

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE APOIO A PESQUISA
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

TRABALHO, DESEMPREGO E QUALIFICAÇÃO NO SETOR
ELETROELETRÔNICO DO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS

Bolsista: Anna Cristina Nobre de Almeida, CNPq

MANAUS

2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE APOIO A PESQUISA
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

RELATÓRIO FINAL

PIB-SA/0069/2012

TRABALHO, DESEMPREGO E QUALIFICAÇÃO NO SETOR
ELETROELETRÔNICO DO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS

Bolsista: Anna Cristina Nobre de Almeida, CNPq.
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Selma Suely Baçal de Oliveira.

MANAUS

2013

RESUMO

O projeto tem como proposta desenvolver um estudo sobre a mobilidade e qualificação dos trabalhadores que ficaram desempregados no setor eletroeletrônico do Pólo Industrial de Manaus (PIM) nos anos de 2010 e março de 2012. Faz-se necessário para melhor entendimento do que leva o trabalhador a ficar desempregado, bem como quais ações o trabalhador faz pós desemprego e, ainda, se busca qualificação ou não, como se qualifica. O tema central está fundado na categoria trabalho. Este será abordado desde sua essência até o trabalho industrial da forma como se apresenta hoje. A pesquisa perpassará por um levantamento bibliográfico e no setor da categoria sobre a mobilidade e qualificação dos trabalhadores que ficaram desempregados nos últimos dois anos. Será desenvolvida na cidade de Manaus-Am, considerando a localidade dos bairros, para a entrevista. A pesquisa caracteriza-se como quanti-qualitativa, tendo em vista a importância do levantamento de dados e interlocução com os atores sociais em situação de desemprego. Reuniremos dados, coletados no sindicato da categoria, para extrair uma amostragem dos trabalhadores entrevistados. Com o auxílio das respostas obtidas das entrevistas poderemos compreender a realidade destes trabalhadores. O estudo trará informações sobre como estão pensando os trabalhadores desempregados quanto à qualificação para o mercado de trabalho. Bem como as exigências do mercado para a contratação destes trabalhadores.

Palavras chave: Trabalho; Desemprego; Qualificação.

ABSTRACT

The proposed project is to develop a study on the mobility and qualification of workers made redundant electronics sector in the Industrial Pole of Manaus (PIM) for the years 2010 and march 2012. It is necessary to better understand what leads a worker to become unemployed as well as what actions the worker unemployment and a post, even if seeking qualification or not, as you qualify. The central theme is based on the work category. This will be addressed since its essence to the industrial work as it stands today. The research permeated by a literature review and industry category on the mobility and qualification of workers made redundant in the last two years. Will be developed in the city of Manaus-Am, considering the location of the districts, for the interview. The survey characterized as quantitative and qualitative, in view of the importance of data collection and dialogue with the social actors are unemployed. Gather data, collected in the labor union, to extract as ample of workers interviewed. With the help of the responses obtained from interviews we understand the reality of these workers. The study will provide information on how unemployed workers are thinking about the qualification for the job market. And the requirements of the market for hiring these workers.

Keywords: Labor, Unemployment; Qualification.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	05
1.1 JUSTIFICATIVA.....	07
1.2 OBJETIVOS.....	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1 A TRAJETÓRIA DO PROLETARIADO.....	10
2.2 O TRABALHO.....	12
2.3 O DESEMPREGO.....	15
2.4 A ZONA FRANCA DE MANAUS.....	19
2.5 QUALIFICAÇÃO.....	24
3 DESCRIÇÃO METODOLÓGICA.....	27
4 RESULTADOS FINAIS.....	31
5. CONCLUSOES	47
REFERÊNCIAS.....	49

1. INTRODUÇÃO

A proposta de desenvolver um estudo sobre a qualificação e mobilidade dos trabalhadores que ficaram desempregados no setor eletroeletrônico do Pólo Industrial de Manaus (PIM), origina-se, pela necessidade de compreender as causas que trazem a demissão em massa dos trabalhadores e como estes têm sobrevivido na situação de desemprego.

Conhecer de uma forma ampliada o contexto da Zona Franca de Manaus para com os países que mais investem em recursos financeiros no Polo Industrial de Manaus, haja vista que as crises internacionais podem repercutir na demissão dos trabalhadores.

O tema trabalho é amplo, se faz presente em todos os âmbitos da sociedade com as mais diferentes interpretações, a não reflexão sobre este assunto, pode permitir que o trabalho seja consolidado numa atividade ligada exclusivamente à subsistência. No espaço industrial isto já ocorre, os donos dos meios de produção, não raras vezes, demonstram desinteresse pela pessoa do trabalhador, com a linha de produção, os empresários, em sua grande maioria, encontraram a forma “ideal” de super exploração da força de trabalho, e a massa operária, permitiu tal exploração como forma de sobrevivência.

A necessidade de maior educação formal e qualificação é dos requisitos da empresa. Mas nada prova que a qualificação e modernização em curso melhora 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 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, bem como sobrecarga de trabalho para os trabalhadores que permanecem empregados.

Aquele que trabalha é facilmente treinável e substituível, portanto, mais barato. O saber do trabalho pertence à chefia ou se localiza nas máquinas. Sob esse aspecto, a relação da classe trabalhadora com os meios de produção tornou-se invertida. Pesquisamos o que o trabalhador tem feito, do ponto de vista educacional para se manter, ou melhor, se colocar na disputa por uma vaga no mercado de trabalho, isto torna-se relevante, se comparado ao que o mercado de trabalho tem exigido desses trabalhadores.

Em vista da problemática abordada, pesquisamos como sobrevivem estes trabalhadores em situação de desemprego, quais suas perspectivas para o retorno ao mercado de trabalho formal, qual a atual proposta de recontração das empresas para estes profissionais, trata-se de questões sociais atuais ao mundo do trabalho que carecem cada vez mais de elucidções.

1.1 JUSTIFICATIVA:

Ao longo da história da humanidade, as formas de produzir o trabalho foram alteradas segundo as modificações que os modelos de sobrevivência iam sofrendo. O homem em seu trabalho tem a capacidade de separar a concepção e execução, isso quer dizer que alguém pode pensar e outro realizar. Podemos encontrar neste conceito um dos pontos chaves para a compreensão desta pesquisa: a compra e venda da força de trabalho. Na sociedade atual isto acontece de forma simples: quem detém os meios de produção, emprega aqueles que não os detêm e que vendem sua força por determinadas horas por dia de acordo com um contrato que estabelece o valor da remuneração.

Será foco de estudo neste projeto as modificações que vêm sofrendo o mundo do trabalho em que figura a presença do burguês (proprietário empregador) e do proletariado (empregado). Antunes (1997, p. 41), explica que estas transformações sofridas são resultados da expansão do desemprego estrutural, “[...] que, de um lado, reduz o operariado industrial e

fábrica; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços”. Esta subproletarização se dá através de um trabalho com condições precárias, temporário, terceirizado e subcontratado.

As transformações econômicas, política e social ocorridas no mundo são 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 forma perversa. Dentre as medidas adotadas, os processos de flexibilização da produção parecem intensificar a precarização do trabalho, a exclusão de trabalhadores do mercado formal e a fragilização do movimento sindical. (VIEIRA, 2003).

Manaus foi sede da primeira Zona Franca no Brasil porque na época as grandes empresas buscavam expansão de mercados em escala mundial, já que as economias dos países desenvolvidos enfrentavam dificuldades.

A criação da Zona Franca de Manaus em 28 de fevereiro de 1967 com base em incentivos fiscais e amparados pelo decreto-lei 288, trouxe novas perspectivas ao mercado de trabalho interno.

O regime militar instalado no país atraiu o investimento de muitas empresas para a região, conseguindo atingir vários objetivos de uma só vez, como a vinda de inúmeras multinacionais que trouxeram inovações tecnológicas para a produção e técnicos de outras partes do país e do exterior; e o ressurgimento das atividades econômicas na região, que havia declinado após o ciclo da borracha perder sua força. Com a inflação alta, os turistas brasileiros vinham fazer suas compras aqui. Houve também um crescente êxodo rural para a capital do Estado e um grande número de imigrantes do nordeste brasileiro veio buscar melhoria de vida.

O estudo da indústria eletroeletrônica deve-se a preponderância tanto em capacidade de absorção de mão-de-obra, quanto no faturamento de capitais, em relação aos demais

setores industriais da ZFM. O setor faturou, em 1995, US\$ 7,4 bilhões (64,42%) do total do faturamento industrial de Manaus, empregando 26.604 trabalhadores, 56,28% do total de assalariados no PIM. (OLIVEIRA, 2002).

A reestruturação produtiva do setor frente às inovações tecnológicas atuais tem apresentado grandes avanços na produção. As matérias-primas utilizadas, como o aço e outros metais, estão sendo modificadas em quantidade e composições. Também, o crescente aumento da robótica traz consigo a necessidade de mão-de-obra mais qualificada. Logo, chega-se a conclusão que a introdução de equipamentos de inserção automática tem elevado a taxa de desemprego no setor. E para onde está se dirigindo este trabalhador que passa pelo desemprego?

Esses dados e tendências evidenciam uma nítida redução do proletariado fabril, industrial, manual, especialmente nos países de capitalismo avançado, quer em decorrência do quadro recessivo, quer em função da automação, da robótica e da microeletrônica, gerando uma monumental taxa de desemprego estrutural. (ANTUNES, 1997, p. 44).

A precarização do trabalho na Zona Franca de Manaus ocorreu através da terceirização, subcontratação e contratos temporários. Outro aspecto a salientar é a relação faturamento/mão-de-obra empregada onde se pode conferir um grande aumento na exploração de mais-valia dos trabalhadores, porque à medida que cresce o faturamento, diminui o número de empregados. Oliveira (2002, p.45) acrescenta que “de 1990 a 1997, houve uma redução de 58% na mão-de-obra empregada, ao passo que o faturamento, no mesmo período, apresentou um crescimento linear, chegando a ser superior em 75% no ano de 1997 em relação a 1990”.

Diante desse contexto pretende-se realizar esta pesquisa a fim de auxiliar o leitor a compreender o reflexo do desemprego dentro do maior setor da Zona Franca, observando que destino tomou este(a) trabalhador(a), e, qual foi o resultado da dispensa em sua vida

profissional, o que estão pensando em relação à qualificação, em que estão se qualificando, e as exigências do mercado de trabalho para os mesmos.

1.2 OBJETIVOS:

Geral

Elaborar um levantamento sobre a mobilidade e qualificação dos trabalhadores que ficaram desempregados nos últimos dois anos do ramo Eletroeletrônico do Pólo Industrial de Manaus.

Específicos

- Elaborar um levantamento bibliográfico sobre a temática: trabalho, empregabilidade, desemprego e qualificação.
- Coletar dados nas entrevistas em questionários fechado dentro do espaço do sindicato da categoria
- Registrar o que os trabalhadores desempregados pensam sobre a qualificação profissional para a conquista de outro emprego.
- Divulgar por meio impresso e digital os resultados da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A trajetória do proletariado

Para estudarmos os desempregados do setor eletroeletrônico e seu destino, precisamos ter claro qual o significado disso para a atual sociedade. Culturalmente, esse conceito vem sofrendo mudanças conforme o tempo que a humanidade tem desenvolvido com o passar dos anos.

O desemprego como conhecemos é fato recente. Até 1900, todas as pessoas trabalhavam, e se havia algum desempregado, era por livre vontade. Crawford (1994, p. 19) completa que:

Na primeira grande etapa do desenvolvimento econômico, os homens passaram de uma economia tribal de caça e coleta para uma economia agrícola. Esta transição começou há aproximadamente 8000 anos [...] Na segunda grande etapa, os homens passaram da economia agrícola para a economia industrial. Esta etapa teve início na Grã-Bretanha há aproximadamente 250 anos [...] A terceira etapa da história econômica e social dos homens é o desenvolvimento da economia e da sociedade baseada nos conhecimentos.

Braverman (1987, p.70) assinala que, “[...] 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”.

O capitalismo desapropria os pequenos produtores e os tornam vendedores de sua força de trabalho em troca de um salário. Uma de suas características é assalariar o maior número

de empregados possíveis. Assim, um pequeno grupo detém a maior quantidade de capital, e um grande grupo - os proletários - empobrecem mais ainda.

A questão norteadora é: Em qual situação se encontrará o trabalhador após não conseguir vender sua força de trabalho? Encontrará outro meio de subsistência? Foi a partir da crise do capitalismo, em 1930, que um grande número de postos de trabalho foi extinto e que o desemprego involuntário atingiu a grande massa de mão-de-obra assalariada.

Assim, como um dos males da sociedade moderna, o desemprego se torna cada dia maior e atingindo todas as classes. Dados do IBGE revelam que cerca de 1,8 milhões de pessoas estavam desempregadas em 1989. Em 2003, eram cerca de 8,5 milhões. Outro fator interessante é que desse total, apenas 5% eram analfabetos, e 29%, eram jovens com nível universitário.

Vieira (2003) afirma que neste cenário emerge um novo tipo de trabalhador polivalente. São muitos os sentidos que tem de se absorver: multifuncional e multiqualificado, hifenizado: tempo-parcial, temporários, emprego causal, por conta própria, terceirizado, entre outras denominações. Enfim, o que ocorre é a precarização do trabalho e a exploração do trabalhador.

2.2 O trabalho

Os pequenos artesões, proprietário rurais e urbanos e profissionais liberais concentravam em suas oficinas uma parte da produção de sua sociedade. Mas com o advento das máquinas, estes pequenos produtores, sem ter condição de competir com tecnologia, passaram 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 – usam a força de trabalho de seus empregados em troca de um salário para produzir lucro. E para isto, utilizando-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).

A acumulação de capital é um processo pelo qual o patrão lucra e esse lucro é revertido em mais lucro. O proletário, por sua vez, não acumula nada ao vender-se diariamente no mercado de trabalho para sobreviver.

O trabalhador se vê em uma situação difícil, ou ele aceita ser fonte de lucro para o patrão, mesmo sabendo que é explorado, ou ficará desempregado, pois se ele recusar a oferta de vagas, há um exército industrial de reserva a espera daquela vaga. Para os empregadores torna-se muito fácil ditar as regras do contrato de trabalho, pois se existe um que recuse, há mais na fila esperando pela mesma oportunidade.

A força de trabalho é a base comum para toda mercadoria e ela mesma se constitui em mercadoria. Hirata, debatendo sobre Tecnologias, Trabalho e Educação (1994), expressa que o desenvolvimento da produção no quadro do regime de acumulação fordista se baseou na fabricação em massa de bens padronizados, através do uso de máquinas especializadas não flexíveis e com recurso a uma massa de trabalhadores semiqualeificados.

É importante ressaltar o papel da educação para o fortalecimento da exploração da mão-de-obra. A grande massa de trabalhadores semiqualeificados poderá exercer por anos os mesmos postos que lhe foram confiados sem que percebam a necessidade de elevar seu nível de qualificação. A. Smith, citado por Gorz (1980) diz que se um homem passa a vida inteira executando algumas operações simples, não tem condições de usar a inteligência. Torna-se, em geral tão estúpidos e ignorantes, quanto possa ser uma criatura humana.

Vemos a recomendação do Banco Mundial para a educação em países em desenvolvimento, onde:

Tem recomendado que se priorize o Ensino Fundamental, deixando de investir em educação profissional especializada e de elevado custo como estratégia de racionalização financeira com vistas ao atingimento das metas de ajuste fiscal. [...] A pesquisa aponta a irracionalidade do investimento em educação acadêmica e prolongada para aqueles que, segundo os resultados da investigação, são a maioria e não nascem competentes para o exercício de atividades intelectuais: os pobres, os negros, as minorias étnicas e as mulheres. Para estes, mas racional seria oferecer educação fundamental, padrão mínimo exigido para participar da vida social e produtiva nos atuais níveis de desenvolvimento científico e tecnológico, complementada por qualificação profissional de curta duração e baixo custo. (KUENZER, 2000, p.23).

Como vemos, para os grandes interessados na fluidez da economia, apenas educação básica é suficiente para que todos trabalhem sossegados e felizes, pois é muito mais fácil alguém fazer algo quando se está convencido que aquilo é bom para si.

Padoin (2000, p. 23) aponta que, a defesa da escolaridade básica passou a ser mais presente à medida que são incrementadas inovações tecnológicas e organizacionais, pois foi criado “[...]um consenso em torno da idéia de que maiores níveis educacionais constituem os pré-requisitos para que os trabalhadores tornem-se aptos a lidar com o novo modelo produtivo”. A autora ainda completa que “a demanda por mão-de-obra escolarizada pode estar ligado ao desemprego atual, pois existe maior oferta de trabalhadores disponíveis no mercado de trabalho” (PADOIN, 2000, p.24).

Isto nos remete a outra questão: a sindicalização dos trabalhadores. Veremos a seguir, quando formos tratar do desemprego, que estão crescendo cada vez mais o número de trabalhos precarizados, parciais, temporários, informais. Isso é um forte fator na crise sindical que vem passando a classe trabalhista. Antunes (1997) explica que há um fosso entre os trabalhadores estáveis e aqueles que resultam do trabalho precarizado. Com o aumento desse abismo social no interior da classe, reduz-se fortemente o poder sindical, historicamente ligado aos trabalhadores estáveis, enfraquecendo ainda mais a luta contra a exploração capitalista. Alves (2000, p. 203) citado por Vieira (2003, P. 43), diz que “[...] a terceirização é

uma das inovações produtivas mais temidas pelos sindicatos”. Enguita (1993, P.177) explica que:

Nas primeiras fases do desenvolvimento do trabalho assalariado, a venda da força de trabalho como mercadoria pode ver-se em maior ou menor grau subtraída às leis do mercado pela carência de mão-de-obra especializada em certos setores, pelo peso de costumes ancestrais ou pela existência de um monopólio de demanda em ramos da produção não desenvolvidas ainda, mas, à medida que se estende e se generaliza o regime do trabalho assalariado, o regime da produção e da troca da força de trabalho tende a assemelhar-se cada vez mais ao de qualquer outra mercadoria.

2.3 O desemprego

A reestruturação da produção 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.

O desemprego surge como um dos resultados negativos da globalização e da tecnologia. Kato e Ponchirolli (2002), ao escreverem sobre o desemprego no Brasil e seus desafios éticos, afirmam que o fato da máquina dispensar o homem de tarefas insalubres e repetitivas não deve ser visto só pelo lado negativo, ela também liberta o trabalhador para tarefas criativas e proporciona mais tempo livre.

Se olhado por este prisma, a humanidade não teria evoluído tecnologicamente se estivesse ainda com a machadinha de pedra. O processo evolucionário tem seu preço, e como podemos ver, em especial nos países pobres. Oliveira (2002, p.41) afirma que: “O Brasil tem uma população economicamente ativa de 75 milhões de trabalhadores. Mas, somente, 23 milhões têm carteira assinada e 9 milhões são demitidos a cada ano”.

A mundialização dos mercados ao provocar a reestruturação da produção, introduz novas tecnologias que se utiliza cada vez menos de mão-de-obra; e em países pobres, 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.

A reestruturação do capitalismo contemporâneo não tem significado, para a classe trabalhadora, alívio e maior tempo livre. Pelo contrário, na sociedade atual, a literatura especializada tem evidenciado aumento do ritmo de trabalho, baixas remunerações, precarização e desemprego que assume uma conotação diferente da de outros tempos. Em razão do aumento do capital fixo, o processo de produção exige um número menor de trabalhadores. O tempo em que as pessoas permanecem desempregadas aumenta e algumas ficam fadadas a nunca mais voltar ao mercado de trabalho formal. (PADOIN, 2000, p.6)

Há um paralelo, segundo Antunes (1997), entre a redução do operariado industrial e fabril e o aumento do subproletariado, do trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços. Neste novo quadro, há incorporação do trabalho feminino e exclusão dos mais jovens e mais velhos. Com isso, ocorre um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora.

Nos anos de 1990, a cada 5 ocupações criadas, 4 eram precárias, como autônomos, sem remuneração e assalariados sem registro formal. Segundo Pochmann (1998), no setor industrial, entre 1990 e 1998, houve cerca de 1,2 milhões de demissões influenciadas pela ampliação do grau de exposição externa do parque produtivo nacional.

Uma das características do capitalismo que gera o desemprego são as crises oriundas 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.

Para combater o desemprego é necessário mudar a política econômica que prioriza o capital, em detrimento à geração de emprego.

A partir da crise de 1930, atribuiu-se ao Estado a responsabilidade nas buscas de soluções para o desemprego, pois os gastos públicos do governo com educação, construção de moradias, estradas, infra-estrutura, saúde, serviços públicos em geral eram responsáveis por 60% dos empregos gerados na sociedade.

Na verdade, o desemprego e a precarização das condições e relações de trabalho que se observam ao longo dos anos 90, e mais intensamente no primeiro governo de FHC (1995-98), são um fenômeno de amplitude nacional, de extraordinária intensidade e jamais ocorrido na história do país (MATTOSO, 1999, p. 9).

A partir dos anos 1990, o advento do neoliberalismo trouxe antigas concepções sobre o desemprego, com o único objetivo de favorecer a classe capitalista. Proposições como: o desemprego é problema individual; a existência de muitos impostos, o custo médio de produção da mercadoria se eleva, impedindo as empresas de contratarem; a migração para as grandes cidades causa inchaço e falta de oportunidades; se tivessem ficado em seu município de origem, haveria trabalho.

Desta forma, há toda uma força a favor de que o desemprego seja visto como um acontecimento natural.

Sabemos que de fato, o desemprego é um problema social, e como já foi afirmado, nascido junto com o capitalismo. Meneleu Neto (1996, p. 89) explica que:

Todas essas características apontam para fragilização do trabalho organizado. (...) Em seu lugar vem sendo posto um mercado de trabalho flexível, onde não aparece haver lugar para conflitos coletivos ou posições ideológicas. Mas a reestruturação capitalista não se dá num contexto neutro, e sim num contexto de resistência por parte dos trabalhadores.

Até pouco tempo, o modelo com maior exclusividade adotado linhas de produção era o fordismo. Trata-se da 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. (ANTUNES, 1997).

Harvey (1992), explica que as políticas de substituição das importações em muitos países do Terceiro Mundo associadas ao primeiro grande movimento das multinacionais (1966/1967) na direção da manufatura no estrangeiro, geraram uma onda de industrialização fordista competitiva em ambientes inteiramente novos, nos quais o contrato social com o trabalho era fracamente respeitado ou inexistente.

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 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.

Os resultados deste processo foram altos níveis de desemprego estrutural, retrocesso da ação sindical e o excesso de individualismo, encontrou condições sociais favoráveis, entre tantas outras consequências negativas.

Imbrizi (1997) esclarece que a concorrência no mercado de trabalho propicia a elaboração de um discurso ideológico que prega a dependência do operariado à sobrevivência da empresa. Se esta fracassar, o operariado perde o emprego e o receio dessa perda é grande, já que o nível de desemprego também é assustador. Por outro lado, há o discurso que se a empresa vencer, o operário também vencerá.

Sobre as causas do desemprego atual, Padoin (2000) diz que se podem indicar aquelas desencadeadas por variáveis estruturais, a abertura do mercado mundial que ocasionou nova

divisão internacional do trabalho e a associação de mudanças na conjuntura econômica e política para os ajustes necessários ao capital.

Configura-se assim o mercado de trabalho no qual os proletários estão sujeitos, onde o modelo de produção vigente, que como todos os outros já criados, visam lucros e exploração de mão-de-obra barata. Antunes (1997, p. 88) esclarece que:

Essa heterogeneização, complexificação e fragmentação da *classe-que-vive-do-trabalho* não caminha no sentido da sua extinção; ao contrário de um *adeus ao trabalho* ou à *classe trabalhadora*, a discussão que nos parece pertinente é aquela que reconhece, de um lado, a *possibilidade* da emancipação *do e pelo* trabalho, como um *ponto de partida* decisivo para a busca da onilateralidade humana.

2.4 A Zona Franca de Manaus

Oliveira (2001), explica a criação da ZFM como um projeto de desenvolvimento da Amazônia Ocidental sob a égide do discurso oficial. Sua consolidação pode ser analisada a partir da expansão do capitalismo monopolista em que o país estava submetido, inclusive com a instalação de muitas empresas industriais estrangeiras, das quais, uma grande maioria veio para a ZFM por conta das excelentes condições de isenção fiscal. Segundo ele, o interesse do Estado enquanto assumidor de tarefas de “[...] desobstruir pontos de estrangulamento do desenvolvimento capitalista e estimular as empresas privadas [...]” (OLIVEIRA, 2001, p.15) tinha como base, as novas formas de acumulação de capital. Segundo o autor, as indústrias estrangeiras recebem inúmeros benefícios e apenas transferem as fases finais da produção para a região a fim de utilizar mão-de-obra a custos baixos. Sá (1996) completa que, a criação da ZFM foi mais uma medida para dar suporte a fiscalização e guarnição das fronteiras amazônicas.

O Pólo Industrial de Manaus - PIM - possui uma diversidade no que concernem às fábricas aqui instaladas. O setor eletroeletrônico concentra uma imensa gama de empresas,

que como já foi visto; responsável por 80% da fabricação de bens eletrônicos de entretenimento.

O estudo da indústria eletroeletrônica deve-se a preponderância tanto em capacidade de absorção de mão-de-obra, quanto no faturamento de capitais, em relação aos demais setores industriais da ZFM. O setor faturou, em 1995, US\$ 7,4 bilhões (64,42%) do total do faturamento industrial de Manaus, empregando 26.604 trabalhadores - 56,28% do total de assalariados no PIM. (OLIVEIRA, 2002).

Em 2003, dados da SUFRAMA apontam que o faturamento do setor eletroeletrônico em 2003 foi na faixa de R\$ 9.927.684.268, superior a todos os outros setores do PIM.

Contudo, se analisarmos o fato de que a Zona Franca encontra-se em um local de difícil acesso se comparado ao restante do país, se questionará o porquê de sua instalação. Trata-se de interesses puramente capitalista. Mão-de-obra com pouca experiência e formação, além de baixa taxa de organização sindical; despertou interesse em especial, nas indústrias eletroeletrônicas multinacionais. Oliveira (2001, p.13), completa este pensamento ressaltando que:

Os intelectuais comprometidos com o modelo adequaram engenhosamente o discurso de defesa nacional e abertura para grupos privados (nacionais e estrangeiros), sob o amparo da ideologia de integração nacional, ocupação dos espaços vazios e desenvolvimento regional.

Com o desenvolvimento da ZFM, 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.

Por volta da década de 1970 a 1990, Manaus registrou um crescimento econômico a uma taxa média de anual superior a 11%. Este crescimento, em especial no setor industrial,

elevou a participação no PIB de 0,7 para 2,2%. (BUARQUE, LOPES e ROSA *apud* OLIVEIRA, 2001, p.42).

Araújo Filho (1992) *apud* Sá (1996, p. 79) esclarece que “de 1960 a 1980, a esperança de vida aumentou em mais de 20% e houve declínio da taxa de mortalidade infantil no Amazonas”. Segundo Fonseca, Pacheco (1996) citado por Sá (1996, p.113), a ZFM concentrou um segmento indústria e atuou favoravelmente em um novo dinamismo para a Amazônia Ocidental.

Como em todo o país, a ZFM não ficou imune às crises sofridas pela classe trabalhadora. Após 1990, a indústria eletroeletrônica passou por diversas transformações referentes ao modelo de produção. Ela tornou-se mais automatizada e intensificou a utilização da automação em componentes eletrônicos, enxugando consideravelmente a mão-de-obra. Muterle (1996, p. 9) esclarece que o mercado hoje está se transformando através das novas características do mercado, “pelo uso produtivo das novas tecnologias de base microeletrônica e pela difusão da chamada forma de organização da produção integrada e flexível”.

Oliveira completa:

Com essa nova configuração, ao contrário do que ocorria nos anos de 1970, quando não eram exigidos, da grande maioria dos trabalhadores conhecimento mínimo adequado e escolaridade mínima para ingresso no trabalho, hoje, as empresas estão a exigir nível médio de instrução escolar e conhecimentos complementares para ingresso na indústria eletroeletrônica. Evidentemente, esse padrão de gestão e seleção de mão-de-obra deve-se também à existência de um grande contingente de trabalhadores desempregados e escolarizados (2002, p.42).

Vale ressaltar que a precarização do trabalho, também ocorre através da terceirização, subcontratação e contratos temporários. Outro aspecto a salientar é a relação faturamento/mão-de-obra empregada onde se pode conferir um grande aumento na exploração da mais-valia dos trabalhadores, porque à medida que o cresce o faturamento, diminui o

número de empregados. Oliveira (2002, p.45) acrescenta que “de 1990 a 1997, houve uma redução de 58% na mão-de-obra empregada, ao passo que o faturamento, no mesmo período, apresentou um crescimento linear, chegando a ser superior em 75% no ano de 1997 em relação a 1990”.

A terceirização veio a se intensificar a partir da década de 1990. As empresas, ao invés de realizar a contratação direta, encomendam e subcontratam através de firmas gerenciadoras de Recursos Humanos. Harvey (1999) esclarece que “os custos potenciais da dispensa temporária de empregados do grupo central em época de dificuldade podem, no entanto, levar a empresa a subcontratar mesmo para funções de alto nível”. (p.144). Oliveria (2001) afirma que a ZFM está servindo ao capitalismo monopolista, apesar de repassar a visão de um padrão planejado neutro.

Ainda em relação à terceirização, pode-se perceber que ela gera insegurança no trabalhador, que evita qualquer tipo de confronto com a liderança em virtude da alta rotatividade e constante ameaça de demissão. Oliveira (2002, p. 47), ao pesquisar o crescimento da terceirização, aponta “[...] no início dos anos 1990: 1992 - 17%; 1993 - 20%; 1994 - 24% e 1995 - 26% [...]”.

Druck (2001) citado por Vieira (2003, p. 47) explica que:

A terceirização divide, desintegra, diferencia e fragmenta o trabalho e a própria fábrica, ao mesmo tempo em que cria um “fosso” entre uma cultura dos trabalhadores que permanecem contratados como efetivos na empresa e uma cultura dos subcontratados submetidos a condições precárias e à informalidade.

Este fato tem agravado mais ainda a situação do trabalhador e precarizado cada vez mais o uso da força de trabalho. Isto gera diferenças entre os trabalhadores efetivos e contratados, como nos salários e nos benefícios; ainda podem ser considerados operários de

‘segunda’. Também favorece o enfraquecimento do vínculo empregatício e a exclusão das políticas de cargos e salários.

As mutações sofridas pela ZFM resultaram em drástica redução no nível de emprego. Oliveira (2002), 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.

Antunes (1997, p. 45), explica a presença feminina no mercado de trabalho como um dos traços marcantes nas transformações da classe trabalhadora, que hoje não é mais, exclusivamente, masculina. Ele conclui que hoje há:

Um enorme contingente de mulheres, não só em setores como o têxtil, onde tradicionalmente sempre foi expressiva a presença feminina, mas em novos ramos, como a indústria microeletrônica, sem falar do setor de serviços. Essa mudança de estrutura produtiva e no mercado de trabalho possibilitou também a incorporação e o aumento da exploração da força de trabalho das mulheres em ocupação de tempo parcial, em trabalhos ‘domésticos’ subordinados ao capital [...].

Desta forma, a força de trabalho da indústria eletroeletrônica se encontra fragilizada mediante tantas mutações desfavorecedoras à classe trabalhadora e necessita de reformulações que venham ajudá-la a superar a atual crise que está passando.

Nessas empresas não existem emprego vitalício, há menor qualificação da mão-de-obra, condições precárias de trabalho, assim como contratos irregulares de trabalho ocasional ou parcial – em geral realizado por mulheres – com padrões salariais muito mais baixos que os vigentes nas grandes corporações. (DRUCK, 2001, p. 96-97 apud VIEIRA (2003).

2.5. Qualificação

Hirata (1998) concentra sua atenção na polarização das qualificações para o modelo da competência. Para ela, o paradigma da polarização das qualificações foi superado dentro da sociologia das qualificações. E, a qualificação deve ser analisada de forma multidimensional. Além disso, a mesma ressalva, ainda, a existência de dois tipos de qualificação: a formal e a “tácita”.

A qualificação formal do emprego é aquela definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho. Já a qualificação tácita subdivide-se em: “qualificação real” e “qualificação operatória”. A primeira, respectivamente, apresenta-se como o conjunto de competências e habilidades, técnicas, profissionais, escolares e sociais. Já a “qualificação operatória” apresenta-se como as potencialidades empregadas por um operador para enfrentar uma situação de trabalho. Além disso, deve-se enfatizar a qualificação como uma relação social. Esta se correlaciona com as forças capital-trabalho, resultante da distinção entre qualificação dos empregos e qualificação dos trabalhadores.

As exigências do posto de trabalho se sucedem ‘um estado instável da distribuição de tarefas’ onde a colaboração, o engajamento e a mobilidade, passam a ser qualidades dominantes. Segundo a autora para se estudar as qualificações deve-se separar os gêneros.

[...] 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 poderá acabar sendo lugar para construção de incompetência técnica das mulheres, marginalizando assim as não qualificadas de acordo com as inovações. (HIRATA, 1998, p.136).

O tema qualificação é extremamente complexo tanto na sua definição quanto ao que concerne aos gêneros.

Segundo Enguita, (1993), de acordo com o discurso ideológico escolar, postas todas as crianças no mesmo ponto de partida e dotados dos mesmos meios, suas realizações diferentes

dependerão somente de suas particulares capacidades, disposições, motivações, vocações e escolhas. Se alguma parte com desvantagem na carreira por fatores extra-escolares familiares, culturais e sociais [...], a escola não pára para ‘compensá-los’.

É essa combinação de igualdade e desigualdade que transforma o tratamento igual em desigual, tanto na circulação como nas oportunidades escolares. Toda “organização social” volta-se para economia, transformando-se numa relação de desigualdade que permite ao segundo explorar o trabalho do primeiro e obter finalmente um valor superior ao desembolsado, porque se sobressaiu na sociedade “igualitária”. Enguita (1993) ressalta, ainda, que o ensino, não só cumpre a função de qualificar a força de trabalho, mas cumpre igualmente outras funções nada desprezíveis de socialização, legitimação, individualização dos conflitos sociais, homogeneização ideológica etc.

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. As capacidades técnicas são daí por diante, distribuídas com base estritamente na ‘qualificação’. Assim, o princípio fundamental da organização industrial, é a divisão do trabalho, a qual se diferencia da distribuição de tarefas, ofícios e especialidades.

Ensaíam-se modalidades de desconcentração industrial, buscam-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, 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, p.140,1992).

Embora o autor afirme que as empresas baseadas no modelo fordista podem adotar tecnologias denominadas neofordismo. 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. Ocorreram desempregos, retrocesso da ação sindical, aumentou o individualismo, entre tantas consequências negativas. (ANTUNES,1995).

Trabalhador torna-se polivalente, ou seja, capaz de operar com várias máquinas, combinando várias tarefas simples. 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, o operário torna-se polivalente. Este se estrutura 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 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).

Já a década de 1990 foi marcada por uma redução drástica no nível geral de emprego. Segundo informa o economista Márcio Pochman, organizador do livro Desenvolvimento, trabalho e solidariedade, só no município de São Paulo, de 1991 a 2000, houve uma redução de 11% nos postos de trabalho. Em 1991, havia 3,55 milhões de postos de trabalho na capital paulista enquanto que, no final da década havia 3,16 milhões.

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 nos postos de trabalho.

A formação profissional se transforma um critério de seleção e não necessariamente uma exigência do 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. Tudo isso devido ao enxugamento do quadro da reestruturação organizacional.

3. DESCRIÇÃO METODOLÓGICA

A pesquisa foi realizada na cidade de Manaus, por ser o lugar onde se localiza o Polo Industrial de Manaus, que é o universo a que se destina o estudo desta pesquisa.

A pesquisa caracteriza-se como quanti-qualitativa, tendo em vista a importância do levantamento de dados e interlocução com os atores sociais em situação de desemprego nos últimos anos, para posterior análise feita no sentido de compreender a empregabilidade/mobilidade da mão-de-obra no setor e a busca por qualificação.

Teve como foco compreender as formas pelas quais está se reestruturando o mercado de trabalho do setor eletroeletrônico da Zona Franca de Manaus e de que forma o desemprego atingiu a classe trabalhadora do mesmo, apontando as expectativas dos trabalhadores para garantir sua sobrevivência.

Num primeiro momento, após termos a compreensão que o espaço primordial para encontrarmos com o sujeito da pesquisa, que são os trabalhadores no ato da rescisão contratual, era o sindicato da categoria do Setor Eletroeletrônico, o sindicato STIMMEEIEMCEESCNA¹. Fomos à busca da permissão para ter acesso livre às homologações, haja vista que o mesmo já havia, em projeto de pesquisa anteriores, contribuído para o trabalho, permitindo o acesso livre às homologações. Porém desta vez não aconteceu o esperado. Houve impedimentos da administração interna e tivemos que mudar o procedimento da coleta de dados no Sindicato.

O advogado do sindicato, que, em seus argumentos contra nossa proposta, se opôs rigidamente, e sua premissa era a defesa quanto ao sigilo das informações contidas nas homologações, e que não podiam ser manipulados por qualquer pessoa que não tivesse autorização do Sindicato. Ou seja, alteramos a forma de alcançar os trabalhadores, consultando-os diretamente no espaço que ocorre as rescisões, dentro do sindicato.

¹ Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Eletroeletrônicas, Informáticas, Eletrônicas, Materiais e Componentes Elétricos, Eletrônicos Similares e Construção Naval de Manaus-AM.

Tivemos então que elaborar um documento expondo nosso objetivo no sindicato, solicitando o livre acesso ao prédio, em específico, aos lugares onde transitaria os trabalhadores, para que a pesquisa pudesse ser desenvolvida, haja vista que é o lugar onde os sujeitos da pesquisa vão para assinar suas rescisões.

Refizemos o Termo de Anuência (o documento que nos autoriza para fazer a pesquisa). Após várias tentativas de equacionamento chegou-se a uma formulação, o que levou bastante tempo. O diretor assinou, logo após, apresentamos ao Conselho de Ética da Universidade Federal do Amazonas, juntamente com o TCLE. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que é o vínculo da Instituição com o Participante.

Este acontecimento, dentre outros fatos, ocasionou na ultrapassagem da data da entrada do protocolo do Projeto junto ao Comitê de Ética em Pesquisa em 2011. A inadimplência foi corrigida e prosseguiu conforme o Cronograma proposto.

De forma legal e munido das copias das entrevistas, começamos fazer as abordagens pessoais com os trabalhadores. Chegávamos no horário de trabalho, íamos para o espaço das homologações, e antes que os representantes das empresas chegassem com as rescisões dos trabalhadores (agendados para aquele dia) e encaminhá-los para a homologação junto ao funcionário do sindicato, era o momento da nossa abordagem.

Foi trabalhado dessa forma porque percebemos que, após ele assinar a rescisão com o representante da empresa e encaminhado para a homologação, o trabalhador não tinha mais motivo para estar no sindicato. Ou seja, antes de ser chamado, o abordávamos e nisto ele contribuía com 3 minutos de sua espera para responder ao questionário (se o trabalhador aceitasse). Por isso as abordagens deveriam acontecer no momento certo.

Refizemos o Termo de Anuência (o documento que nos autoriza para fazer a pesquisa). Em paralelo, elaboramos o questionário com perguntas fechadas e a última aberta para darmos início às entrevistas da 1ª etapa.

De forma legal e munida das cópias das entrevistas (em anexo) começamos a fazer as abordagens pessoais com os trabalhadores. Chegávamos no horário de trabalho, íamos para o espaço das homologações, e antes que os representantes das empresas chegassem com as rescisões dos trabalhadores (agendados para aquele dia) e encaminhá-los para a homologação junto ao funcionário do sindicato, nós fazíamos as entrevistas.

Foi trabalhado dessa forma porque percebemos que, após o trabalhador assinar a rescisão com o representante da empresa e encaminhado para a homologação, ele não tinha mais motivo para estar no sindicato. Ou seja, antes de ser chamado, o abordávamos e nisto ele contribuía com 3 minutos de sua espera para responder ao questionário (se o trabalhador aceitasse). Por isso as abordagens deveriam acontecer no momento certo.

Através dessas abordagens reunimos dados coletados neste sindicato, a tabela de Controle de Demissões Homologadas no Sindicato (por empresa) nos determinados anos que a pesquisa está sendo feita, será exposta nos resultados abaixo.

Quanto à seleção dos dados para a segunda etapa da pesquisa, houve o cuidado em observar a maior diversidade possível de condições que pudesse ser representativa do universo. Dessa forma foram observados os aspectos relativos ao gênero, ao salário recebido, a idade do entrevistado, entre outros, para esta próxima amostra.

O processo para o desenvolvimento da 2ª etapa ocorreu da seguinte forma: Após esta seleção: 1. Ligamos para o entrevistado em potencial, já com o número de telefone em mãos e agendamos a ida até o local e horário combinado, normalmente o local escolhido era a própria residência do entrevistado. 2. Na chegada ao local, nos apresentávamos e seguíamos com um roteiro de entrevista. O entrevistado não precisava escrever, suas respostas foram gravadas para posteriormente serem transcritas em nosso diário de campo. Para um melhor apoio, tivemos, desde o processo da 1ª à 2ª etapa, a parceria com outra pesquisadora que faz parte do grande grupo de Pesquisa nesta mesma temática. Fez diferença pelo apoio e companhia no

desenvolvimento e na construção deste projeto de pesquisa. Com os dados em mãos, levando em conta o processo de levantamento de dados, prosseguimos para os resultados da pesquisa e sua análise conforme leituras devidas.

4 RESULTADOS FINAIS

Há cerca de 600 empresas² no Polo Industrial onde um pouco mais de 150³ compõem a lista do ramo de eletroeletrônicos. No período de novembro de 2010 à março de 2012, houveram 6.939 demissões são das empresas do ramo de eletroeletrônicos que estiveram presentes no sindicato STIMMEEIEMCEESCNA⁴ para efetuar a homologação das rescisões contratuais de seus funcionários. Cada empresa envia seus representantes para efetivarem as rescisões.. Vide relação na tabela abaixo.

1	BRASCABOS AMAZ.	29	HDL DA AMAZ.	57	PST DA AMAZ.
2	BRASITECH LTDA.	30	HMB IND. COMERC. LTDA.	58	QUALITECH
3	BRITANIA LTDA.	31	I. T.J.R.S.C	59	RCA DA AMAZ.
4	BRIVICTORY BRASIL	32	IBT IND. BR. TELEV.	60	REFLECT LTDA.
5	CEMAZ DA AMAZ.	33	IMP/EXPO/IND.JIMMY	61	SALCOMP DA AMAZ.
6	COELMATIC LTDA.	34	INCOTOKYO LTDA	62	SAMSUNG ELETROEN.
7	COMPONEL LTDA.	35	INST. TECN. J. R. C.	63	SAT BRAS DA AMAZ.
8	CONTINENTAL LTDA.	36	INTELBRAS DA S/A	64	SEMP TOSHIBA
9	DIGIBOARD DA AMAZ.	37	INTERA TECNOLOGIA	65	SET DO BRASIL LTDA.
10	DIGIBRAS DO BRASIL	38	JABIL DO BRASIL	66	SIEMENS ELETROEL.
11	DIGITRON AMAZ. S.A	39	JIMMY IMPOR. EXPOR.	67	SMARTRAC DA AMAZ.
12	ELCOTEQ DA AMAZ.	40	L.G ELETROENICS	68	SONY BRASIL

² 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)

³ Ver Oliveira (2007, p.19). Houve dificuldade de se mensurar um número exato atual, de empresas do ramo eletroeletrônico do PIM.

⁴ Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Eletroeletrônicas, Informáticas, Eletrônicas, Materiais e Componentes Elétricos, Eletrônicos Similares e Construção Naval de Manaus-AM.

13	ELETROLUX AMAZ.	41	LP DISPLAY LTDA.	69	STECK DA AMAZ.
14	ELO AMAZONIA LTDA	42	MEGATONER DA AMAZ.	70	SUMIDENSO DA AMAZ.
15	ELSYS LTDA.	43	MSC COMP. DA AMAZ.	71	TECHNICOLOR BRA.
16	ENVISION LTDA	44	MTD DA AMAZ.	72	TECPLAM LTDA.
17	EVADIN IND. AMAZ. S.A	45	NCR BRASIL S/A	73	TEIKON AMAZ. LTDA.
18	FLEX IMP/EXP LTDA	46	NOKIA DO BRASIL	74	TERRA DA AMAZ.
19	FLEXCABLES DA AMAZ.	47	ORBINOVA DA AMAZ	75	TOMATEC ELET. LTDA
20	FOXCONN MOEBG	48	PACE BRASIL LTDA.	76	TPV DO BRASIL LTDA.
21	GBR DA AMAZ.	49	PALLADIUM DA AMAZ.	77	TRONY IND. ELET. LTDA
22	GELNET. LTDA.	50	PANASONIC DO BRASIL	78	TROPICAL LTDA.
23	GIGA ELET. LTDA	51	PHILCO ELETRONIC.	79	UEI CONT. REMET. LTDA
24	GK & B DA AMAZ.	52	PHILIPS DO BRASIL	80	UNICOBA DA AMAZ.
25	GREE ELET. LTDA	53	PHITRONICS LTDA.	81	VISIONTEC AMAZ. LTDA.
26	GSI DA AMAZ.	54	PIONNER DO BRASIL	82	VISTEON AMAZONAS
27	H. BUSTER DA AMAZ.	55	POSITIVO DA AMAZ.	83	WHIRLPOOL ELETROD. S/A
28	HARMAN ELET. LTDA	56	PROCOMP DA AMAZ.	84	YOMASA AMAZ. LTDA.

Fonte: STIMMEEIEMCEESCNA

Tabela 1: Empresas que passaram pelo PIM, Novembro de 2011 a Março de 2012.

De acordo com dados fornecidos pelo STIMMEEIEMCEESCNA, as empresas que mais demitiram neste ramo, entre 2009 e 2011 foram respectivamente: LG ELETRONICS, responsável por 1.628 demissões, seguida por SALCOMP DA AMAZÔNIA com 966 demissões e SAMSUNG com 598 demissões. A grande maioria das demissões foi centrada

no público masculino, conforme levantamento geral das empresas do PIM realizado pelo sindicato. Na pesquisa de campo⁵ especificamente na 1 etapa da pesquisa:

Janeiro a Dezembro de 2010		Janeiro a Dezembro de 2011		Janeiro a Março de 2012	
L.G. ELETRONICS	374	L.G. ELETRONICS	770	L.G. ELETRONICS	375
SALCOMP DA AMAZ.	249	SALCOMP DA AMAZ.	717	ELETROLUX	298
ELCOTEQ DA AMAZ.	249	DIGIBOARD DA AMAZ.	596	ELCOTEQ DA AMAZ.	284
GATSBY DO BRASIL	237	SEMP TOSHIBA	459	JABIL ELETRONICS	208
SAMSUNG	196	TEIKON DA AMAZ.	419	PHILCO	147
		WHIRPOOL S/A	404	WHIRPOOL S/A	118
		PHILIPS DO BRASIL	392	SAMSUNG	102
		ELCOTEQ DA AMAZ.	372		
	1.278		4.129		1.532

Fonte: STIMMEEIEMCEESCNA

Tabela 2. Empresas que mais demitiram entre 2010 a março 2012.

⁵ 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 as empresas para assinar rescisão contratual, algumas perguntas não foram preenchidas o que responde a lacuna entre a somatória das porcentagens.

Das 610 entrevistas, as pessoas que se encontraram na faixa a que se destina o estudo dessa pesquisa, totalizam 333 questionários, que são as pessoas que ficaram desempregadas entre janeiro de 2010 a março de 2012. Diante da tabela podemos analisar da seguinte forma:

	2010		2011		2012		
		90		73		170	333
Gênero							
Masculino		40		39		97	176
Feminino		50		34		73	157
						total	333
Escolaridade							
Fundamental		4		0		07	11
Medio Academico		49		44		82	175
Médio Profissionalizante		13		04		29	46
Superior Incompleto		13		10		29	52
Superior Completo		08		09		20	37
Mestrado		0		0		04	04
						total	325
Faixa salarial							
1 a 2 salarios		78		56		116	250
3 a 4 salarios		08		09		30	47
Mais de 5 salarios		03		05		20	28
						total	325
Faixa etária							
18 a 29 anos		55		37		79	171
30 a 40 anos		26		29		68	123
41 a 60 anos		08		05		23	36
						total	330

E fazendo relação com nível de escolaridade, podemos observar que em 2010, das 90 pessoas que foram demitidas, 44,4% eram mulheres e 55,6% eram homens. 61,1% eram jovens, entre 18 a 29 anos. Deste montante, 8 pessoas tinham o nível superior completo,

destes apenas 1 era mulher. Do numero de 13 pessoas com nível superior incompleto, 10 eram homens e 3 mulheres. Do nível de escolaridade de 90 pessoas, 54,4% estavam no médio acadêmico e 14,4% haviam feito o nível escolar médio Profissionalizante. Podemos observar que os homens tem se qualificado mais que as mulheres, mesmo que seja a maioria nas demissões. 3,33% destes 90, ganham mais do que 5 salários mínimos são homens. Apenas um destes tem o superior incompleto, e tem dois com superior completo. Do gênero feminino 7,5% tem Superior Incompleto e apenas 1 alcançou o Superior Completo.

E fazendo relação com nível de escolaridade e gênero, podemos observar que em 2011, das 73 pessoas que foram demitidas, 46,57% eram mulheres e 53,42% eram homens. Deste montante, 12,32% tinham o nível superior completo, 33,3% do nível superior completo eram mulheres. Dos 13,69% superior incompleto, apenas 1 era mulher. Em relação ao nível de escolaridade, a base ainda está no Ensino Médio, com 60,27%. No qual 50, 68% são jovens. Do numero de 13 pessoas com nível superior incompleto, 10 eram homens e 3 mulheres, e estão na faixa de 18 a 40 anos. Do nível de escolaridade de 90 pessoas, 54,4% estavam no médio acadêmico e 14,4% haviam feito o nível escolar médio Profissionalizante. Podemos observar em 2011 que os homens tem se qualificando equiparado com as mulheres, na faixa salarial podemos observar que dos 4 entrevistados onde se encontra acima de 5 salários, 50% esta na faixa feminina. Em 10 entrevistados que ainda não concluíram o ensino superior está 60% entre os homens e 40% entre as mulheres. 50% destes tem mais de 30 anos de idade.

No ano de 2012 vamos observar que, mesmo em recolhendo dados ate o mês de março, constatamos 170 pessoas no rol de demitidos do setor. Deste montante, 46,4% são jovens entre 18 e 30 anos e 48,23% dos 170 ainda estão no nível educacional do Ensino Médio. 68% estão na faixa salarial de 1 a 2 salários mínimos. 48,78% do ensino médio são mulheres e 51,22% são homens. 170 entrevistados, 20 possuem nível Superior Completo, deste montante 15 são homens, 5 destes estão na faixa de 18 a 29 anos e ganham mais de 3 salarios mínimos. 5 mulheres tem o nível superior completo e estão na faixa etária, apenas 1 esta na faixa jovem. 4 tem mais de 30 anos de idade. Das 170, 29 tem superior incompleto,

65,51% são homens e 34,5% são mulheres, e recebem respectivamente do montante de 30 pessoas que ganham mais de 3 salários mínimos, 30% e 2%, na mesma condição de escolaridade. Os homens ainda ganham mais que as mulheres, mesmo estando no mesmo nível.

“As alternativas aos modelos produtivos taylorista ou fordista, denominadas, segundo os autores, ‘especialização flexível’, ‘novo conceito de produção’, neo-taylorismo’ ou ‘pós-fordismo’, são raramente conjugados no feminino. Estes termos se pretendem neutros, mas na realidade generalizam ao conjunto da mão de obra transformações no universo produtivo que concernem essencialmente aos homens” (OLIVEIRA, 2009, p.183)

Diante de pesquisas, tem se visto três modalidades de organização do trabalho operários diferentes. Em que dependendo da produção, a mulher e o homem são posicionados de forma estratégica, dentro de uma pré-concepção histórica do que cabe a força do homem e a uma força que beneficie ao estilo feminino. Estas informações são resultados de pesquisa nas multinacionais francesas no Brasil. Oliveira (2009) ressalta:

“ ‘Mulheres e homens se beneficiam igualmente dos processos de requalificação do trabalho e do novo peso conferido ao trabalho e do novo peso conferido ao trabalho qualificado?’ Fazer essa pergunta permite ver como, em cada caso, a organização do trabalho utiliza a divisão sexual do trabalho como um motor eficaz para remodelar suas novas formas”.

Observar os dados levantados, vemos que as mulheres, mesmo buscando qualificação, empregadas, não ganham equiparado aos homens. O Distrito valoriza o trabalho masculino, nesta questão salarial, porém, na qualificação dos trabalhadores, não há grande diferença no tratamento, isto é o que vamos observar na análise da 2ª etapa das entrevistas.

Partindo para explicarmos ao trabalhador sobre o enfoque de nossa pesquisa, também citávamos que o seu nome poderia ser escolhido para a 2ª etapa, se caso fosse escolhido, perguntávamos se este poderia continuar a dar sua contribuição para a nova etapa. Logo que encerrávamos esta primeira etapa, o contato começou a ser feito para a segunda, levando em conta o aceite do entrevistado e sua disponibilidade de tempo para a próxima etapa da pesquisa.

Foram selecionados 17 entrevistados, 52,94% de mulheres e 47,05% são homens. Esta seleção irá nos fornecer dados relevantes para a análise qualitativa. Nesta 2ª etapa, o procedimento nos levou a algumas surpresas em alguns aspectos. Siga conosco a análise.

Desta forma, foi possível fazer um recorte histórico e conhecer o destino dos trabalhadores após o desemprego no sentido de garantir sua sobrevivência e se ele pôde se

reincorporar no mercado de trabalho novamente, se não o conseguiu, que fatores influenciaram nos caminhos que foram seguidos.

Os trabalhadores demitidos do setor eletroeletrônico recebiam entre 1 a 2 salários mínimos; 45% dos homens e 37% das mulheres, 100% e, quando contabilizado o público feminino demitido corresponderam a 85,6%, das mulheres demitidas que recebiam este valor e 75,2% eram do gênero masculino.

Do total 4% das mulheres possuía ensino fundamental; 89,5% ensino médio; 5% estavam cursando ensino superior e 1,5% possuía ensino superior completo. Dos homens, 5% possuíam ensino fundamental; 80% ensino médio; 11% estavam cursando ensino superior e 4% possuíam ensino superior completo.

Apenas 7,5% do total de mulheres demitidas recebiam entre 3 a 4 salários mínimos, quando unimos este montante ao total de demitidos pesquisados, as mulheres que recebem este valor salarial correspondem a 3,1%. No que se refere à escolaridade, 2,7% destas mulheres têm ensino médio; 3,1% ensino superior incompleto e 1,1% ensino superior completo. Já entre os homens que recebiam entre 3 a 4 salários mínimos, eram 14,2%. Ao unir o grupo no total de demitidos pesquisados, este representa 8,3%, sendo que se registrou um trabalhador; 0,2% em dados percentuais, com ensino fundamental, ensino médio 5,8% , cursando o ensino superior 3,6% e, 4,1% que possuíam ensino superior completo.

Ainda observando a relação ou não relação do nível salarial com a escolaridade, pode-se mensurar que do total de demitidos respectivamente, com salários de 5 a 6 mínimos, 7 a 8 e, com 9 ou mais salários, o gênero feminino não representa sequer 1,5% do total pesquisado, enquanto o masculino conta com 6,2% de seus trabalhadores neste patamar salarial, com incidência de 4% entre 5 a 6 salários mínimos. Todas as mulheres que ganhavam 9 salários mínimos ou mais, possuíam ensino superior completo. Quanto aos homens, ou cursavam ensino superior ou já o tinham completado, apenas um possuía mestrado.

Foram elaboradas 3 questões norteadoras que serviram de base para responder as indagações da pesquisa. Foram selecionados 17 entrevistas para uma amostragem subjetiva de como o trabalhador se posiciona diante das reduções de quadro de pessoal nas empresas junto as suas expectativas de trabalho pós-desemprego.

Dessa forma foram observados os aspectos relativos ao gênero, ao salário recebido, a idade do entrevistado, entre outros. Levamos em conta o aceite do entrevistado e sua disponibilidade de tempo. Diante disso abaixo está a análise da 2 etapa do projeto.

O que o trabalhador espera do futuro? Os dados mostram que ele volta para a indústria após o desemprego? Ou tenta outro ramo? O que significa trabalho industrial para os que estão desempregados. Os dados apontam dois grupos que no período do desemprego.

Diante das entrevistas, os dados que foram levantados vêm demonstrar que os trabalhadores do Polo Industrial de Manaus, no setor eletroeletrônico vivem situações semelhantes, mesmo em diferentes empresas. Questões como rotina de trabalho, a relação do trabalhador com empresa, desde a contratação a homologação. Do tratamento do Departamento de Recursos Humanos ao tratamento entre os funcionários.

Quando se observa com mais detalhes os movimentos de empregabilidade no PIM, podemos enxergar pontos relevantes para compreender tais fatos. Absorvidos por um sistema de formação deficitário no que se refere ao preparo para o Mercado de Trabalho, em específico, na indústria, o trabalhador ainda se vê limitado em suas expectativas de crescimento, em galgar melhores posições, no setor eletroeletrônico, pelo fato do sistema em que o Distrito está configurado.

É presente a exigência por mais qualificação e isto pressiona a massa de trabalhadores que não alcança os objetivos da empresa, ocasionando o aumento do exercito reserva. Vemos aqui um modelo de produção, e neste modelo, as empresas, segundo Oliveira (2009,p.74) passaram a demandar um novo perfil de qualificação do trabalhador para atender as exigências das inovações organizacionais *toyotistas*.

Com informações relevantes advindas das entrevistas com os 17 trabalhadores, exporemos o que pensa o trabalhador que fora demitido, a respeito de suas pretensões diante do fato da demissão (estar fora do mercado de trabalho), e também qual o peso da qualificação no momento da contratação e da demissão para o trabalhador compreendendo que a experiência no ofício distrital tem devida importância para a empresa. Ou seja, qual o foco da empresa, na visão do trabalhador, quando contrata? A sua qualificação ou sua experiência? E na demissão? O que pesa mais para empresa, na visão do trabalhador, a empresa que contrata pela qualificação ou pela experiência registrada em carteira, do trabalhador?

Diante dessas indagações, as entrevistas nos levaram a encontrar dados pertinentes para um melhor entendimento do leitor diante das questões que a Indústria se posiciona no mercado.

1 Das pretensões dos desempregados diante do fato da demissão

Os efeitos do sistema traz influência às ações dos desempregados, e em se tratando de gênero, algo curioso foi encontrado. Das entrevistas, 8 trabalhadoras, no período da 2ª etapa da pesquisa, apenas 2 estavam trabalhando. Das demais, apenas 1 está se qualificando em nível superior na área de jornalismo, sendo sustentada por familiares, uma outra entrevistada estava aguardando ser chamada para entrevista (e dar continuidade no seu curso superior de enfermagem), pois já distribuiu currículos. As demais se encontram em situações diversas como: mudança de cidade, sustento no seguro desemprego, sustento pela família e fatos comuns de doenças como a entrevistada n 08 nos revelou:

“sai da LG por motivo de doença, eu adquiri lá a doença ocupacional, tendinite nos ombros e no punho, aí a empresa me afastou no período de um ano. Depois fui enquadrada no código 91, que não tem mais estabilidade na empresa, segundo o INSS⁶”

A expectativa das pessoas que passaram da idade no distrito demonstraram cansaço e sem motivação para voltar. Expõem que a vida no distrito é seletiva, os turnos que são propostos desafiam a mudança de rotina normal em comparação a um funcionário que trabalha no horário comercial, de 8h as 18h por exemplo. O distrito encaixa no horário em que há vagas, ou seja, se o trabalhador tem outros compromissos como família, estudos ou outra atividade paralela, devera escolher o que bem lhe cabe. É nesse estágio que a mão de obra é coagida pois a necessidade de se empregar, de obter seu sustento faz com que o que é importante e prioritário passe para um segundo plano, em virtude desta mesma questão, ou o tempo com a família, ou o sustento para a família. Ele assume então esta proposta dos turnos da noite e/ou da madrugada.

Salientamos pelos dados fornecidos nesta etapa de entrevistas, pinçando sobre esta coesão que há por parte da empresa no quesito turno, podemos tocar num outro ponto chamado “hora extra”, onde os chefes ou líderes de produção, por ordem hierárquica, faz a “chamada” da hora extra, que é de ‘livre’ escolha do funcionário, e quando solicitado, deve atender às normas da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)⁷, a empresa precisa estar

⁶ **Benefício INSS espécie 91**

Benefício concedido ao segurado incapacitado para o trabalho em decorrência de acidente de trabalho ou de doença profissional. Considera-se acidente de trabalho aquele ocorrido no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa (típico) ou ocorrido no trajeto casa-trabalho-casa (de trajeto).

⁷ No art. 59 da CLT: “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de *horas suplementares*, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”.

enquadrada nos regimentos e atender aos cumprimentos da lei trabalhista para que não haja multas na fiscalização, porém no chão de fábrica, não é o que tem acontecido.

Segundo o entrevistado n 02, diz:

“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,”

Na hora da demissão, a entrevistada n.03

“A empresa observa o bom funcionário, quem vai ficar sempre será os melhores. Uma linha tem 80 pessoas por exemplo, aí o líder vai indicar, vai dizer, esse eu quero, esse falta, esse é mal criado, esse faz extra, esse trabalha direitinho, esse não erra. Vai peneirando”.

Dos 8 homens entrevistados, 50% estão empregados, nas funções já desempenhadas em experiência advindas de outras empresas. Os outros 50%, apenas 1 destes está aguardando ser chamado, com currículos enviados, os demais estão se qualificando na área que se identificam que é, em sua maioria, a informática. Tanto os que estão trabalhando quanto aos que estão fora do mercado de trabalho, se inclinam para a área de eletrônica, tecnologia e logística de empresa.

Cito o Entrevistado n 15:

“A área de informática é ampla, poderia ir a qualquer tipo de área, sempre mantendo no global a parte de tecnologia. É bem difícil eu ir pra alguma outra área. (...) Fui pra Elsis, nesse período fui fazer especialização na minha área. Certificação, Microsoft, e agora estou fazendo minha pós- graduação.”

As reações dos entrevistados ao desemprego são diferentes entre os gêneros nessa pesquisa. Entre as entrevistadas, é presente a diferença de idade e no tempo de serviço no Distrito. A entrevistada n 06 e 09 estão com 48 e 40 anos, respectivamente. Em suas falas demonstra a insatisfação da rejeição do mercado de trabalho do distrito, devido à idade avançada.

Nenhum empregado é obrigado a exercer horas extras, a única exceção esta prevista no Art. 61 da CLT, *quando a empresa comprovar motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.*

O Entrevistado n 14 revela:

“Continuar estudando, a eletrônica enquanto agente esta parado aqui, eles estão desenvolvendo algum circuito, alguma coisa, e eu estou estudando o tempo todo, agora recentemente fiz uma prova (...)e na pratica não consegui. (...) Esta cada vez mais difícil, então aquele que não se dedicar, não se qualificar, vai ficar pra trás, eu estou estudando, tenho 54 anos, mas não parei de estudar”.

As mais jovens entrevistadas, ou se utilizam do trabalho para pagar seu curso superior, no que almejam, ou já se definiram, pela ajuda financeira de familiares, a ingressar objetivamente no ramo profissional. As áreas que são mencionadas por elas são da saúde, da educação e comunicação.

Entrevistada n 01 declara:

“Eu to fazendo, tipo assim, um curso que não é totalmente adequado para a área que eu trabalho no distrito, to fazendo um curso da saúde, mas como eu não tenho opções pra mim escolher trabalho, então eu to lá no distrito, pra mim conseguir pagar minha faculdade, entendeu?”

E a Entrevistada n 07 diz:

“... hoje eu curso uma faculdade particular sou bolsista parcial na faculdade Boas Novas, vou cursar agora o 6º período. (...) Agora que eu saí do emprego apertou mais meu pai está me ajudando a pagar a faculdade, mais meu pai e meu irmão também estudam fazem faculdade paga. Tá dando mais não tá tão fácil.”

Diante dos depoimentos, pelo pensamento diferenciado das mulheres, vemos que pela área que se identificam, sabendo que na indústria prevalece a de ciências exatas, a mão de obra feminina não descarta a possibilidade de trabalhar no ramo industrial, mas tem foco de dar continuidade neste ramo. Apresentam outras motivações no que se refere a almejar a profissão. Pela historia da inserção da mulher tanto na escolaridade quanto no trabalho fabril, no decorrer da história, vê-se que ainda é presente essa posição, na funcionária do Polo Industrial de Manaus.

“Os efeitos deste processo de reestruturação produtiva sobre o trabalho demarcaram de forma perversa as dimensões sociais e política da vida da classe trabalhadora. As inovações tecnológicas e organizacionais poupadoras de mão-de-obra levaram a ampliação exacerbada

do chamado *exercito industrial de reserva*, pois o aumento da produtividade e lucratividade empresarial não é acompanhado da elevação do nível do emprego” (OLIVEIRA, 2009, p.75)

Qual a relação da qualificação na hora da demissão. O que é mais importante? A experiência ou a qualificação? E quando vem a crise? Então podemos concluir que uma crise suplanta a qualificação e a experiência? E diante da qualificação e experiência, veremos as posições dos entrevistados.

2 Do peso da qualificação no momento da contratação e da demissão

Qual a relação da qualificação na hora da demissão. O que pesa mais? A experiência ou a qualificação? E quando vem a crise? Então podemos concluir que uma crise suplanta a qualificação e a experiência? E diante da qualificação e experiência, a fala dos entrevistados diverge muito.

“Os efeitos deste processo de reestruturação produtiva sobre o trabalho demarcaram de forma perversa as dimensões sociais e política da vida da classe trabalhadora. As inovações tecnológicas e organizacionais poupadoras de mão-de-obra levaram a ampliação exacerbada do chamado *exercito industrial de reserva*, pois o aumento da produtividade e lucratividade empresarial não é acompanhado da elevação do nível do emprego” (OLIVEIRA, 2009, p.75)

Entrevista n.07

“Se tá novo não tem experiência, se tá velho tá velho de mais não pode trabalhar, hoje em dia o mercado está muito concorrido, se você não tem uma experiência você não consegue, mesmo que você seja bom na faculdade, mas se você não tiver experiência...”.

“O debate sobre os impactos das inovações tecnológicas sobre a qualificação do trabalhador tem como referencial básico a formulação de quatro teses principais (PAIVA apud Oliveira, 2009)” Estas quatro teses, com base em Braverman, nos leva para a desqualificação e intensificação do trabalho, a segunda prega que o avanço da tecnologia direciona a uma requalificação.

A terceira referência à polarização das qualificações, significando dois tipos de profissionais: de um lado uma equipe reduzida de trabalhadores altamente qualificados, e de outro uma grande margem de trabalhadores desqualificados. E o quarto é a qualificação absoluta e desqualificação relativa que se configura nos termos capitalistas em que há

aceleramento de inovações, necessitando de qualificação a altura desta velocidade, e a desqualificação relativa compreendem-se da quantificação de conhecimento que a humanidade alcança, que em comparação com aquela, seriam um conhecimento ultrapassado.

Diante da tomada dessas pesquisas referente às quatro teses, vemos se configurando e reconfigurando as relações de trabalho dentro das empresas do DI aqui em Manaus. Os depoimentos declaram quatro situações que podem pesar na hora da demissão de um trabalhador. Eis algumas manifestações

Entrevistada n.01

(...) então eu não sei se pesa a qualificação. (tem empresas que olham para o histórico do funcionário). Mas diante da crise, o líder não pode escolher. Na contratação pedem muito experiência. Mesmo se tiver com muitos cursos, eles olham para carteira (...)

Entrevistada n.02

“Acho mais a escolaridade, hoje em dia as fábricas fazem mil e uma coisas para saber se o certificado é original, meu esposo para entrar na empresa que ele entrou, teve que tirar Xerox do certificado, autenticar em cartório, eu já conheci muita gente que trabalhava em fábrica com certificado falso. 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”

Entrevistada n.03

“A empresa observa o bom funcionário, quem vai ficar sempre será os melhores. Uma linha tem 80 pessoas por exemplo, aí o líder vai indicar, vai dizer, esse eu quero, esse falta, esse é mal criado, esse faz extra, esse trabalha direitinho, esse não erra. Vai peneirando. Então, hoje tá ruim o mercado amanhã tá bom, então as pessoas que ela dispensou vai precisando contratar de novo, (...)”.

Entrevistada n. 05:

“Eu acho na minha opinião, nessa fábrica que eu estou nova ela vê muito pelos cursos que a pessoa tem, a escolaridade, muitas pessoas que eu andei observando lá a maioria faz faculdade, e as anteriores só veem o trabalho mesmo, e você demora mais numa empresa se você for um bom funcionário, se você não faltar no dia –a dia da empresa”.

Entrevistada n. 06:

“O que pesa para demissão é o resultado, pode ter o mestrado, mas se seu resultado não for bom (...) era muito didático, e pouco prático. Na contratação: nível escolar e experiência e qualificação. Se você chega lá e aquilo que você tem não consegue transpor o que consegue para resultados, você sai, vai embora”.

Entrevistada n. 07

“Pra contratar, como é uma empresa pequena para auxiliar de produção, eles não querem uma pessoa com um grau de qualidade não, de vez em quando eles pedem que tenha experiência ou então que não tenha nada, aí lá eles vão colocando nos cursos pra trabalhar na empresa”.

Entrevistada n. 08:

“A LG deixa muito a desejar sobre isso, Lá o líder, revisor, gerente, colocam parente. Ele não tinha condições de ocupar a liderança, não tinha curso, mas conseguiu e precisou aprender na pratica. Entrei na LG por conhecer alguém, meu cunhado”.

Entrevistado n. 01:

“Hoje eu acredito que o que pesa é a experiência. Eu acho errado, porque, um jovem ele termina o ensino médio, se forma, alguns já vão direto pra faculdade, mas tem empresas que exigem a experiência, aí como que ele vai ter a experiência se ele nunca trabalhou, e geralmente eles cobram, você vai no SINE, você vai por aí, e aí eles te cobram 6 meses de experiência, só que o trabalho, ele não é difícil, se você for ensinado, treinado ali, em 2 ou 3 dias, no máximo uma semana você já aprendeu e vai dar conta, só que eles exigem experiência. Eles já querem alguém com experiência, com exceção de algumas empresas, que abrem pro primeiro emprego, pra quem nunca trabalhou.”

Entrevistado n. 10:

“Pensando na contratação pesa mais a escolaridade. Na demissão depende do porque que esta sendo demitido. Porque se ele esta numa empresa e já fazem seis meses, você já está bem apto ao posto, pra você demitir ele e contratar outro que ainda vai começar, ele não vai entrar no mesmo ritmo e assim a empresa tem uma perda aí”.

Entrevistado n. 14

Como chefe,tenho que demitir, então, quem vai sair? Todos são bons. (..)Hoje quem perde o emprego é aquele que tem muita falta, ou atestado medico. Na contratação, a formação.

Entrevistado n. 15:

“Buscavam a experiência, mas quando está lá dentro, não é necessário isso, por isso que eles não davam muita importância à formação, ou cursos da pessoa quando já estava dentro. (a princípio pra contratar ele quer alguém com experiência, mas isso não é muito levado em consideração)”.

Entrevistado n. 16:

“Experiência na contratação. Na demissão, nenhum desses. Na demissão, existe essa seleção. Ex: Quem for diferencial na fabrica fica, quem não tem isso, pode até ser PhD a empresa demite”.

Entrevistado n. 17:

“Na verdade, na contratação pesa tanto a formação técnica quanto a experiência, como por exemplo: nessa empresa que eu entrei agora, chega de cinco técnicos pra fazerem a entrevista e eles dispensam porque o cara tem dez anos de técnico eletrônico, já trabalhou em placa mãe de computador? não só com televisão com rádio, a então não nos interessa, (..)e o que pesa mesmo é mais indisciplina e redução de quadro, sempre tem essas desculpas, não tem nada pra fazer tem que demitir perdeu produção contrato com alguma coisa, ai não tem jeito, mesmo que seja qualificado tem que sair”.

Entrevista n.07

“Se tá novo não tem experiência, se tá velho tá velho de mais não pode trabalhar, hoje em dia o mercado está muito concorrido, se você não tem uma experiência você não consegue, mesmo que você seja bom na faculdade, mas se você não tiver experiência...”.

Entrevista n.03

“Consegui um trabalho na Flex, mas foi temporário, não foi pela empresa, tava tudo bem até então veio a crise mundial, e, deram a conta de todo mundo. Das pessoas temporárias e os que eram efetivos ficaram, e, as pessoas que não eram foram todas mandadas embora, a questão eram muitas as pessoas que pegaram a conta. As empresas hoje elas pegam mais o temporário. É muito raro pegar por efetivação”

Qual a relação da qualificação na hora da demissão. O que pesa mais? A experiência ou a qualificação? E quando vem a crise? Diante destes relatos observa-se que o peso principal está na crise internacional. Uma força externa pode desfazer uma equipe de trabalho já montada e funcional se desconfigurar. Mesmo assim há algumas questões a serem ressaltadas. Quanto à demissão.

Podemos concluir que uma crise suplanta a qualificação e a experiência? É diante da qualificação e da experiência que a fala dos entrevistados se concentra. Dos 15 entrevistados que expuseram sua opinião a respeito da qualificação na hora da contratação e da demissão. 53,3% disseram que na contratação a experiência pesa mais. 33,3% disseram que a escolaridade/qualificação tem mais significado para empresa, e os demais posicionamento refere-se a indicações que acontecem nas empresas, onde a indicação de amigos e parentes acontece em algumas empresas.

Já no momento da demissão, abaixo da crise, motivo maior, palavras como competência e comportamento foram as que mais usaram. Se o funcionário não estiver de

acordo com as ordens do líder, não for multifuncional, não fizer “extras” quando eles pedem e quando o funcionário falta muito ou tem muito atestado médico, o histórico deste fica comprometido. Quando a empresa tiver que demitir, estes estão na lista das indicações. Há também uma questão chamada na organização do trabalho, aqueles que são funcionários efetivos ou temporários. Os efetivos tem mais estabilidade, já o temporários, já conhecem as regras. São chamados para trabalharem por tempo limitado e assim, já sabem que o tempo do sustento fica volúvel.

Nesta questão do efetivo e do temporário, alguns trabalhadores expuseram suas faltas na sua busca por cursos por este fato, de não terem um sustento em que possa dar mais segurança para pagar uma faculdade ou uma qualificação técnica.

Algumas falas também expuseram a questão da faixa etária. A partir de uma certa idade, principalmente a partir de 40 anos, o trabalhador não é mais atrativo para a indústria, por mais que seja qualificado e tem experiência. Há certo receio na contratação destas pessoas, inclusive entrevistamos duas pessoas, dentro da faixa etária, e que estão fora do mercado de trabalho. A diferença destes esta no gênero. Um senhor, o entrevistado n. 14 não deixa de estudar, mesmo com idade avançada, ele relatou que não desiste porque gosta do que faz e busca uma certa qualificação por conta própria para não ficar desatualizado do mercado. Envia currículos, faz entrevistas e deseja voltar.

Diferente da entrevistada n.06, que entrou no mercado da Indústria antes de 18 anos e já está quase com 50 anos e não quer mais voltar porque esta exausta com o ritmo da indústria que, segundo ela, não se renova, e é sempre a mesma coisa. Pretende a partir dessa “folga permanente” da indústria, tentar voltar a vida normal pois esta vida a limitava muito.

5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Diante desses pontos há relevantes questões para conhecer e que estão em nossos corredores industriais. Quanto a qualificação do empregado, na ótica do gênero, a mulher se vale de ir ao distrito para pagar sua faculdade e o homem vai para o distrito para se desenvolver, até porque a indústria esta voltada a área de exatas e coincide para com sua natureza.

O resultado nos mostrou que o trabalhador se acostuma e não consegue ver, em sua maioria, que há outra forma de ganho fora o distrito. O distrito atrai alguns pelo que ele oferece em tratamento de saúde, ticket alimentação e o transporte. A questão da hora-extra também atrai, embora algumas vezes abusiva, mas para o trabalhador é lucro. Não é atraente para quem é mãe e precisa cumprir alguns outros deveres fora do seu trabalho e que é tão exigente quanto.

Para a empresa, há interesses capitalistas bem definidos e nessa corrida tecnológica, os trabalhadores e suas necessidades não são bem reconhecidas. Salvo algumas destas, que segundo algumas falas, “dão cestas básicas” e ajudam no auxílio educação em creches para quem tem filho pequeno.

Vale ressaltar que para o pesquisador desenvolver uma pesquisa dessa natureza, enfrenta grandes desafios, e uma delas se esbarra no próprio comportamento do trabalhador perante o pesquisador. Houve muitos que negaram participar da 2ª etapa. Alguns concordavam, mas ao chegarmos na frente da residência, não atendiam nossa ligação e voltávamos para casa, ou íamos para outra entrevistas. Desde ser mau-tratadas a bom tratos encontramos pela frente.

Queremos ressaltar que, no tempo da 1 etapa, nos corredores do sindicato da categoria, estava explicito o interesse da hegemonia. O fato de sermos impedidas de consultar as homologações, levantamos dois pontos: a hegemonia esta liderando um espaço que não deveria, pois impediu-nos como pesquisadoras, ao acesso dessas e obter mais informações, que enriqueceria mais a pesquisa, e outro ponto foi que, devido esta barreira levantada, nos levou a observar de perto o comportamento dos trabalhadores ao chegarem para assinar suas rescisões.

Desde pessoas chateadas a embriagadas nós nos deparamos. Ao abordarmos, percebemos os tons de vozes. Até lágrimas de homens de idade que ao perder seu emprego, e que expõem suas emoções livremente ao chegarmos para entrevistar.

Em outros havia tranquilidade, porque alguns estavam se sentindo aliviados. Outros estavam indo para outra empresa porque foi chamado. Enfim, essas fotografias sociais nos trouxeram força e motivação para persistir em conhecer mais a fundo sobre as relações que subsistem nas indústrias, estas do maior setor do PIM, o eletroeletrônico.

Vale a pena estarmos atentos aos movimentos. Acreditamos que a valorização da região de Manaus, com o Polo Industrial de Manaus pode se destacar nacionalmente na real sustentabilidade, desde que haja uma conscientização da valorização da mão de obra por parte dos detentores do poder, porem o sistema capitalista, junto com o governo, não tem esse interesse. Infelizmente. Mas acredito que a ciência e a pesquisa, trazendo informações reais podem trazer possíveis soluções para melhorar a qualidade de vida do trabalhador, da trabalhadora.

REFERÊNCIAS

- 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.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. 3.ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- ENGUITA, Mariano Fernández. *Trabalho, Escola e Ideologia: Marx e a crítica da educação*. Tradução de Eran Rosa. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.
- FAZENDA, Ivani. *Metodologia da Pesquisa Educacional*. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2000.
- FERRETI, Celso João; ZIBAS, Dagmar; M. L., MADEIRA, Felícia R. *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar*. SALERNO, Mário Sérgio. Trabalho e Organização na empresa industrial, integrada e flexível. 6.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. *Educação e a crise do capitalismo real*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.
- GORZ, André. *Crítica da Divisão do Trabalho*. São Paulo, Martins Fontes, 1980.
- HIRATA, Helena. *Da polarização das qualificações ao modelo de competência*. In: HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.
- HIRATA, Helena Sumiko. *Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero*. In: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. São Paulo: Alast, 1998.
- HOBBSAWM, Eric J. *Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado*. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- HORTA, Ana Magdalena; LUZ, Cátia. *Pesquisa exclusiva da Fiesp revela os setores que mais demitiram na última década*. *Época. Roubo e Conspiração: Como é a quadrilha que age dentro da receita federal*, nº 281, 48-50, outubro. 2003.
- Indústria. Disponível em <http://www.suframa.gov.br/mzfm_industria.cfm> Acesso em 20 de jun. 2005
- KATO, Jerry Miyoshi, PONCHIROLLI, Osmar. *O desemprego no Brasil e os seus desafios éticos*. *Revista da FAE, Curitiba*, v.5, n.3, p. 87 – 97, set/dez. 2002.
- KUENZER, Acácia Zeneida. *O ensino médio agora é para a vida: Entre o pretendido, o dito e o feito*. *Educação e Sociedade*, n. 70, p. 15 – 39, abr. 2000.
- 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.

MATTOSO, Jorge. *O Brasil desempregado: Como foram destruídos mais de 3 milhões de empregados nos anos 90*. São Paulo: Perseu Abramo, 1999.

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

_____. 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.

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

PADOIN, Egre Terezinha. *Educação e inserção no mercado de trabalho: um estudo a partir das intermediações do emprego*. 2000. 204 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

POCHAMANN, Márcio. *O movimento de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90: uma análise regional*. Campinas: Mimeo, 1998.

PADOIN, Egre Terezinha. *Educação e inserção no mercado de trabalho: um estudo a partir da intermediação de emprego*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2000. Tese.

SALERNO, Mário Sérgio. *Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível*. In. FERRRETI, Celso João. et al. *Tecnologias, Trabalho e Educação: Um debate multidisciplinar*. 2.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. *Educação, Trabalho e Desenvolvimento: uma complexa relação*. Revista do NETE trabalho e Educação, Belo Horizonte: Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, nº 06 jul/dez 1999- jan/jun 2000, p 14-46, 2000.

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.