

O PERFIL OCUPACIONAL DO TRABALHADOR DA INDÚSTRIA DE ELETROELETRÔNICOS: CARACTERÍSTICAS E TRANSFORMAÇÕES

Aldair Oliveira de Andrade*

Roberta Ferreira Coelho*

O objetivo do presente artigo é discorrer sobre as transformações do perfil ocupacional do trabalhador da indústria de eletroeletrônico da Zona Franca de Manaus, no contexto da década de 90, tomando como referência análises realizadas por autores locais que também se debruçaram sobre o processo de transformações no mundo do trabalho na realidade manauara.

O esforço em compreender as transformações da Zona Franca de Manaus foi empreendido por autores como Salazar (1992), Scherer (2004), Torres (2003), Valle (2000), Silva (2000), entre outros. Todos os trabalhos apresentam relevância na medida em que possibilitam compreender a Zona Franca de Manaus e o mundo do trabalho. No entanto, ressalta-se a contribuição de João Pinheiro Salazar, que propõe averiguar a formação de um novo proletariado industrial¹ no Amazonas, partindo da descrição do perfil do novo trabalhador que surge após a década de sessenta.

Identificam-se em todos os trabalhos certa unanimidade quando diagnosticam transformações após a década de 90 do Parque Industrial Manaus no que concerne a atividades de produção, contratação de trabalhadores, resultados financeiros, resultados de produção e, principalmente, quanto às transformações do perfil do trabalhador.

Doutorando em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, professor efetivo da Universidade Federal do Amazonas – UFAM.

* Doutoranda em Sociedade e Cultura na Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas, professora efetiva da Universidade Federal do Amazonas.

¹ Diga-se que essa assertiva não é unânime entre os pesquisadores desta temática. Neste sentido, Torres advoga que “O desenvolvimento de um pólo industrial em Manaus não corresponde à formação de uma classe operária propriamente dita. Evidentemente que a contradição capital/trabalho determinou o desenvolvimento de um proletariado forte e combativo, como força política capaz de fazer frente às agruras do capitalismo no Estado no Amazonas” (TORRES, 2003).

De igual maneira, há unanimidade ao afirmar que nos primeiros 23 (vinte e três) anos de existência, a ZFM apresenta certa uniformidade em relação aos processos de produção e gestão dos recursos humanos.

Mesmo que tardiamente, a década de 90 configura-se como marco para a indústria no país pela adoção de estratégias político-econômicas e pela implementação de “flexibilidade de processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (HARVEY, 1992, p.140). Tais mudanças causaram transformações substanciais no mundo do trabalho, mesmo que tardiamente, pois, segundo o mesmo autor, “já havia indícios de problemas sérios no fordismo em meados dos anos 60”.

Dentre os setores da economia, a indústria de bens de consumo passou por metamorfoses substanciais no próprio processo produtivo, seja pela inserção de novas tecnologias ou pela nova forma de gerir os recursos humanos.

São características do processo de adaptação/imposição de um novo modelo de produção que apresentava:

a adoção de novas técnicas gerenciais, redução dos níveis hierárquicos, adoção do controle de qualidade em várias etapas da produção; redefinição de posta de trabalho; utilização do trabalho em equipe; incentivo a terceirização principalmente em atividades de apoio; elevação de exigência quanto ao nível de escolaridade e qualificação dos trabalhadores (VALLE, 2000).

A apropriação de novas tecnologias e de mudanças no processo de produção impõe alterações na qualidade da mão-de-obra utilizada tanto para execução de atividades diretas quanto indiretas do processo produtivo, sendo assim, na efetivação de nova modalidade de processo produtivo, a qualificação profissional é condição vital.

Nota-se neste período uma acentuada necessidade de se produzir com qualidade, não se restringindo exclusivamente à implementação de novas tecnologias e sua incorporação ao processo produtivo, mas em *qualificar* os trabalhadores em todos os níveis da organização industrial.

O novo contexto desloca o diferencial entre as diversas atividades ou ramos de negócio, visto que o foco não está somente na qualidade tecnológica empregada pelas diversas empresas no processo produtivo, mas também na qualidade de mão-de-obra de seus quadros. Vislumbra-se uma mudança no olhar que não mais se reduz ao processo produtivo, mas também ao trabalhador (sujeito) que ali atua.

A qualificação profissional torna-se elemento primordial na nova configuração da indústria, podendo, em certo sentido, ser compreendida como um entrave à nova postura de negócio, visto que diminui a disponibilidade de mão-de-obra qualificada no mercado. A constatação de tal realidade implica na necessidade de novo comportamento na relação empregador/trabalhador quanto à qualificação. Como ação efetiva, o empregador desenvolve intensa atividade de treinamento na própria empresa, pois “o novo modelo exige a elaboração e execução de novos cursos destinados aos diferentes níveis hierárquicos” (VALLE, 2000).

Ao analisar o conteúdo programático dos cursos de treinamento, constata-se o empenho do empregador não em dar uma formação ampla que desenvolva habilidades cognitivas, mas uma formação voltada para o fazer. É esta a constatação da autora quando afirma que:

uma análise dos cursos oferecidos aos trabalhadores, notamos que a tônica não é uma formação mais ampla, voltada para o desenvolvimento de habilidades cognitivas, mas uma formação voltada para o melhor desempenho do fazer, mesmo que o discurso corrente seja o de formar para o pensar e para o fazer (VALLE, 2000).

As evidências da autora deixam dúvidas acerca da eficiência dessas formações no desenvolvimento de habilidades cognitivas. Tal comprovação/negação somente seria possível após análise minuciosa dessas formações e, se possível, das habilidades desenvolvidas pelos próprios trabalhadores que delas participam.

A acumulação flexível² exige uma especialização flexível³. As novas estruturas de gestão do processo produtivo impõem aos empregadores e trabalhadores nova perspectiva na visão do processo produtivo. O modelo de produção tradicional é substituído pela fragmentação, dando espaço à criação de unidades de produção ou linhas de negócio na mesma planta fabril, o que desencadeia a formação de um clima competitivo entre os próprios trabalhadores.

² Essa expressão acumulação flexível segundo Harvey “é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo 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” (HARVEY, 1992, p.140).

³ A expressão especialização flexível segundo Valle citando Piore e Sabel (1984) “os autores ao analisarem os novos paradigmas da produção industrial, afirmam que o seu funcionamento implica não só na adoção de novas tecnologias mas também na alteração do perfil do trabalhador: no lugar do trabalhador semi-qualificado e obediente do sistema fordista, o trabalhador polivalente, multifuncional, consciente e responsável” (VALLE, 2000).

A adoção de uma política de premiação e benefícios dá-se principalmente nos setores relacionados ao processo produtivo. Entre as conseqüências nefastas dessa nova forma de gestão de negócio, identifica-se a fragilização de uma possível unidade dos trabalhadores, agravada pela baixa oferta de postos de trabalho, alto exército de reserva, além do medo de perder o emprego e os parcos benefícios garantidos pelo empregador, como plano de saúde, participação dos lucros, dentre outros.

De fato, o que se presencia é a imposição de que o trabalhador assuma maior responsabilidade no processo produtivo, desenvolva uma visão da totalidade, responsabilize-se pelos resultados e não somente pela execução de sua parte no processo.

Esta estratégia se mostrou satisfatória para o empregador, haja vista, que esse tem alcançado maiores resultados relativos à produtividade com a redução do tempo de produção. Não se pode afirmar o mesmo quanto ao trabalhador, pois, se analisados os ganhos, a participação dos resultados nos salários é pífia e, também, não lhe oferece garantia de emprego. O que se nota de fato é acentuada fragilização do trabalhador perante o empregador. Esta é a constatação de Harvey (1992) ao asseverar que:

diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou semi-empregados) para impor regimes e contratos de trabalhos mais flexíveis (p.143).

Há, sem dúvida, alguma imposição na transformação da relação entre trabalhador e empregador, sendo que este último desenha essa metamorfose nos seus moldes. Por seu turno, o trabalhador tem pouco ou quase nenhum poder de barganha diante desse rolo compressor.

A nova forma de gerir o processo produtivo e, conseqüentemente, o trabalhador se efetiva pragmaticamente em ações como: a seleção de trabalhadores para a composição de células fabris, partindo de critérios como “baixa taxa de absenteísmo, ter o 2º grau completo (*novo Ensino Médio*), apresentar potencial para tomar iniciativas e disposição ao trabalho em grupo, à colaboração e bom relacionamento com os colegas e com a empresa” (VALLE, 2000).

É conveniente notar que a descrição dos critérios do perfil do trabalhador incorpora elementos objetivos como absenteísmo e escolaridade, ao mesmo tempo, também elementos subjetivos, como iniciativa, disposição e bom relacionamento.

É pertinente trazer aqui a pesquisa de Salazar (1992), a qual constata que o 2º grau (*novo Ensino Médio*) era exigido apenas para o “nível especializado, que eram funções voltadas para níveis mais técnicos do processo produtivo e também para cargos de confiança, como Chefe de Produção, Encarregado, Supervisor...” (p. 484).

É válido lembrar que, na referida pesquisa, na descrição do perfil dos trabalhadores em nenhum momento fora mencionado condições subjetivas como pré-requisito.

Um elemento que aparece como vital e fortemente valorizado para contratação pelo empregador é a escolaridade, o que foi evidenciado por Silva (2004), em pesquisa realizada em empresas do Pólo Industrial de Manaus, quando comenta que “quanto à função (foram identificadas 22 (vinte e duas) diferentes funções envolvendo os operadores de produção), quanto à escolaridade, (90% dos pesquisados eram portadores de certificado de conclusão de Ensino Médio)” (p. 118).

Note-se que os operadores de produção, categorizados como Não-Especializados, desempenhavam atividades em “postos de tarefas repetitivas, sem nenhuma necessidade de conhecimento técnico, qualificação ou especialização e nenhuma experiência” (SALAZAR, 1992, p.484).

Para Scherer (2004), escolaridade e idade são características fundamentais e definidoras da manutenção e/ou aquisição de um emprego nas empresas do distrito industrial. Em pesquisa desenvolvida entre 1999 e 2000, a autora constatou que:

ex-montadores e ex-montadoras reconhecem que dificilmente voltarão ao chão de fábrica, pois são considerados *velhos* para o capital; a idade por volta de 26 a 30 anos (30%) de 31 a 35 (27%) , não lhes permitem retornar e , além disso não são qualificados para a nova racionalidade do capital (p.134).

As evidências nos levam a perceber a pressão a que está submetido o trabalhador da indústria, principalmente aquele que atua no chão de fábrica. Suas chances dentro da empresa e sua recolocação no mercado são mínimas, se este não tiver uma qualificação conveniente ao capital. Neste processo é cooptado a “*vestir a camisa da empresa*” e se, a cada dia, não galgar maior qualificação profissional suas chances de manter o emprego diminuem.

Presencia-se na década de 90 um fluxo muito grande de criação de instituições de ensino superior, o que possibilita em poucos anos a disponibilidade no mercado de profissionais de vários ramos do conhecimento. Uma das estratégias adotadas para suprir a demanda do mercado por profissionais com graduação são criados diversos cursos noturnos,

que irão absorver um contingente de trabalhadores que desempenham atividades profissionais nos turnos matutinos e vespertinos.

É pertinente observar que o estado do Amazonas contava na década de 60 com 1 (uma) instituição de ensino superior. Em 1980, esse número passa a 3 (três) e, na década seguinte, dá um salto quantitativo chegando a 8 (oito) entidades. Na primeira década do século XXI, o Amazonas tem como sede de atividades educacionais 19 (dezenove) instituições de ensino superior, entre públicas e privadas.

Em pesquisas anteriores já se destacam transformações no perfil educacional entre os trabalhadores da indústria de eletroeletrônicos, como é o caso de Nogueira (1998), que, ao discorrer sobre o processo de reestruturação produtiva e relações de trabalho, identifica que:

10 empresas do pólo eletroeletrônico do distrito industrial da Zona Franca de Manaus quem em média 14% da força de trabalho empregada possuem formação escolar de 1º grau, 75,3%, de 2º grau e 10,7% de 3º grau (p. 120).

Percebem-se mudanças substanciais no perfil do trabalhador, não somente em características como idade e escolaridade, mas também uma tendência em exigir que o trabalhador apresente elementos subjetivos na sua relação de trabalho.

Essa nova concepção é asseverada por Valle (2000), que destaca:

o discurso produzido pelas empresas com ênfase à liberdade participação, autonomia e responsabilidade, contém um forte apelo à subjetividade do trabalhador, e busca distanciar-se, por esse meio, da noção de trabalhador como mero fator de produção (p. 288).

No cálculo capitalista, as exigências de maior envolvimento e aprimoramento sempre estiveram presentes em meio ao processo produtivo, já que tal esforço resultaria em aumento dos lucros. O diferencial no cenário contemporâneo é que adentram novas formas de expressão, modos de agir nas relações funcionais, nas relações e trato com superiores diretos ou indiretos, de modo a gerar maior investimento em termos de relações humanas, haja vista que o novo modelo não mais admite o autoritarismo ou mesmo agressões pessoais por parte de superiores em relação ao trabalhador, o que aumentava ainda mais a distância entre empregador e empregado.

Tais mudanças são sentidas no chão-de-fábrica pelo próprio trabalhador, como podemos observar no depoimento colhido por Valle (2000):

a relação com a supervisora melhorou ; de um ano e meio pra cá ela procura saber mais coisas da gente, pessoal, particular, procura saber mais sobre os problemas [...] ela procura ajudar a gente, ela está mais próxima da gente [...] os chefes são mais flexíveis, mais ponderados, porque não tem aquele tipo de relação de superioridade, porque antes o chefe era o dono da verdade e hoje já não é mais bem assim. A gente tem que estar disponível a ouvir e aceitar aquilo que tem que aceitar e se não aceita dizer porque de não aceitar e colocar o ponto de vista favorável ou desfavorável (p. 264).

Precipitadamente poderíamos vislumbrar a possibilidade da construção de uma nova ética, uma ética da alteridade, no entanto sabemos que essa mudança de postura está vinculada mais a uma necessidade imperiosa do capital aumentar seus lucros, pois questões subjetivas influem sem sombra de dúvida no desempenho do trabalhador. A Escola de Administração Clássica está aí disponível para demonstrar isso.

De um jeito ou de outro, essa nova maneira de agir, de se comportar nas relações ocupacionais – empregador/trabalhador ou trabalhador/trabalhador – exige indivíduos que entendam clara e proativamente seus papéis ocupacionais, o que reforça a necessidade de uma postura mais plural, agregadora das diferenças.

O que asseveramos é que o novo modelo não elimina as especificidades; ao contrário, essas são tão ou mais valorizadas como no modelo taylorista-fordista. O que se pretende de fato é que o diferencial deixe de ser a relação de um saber específico com os demais saberes ou dizeres, pela necessidade de trocas, sendo estas vitais ao novo modelo. As novas relações não admitem mais apenas cumpridores de tarefas e bons executores, obedientes cegos, que não interajam e compartilhem suas percepções, sugestões ou mesmo críticas.

Não se pode ser ingênuo em acreditar que o trabalhador não esteja em desvantagem nas relações de produção somente pelo aumento de sua participação no processo, pelo contrário, acirraram-se ainda mais as contradições entre empregador e empregado, entre rendimento do empregador e salário do empregado.

Efetivamente, não assimilar estas mudanças representa para o trabalhador, sem sobra de dúvida, a redução das oportunidades de inserção no mercado de trabalho, ou seja, a exclusão do mercado formal de trabalho. Esse é mais um elemento que vai engrossar a fileira de barreiras a ser transposta pelo trabalhador e pelas entidades representativas. São esses, entre outros conflitos e disputas na relação empregador/trabalhador, que tomam a cena no contexto da década de 90, nas indústrias do Pólo Industrial da Zona Franca de Manaus.

Esta pesquisa teve como fonte de dados para análise os Classificados de Emprego nos anos 1992, 1996, 2000 e 2004. A metodologia adotada foi a comparação da descrição de funções ocupacionais e a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO de 2002, e ainda a pesquisa realizada no início dos anos noventa pelo pesquisador João Pinheiro Salazar.

Em 1992, Salazar analisou 25 (vinte e cinco) funções ocupacionais vinculadas ao processo produtivo, classificadas como Especializado, Semi-especializado e Não-especializado. No período por nós pesquisado e na coleta de 647 (seiscentos e quarenta e sete) Classificados de Emprego, identificamos apenas 3 (três) funções ocupacionais Técnico Eletrônico, Técnico Mecânico e Engenheiro Eletrônico. Para Salazar (1992), essas funções exigiam:

Curso profissionalizante de 2º grau em escola técnica, com dois anos de experiência. Cursos de especialização em escolas profissionalizantes com treinamento intensivo na empresa ou ainda operários com mais de 5 anos experiência na mesma empresa (p.484).

Um quadro bem diferente se configurou quando analisamos a escolaridade de 13 (treze) funções ocupacionais, nos anos 90 e 2000. Ao se comparar as mudanças ocorridas na descrição do perfil para a função de Engenheiro Eletrônico, à época, exigia-se Ensino Médio, enquanto nos anos 2000, passou-se a exigir formação superior em 100% dos Classificados de oferta de emprego e tempo de experiência de 2,9 anos. Para as funções de Técnico Eletrônico e Técnico Mecânico, em 100% dos casos, há exigência de formação secundária e 2 (dois) anos de tempo de experiência.

É possível, portanto, identificar um deslocamento das funções de Técnicos de uma função classificada como Especializada a uma função Semi-especializada, pela permanência da exigência da escolaridade e tempo de serviço.

Se assim não fosse, a função ocupacional de Engenheiro Eletrônico teria que ser classificada em nova categoria ocupacional, ou mesmo em uma quarta categoria. A questão é que esta possibilidade é improvável, haja vista, que desde o surgimento das profissões, essas são classificadas em três Categorias, Qualificado, Semi-qualificado e Não-qualificado (BRAVERMAN, 1981).

As fontes pesquisadas demonstram a existência de uma acentuada tendência na transformação do perfil ocupacional existente no início da década, quanto ao nível de qualificação, tempo de experiência e outros elementos indispensáveis à contratação funcional.

Entre os requisitos fundamentais à contratação de profissionais, está o maior grau de qualificação profissional, bem superior ao exigido em início da década de 1990. Acredita-se que essa mudança de comportamento por parte do empregador, além das transformações tecnológicas acima discutidas, está associada à proliferação de curso de nível superior por parte de instituições privadas, o que contribui para o aumento da qualificação da mão-de-obra e, por conseguinte, a oferta desta para o mercado de trabalho.

Os dados da tabela 1 demonstram a tendência efetiva por parte do empregador em exigir do trabalhador conhecimento e domínio cada vez maior de novas ferramentas e saberes que agregam alto grau de complexidade no desempenho de funções ocupacionais, e ainda qualidades subjetivas, como bom senso e dinamismo, difíceis de estabelecer um conceito preciso.

Função	Inglês (%)	Disponibilidade (%)	Informática (%)	ISO 9000	ISO14000 (%)	Dinamismo	Exp.Liderança	Bom Senso	Equipe (%)
Analista da Garantia	50,0	0,0	40,0	40,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Analista de PCP	71,4	0,0	42,9	14,3	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Analistas de Sistemas	11,1	0,0	22,2	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	11,0
Engenheiro da Qualidade	100,0	14,3	71,4	85,7	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Engenheiro Eletrônico	70,6	11,8	23,5	17,6	0,0	5,9	5,9	5,9	0,0
Engenheiro Mecânico	71,4	14,3	42,9	42,9	0,0	28,6	14,3	14,3	0,0
Inspetor de Controle	0,0	0,0	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Operador de Inserção	10,0	0,0	20,0	20,0	10,0	0,0	0,0	0,0	10,0
Supervisor de Produção	42,1	10,5	31,6	26,3	15,8	21,1	15,8	5,3	5,30
Técnico de Inserção	50,0	0,0	62,5	62,5	12,5	12,50	0,0	0,0	12,5
Técnico de Processo	37,5	12,5	28,6	37,5	37,5	25,0	12,5	12,5	0,0
Técnico Eletrônico	10,0	5,0	37,5	30,0	9,5	0,0	5,0	0,0	10,0
Técnico Mecânico	37,5	5,0	50,0	50,0	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Média	43,2	5,6	37,9	34,4	11,3	8,0	4,1	2,9	3,8

Tabela 1 – Elementos requisitados pelo empregador
 FONTE: Pesquisa de campo, 2005

Grande Grupo	Ano	Experiência Tempo	Tempo Médio (anos)	Tempo Mínimo (anos)	Tempo Máximo (anos)	Inglês	Disponibilidade	ISO 9000	ISO 14000	
1	1992	100,0	10,0	10,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	a
	1996	50,0	3,7	1,0	5,0	33,3	0,0	0,0	0,0	s
	2000	50,0	2,0	2,0	2,0	50,0	0,0	0,0	0,0	s
	2004	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	e
2	1992	33,3	3,0	3,0	3,0	33,3	0,0	0,0	0,0	
	1996	46,2	3,5	2,0	8,0	50,0	19,2	26,9	0,0	
	2000	50,0	3,0	2,0	5,0	41,7	0,0	33,3	8,3	s
	2004	65,0	2,5	2,0	3,0	65,0	10,0	30,0	5,0	e
3	1992	100,0	1,5	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	e
	1996	54,5	2,3	1,0	5,0	21,8	5,5	10,9	0,0	e
	2000	53,8	1,6	0,5	3,0	46,2	0,0	46,2	23,1	
	2004	61,4	1,9	0,5	3,0	34,1	2,3	34,1	25,0	
4	1992	100,0	3,5	2,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	1996	33,3	2,0	2,0	2,0	33,3	0,0	33,3	0,0	
	2000	33,3	2,0	2,0	2,0	33,3	0,0	33,3	0,0	
	2004	100,0	3,0	3,0	3,0	66,7	0,0	0,0	0,0	
7	1996	84,6	2,7	2,0	4,0	23,1	15,4	7,7	0,0	
	2000	66,7	3,0	3,0	3,0	66,7	0,0	100,0	66,7	
	2004	28,6	3,0	3,0	3,0	57,1	0,0	42,9	28,6	
8	1996	100,0	1,0	1,0	1,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
9	1996	100,0	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	2000	100,0	3,0	3,0	3,0	50,0	0,0	100,0	100,0	
	2004	100,0	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

Tabela 2 – Evolução temporal dos Grupos Ocupacionais: tempo de experiência e outros requisitos.
FONTE: Pesquisa de campo, 2005

Identificamos na pesquisa que 90,2% dos classificados não definem o gênero; 5,4% e 3,2% exigem respectivamente sexo masculino e feminino, e apenas 1,2% exigem ambos os sexos. Cogita-se que tal omissão tenha sido ocasionada pela mudança deste requisito para um nível secundário, considerando que idade ou mesmo experiência são questões prioritárias. Pode ser ainda que haja uma intenção de escamotear essa questão, embora efetivamente se relacione funções ocupacionais com determinado gênero, como é o caso de atividades de montagem de componentes em linhas de montagem.

Comprova-se uma nova processualidade, a partir da década de 1990, de mudança radical quanto ao perfil ocupacional do trabalhador. De um trabalhador que desempenha atividades dedicadas, rígidas, pontuais, repetitivas, elaboradas sem participação e cumpridas mecanicamente, procedimento típico do modelo fordista, para um perfil de trabalhador, polivalente, flexível, com conhecimentos gerais, com visão mais ampla do processo produtivo, que entende seu papel na relação de trabalho, que interage, argumenta e negocia.

Evidencia-se a imposição crescente do empregador quanto à qualificação do trabalhador, não somente pela demanda de escolaridade superior, mas também pela exigência

de conhecimentos que vão além da formação acadêmica propriamente dita, que somente são adquiridos pela experiência efetiva, elemento este que apresenta tendência a decrescer.

Essas requisições incluem cursos profissionalizantes, que tenham como característica principal a formação técnica. Dentre as principais formações requeridas está o curso de Engenharia para todas as funções ocupacionais analisadas.

Em síntese, o perfil ocupacional do trabalhador da indústria de eletroeletrônicos da Franca de Manaus apresenta mudanças significativas na sua composição descritiva, sobretudo entre as décadas de 1990 e início da primeira década do Século XXI.

As transformações comprovam categoricamente que a descrição das Categorias Especializado, Semi-Especializado e Não-Especializado, utilizadas no início da década, não mais correspondem ao perfil do trabalhador da indústria de eletroeletrônicos e, ainda, que a categoria Não-Especializado não mais se sustenta como categoria de classificação do trabalhador desse setor.

A pesquisa permite-nos uma possível descrição da categoria Especializado: graduação superior, com formação complementar em nível de pós-graduação; fluência no idioma inglês; domínio de ferramentas de informática - internet, planilhas, editor de texto; domínio das Normas da Qualidade série ISO 9000 e ISO 14000; experiência comprovada na função de, no mínimo, 3 (três) anos; dinamicidade; bom senso; liderança, capacidade de trabalho em equipe e disponibilidade para viajar ou trabalhar em turnos, e ainda o domínio de conhecimentos específicos da função a ser desempenhada.

Torna-se evidente que a categoria de Semi-Especializado mudou completamente sua composição descritiva, num processo de incorporação de novos elementos, além da incorporação de características pertencentes à Categoria de Especializado do início da década de 90.

Uma possível elaboração da descrição desta categoria poderia assim ser definida: preferencialmente graduação superior; conhecimentos básicos da língua inglesa; conhecimentos básicos em ferramentas de informática - internet, planilhas, editores de texto; conhecimentos das normas internacionais de qualidade séries ISO 9000 e ISO 14000; tempo médio de experiência de 2 (dois) anos na função; além do domínio de um rol de conhecimentos específicos da atividade ocupacional a ser exercida.

Seria interessante que a evidência dessas transformações contribuísse no planejamento e elaboração de políticas públicas adequadas que garantam ao trabalhador maior participação na construção das relações do mundo do trabalho.

Esta investigação não teve como intuito verificar se há uma correspondência quanto aos conteúdos programáticos de ensino nas instituições de formação profissional ou mesmo nas instituições de ensino superior. Comprova-se, no entanto, a urgência em se imbricar as exigências no mercado de trabalho com os conteúdos programáticos das instituições de formação profissional, sob pena de impossibilitar ao trabalhador a competição no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Aldair Oliveira de. O perfil do trabalhador da indústria de eletroeletrônicos da Zona Franca de Manaus: características e transformações. Dissertação de Mestrado. Manaus: Universidade Federal do Amazonas, 2007 (mimeo).

BRAVERMAN, Harry. Trabalho e Capital Monopolista. A Degradação do Trabalho no Século XX. 3 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

HARVEY, David. Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

NOGUEIRA, Marinez Gil. Reestruturação Produtiva e Relações de Trabalho: um olhar para a indústria da Zona Franca de Manaus. Dissertação de Mestrado. Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 1998 (mimeo).

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

SILVA, Márcia Perales Mendes. Impactos da reestruturação produtiva nas expressões de consciência de classe dos operadores de produção da Zona Franca de Manaus. Somanlu. Manaus: EDUA, ano 4, n.1, jan/jun.2004, p. 99-124.

TORRES, Iraíldes Caldas. Reconstruindo a imagem da mulher amazônica. Tese de Doutorado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003 (mimeo).

VALLE, Izabel de Medeiros Valle. Globalização e Reestruturação Produtiva: um estudo sobre a produção offshore em Manaus. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2000 (mimeo).

_____. Inovações tecnológicas e qualificação profissional. Somanlu. Manaus: EDUA, ano 4, n.1, jan/jun.2004, p. 81-97.

SCHERER, Elenise Faria. Desemprego, trabalho precário e des-cidadanização na Zona Franca de Manaus. Somanlu. Manaus: EDUA, ano 4, n.1, jan/jun.2004, p.147-158.