

DESEMPREGO NO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS- SETOR ELETROELETRÔNICO E O DISCURSO DA EMPREGABILIDADE

Luciana de Lima **Pereira** – UFAM

Selma Suely Baçal de **Oliveira** – UFAM

Agência Financiadora: FAPEAM

Resumo

Este artigo se propõe a discutir a temática do desemprego no Polo Industrial de Manaus- Setor Eletroeletrônico e o discurso da empregabilidade, na qual é o indivíduo que consumindo cursos e diplomas que garantirá sua vaga no mercado de trabalho industrial. A pesquisa foi desenvolvida na cidade de Manaus e contou com a participação de 610 trabalhadores demitidos das empresas do Polo Industrial de Manaus- Setor Eletroeletrônico, os quais preencheram questionário com questões abertas e fechadas, e destes foram selecionados 35 trabalhadores de diferentes faixas etárias, grau de escolaridade e nível salarial, para serem entrevistados. O artigo se propõe a expor o perfil e explanar a fala destes trabalhadores tecendo diálogos com autores que discutem o trabalho, desemprego, empregabilidade e qualificação profissional.

Palavras-chave: Desemprego, empregabilidade, educação.

DESEMPREGO NO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS- SETOR ELETROELETRÔNICO E O DISCURSO DA EMPREGABILIDADE

Introdução

A proposta deste artigo oriundo de pesquisa de mestrado origina-se pela necessidade não só de atualizar as discussões acerca do desemprego e empregabilidade, temas tão debatidos na década de 1990, como também compreender como o trabalhador manauara encara o problema do desemprego e, ainda como a educação e/ou qualificação ocorrem dentro de mercados competitivos e voláteis os quais exigem cada vez mais competência técnica e qualificação profissional.

A pesquisa foi realizada na cidade de Manaus, iniciando pelo bairro Praça 14 onde está localizado o Sindicato¹ em que os trabalhadores assinavam sua rescisão contratual. Coletou-se através de questionário, dados provenientes das informações prestadas pelos próprios trabalhadores, no momento da Pesquisa de Campo², 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.

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**³. A amostra extraída foi de 610 trabalhadores desempregados no período, os quais responderam ao questionário. Após a aplicação dos questionários e mediante a avaliação das respostas obtidas, 35 trabalhadores participaram de entrevistas mais detalhadas, as respostas representam a opinião de 5% do total dos respondentes ao questionário.

A seleção para entrevista teve por base o ano em que este trabalhador esteve desempregado, a disponibilidade do trabalhador em continuar colaborando com a pesquisa e ainda, uma ponderada estratificação por faixa salarial, idade, sexo e grau de escolaridade.

A problemática do desemprego

Para melhor compreensão da problemática do desemprego partimos da afirmação de Pochamnn (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.

¹ Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Eletro-eletrônicas, Informáticas, Eletrônicas, Materiais e Componentes Elétricos, Eletrônicos Similares e Construção Naval de Manaus-AM (STIMMEEIEMCEESCNA).

² 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).

³ 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.

Na tabela nº 1, sobre a mão de obra do Polo Industrial de Manaus (PIM)- Setor Eletroeletrônico⁴ pode-se verificar que de 2008 até o primeiro trimestre de 2012, no Setor Eletroeletrônico foram admitidos e demitidos em média por ano, respectivamente:

TABELA 1: 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 realizada 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.

No relato dos trabalhadores do PIM afirmou-se que empresas de Eletroeletrônicos 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

⁴ 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.

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.

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).

Conforme dados fornecidos pelo STIMMEEIEMCEESCNA⁵, as empresas de Eletroeletrônicos que mais demitiram entre os anos de 2008 a 2012 foram respectivamente: LG ELETROINICS, responsável por 2.244 demissões, seguida por SEMP TOSHIBA com 1.405 demissões e SALCOMP DA AMAZÔNIA com 1.367 demissões. O número de demissões das empresas de Eletroeletrônicos por ano é expressivamente alto, na tabela nº1 apresentou-se a dimensão do desemprego apenas por média, quando em um cálculo mais detalhado das demissões efetuadas pelas empresas do Setor Eletroeletrônico a título de exemplo, para o ano de 2011, ficariam

⁵ Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Eletro-eletrônicas, Informáticas, Eletrônicas, Materiais e Componentes Elétricos, Eletrônicos Similares e Construção Naval de Manaus-AM (STIMMEEIEMCEESCNA).

assim registrados os números de demissões: 69.035 sendo 20.527 efetivos, 20.365 terceirizados e 28.143 temporários.

A maioria das contratações e 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 campo⁶ onde se observou que 59% dos demitidos que responderam ao questionário eram do sexo masculino e 41% do sexo feminino. As demandas de vagas no PIM-Setor Eletroeletrônico para a contratação de homens, diferem do perfil das pesquisas realizadas nas décadas de 70, 80 e 90, por Salazar (1992), Oliveira (2007, 2009), o que sugere a iniciativa das empresas em exigir cada vez mais mão de obra com alguma formação técnica.

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, onde se observou que a maior parte dos trabalhadores demitidos do Setor Eletroeletrônico é de jovens entre dezoito e vinte e nove anos, do total pesquisado: 55% pertencem 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.

Alves (2011) justifica 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, ao que 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.

⁶ Ao todo foram aplicados 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.

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

A pesquisa apresenta que: 14% das trabalhadoras cursavam ensino superior e 4% destas trabalhadoras concluíram o curso superior. Enquanto que, um percentual de 16% dos trabalhadores cursava o ensino superior, sendo que 11% destes trabalhadores já apresentava certificação deste nível de escolaridade no momento da demissão.

Os trabalhadores do PIM-Setor Eletroeletrônico apresentam aumento no nível de escolaridade se comparado às décadas de 80 e 90, tal fator foi impulsionado principalmente pelas preferências por contratação de trabalhadores com maior grau de escolaridade.

Apesar do aumento da escolaridade, observou-se que 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).

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).

Respostas dos trabalhadores demitidos do PIM-Setor Eletroeletrônico

Tendo em vista que, as oportunidades educativas⁷ 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 à vaga 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.

⁷ 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.

Das empresas, as quais os trabalhadores entrevistados 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 manauara.

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 manauaras 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 requeridas, haja vista que, as empresas instaladas em Manaus ainda não apresentam transição organizacional toyotista, exceto por suas demandas de maior escolaridade exigidas dos trabalhadores, porém mais para critérios de contratação do que se aproximando do modelo japonês de produção e gestão do trabalho.

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, 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, sobre 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 [...] todos os cursos oferecidos eu já tinha, eram obrigatórios para entrar, depois que já estava empregada, ofereceram os mesmos cursos que eu já tinha [...] 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.

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

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).

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.

Na luta pela sobrevivência, em uma sociedade onde cursos e alto grau de escolaridade são cada vez mais exigidos e menos incentivados⁸ pelo empregador. O

⁸ Haja vista não se priorizar os estudos pessoais às horas extras das empresas.

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.

Os trabalhadores desempregados do PIM-Sector Eletroeletrônico afirmam ainda que, quando se faz algum investimento em pessoal é mais para viabilizar melhor manejo da peça dos maquinários e, 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 do emprego” [...] (p.99). O conceito de empregabilidade faz-se presente na subjetividade dos trabalhadores, e os impulsiona a continuarem na busca por tornarem-se mão de obra consumível pelo mercado de trabalho local.

A concorrência utiliza-se da qualificação pessoal como critério de inclusão/exclusão, e assim como o mercado de trabalho 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 fator interessante é que nenhum dos trabalhadores entrevistados pediu demissão do emprego, pelo contrário, ainda que frequentes, participando dos cursos “obrigatórios” e “repetitivos” ofertados pelas empresas, submetendo-se a horas extra, foram surpreendidos com: redução de quadro, crise, fechamento de fábricas, baixa demanda de produção e, término do contrato temporário sem renovação ou efetivação. Salazar (1992) e Oliveira (2007) já denunciavam que o enxugamento do quadro de trabalhadores do PIM, deve-se além dos fatores apresentados; à enorme capacidade de mobilidade física das empresas, que sem qualquer vínculo local, a qualquer instabilidade do mercado, saem em busca de áreas mais propícias aos seus interesses de lucratividade com mão de obra barata.

Uma região com tantas riquezas e possibilidades de incentivo à indústria local, de fármacos, perfumes, culinária (BOTELHO, 2006). Observa-se que por falta de emprego “estável” fora do PIM, cerca de 70% dos trabalhadores, afirmaram que retornariam para ao Polo Industrial não conseguindo outra opção.

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.

Conclui-se que, aos desempregados, os ajustes do sistema capitalista ocasionam em necessidade cada vez maior de os trabalhadores tornarem-se mercadoria útil ao capital, devido a isso consomem 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), 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 (ALVES, 2011).

Qualificar-se para profissões que, devido à nova demanda do mercado de trabalho 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 no longo prazo, vive-se numa recessão social.

Botelho (2006) bem explana a situação do trabalhador industrial manauara, conclui que: “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 concernede produção, apenas sediada em Manaus”. Espera-se que, tais reflexões, sejam elucidativas, porém, não conclusivas, a luta por uma sociedade além do capital, da exploração da força de trabalho, 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.

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 superfluidade**. 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.

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.

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.

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

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

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

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).

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.

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

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, 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 “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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.