho auxilia na

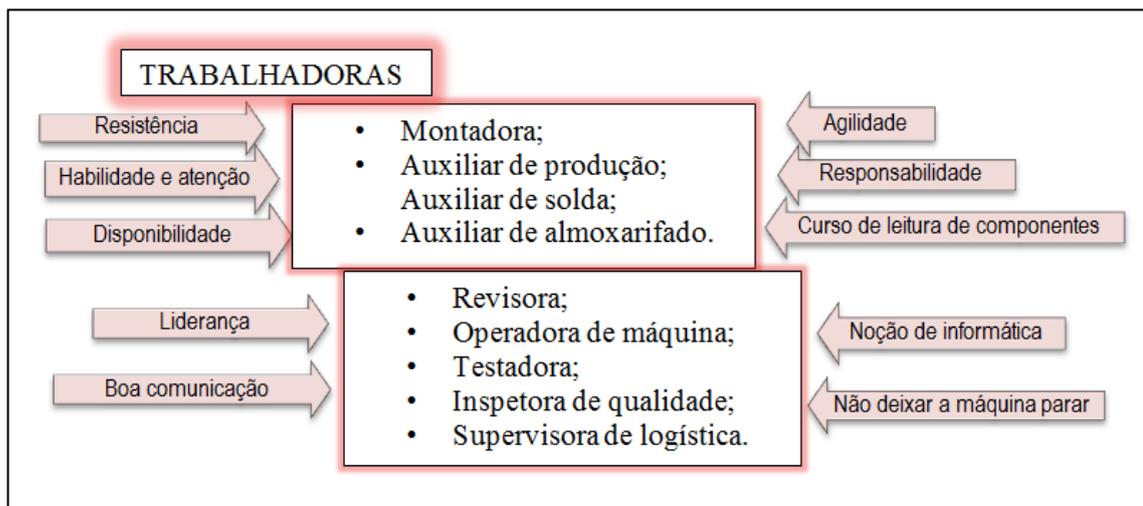
apropriação por parte do empregador de mais valia do empregado, o que não é mais o bastante ao capital, cujo: “[...] o objetivo é recriar condições nas quais toda ‘oferta de emprego’ seja aceita, onde a submissão volte a ser total” (p.40).

Lessa e Tonet (2008) também reconhecem este fato ao afirmarem que “[...] com o aumento do desemprego, os salários, muitas vezes, caem muito e o trabalhador tem que se submeter a condições tão duras de produção que se torna mais produtivo e, ainda assim, recebe um salário menor” (p.101).

3.2. Saberes exigidos dos trabalhadores em questão, de acordo com as demandas do cargo que exerciam na empresa:

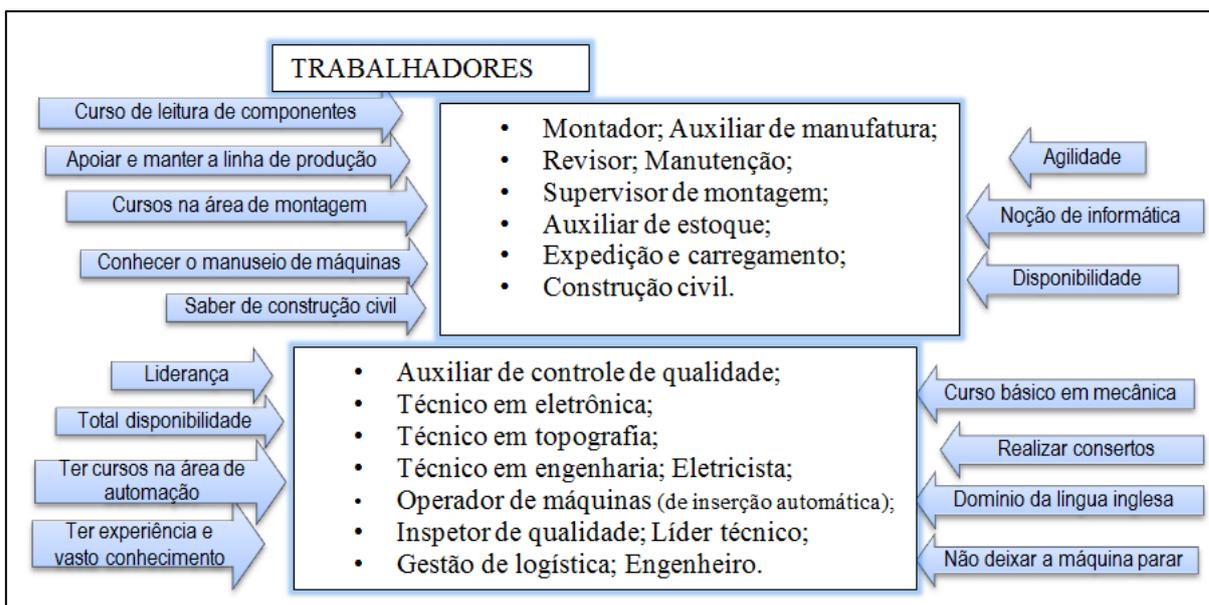
Para melhor compreensão das respostas dos trabalhadores aos questionamentos quanto aos saberes que lhes foram exigidos para a execução de suas atividades, apresenta-se o Quadro nº 1 com um apanhado entre os cargos e atividades mencionados pelos trabalhadores e as habilidades que lhes foram requeridas no PIM- Setor Eletroeletrônico, os dados contendo as opiniões dos trabalhadores, no referido Quadro, corresponde à parte qualitativa da pesquisa, da amostra qualificada de 35 trabalhadores entrevistados, representando a opinião de 5% dos 610 trabalhadores que responderam aos questionários.

QUADRO Nº 1: CARGOS E HABILIDADES: TRABALHADORAS



Fonte: **Entrevista realizada com as trabalhadoras.** Estruturado pela pesquisadora.

QUADRO Nº 2: CARGOS E HABILIDADES: TRABALHADORES



Fonte: **Entrevista realizada com os trabalhadores.** Estruturado pela pesquisadora.

Kuenzer (2009) afirma que, o que fundamentava os cursos e treinamentos e as qualificações profissionais para o desempenho das atividades nas empresas no modelo taylorista fordista eram “[...] compreender os movimentos necessários e cada operação, memorizá-los e repeti-los [...]”, tais exigências não demandavam ao longo do tempo outra formação escolar e profissional a não ser uma escola que proporcionasse “[...] o desenvolvimento da capacidade de memorizar conhecimentos e repetir procedimentos em uma determinada sequência”, cujos aprendizados privilegiavam “[...] as formas de fazer típicas de cada ocupação definida, para atender as demandas de um processo produtivo parcelado, com tecnologia rígida e pouca dinâmica” [...]. O desenvolvimento de competências intelectuais superiores e o conhecimento científico-tecnológico ainda não consistiam em necessidade, pois, neste processo, o conceito de competência correspondia apenas a alguma escolaridade, treinamentos e muita experiência, a fim de que os trabalhadores pudessem apresentar destreza e rapidez para execução da atividade no trabalho que se constituía mais em repetição e memorização, cuja complexidade era reduzida e, não exigia uma qualificação formal mais consistente (p.30,31).

Sob este prisma dos processos produtivos tem-se a constatação de que em Manaus no PIM- Setor Eletroeletrônico há predominância de fábricas com perfil adaptado taylorista fordista cujas principais exigências ainda centram-se na compreensão dos movimentos

necessários para a execução das operações, alguma escolaridade, memorização, repetição, atenção, agilidade e cuidado.

Os cargos exercidos pelas trabalhadoras entrevistadas que compõem o quadro nº 1 são: montadoras (trabalhadora da inserção manual de componentes na linha de produção industrial, profissionais que recebem um dos menores salários no processo produtivo); auxiliar de produção (trabalhadora que substitui a montadora em sua ausência); auxiliar de solda (trabalhadora de soldagem de equipamentos); auxiliar de almoxarifado (trabalhadora da área de estoque de componentes e equipamentos) tais cargos respondem por cerca de 60% das trabalhadoras entrevistadas.

As demais trabalhadoras exerciam a função de: testadoras (responsáveis por verificar o funcionamento do equipamento montado); revisora (trabalhadora que realiza a checagem final do produto); operadora de máquina (trabalhadora que opera equipamentos de inserção automática de componentes); inspetora de qualidade (trabalhadora com instrução técnica responsável por avaliar a qualidade do produto); supervisora de logística (trabalhadora que registra as saídas e as entradas de peças para o setor de produção).

Os saberes e atitudes demandadas, destas trabalhadoras são: atenção, agilidade, cuidado, conhecimento da montagem e dos componentes, noção básica de informática; curso de leitura de componentes; dedicação, prontidão para o trabalho com início de jornadas muito longas e em turnos muito cedo do dia⁴⁷, habilidade; resistência, ânimo; cuidado; responsabilidade; liderança; boa comunicação e sobretudo que não deixassem a máquina parar. Na opinião das trabalhadoras, os cargos que de fato necessitavam de maior formação escolar eram: a chefia, gerência, gestão da qualidade, supervisores, engenharia.

A pesquisa confirma as observações de Oliveira (2007); Mourão (2006) e Valle (2007) de que as chefias; gerências, bem como os cargos melhor remunerados das empresas de Eletroeletrônicos do PIM, são cargos preenchidos quase que na totalidade por profissionais de outros estados do Brasil. O que demonstra a subutilização do potencial intelectual e técnico dos amazonenses, bem como: pouco investimento local em preparo efetivo de pessoal.

Ferretti (2008) bem destaca que, o que ocorre é a incorporação apenas marginal do trabalhador frente à modernização produtiva, desta feita, afirma que às demandas para o campo educativo de preparar para uma modernização, que segundo o autor é apenas

⁴⁷ Os trabalhadores relataram sobre as dificuldades enfrentadas no deslocamento para as empresas em que trabalhavam: alguns precisavam esperar pela rota da empresa em determinados locais muito isolados num período muito cedo do dia, pois moravam em bairros extremamente distantes do local de trabalho. Outros chegaram a ser demitidos devido à distância e perigo de assalto às rotas que realizavam seus transportes, ou chegariam ao local de trabalho por conta própria, ou ficariam desempregados.

superficial, poderiam ser facilmente atendidas por reciclagens dentro das próprias empresas. Reafirma que a educação não pode ser tratada a reboque da produção (p.8-18).

Quanto aos cargos exercidos pelos trabalhadores apresentados no quadro nº2 são: montadores (trabalhador da inserção manual de componentes na linha de produção industrial, profissionais que recebem baixos salários no processo produtivo); auxiliar de manufatura (trabalhador que auxilia o montador); manutenção (trabalhadores de manutenção predial); supervisor de montagem (trabalhador responsável pela checagem da eficácia do trabalho na linha de montagem); auxiliar de controle de estoque (trabalhador que auxilia nas saídas e nas entradas de peças para o setor de produção); construção civil (trabalhador que realiza a manutenção predial); expedição e carregamento (trabalhador que efetua o transporte e a saída de produtos da empresa); revisor (trabalhador que realiza a checagem final do produto). Cabe destacar que para o exercício destas atividades bastavam-lhes apresentação de alguma escolaridade com ênfase para o ensino médio, atenção, agilidade, noção básica de informática, cursos na área de montagem e leitura de componentes, disponibilidade e aptidão física.

Para os cargos de: gestão de logística (trabalhador que registra as saídas e as entradas de peças para o setor de produção, organiza planilhas); técnico em eletrônica (técnico que troca peças defeituosas dos aparelhos); técnico eletricista (trabalhador de manutenção predial na área elétrica); líder técnico (trabalhador que lidera o setor de aferição técnica do produto, realiza pequenas correções); engenheiro (trabalhador responsável pelo bom manuseio do maquinário); operador de máquinas de inserção automática (trabalhador que opera equipamentos de inserção automática de componentes); técnico de engenharia (trabalhador que auxiliar no setor engenharia); inspetor de qualidade (trabalhador com instrução técnica responsável por avaliar a qualidade do produto); topógrafo (técnico que realiza descrição minuciosa de um espaço). Os trabalhadores ou possuíam um cursos técnico ou estavam cursando graduações em nível Superior, outros possuíam certificação em ambos (curso técnico e Ensino Superior).

Nos relatos dos trabalhadores, os saberes e atitudes que lhes eram demandadas centravam-se em: conhecimento de eletricidade ou mecânica, apoiar e manter a linha de produção, conhecer o processo do trabalho, realizar reparo de placas, saber consertar e corrigir, entender de parafusadeira, ter boa visualidade, conhecimento em eletrônica digital, curso técnico na área de logística, competência, agilidade, ter conhecimento técnico, língua inglesa, bom relacionamento interpessoal, ter experiência e vasto conhecimento, possuir cursos básicos de mecânica, eletrônica ou informática, ter cursos também nas áreas de:

montagem, automação, manter a linha funcionando e apresentar disponibilidade para aprender, realizar orientação de montagem, ter iniciativa e espírito de liderança.

Na opinião dos trabalhadores, os cargos que de fato necessitavam de maior formação escolar eram: direção, chefe dos técnicos, eletricitas, tecnólogos da informação, engenheiros elétricos, engenheiros de produção, pessoal de recursos humanos, psicólogos, operador de máquina de injeção plástica, qualidade e químicos.

Os trabalhadores de chão de fábrica demonstraram dificuldades em citar os cargos que consideravam mais elevados na empresa, tão distantes estavam do convívio com estes profissionais não só em nível salarial, mas também, na partilha do mesmo espaço físico. Ao passo que, citaram apenas os cargos mais próximos de si, geralmente os profissionais que os treinava ou profissionais que eram responsáveis em realizar reparos nas máquinas.

Enquanto que, as mudanças organizacionais ocorridas no mundo do trabalho pela globalização da economia e pela reestruturação produtiva tiram do âmbito fabril a predominância do trabalhador de perfil exclusivamente taylorista-fordista e exige cada vez mais um trabalhador de novo tipo: com capacidades intelectuais que lhes permitam se adaptar à produção flexível. Tais mudanças, na cidade de Manaus ocorreram apenas para as exigências de pessoal melhor qualificado no novo molde do capital, todavia, não se acompanharam de mudanças no campo físico estrutural das empresas do PIM- Setor Eletroeletrônico.

Kuenzer (2009) descreve o novo modelo produtivo toyotista com a substituição das linhas de montagem por células de produção onde se substitui “[...] o trabalho individual pelo trabalho em equipe, o supervisor desaparece e o engenheiro desce ao chão de fábrica, o antigo processo de qualidade dá lugar ao controle internalizado, feito pelo próprio trabalhador [...]”. As capacidades intelectuais são finalmente requeridas dentre elas destaca:

[...] a capacidade de comunicar-se adequadamente, com o domínio de códigos e linguagens, incorporando, além da língua portuguesa, a língua estrangeira e as novas formas trazidas pela semiótica; a autonomia intelectual, para resolver problemas práticos utilizando os conhecimentos científicos, buscando aperfeiçoar-se continuamente; a autonomia moral, através da capacidade de enfrentar as novas situações que exigem posicionamento ético; finalmente, a capacidade de comprometer-se com o trabalho, entendido em uma forma mais ampla de construção do homem e da sociedade, através da responsabilidade, da crítica, da criatividade (KUENZER, 2009, p.32).

Para as empresas do PIM- Setor Eletroeletrônico de Manaus ainda no que se referem às mudanças organizacionais, Oliveira (2007) em sua tese no início deste século destacava que: na indústria eletroeletrônica local a substituição por células de produção não ocorria o

que foram observados nas empresas aqui instaladas é um taylorismo adaptado, no qual processos produtivos avançados mesclam-se com as tradicionais linhas de montagem com um forte esquema de gestão e controle da força de trabalho.

O capitalismo em sua mais nova roupagem toyotista impregna a longínqua Manaus de ideologias modernas e expropriadas da utopia de uma sociedade emancipadora⁴⁸, não para a ruptura com este sistema destrutivo, mas para sua manutenção. Para tanto, seu principal dispêndio será o de impregnar o ambiente de trabalho com: formas flexíveis de produzir, busca do comprometimento total do trabalhador, bem como sua disposição mental para solucionar os problemas da empresa, mesmo permanecendo incorporado apenas marginalmente à modernização produtiva.

Os trabalhadores demitidos do PIM-Setor Eletroeletrônico admitiram crescente acúmulo de trabalho, uma das trabalhadoras alegou já ter pedido sua demissão de uma das empresas que trabalhou devido às mudanças no ambiente de trabalho: trabalhara na linha de produção do PIM por 12 anos, ao ser contratada por outra empresa, descreveu com estranheza sua nova rotina:

No caso eu que pedi pra sair, [...] por ser diferente do que eu fazia, a princípio eu estranhei porque era em pé, e nessa parte eu estava como operador multifuncional tinha que estar de um lado pro outro e eu já não me adaptei a isso, [antes] eu chegava e já tinha o meu lugar e quando eles me mudaram tinha que fazer várias coisas ao mesmo tempo[...] (Trabalhadora nº 9).

Não bastasse a sobrecarga de trabalho, os trabalhadores da linha de montagem relataram que, quando um colega faltasse os demais deveriam assumir a atividade do trabalhador que faltara sem que com isso deixassem de desempenhar suas funções anteriores, e que, para cada atividade desempenhada deveriam não só conhecer bem sua função, como também realizar montagens diferenciadas, o que lhes requeria memorização, pois, ora eram montadores, ora revisavam placas, ora ficavam no setor de embalagem, ora na área de inspeção. Em qualquer atividade para qual eram alocados precisavam além de boa memória, dispor de: atenção e agilidade, bem como treinamento físico para evitar acidentes no trabalho.

O trabalhador nº 27 assim descreve sua rotina:

[...] nós éramos alocados para vários postos, a gente trabalhava em qualquer posto, trabalhava tanto na área da embalagem, quanto na área da montagem, na área da

⁴⁸ Kuenzer (2005) destaca que a pedagogia toyotista se apropria de concepções próprias da pedagogia socialista, estabelecendo uma ambiguidade de discursos e práticas pedagógicas, tais como a formação do homem em todas as suas dimensões, a superação da fragmentação visando o resgate de teoria e prática, ideais tão caros à pedagogia socialista os quais passam a emaranhar-se no cipoal das pedagogias toyotistas (p.78).

inspeção [...] meu trabalho iniciava às 6h da manhã. Tinha horário para entrar mais não para sair.

A necessidade de total disponibilidade para com o local de trabalho esteve presente em 90% das respostas dos trabalhadores, o que se configura na grande exploração do capital para com o trabalhador empregado. Lima (2006) demonstra que no ambiente fabril os trabalhadores são tratados de acordo com a tese da hierarquia, dos horários e possibilidades:

Além disso, há um discurso na fábrica de que todo mundo é igual, mas somente como ‘colaboradores’. Na fábrica existe uma hierarquia, e, se ela existe, é porque alguém manda. As diferenças são muitas: há restaurante para o colaborador e restaurante com espelho para a direção. Uns trabalham de uniforme, outros não. Uns são horistas, outros mensalistas. Uns são obrigados a fazer ginásticas laborais, outros não. Uns podem estudar e fazer faculdade, outros não (p.140).

A hierarquia no ambiente fabril se estende ao conteúdo do trabalho, os trabalhadores da linha de montagem e chão de fábrica confirmaram que lhes bastava uma simples instrução para desempenhar a atividade na empresa em que trabalhavam que: quaisquer pessoas com algum treinamento geralmente ofertado pelos engenheiros da própria empresa poderiam realizar o trabalho que exerciam.

A trabalhadora, nº 32 assim descreve:

[...] Com o tempo você pega a habilidade lá mesmo na empresa porque querendo ou não eles têm que ensinar, pra ir pra lá eu não precisei de tanta coisa não só mesmo de coragem⁴⁹, pra querer trabalhar no Distrito porque não é pra todo mundo acordar às 3 horas da madrugada e voltar para casa no fim da noite depois da faculdade [...].

O conteúdo da atividade desenvolvida pelas trabalhadoras era na sua maioria simplificado e de rápida assimilação, mais próximo do perfil taylorista fordista, como já mencionado, do que no modelo toyotista, ainda que nas respostas das trabalhadoras demitidas dos cargos menos rasos, nuances do toyotismo estivessem presentes, a título de exemplo fez-se menção do trabalho em equipe para a solução dos problemas da empresa, onde se coopta as sugestões dadas pelos trabalhadores aos problemas cotidianos da empresa, e descartam-se as reivindicações de melhoria do conteúdo do trabalho e salários.

No discurso de 80% dos trabalhadores, a recente crise de 2008, justificou as alterações no conteúdo do trabalho, afirmaram que antes da crise o trabalho era mais rotineiro e menos intensificado, com o advento da crise ocorreram demissões de vários funcionários, as

⁴⁹ A trabalhadora referia-se ao trabalho cansativo e repetitivo que desempenhava diariamente e a ter que despertar às 3 horas da madrugada para esperar o transporte da empresa em que trabalhava.

empresas intensificaram ainda mais a sobrecarga de trabalho e, remanejaram funcionários para áreas diferentes das que exerciam para as quais tiveram que adaptar-se, cabe destacar que, com estas estratégias as empresas mantiveram sua margem de lucro em alta, e mais uma vez, as consequências da crise recaíram sobre os trabalhadores assalariados.

As respostas dos trabalhadores desempregados do Polo Industrial de Manaus acerca dos saberes demandados pelos postos de trabalho, demonstram claramente que as empresas do PIM- Setor Eletroeletrônico se organizam, ora ajustando-se ao modelo de produção taylorista/fordista (para os setores mais rasos), ora exigindo um trabalhador com perfil toyotista (para as diferentes lideranças), ainda que para atuar numa empresa de modelo taylorista com adaptações.

O desemprego provoca o enfraquecimento da capacidade de resistência coletiva dos trabalhadores. Eles estão deixando de lutar por formas de superação desse modelo, e lutam para manter-se ou tornar-se mercadoria, pois a polarização provocada pelo capitalismo neste início de século vem colocando em risco sua própria reprodução enquanto força de trabalho, ou seja, sua própria existência material (CARDOZO, 2008, p.178).

O desemprego traz à tona que, o papel da educação escolar, nascida e inserida neste contexto social excludente, regida pelos ditames do capital, constitui-se na instituição a ser a mais cobrada pela mídia e os empresários quando não há qualificados para o mercado, e até pelo próprio trabalhador que anseia por estar apto ao mercado de trabalho e deposita na sua formação escolar suas esperanças para inserir-se ou reinserir-se dentro da lógica deste mercado excludente e volátil.

Observa-se que, a escola assume muitas vezes a função de “[...] distribuir desigualmente o saber em face da divisão entre atividades intelectuais e manuais. Tal como ocorria, e ainda ocorre, na sociedade que não superou o paradigma taylorista-fordista [...]”.

Esse trabalhador que precisa de pouca escolaridade e muita experiência, desenvolvia a sua competência memorizando e repetindo as atividades típicas de sua tarefa, do que resultavam destrezas psicofísicas, como acuidade auditiva, visual, coordenação motora fina, força física, resistência ao trabalho repetitivo, concentração e assim por diante. As habilidades cognitivas superiores não eram demandadas [...] Ao dominar fazeres, de modo geral fragmentados, o trabalhador não dominava os princípios teórico-metodológicos que fundamentavam a sua prática [...] (KUENZER, 2009, p.54,55).

O PIM- Setor Eletroeletrônico prossegue ajustando-se à economia mundial, sua reorganização atinge de maneira gradual os trabalhadores empregados e demitidos do setor. Aos que permanecem empregados, afeta seu conteúdo de trabalho, simplificando e

intensificando num mesmo movimento. Aos desempregados, os ajustes ocasionam na necessidade cada vez maior dos trabalhadores tornarem-se mercadoria útil ao capital, consumir conhecimentos, a fim de, que por sua própria conta, estejam preparados para o retorno ao trabalho, ainda que para ocupar cargos que pouco utiliza seus potenciais criativos, porém, mais de suas características psicocorporais: saber ser e saber fazer (ALVES, 2011) para que sejam comprometidos com os ideais da empresa, e, executem o que lhes está prescrito, de acordo com as múltiplas demandas que se apresentam no mercado.

No quesito, saberes demandados dos trabalhadores do PIM-Setor Eletroeletrônico a pesquisa apontou que, não houve alteração positiva para os trabalhadores desde os estudos realizados por (OLIVEIRA, 2007; SCHERER, 2005; VALLE, 2007). Os trabalhadores das indústrias de eletroeletrônicos de Manaus permanecem às margens, das decisões das empresas, são cada vez mais subjugados a um trabalho intensificado e cada vez menos estável.

3.3. O que os trabalhadores fazem do ponto de vista educacional, para manter-se ou, melhor se colocar na disputa por uma vaga no mercado de trabalho:

Os trabalhadores do PIM-Setor Eletroeletrônico apresentam aumento no nível de escolaridade, tal fator foi impulsionado principalmente pelas preferências por contratação de trabalhadores com maior grau de escolaridade. A pesquisa em seu caráter qualitativo aponta que, um percentual de 30% dos trabalhadores demitidos estava cursando o ensino superior e um percentual de 15% já havia concluído este nível educacional. Cabe ressaltar que, as formações ocorrem geralmente, em instituições privadas subsidiadas por verbas públicas. O que demonstra as desigualdades de acesso ao ensino superior público e gratuito para as classes populares. A pesquisa sinaliza através do diálogo com os trabalhadores que os mesmos adentram em instituições privadas de ensino superior, porque esbarraram nas provas de vestibular, como também no esvaziamento de conteúdos ofertados em nível médio e na carência de profissionais contratados para ministrar aulas para as diferentes disciplinas, e ainda no fato de adentrarem no mercado de trabalho antes de concluída a formação em nível médio, devido à necessidade de prover ou auxiliar no sustento familiar.

Kuenzer (2009) afirma que a formação de trabalhadores e cidadãos brasileiros historicamente se constituiu de maneira dual, com trajetórias educacionais distintas aos que iriam desempenhar as funções intelectuais e aos que operariam funções instrumentais, para os primeiros, a formação acadêmica seria do tipo: intelectualizada, descolada de ações

instrumentais; para os que vivem do trabalho, destinaria a formação profissional em instituições especializadas ou no próprio trabalho, com ênfase no aprendizado, quase que exclusivo, de habilidades psicofísicas. Nesse contexto e para responder às novas exigências, as escolas multiplicam-se, bem como a rede privada de formação profissional, com o SENAI em 1942, e, o SENAC criado em 1946, órgãos organizados e geridos na concepção taylorista/fordista, é desse período, também, segundo a autora, a criação das escolas técnicas, a partir da transformação das escolas de artes e ofícios (1942), a fim de responder ao desenvolvimento industrial ascendente que exigia mão de obra qualificada, porém, enviando os alunos para caminhos bem diferenciados (p.26-28).

Tendo em vista que, as oportunidades educativas são distintas para intelectuais e para a classe trabalhadora, tem-se nas respostas dos trabalhadores que as condições de permanecer estudando, também o são tendo em vista que, mais de 60% dos trabalhadores após o desemprego afirmaram que, do ponto de vista educacional não estavam realizando nenhuma atividade, relataram que os cursos ocorreram mais enquanto empregados e, geralmente fora do horário de trabalho. Interessante observar que houve apenas uma menção sobre pagamento de hora extra para quem participava dos cursos, os demais trabalhadores afirmaram receber quando muito o vale transporte ou condução da própria empresa para retornar para casa. Segundo os trabalhadores, os dirigentes das empresas afirmavam fazer muito ao proporcionar treinamentos. Alegando com isto, tratar-se de ação mais beneficente do que necessária para a própria empresa empregadora.

Ainda com base nos relatos, os trabalhadores de pelo menos três empresas distintas, afirmam que, tais empresas não certificam seus funcionários após a conclusão dos cursos que lhes oferta. Diante de tal fato, os trabalhadores queixam-se de serem demitidos sem ter como comprovar para a empresa a qual se candidata que possui aquela qualificação adquirida na empresa que não o certificou. Observa-se que, o conhecimento ministrado por empresas que privatizam a instrução de seus funcionários, não lhes conferindo certificação, trata-se de uma estratégia de manter o trabalhador disponível numa espécie de cadastro reserva, pois, diante da necessidade de mão de obra treinada, os trabalhadores podem retornar às empresas das quais saíram, ou se permanecem na condição de desempregados, ficam submissos a esta.

A pesquisa afirma que aos trabalhadores desempregados cujas empresas ao ministrarem cursos e treinamentos ofertavam também certificação; a capacidade técnica do trabalhador comprovava-se pelo documento, o que possibilitava a contratação mais rápida dos mesmos por outras empresas, um percentual de 50% de trabalhadores no momento da

entrevista ou já estavam reempregados ou realizando testes para admissão em outras empresas.

Houve duas empresas citadas pelos trabalhadores que embora capacitassem seus funcionários para execução do trabalho fabril, por não promoverem ascensão de posto, nem aumento salarial, contribuíam para que os trabalhadores que almejassem postos mais elevados se candidatassem a vagas noutras empresas do PIM as quais dão preferência à contratação de mão de obra já capacitada.

Das empresas, as quais os trabalhadores eram oriundos um percentual de 40%, não disponibilizavam cursos, ocorriam apenas instruções básicas para realização do trabalho no setor, de acordo com os trabalhadores apenas para não danificar as peças do maquinário.

Apenas 20% dos trabalhadores entrevistados que realizaram cursos ofertados pelas empresas em que trabalhavam, garantiram que ocorreram promoções após a investidura em capacitação, cujas promoções, segundo estes, se realizavam através de testes aplicados dentro da fábrica, confirmaram ainda que, as promoções se deram mais por indicação, do que pelos conhecimentos adquiridos; revelando a forte tendência do PIM-Setor Eletroeletrônico de solicitar indicações não só para contratação, mas também para as promoções. Outros trabalhadores afirmaram que receberam promoção mais pelo fato de executar o trabalho com rapidez e atenção do que por intermédio dos cursos disponibilizados pela empresa. Haja vista que, a rapidez e atenção são requisitos indispensáveis ao trabalho fabril.

Cabe ressaltar que, dependendo do maquinário e do componente a ser produzido, o trabalhador ao ser demitido e recontratado por outra empresa, pode ou não encontrar-se capacitado para a nova operação, pois o que muda não é só o ambiente de trabalho, mas também, os maquinários, ainda que para montagem do mesmo produto, porém de marca diferente.

Percebe-se que os cursos a que os trabalhadores se submeteram no ambiente fabril tratavam-se mais de uma simples instrução para a execução do trabalho cotidiano, do que repletos de conteúdo de fato significativos, para a qualificação plena do trabalhador.

Kuenzer (2009) afirma que a escola “[...] passa a ser apontada como o espaço onde ocorrerá o domínio dos conhecimentos, das novas competências e das novas atitudes requeridas pelos novos processos e formas de organizar e gerir o trabalho [...]” (p.66). Devido a isso, os cursos ofertados pelas empresas priorizam apenas algumas destrezas. Os demais conhecimentos devem ser buscados pelos próprios trabalhadores, com o fim de, garantirem a sua empregabilidade. Uma das contradições do sistema capitalista ocorre pelo fato de que, é o próprio capitalismo que, já não se satisfará com a “[...] pedagogia taylorista-fordista e passa a

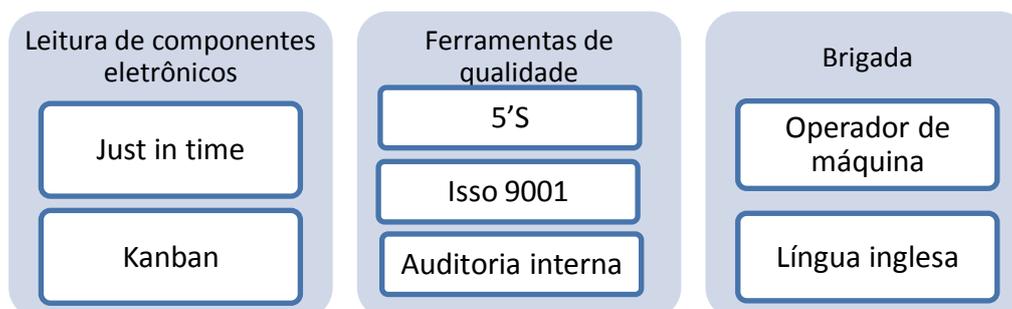
adotar o discurso da ampliação da educação básica com 11 anos de duração para todos, como requisito para a qualificação de profissionais capazes de absorver as mudanças e adaptar-se a elas de forma criativa e competente”. Haja vista, a instauração dos novos paradigmas de organização e gestão de trabalho os quais fomentam a competitividade (p.66).

Kuenzer (2009) ressalta que, neste processo transitório entre os modos de produção, demanda-se da escola um novo projeto, “[...] em que a repetição, a memorização, a aprendizagem de conteúdos e de formas operacionais parciais e a submissão à ordem sejam substituídas [...]” e tal substituição das formas tradicionais de relação com o conhecimento, visam dar respostas às exigências de domínio das habilidades comunicativas, através da substituição de antigas habilidades “[...] pelo raciocínio lógico, pela capacidade de discernir, de criar, de comprometer-se, de trabalhar com informação, de construir soluções originais, e, principalmente, de duvidar, de não se satisfazer e, em decorrência, de educar-se continuamente” (p.66, 79).

Interessante que, se requerem dos trabalhadores manuais apenas habilidades comunicativas, educação constante e dedicação exclusiva à empresa. Em nenhum momento das entrevistas, os trabalhadores citaram que quaisquer outras das capacidades elencadas pela autora lhes fossem requeridos, haja vista que, as empresas instaladas em Manaus ainda não apresentam transição organizacional toyotista, exceto por suas demandas de maior escolaridade requeridas dos trabalhadores, porém mais para critérios de contratação do que se aproximando do modelo japonês de produção e gestão do trabalho.

Antunes (2006) esclarece que, a exigência pela aparente ‘nova qualificação’ tem mais uma significação ideológica do que tecnofuncional (p.21). Sob este aspecto, destaca-se no quadro nº 2 os principais cursos oferecidos pelas empresas relatados pelos trabalhadores.

QUADRO Nº 3: CURSOS OFERTADOS PELAS EMPRESAS



Fonte: **Entrevista realizada com os trabalhadores**. Estruturado pela pesquisadora.

Os cursos a que os trabalhadores se submeteram na empresa foram descritos por estes como cursos rápidos para entender o funcionamento do maquinário que chegara à fábrica, bem como cursos de custos industriais, de auditor interno, alguns dos cursos foram ofertados na própria empresa, outros em parcerias com CETAM⁵⁰, houve como já mencionado cursos que proporcionaram maior aprendizagem aos trabalhadores, todavia, cerca de 30% dos entrevistados, admitiram ter cursado apenas como garantia de permanência no emprego, pois eram cursos repetitivos e pouco estimulantes. Os trabalhadores relataram a existência de disputa interna acirrada pelos cursos mais relevantes, uma vez que, não havia vagas para todos, e, nem sempre se faziam processos seletivos ampliados. Outra maneira de se conseguir acesso aos cursos almejados era chegar antes dos demais colegas de trabalho ou possuir algum tipo de apadrinhamento na empresa.

Assim, descreve a trabalhadora nº1, os cursos que eram ofertados na empresa onde trabalhara:

Às vezes, eu fico até pensando: poxa estou com 41 anos [...] eu até queria fazer alguma coisa, mas ficava pensando [...] minha colega é nova fez isso, isso e aquilo, mas até agora ainda não se empregou [...] todos os cursos oferecidos eu já tinha, eram obrigatórios para entrar, depois que já estava empregada, ofereceram os mesmos cursos que eu já tinha [...] tínhamos de chegar uma hora antes, era um saco, tínhamos que sair mais cedo, para se socar dentro da fábrica para assistir um curso que a gente já até sabia, por mais que já soubesse tinha que fazer de novo para receber o certificado de lá, senão era ameaçada 'quem não vier pode ficar ciente que será demitido'. A gente tinha que ir, porque era ameaçada mesmo.

Oliveira (2007) destaca que, o trabalhador qualificado, na concepção da empresa, é aquele que depois de treinado consegue executar sua atividade, respondendo às exigências prescritas para o posto, por exemplo, do operador serão exigidas principalmente, atenção e disciplina para supervisionar as máquinas. A programação e o conserto ficam por conta dos técnicos e engenheiros. A autora confirma, ainda que, dificilmente um trabalhador, por exemplo, de inserção automática fica desempregado, as empresas disputam no mercado, os trabalhadores que, profissionalmente, estão mais bem qualificados, oferecem melhor desempenho, devido a isso, existe uma grande procura pelos cursos que qualificam para as áreas mais requisitadas pelo mercado (p.89,90, 93,94).

Os cursos que as empresas disponibilizam aos trabalhadores ocorrem no contra turno do período de trabalho, respondem mais a necessidade do empregador em oferta-los para assegurar segundo Oliveira (2007), as certificações com selo da ISO 9000 e ISSO 14000, que

⁵⁰ Centro de Educação Tecnológica do Amazonas (CETAM).

exigem maior nível de escolarização dos trabalhadores e mão de obra qualificada. As trabalhadoras nº6, nº31 e nº19 descrevem a oferta dos cursos nas empresas em que trabalhavam:

[...] Era outro horário, sempre depois do término do trabalho. Às vezes tinha final de semana, à noite [...] sempre tinha um horário pra eles, não atrapalhando o serviço.
 [...] Era só certificado, aí o aumento só se a pessoa trabalhasse na função.
 (Trabalhadora nº6).
 Ajudou em conhecimento, certificado mesmo nem chegaram a dar, não mudou posto, nem aumentou salário [...] (Trabalhadora nº31).
 [...] a maioria do distrito cumpre metas de treinamento, se teu curso é em logística eles te oferecem neste ano, no outro ano vão te oferecer o mesmo curso, não tem uma evolução, uma meta de treinamento, não existe um processo evolutivo [...] (Trabalhadora nº19).

Ainda quanto aos cursos ofertados pelas empresas, a pesquisa apontou que não respondiam aos seus interesses e necessidades de um percentual de 60% dos trabalhadores entrevistados, o que se torna preocupante, pois ao mesmo tempo em que o treinamento é importante para que o trabalhador execute sua função, ocasiona insatisfação à medida que não responde às reais necessidades deste, no local de trabalho. Ao estudar ou participar de um treinamento o trabalhador almeja que a agregação deste novo conhecimento lhe acrescente melhoria na execução do serviço, promoções com aumento salarial. O que dificilmente ocorre nas empresas do PIM- Setor Eletroeletrônico.

Observa-se além do problema do desemprego o agravante da culpa agregada a falta de recursos financeiros para consumir os cursos e tornar-se 'empregável'. Durante as entrevistas perceberam-se que os trabalhadores acabam atribuindo a si mesmos a culpa pelo fato de não se atualizarem constantemente para o mercado de trabalho. A título de exemplo, a trabalhadora nº13 responde acerca do que tem feito do ponto de vista educacional para manter-se no mercado de trabalho, alegando não ter feito nenhum curso por sua própria culpa, pois estava desempregada.

Cerca de 70% dos trabalhadores que cursavam ensino superior ou outros cursos pagos tiveram que trancar seus cursos por não terem condições financeiras para concluí-los. Os trabalhadores nº 20, nº 3 e nº 5 assim descrevem esta dificuldade:

Quando estava trabalhando comecei a fazer a faculdade [...] pagava a faculdade com meu salário, 207 reais porque tinha bolsa parcial, saí do emprego e tive que trancar [...] (Trabalhadora nº5).
 [...] quando eu tava trabalhando lá, eu entrei pra fazer faculdade de administração [...] eu ganhei meia bolsa: 50%. Fiz o 1º e 2º período, e aí quando eu ia fazer o 3º período foi quando eu fiquei desempregado, aí eu tranquei. Pretendo voltar quando eu começar a trabalhar de novo [...] (Trabalhador nº 3).

[...] fiz um curso de Técnico de Segurança do Trabalho, mas tive que trancar por falta de dinheiro [...] (Trabalhador nº5).

Os cursos de graduação no Ensino Superior relatadas pelos trabalhadores ocorriam com maior incidência em instituições privadas como já fora relatado, as quais os trabalhadores só tinham acesso mediante a concessão de bolsas integrais ou parciais. Observa-se que, a busca por graduações privadas também são motivadas pelo Governo Federal⁵¹ e, pela mídia, nas propagandas televisivas, afirma-se: ‘garanta sua empregabilidade, matricule-se na faculdade x’. O que muitas vezes, não chega a ocorrer é o vislumbre de que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e instável.

Ferretti (2008) ressalta que, o objetivo do capital é conformar os sujeitos, para que estes valorizem cada vez mais o mérito individual, a mudança e a insatisfação ‘saudável’, e assim participem das constantes buscas pelo novo, competindo sempre, promovendo cada vez mais produtividade para as empresas, e sendo cada vez mais explorado, com a intensificação de seu trabalho. O trabalhador ao agir de modo diferente desta perspectiva será considerado distante dos objetivos da empresa, portanto responsabilizado por sua própria demissão (p.112).

A pesquisa revelou que, o investimento em cursos e graduações, pelos trabalhadores, bem como sua busca por qualificação formal estava condicionada em 70% dos casos à permanência na empresa, ainda assim trabalhadores relataram cursarem faculdade nas mais variadas áreas, outros 10% buscavam conhecimento e atualização com participação em seminários, feiras voltadas para a área de trabalho, investimentos em revistas especializadas, cursos de idiomas em instituições que os oferecessem gratuitamente, cursos pagos com recursos próprios ou ofertados pelo SENAI⁵², ou por conta própria sem sair de casa como relata o trabalhador nº 16 que assim se atualizava para o mercado de trabalho:

[...] baixando apostilas na internet, baixando vídeos, porque na minha área exige muito pra gente lhe dar com problemas que a gente não consegue resolver aí [...] a gente procura aquele problema se alguém já encontrou, e exige um pouco de esforço a mais mesmo de vontade própria.

⁵¹ O Governo Federal tem sido alvo de críticas por injetar recursos federais em instituições privadas de ensino superior, ao invés de investir na expansão do Ensino Superior público e gratuito.

⁵² Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).

Cabe ressaltar que, o emprego, através da remuneração subsidie o trabalhador para que este busque cursos e qualificações, o mesmo emprego é o principal responsável pela desistência dos estudos em 60% dos casos de acordo com as entrevistas.

Ocorria que, enquanto trabalhavam: o cansaço físico e mental e as constantes horas extras a que eram submetidos os trabalhadores tornavam-se fatores do abandono conforme relato do trabalhador nº 25:

[...] comecei a fazer um curso de gestão da qualidade, tranquei [...] fiz contabilidade e tranquei também por questões de horário, cansaço, [...] saía da empresa, tinha que raciocinar, fazer cálculo, agora estou fazendo eletrotécnica [...] meti a cara e tô fazendo com o seguro desemprego[...].

O discurso ideológico de que o trabalhador deve buscar sua qualificação com recursos e meios próprios são vigentes nas empresas, mas quando estes trabalhadores buscam estes cursos não há incentivos por 90% das empresas do PIM- Setor Eletroeletrônico. Haja vista que, estando estes empregados em empresas do distrito e exercendo bem as múltiplas funções que lhe são requeridas, ainda mais a empresa explorará sua mão de obra e menos tempo disponível para investidura em cursos o trabalhador possuirá, o que se observa é que, o trabalhador polivalente é pago pela empresa de maneira ingrata, desigual e perversa. Sua recompensa pelo bom serviço prestado será a apropriação de seus potenciais pela empresa e o descaso com o planejamento de sua vida fora deste ambiente. Como exemplo disso, apresenta-se o relato do entrevistado nº 27:

Eu já tive oportunidade de passar no vestibular [...] só que eu parei de estudar por causa da empresa, eu passei na área de história, de humanas, só que daí eu desisti da área por causa da empresa, eu passei pelo PSC da UFAM, eu não cheguei a fazer matrícula porque eu estava precisando do emprego. Na maior parte das empresas do distrito, elas fazem o seguinte, antes de o funcionário entrar ele tem que ter total disponibilidade de horário, ele não pode no horário de trabalho da empresa estar em telefone, lá é muito rígido, não pode ter conversa, não pode chegar atrasado, na maior parte acontece isso. [...] No final do ano já no período da prova do ENEM, eu tive a oportunidade de me inscrever, para tentar o vestibular novamente, paguei a prova, só que a empresa não me liberou, ela liberou alguns funcionários, tipo como supervisor, líder, mas os funcionários mesmos, que ficam trabalhando na produção eles não liberaram, e isso ocorreu num sábado, porque eu fazia várias funções dentro da empresa, eu era chamado pra qualquer função, qualquer função eu dava conta, daí como eles viam que eu tinha capacidade de pegar qualquer serviço, eles não me liberaram, liberaram outras pessoas que eram mais fracas no serviço, mas eu eles não me liberaram, saí da empresa devido a redução de quadro, demitiram pra mais de 3 mil a 4 mil funcionários[...].

Kuenzer (2005) afirma que, a nova estrutura produtiva requer não mais a produção de estoques de mão de obra com determinadas competências que respondam as necessidades de

tarefas bem definidas pelos postos de trabalho, mas sim, a constituição de trabalhadores com comportamentos flexíveis, adaptáveis, rápidos e eficientes em dar respostas a situações imprevistas. Trabalhadores que ao ver a máquina trabalhar sejam capazes de reparar possíveis desvios de seu funcionamento, trabalhadores polivalentes⁵³, assim o trabalho da maioria está cada vez mais desqualificado, intensificado, e, precário.

Na luta pela sobrevivência, em uma sociedade onde cursos e alto grau de escolaridade são cada vez mais exigidos e menos incentivados⁵⁴ pelo empregador. O trabalhador vê-se obrigado em vender sua força de trabalho em detrimento dos seus estudos pessoais. E, embora invista seus esforços para proporcionar o melhor de si à empresa, quando lhes surgem demandas pessoais diárias, a empresa não autoriza ao funcionário o desenvolvimento de sua vida fora do ambiente de trabalho, a extração de mais valia é tão intensa que não há liberação para qualquer outra atividade que não no ambiente de trabalho, para suprir às necessidades da empresa.

O trabalhador nº 16 assim descreve as demandas do mercado:

O que acontece pelo menos nas duas empresas que eu trabalhei, eles sempre falam que quem está estudando tem mais oportunidade né, mas assim o apoio financeiro de eles pagarem a metade, não acontece, mas eles querem que a gente mesmo busque, pague integral, e, na verdade eles acabam prejudicando porque quando é pra fazer extra eles querem que a gente fique na extra [...] e, quando não fica eles ficam chateados, porque eles querem que a gente estude, e fique na extra, aí no final de semana a gente fica: sábado, domingo beleza, mas dia de semana eles querem que a gente fique e aí não dá porque tem que estudar, aí fica revezando tipo hoje eu vou ficar aí eu chego mais tarde lá na faculdade, amanhã eu não vou ficar [...]fica revezando.

O malabarismo que o trabalhador de chão de fábrica faz para conciliar trabalho e investimento educacional ocorre ainda por existir investida maior em cursos para engenheiros,

⁵³ Por polivalência entende-se a ampliação da capacidade do trabalhador para aplicar novas tecnologias, sem que haja mudança qualitativa dessa capacidade. Ou seja, para enfrentar o caráter dinâmico do desenvolvimento científico-tecnológico o trabalhador passa a desempenhar diferentes tarefas usando distintos conhecimentos, sem que isso signifique superar o caráter de parcialidade e fragmentação dessas práticas ou compreender a totalidade. A esse comportamento no trabalho corresponde a interdisciplinaridade na construção do conhecimento, que nada mais é do que inter-relação entre conteúdos fragmentados, sem superar os limites da divisão e da organização segundo os princípios da lógica formal. Ou seja, a uma “juntada” de partes sem que signifique uma nova totalidade, ou mesmo o conhecimento da totalidade com sua rica teia de inter-relações; ou, ainda, uma racionalização formalista com fins instrumentais e pragmáticos calcada no princípio positivista da soma das partes. É suficiente usar os conhecimentos empíricos disponíveis sem apropriar-se da ciência, que permanece como algo exterior e estranho (Machado, 1991). (KUENZER, 2009, p.86).

⁵⁴ Haja vista não se priorizar os estudos pessoais às horas extras das empresas.

para os cargos de técnico, controladoria⁵⁵, maquinário, o que é explicado pelo trabalhador nº 21:

[...] Não vou dizer a linha de produção, era mais o maquinário. Não era nem a pessoa em si, era o maquinário⁵⁶ mesmo. Investimento mais em material do que capital humano, treinamentos era mais 5'S, casos de desperdício.[...] Nada que ajudasse o próprio indivíduo a crescer, eram mais para evitar desperdícios.

Outro trabalhador justificou que, os investimentos em cursos voltavam-se à administração, aos técnicos e engenheiros, pois se acreditava que qualificando os líderes de certa forma estes repassariam aquele conhecimento para o pessoal da produção. Mas, segundo o trabalhador na prática tal fato não ocorria.

É meio injusto as empresas não investirem no chão, que são os colaboradores mais rasos. Mas muitas oportunidades aparecem pra mim como técnico. Com nível um pouco acima, muitas oportunidades apareceram, alguns cursos mais vinculados a minha especialidade, técnico-eletrônico e que me ajudaram bastante, ferramentas de qualidade, cursos de ferramenta de qualidade. Alguns eram feitos por profissionais da própria empresa e outros em parceria (outras empresas daqui de Manaus e de fora). Davam certificação [...] para os técnicos têm muitas oportunidades mesmo. Para engenheiros tem também (Trabalhador nº 10).

As respostas dos trabalhadores convergem para as análises de Oliveira (2007) no que se refere ao maquinário “[...] na maioria das vezes, quando a empresa compra uma máquina, esta vem acompanhada de um pacote que inclui o treinamento do pessoal técnico para manejo e operação”. Os trabalhadores desempregados afirmam ainda que, quando se faz algum investimento em pessoal é mais para viabilizar melhor manejo da peça. Os cursos oferecidos pela empresa são realizados fora do horário de trabalho. Tanto nas respostas apresentadas nesta pesquisa com os trabalhadores que ficaram desempregados quanto na pesquisa de Oliveira (2007), observou-se que: “[...] boa parte dos trabalhadores está procurando melhorar sua qualificação profissional por conta própria, pois acredita que isso garantirá a manutenção o emprego” [...] (p.99). O conceito de empregabilidade faz-se presente na subjetividade dos trabalhadores.

Oliveira (2007) descreve que: “[...] no caso do setor de inserção automática, por exemplo, os operários que trabalham com as máquinas de inserção de componentes apenas acionam os comandos para colocar as máquinas em operação; quando muito, fazem a

⁵⁵ Controladoria, as leis na nossa região mudam muito, então constantemente eles precisam estar se atualizando, parte fiscal, auditoria. Recebem mais incentivo para isso por causa da função que eles têm (Trabalhador nº15).

⁵⁶ Quando chega um maquinário novo aí vem à pessoa, por exemplo, que vendeu a máquina, ela é treinada para dar o curso pras pessoas que trabalham ali, se for na área operacional todos os operadores vão treinar, pra entender o maquinário, quem desenvolveu, mais é só pra quem ocupa a posição[...] (Trabalhador nº 23).

alimentação do equipamento” [...] a autora reconhece que não possuem qualificação necessária para corrigir defeitos complexos e para programá-las (p.75,76). Ao que Ciavatta (2008) definirá como uma empresa de processo industrial moderno, que embora com alta ciência, simplifica o processo de trabalho e reduz o trabalhador a simples operador de máquina (p.127).

A pesquisa no aporte qualitativo aponta ainda que, os trabalhadores almejam fazer inúmeros investimentos em cursos e aumentar seu grau de escolaridade, todavia são condicionados pelos fatores emprego e desemprego, oportunidades e indicações.

3.4. Como a escolaridade e/ou qualificação dos trabalhadores podem influenciar nas escolhas profissionais e expectativas de reinserção no mercado de trabalho:

Saviani (2008) em observação à famosa frase de Adam Smith: ‘Instrução para os trabalhadores, porém, em doses homeopáticas’, reconhece que o capitalismo almeja ofertar instrução ao trabalhador, mas apenas instrução mínima para que ele opere a produção, pois ultrapassando este mínimo, entra-se em contradição com a ordem social capitalista, o autor ressalta que, o trabalhador domina algum tipo de saber, mas não o saber que é: força produtiva, este é privativo dos grupos dirigentes (p.160,161).

Os trabalhadores entrevistados em geral possuíam ensino médio, com exceção de um trabalhador que prestava serviços da construção civil a uma das empresas, este trabalhador concluíra até o 1º ano do ensino médio. Os trabalhadores foram unânimes ao afirmar que no Distrito Industrial é impossível entrar sem o referido grau escolaridade, pois o mesmo é requisito básico para contratação nas empresas do PIM-Setor Eletroeletrônico. Oliveira (2007) ressalta que, no “[...] processo de enxugamento do quadro de pessoal, a empresa eliminou a maior parte de trabalhadores que não possuía ou estava cursando o ensino médio [...]” (p.86). O que responde a opção de contratação de profissionais com nível de escolaridade cada vez mais elevado.

A pesquisa confirma que, os trabalhadores de chão de fábrica ou demonstravam interesse em cursar alguma faculdade, ou já as estavam cursando e, para aqueles que exerciam algum cargo de liderança na empresa, cerca de 90% ou cursavam pós-graduação ou, já haviam concluído esta modalidade de ensino. As graduações eram em áreas distintas, apenas 20% eram os trabalhadores que estavam investindo num curso superior na área de atuação da empresa. Tal fato demonstra a indecisão profissional pela qual passam os trabalhadores do

PIM- Setor Eletroeletrônico, que insatisfeitos com o trabalho fabril buscam na educação superior uma maneira de adquirir um novo norte profissional.

Os trabalhadores também relataram investimento em cursos: informática básica, informática avançada, montagem e manutenção de computadores, curso de eletricista, eletrônica, leitura de componentes, usinagem, inglês básico, departamento pessoal, administrativo, logística, agente de portaria, técnico de qualidade, 5'S, ISO 9000 e 9001, solda, 7 ferramentas de qualidade, Corel draw, alguns em parceria com o SENAI, SENAC, CETAM, outros cursos foram ofertados pela empresa onde trabalhavam, outros trabalhadores afirmaram ter pago os cursos com recursos próprios.

Arruda (2011) esclarece que, como o sistema capitalista não possui capacidade de absorção da totalidade de trabalhadores desempregados, utiliza-se da educação numa inversão ideológica, onde o valor do indivíduo mede-se não mais por seu vínculo ao trabalho, mas, por sua disposição em se educar.

A pesquisa aponta que, tanto a experiência quanto a escolaridade são requisitos importantes para empresa na hora da contratação, a trabalhadora nº5 exemplifica que a experiência tem importante peso ao ponto de no período de seleção de novos trabalhadores perguntarem 'quem sabe de montagem levanta a mão?'. Os cursos são requisitados por meio de certificação. Outros trabalhadores afirmam que a escolaridade é o fundamental, a exemplo o relato da trabalhadora nº2:

Geralmente as fábricas exigem mais a escolaridade, principalmente o ensino médio, porque a maioria das fábricas diz assim que em questão de aprendizado a gente vai aprender na fábrica, porque às vezes tem muitas fábricas que é de Eletroeletrônico, muitas fábricas montam celular, mas muda de uma fábrica para outra a montagem, muda de uma fábrica para outra a peça, então ao mesmo tempo a pessoa não vai ter a experiência, por mais que ela tenha trabalhado numa fábrica com aquele produto, mas na outra fábrica já vai ser outra coisa [...].

A pesquisa conclui que: o solicitar qualificação tácita ou qualificação formal no momento da contratação dependerá da área em que o trabalhador atuará, para área da engenharia, por exemplo, os trabalhadores confirmaram que bastava a qualificação formal e o diploma. Oliveira (2007) destaca que, no caso dos operadores de máquina de inserção automática, exige-se “[...] trabalhadores com nível de escolarização igual ou superior ao ensino médio e com conhecimento básico em eletrônica. Pois, para a empresa, os trabalhadores que tem melhor grau de escolaridade oferecem melhor capacidade de execução do trabalho” (p.87).

Embora escolaridade e a experiência sejam requisitos fundamentais no momento da contratação, para que o trabalhador permaneça no quadro efetivo da empresa o funcionário terá que transpor tais conhecimentos para a execução de sua atividade na fábrica, se o trabalhador não conseguir gerar resultados, será demitido ainda que tenha certificação.

O trabalhador nº 15 relata sua experiência:

[...] trabalho aqui como Supervisor de Logística, e têm muitas pessoas abaixo de mim que eu preciso que elas estejam qualificadas [...] vou atrás de analistas de materiais, vou atrás de líder, então, eu preciso de pessoas qualificadas, então o que agente vê muito hoje é o despreparo do pessoal, a falta de qualificação, não só, de escolaridade, mas sim, por exemplo, recentemente eu estava indo atrás de um analista e ele tinha que ter esse diferencial, ele precisava saber manusear muito bem o Excel [...] Então fiz várias seleções e quando chega na prática, a pessoa não sabe fazer. Todos colocam no currículo, curso de Excel avançado, mas chega na hora, não conseguem [...].

A maneira esvaziada, fragmentada e aligeirada com que a classe trabalhadora ‘consume’ conhecimentos formais (cursos técnicos em informática, língua inglesa, e outros) explica a distância, e, por vezes o despreparo para colocá-los em prática tanto no ambiente de trabalho quanto nas demais situações da vida. Prejudicando no seu desempenho profissional.

O divórcio entre teoria e prática é tão recorrente, ainda que tão denunciado por autores como Saviani (2005) e Frigotto (2005; 2012). O capital acaba colhendo os frutos de sua própria lógica, que ora requer conhecimento fragmentado, ora o domínio de todas as dimensões do conhecimento: uma recomposição dos conteúdos outrora fragmentados, mas, em pequenas doses. Somente o que for indispensável e, para poucos.

Kuenzer (2009) destaca que, não se exigia da instituição escolar que se dedicasse a formar o indivíduo com o perfil multifuncional, até pouco tempo atrás: as propostas curriculares eram compostas por disciplinas rígidas e conteúdos organizados de maneira repetitiva, fragmentado, cujo modo de repasse era por meio expositivo e execução de atividades que iam desde a cópia de parcelas de texto e resposta de questões, onde o mais importante era “[...] cumprir a tarefa, tanto para o aluno quanto para o professor, do que estabelecer profícua relação com o conhecimento” (p.55). Com as novas exigências de um trabalhador de um novo tipo, apto às novas formas de organização produtiva, passa-se a demandar das instituições de ensino o repasse de conhecimentos como: saber comunicar-se adequadamente, trabalhar em equipe, auto avaliação, adaptação a situações novas, solucionar problemas de formas originais, e, esteja em constante busca educando-se permanentemente (p.57,58).

Não se pode perder de vista que, esta nova demanda do capital para a instituição escolar tem em seu bojo o interesse de preparo de uma mão de obra cada vez mais polivalente, que responda às exigências do processo produtivo sob a égide do capital.

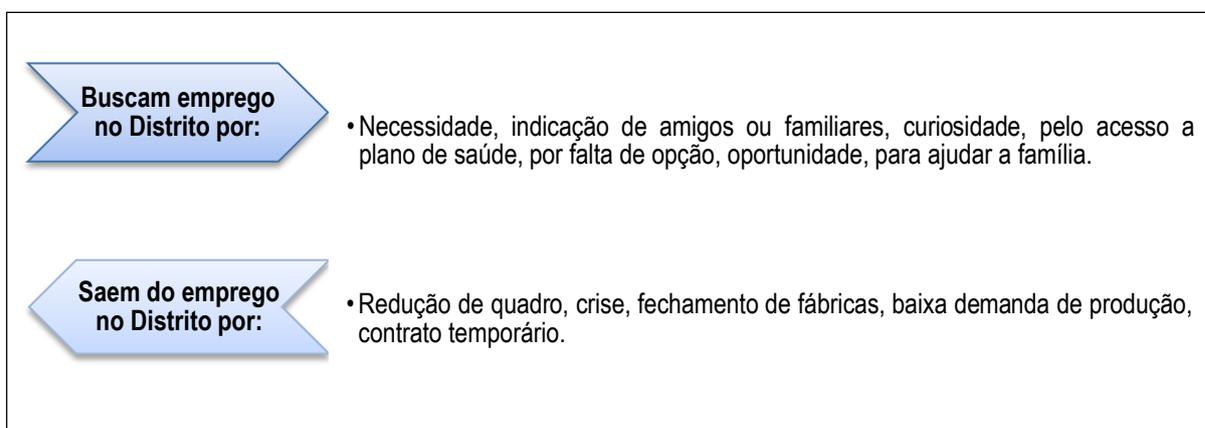
A pesquisa aponta que, tanto a qualificação formal, quanto a qualificação tácita são de igual modo, consideradas importantes para permanência no emprego. O trabalhador nº 12 apresentou o exemplo de seu ex-chefe para enfatizar a importância de ambas:

Se você tiver muito conhecimento, mas não tiver pelo menos cursando a faculdade, fica difícil. É lógico que ter conhecimento é bom, mas é necessário ter estudos. Um exemplo foi meu chefe, que tinha experiência, mas não ficou porque não tinha faculdade. Ele tinha capacidade, tinha conhecimento e tinha experiência, mas não tinha escolaridade e foi sendo colocado de escanteio até sair da empresa.

Os trabalhadores reconhecem que a empresa pode admiti-los e demiti-los a qualquer momento, ao que Botelho (2006) conclui: “Até agora, percebe-se, tão somente, a condição manauara de filhos bastardos da era eletroeletrônica, por força de serem terceiros os donos do capital e da tecnologia que financiam a concernente produção, apenas sediada em Manaus” (p.76). Os trabalhadores reconhecem que, a busca das empresas gira em torno do contrato de mão de obra cada vez mais capacitada, porém, boa parte do que será requerido no momento da contratação não será utilizado na efetivação do trabalho. A seleção para admissão dos trabalhadores se dá por meio de uma prova básica de língua portuguesa, matemática, redação, em alguns casos exame psicotécnico e entrevista. A disponibilidade de horas é um dos requisitos fundamentais para contratação.

O que eu acho muito inconveniente do Distrito é por questão de disponibilidade, porque hoje em dia todo mundo trabalha porque precisa, mas nem todo mundo tem aquela condição de passar dia, noite, final de semana e feriado no Distrito né, e as fábricas já querem exigir é isso né, que as pessoas fiquem de manhã, de tarde de noite, virem feriado tudo no Distrito e aí fica sem condição, questão de não querer ver muito o lado das pessoas, que a gente sabe que a empresa precisa de lucro, e tudo, mas as empresas tem que ver o lado dos funcionários. Se o funcionário trabalha, tem família, e é lógico que o funcionário vai precisar de um tempo pra ver escola, levar menino no médico, e isso não é visto pelas empresas. (Trabalhadora nº2).

QUADRO 4 : O QUE MOVE A BUSCA DE EMPREGO E AS DEMISSÕES NO PIM-SETOR ELETROELETRÔNICO



Fonte: **Entrevista realizada com os trabalhadores.** Estruturado pela pesquisadora.

Os trabalhadores chegam ao Distrito Industrial mais por necessidade e indicação de amigos ou familiares, buscam acesso aos planos de saúde, cestas básicas e vale transporte. Ciavatta (2005) tece crítica sobre as empresas que organizam formas assistencialistas (cesta básica, festas, plano de saúde, material escolar), a fim de, proporcionar segundo a autora uma espécie de ‘estado de bem-estar privado’, tece a crítica, pois nessa investida, as empresas sacrificam as relações sindicais, uma vez que os privilegiados que gozam destas benesses, pensam estar a salvo da reestruturação e do desemprego (p.138).

Nenhum dos trabalhadores entrevistados pediu demissão do emprego, pelo contrário, foram surpreendidos com: redução de quadro, crise, fechamento de fábricas, baixa demanda de produção e, término do contrato temporário sem renovação ou efetivação. Oliveira (2007) já denunciava que o enxugamento do quadro de trabalhadores do PIM, deve-se ainda “[...] a enorme capacidade de mobilidade física das empresas ali instaladas. Vários autores acreditam que isso se deva ao pequeno (ou inexistente) vínculo econômico com o Estado ou com a Região.” Acrescenta ainda que, as instalações das empresas, muitas vezes se dão em galpões pré-montados, e, arremata afirmando que a cada “[...] modificação no quadro econômico mundial e/ou nacional, agravada pelas disputas de interesse das burguesias nacional ou internacional, que investem capital no centro-sul do país para eliminação da ZFM, surgem ameaças de fechamento de fábricas [...]”. Assim os trabalhadores do PIM-Sector Eletroeletrônico enfrentam disputas de toda espécie, contra o capital mundial, e até mesmo nacionalmente, o que exerce pressão insuportável sobre os trabalhadores (p.51,76).

Citando sua demissão devido à reestruturação do setor produtivo o trabalhador nº16 esclarece:

[...] é que eles queriam trabalhar igual os chineses, tinha o mesmo produto montado assim, eram dois técnicos por linha tanto no número de montadores como de testadores, aí aqui era tudo diferente, eles alegavam que lá tinha[...] menos montador, menos técnicos que montavam mais do que nós do Brasil, aí eles queriam fazer isso: colocar o mesmo número de testadores, montadores e de técnicos e tentar fazer a mesma produção de lá[...] eles não conseguiram, tanto é que eles precisaram chamar de novo mais técnicos, inclusive eles queriam me chamar mais eu não quis.

O sistema capitalista avança através dos constantes ajustes que visam maior produtividade com cada vez menos trabalhadores empregados, o trabalhador nº16, não aceitou retornar ao emprego quando contatado, pois estava trabalhando noutra empresa na qual recebia quase o dobro do salário anterior, confirmando a tese de Oliveira (2007) de que os profissionais melhor qualificados não enfrentam dificuldades em ser recontratados e podem escolher onde trabalhar. Embora nenhum dos trabalhadores entrevistados tenha pedido demissão, os trabalhadores alegam que no momento das demissões escolhe-se quem possui muitas faltas, atestado médico⁵⁷, indisponibilidade para extras, já em períodos de demissão em massa, o que afirmam ser uma constante no Distrito Industrial, nenhum dos critérios são levados em consideração.

De acordo com os trabalhadores os supervisores utilizam-se destes e outros critérios para efetuar o desligamento de pessoal:

[...] o nosso supervisor falou que diz que não viu nada, só apontou o nome da lista. Daqui pra lá, eles. Não viu exatamente a qualificação, não viu a função da pessoa, não viu quanto tempo de trabalho a pessoa tinha, porque justamente ele teve medo de ser uma pessoa injusta com certas pessoas, diante da lista dos funcionários (Trabalhadora nº6).

Quando levados a reflexão do possível retorno ao Distrito Industrial os trabalhadores que desenvolviam atividades repetitivas, cansativas, pouco criativas, manifestaram o desinteresse em retornar ao antigo emprego, mas quando confrontados com o problema do desemprego responderam:

Hoje eu não gostaria de voltar mais pro Distrito. Tenho vontade de montar um negócio próprio, mas não sei ainda o que exatamente. No entanto, mesmo que eu não queira, eu preciso voltar pela necessidade de sustento (Trabalhador nº 12); Quero trabalhar na área de informática, se não aparecer terei de voltar pro mesmo tipo de emprego, e tentar terminar meu curso (Trabalhador nº 25);

⁵⁷ Torres (2009) afirma que “O capitalismo só aceita o corpo que trabalha. Torna-se dispensável ao capital um corpo doente, incapacitado ou que apresente dificuldades em sua condição laborativa [...] (p.216).

Na época que eu não quis mais voltar pro Distrito foi quando eu fiz o curso de auxiliar de dentista, só que aí não deu muito certo, voltei pro Distrito (Trabalhadora nº4);

Estou no Distrito por causa disto: estou no 6º período de Enfermagem [...]. É mais pra manter até terminar [...]. Não tenho poder de escolha. Fico no Distrito (Trabalhadora nº6).

Cerca de 70% dos trabalhadores que participaram das entrevistas afirmaram que retornariam para o Distrito se não existisse outra opção, porém, foram quase que unânimes em dizer que não mais para mesma empresa que saíram, ou pelo menos não mais para ocupar o mesmo cargo que ocupavam outrora, almejavam um cargo mais elevado. Cerca de 5%, dos trabalhadores apresentaram o desejo de retornar ao trabalho no Distrito, porém, o fator idade os impedia: “Não sei se volto pro Distrito, tenho 49 anos, o Distrito tem preconceito com isso, não vê quem eu sou, quando você vê o currículo, poxa 49 anos, é cruel” (Trabalhadora nº19).

Gentili (2005) esclarece que, o discurso da empregabilidade, devido à mínima oferta de empregos e a disputa cada vez mais acirrada, faz com que seja cada vez maior a possibilidade de fracasso, onde as pessoas que tenham investido no desenvolvimento de suas capacidades permanecerão desempregadas ou empregadas em condição precária, ainda que tenham consumido conhecimentos que lhes garantiriam emprego (p.54,55).

Embora os trabalhadores pensem em trabalhar noutra área que não o Distrito Industrial, e, por se encontrarem ainda em processo de qualificação, a necessidade de pagar pela formação almejada, os mantém na disputa pelas vagas proporcionadas pelo PIM, já para os trabalhadores com graduação específica para as vagas do Distrito Industrial, que ganham um salário um tanto maior que os demais trabalhadores, estes acabam por se adequar às inconstâncias do PIM, ao que o trabalhador nº16 declara:

[...] você vai ganhar 4 mil, aí a fábrica começa a andar normalmente aí começa a aparecer outros técnicos pra ganhar 2 mil, então eles pensam, tá andando normal, então eu libero ele e pego 2 ganhando 2 mil pra empresa é melhor, e isso sempre existiu, você deve trabalhar no distrito e fazer um pé de meia por fora, pra quando você pegar a conta [...]Uma vez o chefe chegou e disse: olha é pra você ir lá com o chefe, aí você já sabe que é a conta, quando você se prepara, você já está despreocupado. Porque você sabe que aquele emprego não é estável. Mas você com uma experiência boa você não demora a arranjar emprego não.

A pesquisa em sua base qualitativa sinaliza que: escolaridade e qualificação influenciam nas escolhas profissionais, embora estas escolhas estejam mais condicionadas à abertura de vagas que o mercado dispõe. A necessidade de renda faz com que grande parte dos trabalhadores retorne ao Distrito, embora a contra gosto. Acerca da qualificação, a

pesquisa demonstra que alguns trabalhadores assumiram o discurso mercadológico, ao ponto de perceberem-se como mercadoria a ser vendida.

Um exemplo claro pode ser observado na fala do trabalhador nº15 que relata: “Como a direção da empresa está em Curitiba, eles não conhecem meu perfil, então eles trazem de lá [...] se você não me conhece e eu souber me vender, eu ganho. Se não souber me vender, eu não ganho, eu sou um produto, eu sou um serviço [...]”.

O próprio trabalhador internaliza o discurso empresarial que vê a força de trabalho como uma mercadoria vendável e descartável. Nesta mesma perspectiva mercadológica o trabalhador nº10, assume a responsabilidade por encontrar-se desempregado:

Com relação ao desemprego está ligado à pessoa mesmo, em se valorizar, ao ponto de crescer, montar seu conhecimento, se especializar em alguma área, principalmente aqui no Distrito, ele dá grandes possibilidades, mesmo que eu pense que ele faz com que as pessoas se direcionem muito e esqueçam a outra parte, mas para quem está precisando, são grandes oportunidades e a pessoa em si é só se adaptar, criar especializações, começar cursos e se promover também.

Arruda (2011) ressalta que nesta perspectiva cada indivíduo é o responsável pela negociação de sua inserção no mercado de trabalho. Para Antunes (2005) a concorrência utiliza-se da qualificação pessoal como critério de inclusão/exclusão, as certificações aplicam-se tanto a produtos quanto pessoas, bem como no mercado o tempo de vida útil dos produtos são reduzidos, tornando-se obsoletos ou desatualizados, o tempo de vida útil das atualizações buscadas pelos trabalhadores será reduzida também, uma vez que este se encontra no mesmo patamar das mercadorias na forma como está organizado o trabalho (p.37).

Cerca de 20% dos trabalhadores relataram doenças adquiridas no setor onde trabalhavam, principalmente pelo excesso de esforço repetitivo, Antunes (2006) afirma que, agravaram-se os problemas de saúde nas últimas décadas no espaço de trabalho, houve segundo o autor aumento de lesões por esforço repetitivo (LER), estas lesões reduzem a força muscular e comprometem os movimentos, são doenças típicas da era da informatização do trabalho (p.21).

Outra questão a ser elencada é o fato de os produtos montados no PIM- Setor Eletroeletrônico, antes de serem vendidos à população que os monta, a preços acessíveis, viajam geralmente a São Paulo e ao retornarem com preços remarcados e elevados, são comercializados em Manaus. Botelho (2006) afirma que, há uma oportunidade de se construir uma trajetória tecnológica alternativa a partir do acaso amazônico, por ser um espaço terrestre privilegiado de dimensões gigantescas valorizando o capital natural sob a soberania do Estado

nacional brasileiro, reconhece que Manaus não compra 20% da produção do PIM, pois não se tem padrão de consumo e cultura industrial internos, que oportunize a demanda local, conclui o autor (p.151).

O autor acrescenta ainda que as constantes inovações tecnológicas que são lançadas no mercado mundial demonstram que o caminho produtivo regional deveria ter sido outro, reconhece que, pela massa de recursos financeiros gerados pelo projeto ZFM se poderia investir e atingir uma solução econômica definitiva para Amazônia Ocidental, e não como indústria eletroeletrônica somente, acrescenta que, da mesma feita que a sociedade amazônica acostumou-se ao uso de tecnologias, ou apreciou o perfume francês, outros povos poderiam passar a ter o hábito de se alimentar de pastas industrializadas de peixes regionais, a se aromatizar com perfumes de essências regionais, fomentando a indústria e o turismo local (p.68,69).

É importante refletir que o Amazonas, com todas as suas riquezas naturais e com os incentivos e vantagens dadas ao Polo Industrial de Manaus (PIM), deve investir também em busca de outras alternativas, que possibilitem o desenvolvimento de uma economia mais interiorizada, ou melhor, que dê mais ênfase às potencialidades regionais. Tal atitude poderá gerar mais emprego e, conseqüentemente, diminuir o desemprego (BAÇAL, 2010, p.51).

Dentro dos processos dinâmicos da sociedade, é preciso reconhecer os limites das ciências, não dá para conhecer tudo, mas estes discursos não podem reduzir o homem a operações mínimas e simplistas, isso seria demonstrar não conhecer o homem, sua mente, sua capacidade produtiva, seria simplificá-lo. Sua busca para estar qualificado diante das questões regionais urge, pois se constitui num instrumento de luta, diante de uma sociedade de capital monopolista, que se utiliza do fato de o conhecimento se reduzir historicamente a uma pequena elite. Pessoas esclarecidas podem: incomodar, reivindicar, criar e mudar tudo o que está posto, o processo histórico está em curso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões propostas nesta dissertação visam o resgate da essência do trabalho como princípio educativo a fim de que os leitores principalmente os profissionais da educação possam identificar as ideologias mercadológicas que adentram as diferentes esferas educativas as quais, não se configuram em processos desinteressados.

Para tanto, a discussão travada no primeiro capítulo diferencia trabalho e emprego, ressaltando a longevidade que o trabalho humano abarca, é pelo trabalho que o homem vive, se alimenta, se veste, constrói seu teto, transforma a natureza e transformando-a transforma a si mesmo. O trabalho neste sentido, não pode ser associado com a venda de força, músculo, mente humana, ou seja, não pode ser associado ao emprego (FRIGOTTO, 2012). O emprego gerado pelas alterações produtivas impostas à sociedade constitui em força produtiva, o trabalho humano. Neste processo, a máquina é que passa a determinar o ritmo do trabalho humano para manutenção do sistema capitalista.

A pesquisa denuncia que o custo da força de trabalho é muito menor do que as necessidades humanas do trabalhador. Ao trabalhador é dado somente o indispensável para manter-se vivo e produtivo (LESSA E TONET, 2008).

O estudo, ainda em seu primeiro capítulo, realiza um rápido resgate histórico da implantação da Zona Franca em Manaus compreendendo que tal implantação deve-se à busca por áreas de capitalismo menos desenvolvido, com uma mão de obra pouco experiente, com pouca formação para o trabalho na indústria e baixo grau de organização sindical (OLIVEIRA, 2000,2007; MOURÃO, 2006, 2009; HARVEY 1992; OLIVEIRA, 2001; SILVA, 1997; SALAZAR, 1992). Cujas implantação do Projeto Zona Franca em Manaus, modifica costumes e práticas, altera a noção de tempo e de espaço, cria um novo ethos que: transforma índios, caboclos, agricultores e coletores em operários do Distrito Industrial (SILVA, 1997, p.36-39).

Alertamos que, a crise sistêmica engendrada pelo capitalismo e estourada em 2008, não se trata de uma ‘fatalidade’, a crise repercute no mundo globalizado, debaixo de medidas paliativas que não controlam este fenômeno de proporções assustadoras. Crise pela qual a classe burguesa é a grande responsável, Pinheiro (2012), por sua postura “[...] no comando da agiotagem dentro do mercado de crédito, por sua ação imanente no contexto de risco especulativo e, principalmente, pela necessidade endógena do capital que ao gerar a crise, cria a possibilidade de um novo ciclo de acumulação” (p. 29,30). Apresenta também, o orçamento geral da união do ano de 2011, ênfase ao grande montante que foi destinado ao pagamento da dívida externa do país, e o escasso investimento interno, com apenas 2,99% destinados à educação.

Uma categoria importante destacada no segundo capítulo é a temática qualificação, que na sociedade capitalista encontra-se emaranhada ao modelo de competência, sob a justificativa da necessidade de formação do capital humano para garantir a competitividade econômica, o que traz consigo a necessidade de maior escolarização das classes populares. Desvela-se o que está por detrás da tentativa de substituição ou esvaziamento do conceito de qualificação, cujas pluralidades de sentidos em torno desta ocorrem ao mesmo tempo em que há uma profunda desorganização das relações formais de trabalho (RAMOS, 2001).

Assim, a noção de competência, que emana do individualismo situa-se como uma nova mediação ou como uma mediação renovada pela acumulação flexível do capital. Diante do horizonte aberto e para melhor compreensão da noção de qualificação coube entender o conceito ou os conceitos de competência, ressaltando a posição de Ramos (2001) de não existir uma posição universal que delimite o que seja qualificação e o que seja a competência, uma vez que ambos os termos encontram-se em tensão permanente que ora os une, ora os afasta dialeticamente.

Conforme os resultados de pesquisas realizadas no PIM-Sector Eletroeletrônico verifica-se que a qualificação requerida dos trabalhadores é sinônima de competência, no sentido de negar a qualificação como relação social, a tal ponto de um dos empresários entrevistados por Oliveira (2000) afirmar que, ficaria satisfeito se os operadores de máquinas soubessem apertar os botões direito, o que para ele apertar os botões corretamente consistiria em ‘qualificação’ e evitaria danos ao maquinário (p.92). Salientou-se que, para as capacidades de: agilidade e repetição os operários amazonenses são considerados bem ‘qualificados’, trabalhadores de ‘excelência’, ao que a autora conclui não existir necessidade de mão de obra de fato qualificada, ou seja, a exigência de um conhecimento mais abrangente por parte do trabalhador que realiza montagem de aparelhos na Indústria Eletroeletrônica.

O esvaziamento do conceito de qualificação e seu redimensionamento para a noção de competência emanam principalmente do individualismo repassando ao trabalhador a responsabilidade por sua própria empregabilidade. Desvela-se o fato de que a educação numa sociedade capitalista permanece sob a égide dos processos econômicos, com raras contradições. Arruda (2011) ressalta que os últimos ajustes na trajetória escolar e profissional são implementados sob a lógica da competência na qual o indivíduo adequa sua biografia aos moldes requisitados pelo mercado, na visão da autora, corre-se o risco de: “[...] se criar uma polarização de novo tipo, entre aqueles que receberam uma educação consistente e os que não receberam” (p.138).

O advento do modelo de produção toyotista apresenta mudanças tanto no conteúdo quanto na forma do trabalho, porém não para a estrutura organizacional do trabalho realizado no PIM- Setor Eletroeletrônico de Manaus (OLIVEIRA, 2007). Enquanto uns defendem que as mudanças geradas pelo modelo Toyota de produção se tratam de perspectivas mais qualificantes, pois os modelos flexíveis exigiam o desenvolvimento de atitudes críticas e reflexivas para o trabalho em geral e não mais para uma função específica, as análises críticas socialmente comprometidas propuseram um debate sobre a qualificação com vistas ao resgate do homem como sujeito do processo de construção do conhecimento e das relações de trabalho, compreendendo sua materialidade e potencializando a emancipação do trabalhador (RAMOS, 2001, p.56,57).

Ao focar nas dificuldades espaciais, estruturais, organizacionais e a constante exploração da força de trabalho dos operários do PIM- Setor Eletroeletrônico dá-se ênfase à grande jornada de trabalho e baixos salários, alta rotatividade e subutilização do potencial criativo do trabalhador, afora as demandas imediatistas da indústria às instituições de ensino, as quais são cobradas por não investirem em preparo de mão de obra a serem otimizadas no PIM, e, criticadas por muitas vezes operarem à revelia desta otimização.

O último capítulo, parte da denúncia de Pochmann (1999) de que, no contexto trabalhista brasileiro para as empresas é mais fácil demitir não qualificados e contratar pessoal com maior qualificação, do que qualificar os já empregados, haja vista que, o empregador dispõe de condições cada vez maiores de optar por um processo de seleção contínua de mão de obra melhor qualificada, por meio da contratação e demissão de trabalhadores.

Salienta-se que, não existem limites para as demissões no país, de acordo com o relatório do DIEESE, mais da metade das rescisões deve-se à iniciativa do empregador e ocorre ‘sem justa causa’, outra quinta parte vincula-se ao ‘término do contrato’. Essa situação

revela a flexibilidade contratual que facilita a rotatividade no mercado de trabalho em nível nacional e também local.

Como foi visto a quantidade elevada do número de demissões nas empresas de Eletroeletrônicos do Polo Industrial de Manaus se referem, principalmente, ao público masculino e aos trabalhadores mais jovens, por serem estes o perfil mais contratado pelas empresas. Lima (2006) acrescenta que, trabalhadores jovens por não possuírem experiência nem de emprego nem de envolvimento sindical, desconhecem seus direitos, são mais fáceis de aprender algo, e, tem força física para esgotar na linha de montagem, podem aguentar ainda rigores de aceleração e repetição. Podem ser facilmente contratados, adaptados e demitidos.

Os trabalhadores demitidos do Setor Eletroeletrônico, em sua grande maioria recebiam entre 1 a 2 salários mínimos, constituindo 79% dos trabalhadores que participaram da pesquisa. Ressalta-se que, os saberes demandados dos trabalhadores para execução dos trabalhos centrava-se numa simples instrução para desempenhar a atividade, cujos conteúdos das atividades desenvolvidas eram, na sua maioria, simplificados e de rápida assimilação principalmente às mulheres. Já aos homens demandava-se conhecimento técnico em alguma área específica.

É importante destacar que, o que ocorre é: a incorporação apenas marginal do trabalhador frente à modernização produtiva, fato que já fora denunciado por Oliveira (2007) em seus estudos sobre a última década do século XX, portanto a mais de uma década e perdura até os dias atuais. As demandas para o campo educativo com vistas a uma modernização superficial as quais poderiam facilmente ser atendidas por reciclagens dentro das próprias empresas, são também questionadas por Ferretti (2008), o autor esclarece que, a educação não pode ser tratada a reboque da produção.

Observando as respostas dos trabalhadores, nota-se que as condições de permanecer estudando são distintas para a classe dirigente e para a classe trabalhadora, ao que grande parte dos trabalhadores assalariados após o desemprego afirma não ‘fazer nada’ do ponto de vista educacional, haja vista que, apenas quando empregados, possuíam recursos para pagar seus cursos ou acessavam cursos pagos pela empresa em que trabalhavam. Destaca-se ainda, a necessidade de total disponibilidade do trabalhador para com o local de trabalho, o que se configura na exploração do capital para com o trabalhador empregado, e em obstáculo a educação contínua do trabalhador assalariado.

Salienta-se a culpa que o trabalhador acaba atribuindo a si pelo fato de não se atualizar constantemente para o mercado de trabalho, de não ter condições de educar-se continuamente, uma vez que sua busca por qualificação formal está condicionada muitas vezes à permanência

na empresa. Cabe destacar que, as graduações cursadas e relatadas pelos trabalhadores ocorriam com maior incidência em instituições privadas, nas quais só podiam cursar mediante a concessão de bolsas integrais ou parciais.

A pedagogia toyotista se apropria de concepções próprias da pedagogia socialista, estabelecendo uma ambiguidade de discursos e práticas pedagógicas, tais como a formação do homem em todas as suas dimensões, a superação da fragmentação visando o resgate de teoria e prática, ideais tão caros à pedagogia socialista os quais passam a emaranhar-se no cipoal das pedagogias toyotistas (KUENZER, 2005, p.78).

A emergência da célebre frase de Adam Smith: ‘Instrução para os trabalhadores, porém, em doses homeopáticas’, demonstra que o capitalismo almeja ofertar instrução ao trabalhador, mas apenas instrução mínima para que ele opere a produção, pois ultrapassando este mínimo, entra-se em contradição com a ordem social capitalista, o trabalhador domina algum tipo de saber, mas não o saber que é: força produtiva, este é privativo dos grupos dirigentes (SAVIANI, 2008, p.160,161).

Enfatiza-se que, o sistema capitalista não possui capacidade de absorção da totalidade de trabalhadores desempregados, e, utiliza-se da educação numa inversão ideológica, onde o valor do indivíduo mede-se não mais por seu vínculo ao trabalho, mas, por sua disposição em se educar (ARRUDA, 2011).

A pesquisa qualitativa aponta que, embora a escolaridade e a experiência sejam requisitos fundamentais no momento da contratação, para que o trabalhador permaneça no quadro efetivo da empresa o funcionário terá que transpor tais conhecimentos para a execução de sua atividade na fábrica, se o trabalhador não conseguir gerar resultados, será demitido ainda que, tenha certificação. Conclui-se que, a maneira esvaziada, fragmentada e aligeirada com que a classe trabalhadora ‘consome’ conhecimentos formais (cursos técnicos em informática, língua inglesa, e outros) explica a distância, e, por vezes o despreparo para colocá-los em prática tanto no ambiente de trabalho quanto nas demais situações da vida. Prejudicando no seu desempenho profissional.

Nenhum dos trabalhadores entrevistados pediu demissão do emprego, pelo contrário, foram surpreendidos com: redução de quadro, crise, fechamento de fábricas, baixa demanda de produção e, término do contrato temporário sem renovação ou efetivação. Oliveira (2007) já denunciava que o enxugamento do quadro de trabalhadores do PIM, deve-se ainda a enorme capacidade de mobilidade física das empresas.

Cerca de 70% dos trabalhadores entrevistados, afirmaram que retornariam para o Distrito se não existisse outra opção, porém, foram quase que unânimes em dizer que não

mais para mesma empresa que saíram, ou pelo menos não mais para ocupar o mesmo cargo que ocupavam outrora, almejavam um cargo mais elevado. Cerca de 5%, dos trabalhadores apresentaram o desejo de retornar ao trabalho no Distrito, porém, o fator idade os impedia.

A pesquisa sinaliza que: escolaridade e qualificação influenciam nas escolhas profissionais, embora estas escolhas estejam mais condicionadas à abertura de vagas que o mercado dispõe. A necessidade de renda faz com que grande parte dos trabalhadores retorne ao Distrito, embora a contra gosto.

Conclui-se que, aos desempregados, os ajustes do sistema capitalistas ocasionam em necessidade cada vez maior de os trabalhadores tornarem-se mercadoria útil ao capital, devido a isso consumam conhecimentos, a fim de que por sua própria conta, estejam preparados para o retorno ao trabalho, ainda que para ocupar cargos que pouco exige de seus potenciais criativos, porém, mais de suas características psicocorporais (saber ser e saber fazer), a fim de que, sejam comprometidos com os ideais da empresa, e, executem o que lhes está prescrito, de acordo com as múltiplas demandas que se apresentam no mercado (ALVES, 2011).

A pesquisa em seus resultados demonstra que qualificação não é garantia de empregabilidade, a culpa atribuída ao indivíduo e assumida muitas vezes pelo trabalhador, não se justifica, haja vista que mesmo mais qualificado, o trabalhador permanece em um constante malabarismo para manter-se empregado, seu emprego é ameaçado por diversos outros fatores como: as crises sistêmicas, redução de quadro, fechamento de fábricas, baixa demanda de produção e, término do contrato temporário sem renovação ou efetivação, entre outros.

Espera-se que, tais reflexões, sejam elucidativas, porém, não conclusivas, uma vez que está posto aos profissionais da educação o desafio de não somente compreenderem as origens destas demandas de reeducação, mas também tomar partido de classe, não se constituindo em mero instrumento de preparo de mão de obra, mas proporcionando condições educativas emancipatórias aos trabalhadores, a tal ponto de que estes sejam capazes de entender e modificar o conteúdo de seu trabalho, criando possibilidades outras para a região amazônica, e proporcionando que as conquistas da humanidade se tornem acessíveis, a toda população. A luta por uma sociedade além do capital, na qual os recursos e as conquistas da humanidade tenham como foco o homem, e o desenvolvimento de suas potencialidades e não o sujeito capital, ainda está em curso.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital: a nova degradação do trabalho na era da globalização**. 2.ed. Londrina: Práxis, 1999.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANDRADE, Aldair Oliveira de. **O perfil do trabalhador da indústria de eletroeletrônicos da Zona Franca de Manaus: características e transformações**. Dissertação de mestrado. 136f. Manaus: UFAM, 2007.

ANDERY, Amália Maria. **Para compreender a ciência: uma perspectiva histórica**. Rio de Janeiro: Garamond; São Paulo: EDUC, 2004.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e superfluidez**. In. LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José Luís. (orgs.). **Capitalismo, trabalho e educação**. 3.ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2005.

ANTUNES, Ricardo. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ARRUDA, Maria da Conceição Calmon. **A relação trabalho/educação no cenário contemporâneo.** In. SOUZA, José dos Santos. (org.). Trabalho, qualificação e políticas públicas. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2011.

BAÇAL, Selma.(org.). **A mobilidade dos desempregados em Manaus:** Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2010.

BATISTA, Djalma. **O complexo da Amazônia- Análise do processo de desenvolvimento.** 2. Ed. Manaus: Editora Valer, Edua e Inpa, 2007. p.345-391

BOGDAN, R e BIKLEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos.** Portugal: Porto Editora, 1994.

BOTELHO, Antônio José. **Redesenhando o projeto Zona Franca de Manaus.** Manaus: Editora Valer, 2006.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

BRASIL. **Decreto-lei nº 288, Art . 1º, de 28 de fevereiro de 1967.** Regula a Zona Franca de Manaus.

CARDOZO, Maria José Pires Barros. **A produção flexível e a formação do trabalhador: o modelo da competência e o discurso da empregabilidade.** In. Trabalho, capital mundial e formação dos trabalhadores. SOUSA, Antônia de Abreu. (org.); [et. al]. Fortaleza: Editora Senac Ceará; Edições UFC, 2008.

CHESNAIS, François. **Mundialização do Capital e jogo da lei da população inerente ao capitalismo.** In. Trabalho, capital mundial e formação dos trabalhadores. SOUSA, Antônia, de Abreu; (orgs). [et. Al]. Fortaleza: Editora Senac Ceará; Edições UFC, 2008.

CIAVATTA, Maria. **Mediações no mundo do trabalho: a fotografia como fonte histórica.** In. LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José Luís. (orgs.).

Capitalismo, trabalho e educação. 3.ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2005.

COSTA, Beatriz. **O trabalhador e a produção hoje: um ponto de vista.** Petrópolis: Vozes, 1985.

COSTA, Edmilson. **A terceira onda da crise: o capitalismo no olho do furacão-desarticulação monetária-financeira, depressão prolongada e lutas sociais.** In. PINHEIRO, Milton. (org.). **A reflexão marxista sobre os impasses do mundo atual.** São Paulo: Outras expressões, 2012.

ENGUIITA, Mariano Fernández. **Trabalho, escola e ideologia: Marx e a crítica da educação.** Tradução de Eran Rosa. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

FATTORELLI, Maria Lúcia. **Auditoria cidadã da dívida.** Disponível em: <<http://www.dívida-auditoriacidada.org.br>>. Acesso em: 27 out. 2012.

FAZENDA, Ivani. **Metodologia da pesquisa educacional.** 6. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

FERRETTI, Celso João. (org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.** 10.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A formação e a profissionalização do educador.** In: SILVA, Tomaz Tadeu; GENTILI, Paolo (orgs.) Escola S. A.: quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo. Brasília: CNTE, 1996. (p. 75-105).

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Capitalismo, trabalho e educação.** In. LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José Luís. (orgs.). Capitalismo, trabalho e educação. 3.ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2005.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Escola pública brasileira na atualidade**. LOMBARDI, J. C., SAVIANI, D., NASCIMENTO, M. I. M. – A escola pública no Brasil: história e historiografia. Campinas/SP: Autores Associados, 2005.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. (orgs.). **Ensino médio integrado: concepção e contradições**. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2012.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **II Fórum Mundial de Educação Profissional e Tecnológica**. Disponível em: < you tube- publicado em 05/06/12 >. Florianópolis- SC. Maio/2012. Acesso em dez. 2012.

GENTILI, Pablo. **Três teses sobre a relação trabalho e educação em tempos neoliberais**. In. LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José Luís. (orgs.). Capitalismo, trabalho e educação. 3.ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2005.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena Sumiko (org.). **Sobre o modelo japonês: Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993. p. 12-19; 95-101.

HIRATA, Helena Sumiko. **Da polarização das qualificações ao modelo de competência**. In. FERRETI, Celso João; ZIBAS, Dagmar; FRANCO, Maria; MADEIRA, Felícia. Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar. 2.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

HOBSBAWM, Eric J. **Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HOBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções, 1789-1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2010. p.1-95.

IANNI, Octavio. **O cidadão do mundo**. In. LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José Luís. (orgs.). **Capitalismo, trabalho e educação**. 3.ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2005.

JINKINGS, I. In. **A educação para além do capital**. 2.ed.São Paulo: Boitempo, 2008.

KIDDER, Louise H. (org.). **Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais**. Tradução de Maria Martha Hubner d'Oliveira, Mirian Marionotti. 2. ed. São Paulo: EPU, 1987.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Exclusão includente e inclusão excludente: a nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho**. In. LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval; SANFELICE, José Luís. (orgs.). **Capitalismo, trabalho e educação**. 3.ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2005.

KUENZER, Acácia Zeneida. (org.) **Ensino médio: Construindo uma proposta para os que vivem do trabalho**. 6.ed. São Paulo: Cortez, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Pesquisa de Campo**. In:__. **Técnica de pesquisa**. 3.ed. ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 1996.

LESSA, Sérgio; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

LIMA, Eurenice. **Toyota: A inspiração japonesa e os caminhos do consentimento**. In. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. ANTUNES, Ricardo (org.). São Paulo: Boitempo, 2006.

LÜDKE, Menga e ANDRÉ, Marli. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986. (Temas básicos de educação e ensino).

MANZANO, Sofia. **A construção do Euro como um novo “padrão-ouro” e os direitos dos trabalhadores.** In: PINHEIRO, Milton. (org.). **A reflexão marxista sobre os impasses do mundo atual.** São Paulo: Outras expressões, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, Joel. **A pesquisa qualitativa.** In: FAZENDA, Ivani (org.). **Metodologia da Pesquisa Educacional.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 1999. p. 48 – 58.

MARX, Karl, 1818-1883. **Grundrisse: manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política.** São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: Ed.UFRJ, 2011.

MEDINA, Emerson. **Faturamento é o 2º maior do quadrimestre.** SUFRAMAHOJE, Manaus, ano XII, ed. 59. p. 4, 5. julho. 2012.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital.** 2.ed.São Paulo: Boitempo, 2008.

MOURÃO, Arminda Rachel Botelho. **A fábrica como espaço educativo.** São Paulo: Scortecci, 2006.

MOURÃO, Arminda Rachel Botelho. **A industrialização do Estado do Amazonas.** In: Trabalho, educação, empregabilidade e gênero. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2009.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do trabalho.** São Paulo: Ática, 1998.

OLIVEIRA, Antônio Pereira. **Zona Franca de Manaus: Análise dos discursos intelectuais nas categorias Estado e desenvolvimento regional.** 2001. 103f. Dissertação (Mestrado em Natureza e Cultura na Amazônia) – Instituto de Ciências Humanas e Letras. Universidade Federal do Amazonas, Manaus.

OLIVEIRA, Selma Suely Baçal de. **O processo produtivo da indústria eletroeletrônica e a qualificação dos trabalhadores.** In. Amazônida: Revista do Programa de Pós-Graduação da

faculdade de Educação da Universidade Federal do Amazonas, ano 1, n.1 (1996). –Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, v 23. 1996. p.105-122.

OLIVEIRA, Selma Suely Baçal de. **Reestruturação Produtiva e Qualificação Profissional na Zona Franca de Manaus**. Editora da Universidade do Amazonas, 2000.

OLIVEIRA, Selma Suely Baçal de. **A indústria eletroeletrônica da Zona Franca de Manaus – um olhar sobre o processo de trabalho e a qualificação dos trabalhadores**. 2002. 195f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo.

OLIVEIRA, Selma Suely Baçal de. **A “periferia” do capital: na cadeia produtiva de eletroeletrônicos**. Editora da Universidade do Amazonas, 2007.

OLIVEIRA, Selma Suely Baçal de. (org). **Trabalho, educação, empregabilidade e gênero**. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2009.

PINHEIRO, Milton. (org.). **A reflexão marxista sobre os impasses do mundo atual**. São Paulo: Outras expressões, 2012.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 1999.

POCHMANN, Márcio. **Desempregados do Brasil**. In. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. ANTUNES, Ricardo (org.). São Paulo: Boitempo, 2006.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?**. São Paulo: Cortez, 2001.

RODRIGUES, José. **Os empresários e a educação superior**. Campinas, SP: Autores Associados, 2007. – (Coleção polêmicas do nosso tempo).

SALAZAR, João Pinheiro. **O novo proletariado industrial de Manaus e as transformações sociais possíveis (estudo de um grupo de operários)**. Tese (Doutorado). São Paulo: Departamento de Sociologia/USP, 1992.

SANTOS, Francisco Jorge dos. **História Geral da Amazônia**. Rio de Janeiro: MEMVAVMEM, 2007.

SAVIANI, Dermeval. **Pedagogia histórico - crítica: primeiras aproximações**. 6.ed. Campinas, SP: Autores Associados, 1997.

SAVIANI, Dermeval; LOMBARDI, José Claudinei; SANFELICE, José Luís. (orgs.). **Capitalismo, trabalho e educação**. 3.ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2005.

SAVIANI, Dermeval. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias**. In. FERRETTI, Celso João. (org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 10.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

SAVIANI, Dermeval. **Formação do professor: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro**. Revista Brasileira de Educação, v.14, n. 40, p. 143-155, ja./abr. 2009.

SCHERER, Elenise. **Baixas nas carteiras: desemprego e trabalho precário na Zona Franca de Manaus**. Manaus: EDUA, 2005.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 15. ed. Rio de Janeiro: Record, 2010.

SHIROMA, Eneida Oto. **O eufemismo da profissionalização**. In: MORAES, Maria Célia Marcondes de (org.). **Iluminismo às avessas: produção de conhecimento e políticas de formação docente**. Rio de Janeiro: DP & A, 2003. (p. 61-79)

SILVA, Jorge Gregório da. **A reconstrução dos caminhos da educação profissional em Manaus (1856-1877) : Refletindo sobre a criação da casa dos educandos artífices**. In. A

pesquisa histórica em trabalho e educação. CIAVATTA, Maria (Org.). Brasília: Liber Livro Editora, 2010.

SILVA, Jorge Gregório da. Entrevista. Arquivo pessoal, 2011.

SILVA, Marilene Correa da. **Metamorfoses da Amazônia**. Tese (Doutorado) São Paulo: Departamento de Ciências Sociais/ IFCH/Unicamp.1997. Mimeo.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: Investigação sobre sua natureza e suas causas**. 2.ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

SOUZA, José dos Santos. (org.). **Trabalho, qualificação e políticas públicas**. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2011.

SUFRAMA. **Indicadores de desempenho do Polo industrial de Manaus**. Disponível em <<http://www.suframa.gov.br>>. Acesso em 10 fev. 2012.

TORRES, Iraildes Caldas. **Sevícia e depreciação moral das operárias no Distrito Industrial de Manaus**. In. OLIVEIRA, Selma Suely Baçal de. (org). Trabalho, educação, empregabilidade e gênero. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2009.

VALLE, Izabel. **Globalização e reestruturação produtiva: um estudo sobre a produção offshore em Manaus**. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2007.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista**. In. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. ANTUNES, Ricardo (org.). São Paulo: Boitempo, 2006.

VIEIRA, Zânia Maria Rios Aguiar. **Impactos da terceirização na cultura organizacional: um estudo de caso na Gradiente Eletrônica S.A. do Distrito Industrial de Manaus**. 2003. Dissertação (Mestrado em Sociedade e Cultura na Amazônia). Universidade Federal do Amazonas, Manaus.

WORKSHOP DE GESTÃO, PROCESSOS DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO
REGIONAL. Manaus, 2012.

ANEXOS

(Anexo 1)

Apêndice 1- Termo de consentimento livre e esclarecido:**Dados de identificação**

Título do Projeto: Desemprego e qualificação: um estudo sobre a condição dos trabalhadores desempregados do polo industrial de Manaus - Setor eletroeletrônico (2008 a 2012).

Pesquisadora Responsável: Luciana de Lima Pereira⁵⁸

Instituição a que pertence a Pesquisadora Responsável: Universidade Federal do Amazonas⁵⁹

Prezado trabalhador (a), você é convidado (a) a participar da pesquisa para dissertação de mestrado “**Desemprego e qualificação: um estudo sobre a condição dos trabalhadores desempregados do polo industrial de Manaus - Setor eletroeletrônico (2008 a 2012)**”. A pesquisa terá como foco compreender as formas pelas quais se está reestruturando o mercado de trabalho no setor eletroeletrônico da Zona Franca de Manaus e de que forma o desemprego atingiu a você trabalhador (a), apontando os caminhos que você e os demais trabalhadores tomaram para garantir a sobrevivência.

A maneira inicial como realizamos esta pesquisa perpassou por suas respostas escritas no questionário aplicado no sindicato da categoria, dos quais selecionamos você para participação da entrevista que será gravada conforme sua permissão, o objetivo da entrevista é o aprofundamento da temática.

Vale ressaltar que sua participação nesta pesquisa tem caráter voluntário, e que suas informações contribuirão para o meio acadêmico e estarão disponíveis ao público em geral através da dissertação concluída e impressa. Todavia seus dados serão mantidos em sigilo, não acarretando qualquer risco a você. Para tanto necessitamos que assine este termo:

Eu, _____, como ex-funcionário da Indústria Eletroeletrônica do Polo Industrial de Manaus, portador do RG nº _____, residente na cidade de Manaus, venho declarar que estou de acordo em participar da pesquisa sobre “Desemprego e qualificação: um estudo sobre a condição dos trabalhadores desempregados do polo industrial de Manaus - Setor eletroeletrônico (2008 a 2012), a qual será desenvolvida com base nas respostas por mim concedidas à pesquisadora Luciana de Lima Pereira.

⁵⁸ Mestranda em educação, pela Universidade Federal do Amazonas. Email: azgade@hotmail.com.

⁵⁹ Av. General Rodrigo Otávio, 3000 (Japiim)- Bloco X, Campus Universitário-Setor Sul/(92)3305-4129.

(Anexo 3)

Apêndice 2- Instrumento de coleta:

1. Dados pessoais:

Nome:

Endereço:

Telefone:

Email:

2. Faixa etária em que você se encontra:

 18 a 29 30 a 40 41 a 60

3. Assinale seu maior grau de escolaridade:

 Fundamental Médio acadêmico Médio profissionalizante Superior completo
 Superior incompleto Mestrado profissional Mestrado acadêmico Doutorado

4. De 2006 a 2011 marque os anos em que esteve empregado:

 2006 2007 2008 2009 2010 2011

5. Reconquistou o emprego exercendo a mesma função de onde saiu?

 Sim Não

Ainda neste período você trabalhou em quais setores?

6. De 2006 a 2011 marque os anos em que esteve desempregado:

 2006 2007 2008 2009 2010 2011

O que fez para manter-se economicamente ativo?

7. Assinale qual dos valores abaixo mais se aproxima do que você recebia enquanto empregado:

 1 a 2 salários 3 a 4 salários 5 a 6 salários 7 a 8 salários 9 ou mais salários

8. Participou de algum curso de qualificação no período em que esteve empregado?

 Sim Não

Se sim, qual(is)?

Se não, por quê?

9. Participou de algum curso de qualificação no período em que esteve desempregado?

 Sim Não

Se sim, qual(is)?

Se não, por quê?

10. Que fatores você acredita serem determinantes para a conquista ou reconquista do emprego no setor eletroeletrônico:

 Formação escolar Formação técnica Experiência profissional Indicação para o cargo Formação em cursos Outros fatores tais como: _____

11. Descreva sua trajetória para chegar ao Polo Industrial de Manaus, indicando ainda onde gostaria realmente de trabalhar se pudesse escolher:

ROTEIRO DA ENTREVISTA

Questão norteadora nº 1: Que saberes foram exigidos dos trabalhadores em questão, de acordo com as demandas do cargo que exerciam na empresa:

1. Descreva as atividades diárias desempenhadas por você na empresa em que trabalhava:
2. O que você considera necessário para desenvolver a atividade que você exercia na empresa?
3. Quais as ocupações/funções que precisam de trabalhadores com melhor qualificação na empresa onde você trabalhou?

Questão norteadora nº 2: O que os trabalhadores fizeram ou tem feito, do ponto de vista educacional, para manter-se ou, melhor se colocar na disputa por uma vaga no mercado de trabalho?

1. O que você fez ou está fazendo, do ponto de vista educacional, para manter-se ou, melhor se colocar na disputa por uma vaga no mercado de trabalho?
2. Na empresa algum dos cursos oferecidos (se oferecidos), auxiliaram em seu aprimoramento profissional para conseguir ascensão de posto ou novo emprego?
3. Em sua opinião, em qual setor da produção a empresa mais investe na qualificação de seus funcionários?
4. A formação do trabalhador é no horário de trabalho? E os cursos?

Questão norteadora nº 3: Como a escolaridade e/ou qualificação dos trabalhadores podem influenciar nas suas escolhas profissionais e expectativas de reinserção no mercado de trabalho?

1. Relate sua trajetória escolar e em cursos, (escola pública, particular, grau de escolaridade, cursos) relacionando com as oportunidades de emprego que obteve neste trajeto até aqui:
2. Sua formação escolar auxiliou de alguma maneira na conquista do emprego? Se sim, como? Se não o que mais auxiliou na conquista do emprego?
3. O que pesa mais para a empresa: a qualificação tácita (experiência), ou, a qualificação formal(escolaridade) ou nenhuma dessas?
4. O que definiu sua escolha profissional? E, Se pudesse escolher em que trabalhar qualquer área ou profissão, em que trabalharia?