



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

**QUALIFICAÇÃO E EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO A
PARTIR DA REALIDADE DA INDÚSTRIA TÊXTIL EM SERGIPE**

Autor: Sérgio Luiz Elias de Araújo
Linha de Pesquisa: Novas Tecnologias, Educação e Trabalho

Aracaju/SE
Junho 2008

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

**QUALIFICAÇÃO E EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO A
PARTIR DA REALIDADE DA INDÚSTRIA TÊXTIL EM SERGIPE**

Dissertação realizada como pré-requisito
para a conclusão de Mestrado em
Educação NPGED/UFS sob a Orientação
da Prof^a. Dr^a. Solange Lacks

Autor: Sérgio Luiz Elias de Araújo
Linha de Pesquisa: Novas Tecnologias, Educação e Trabalho

Aracaju/SE
Junho 2008

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

A663q Araújo, Sérgio Luiz Elias de
Qualificação e empregabilidade : um estudo a partir da realidade da indústria têxtil em Sergipe / Sérgio Luiz Elias de Araújo. – São Cristóvão, 2008.
Xii, 114 f. : il.

Dissertação (Mestrado em Educação) – Núcleo de Pós-Graduação em Educação, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2008.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Solange Lacks.

1. Qualificação profissional – Indústria têxtil – Sergipe.
2. Educação profissionalizante – Empregabilidade industrial. I. Título.

CDU 37.035.3:331363(813.7)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Sérgio Luiz Elias de Araújo

QUALIFICAÇÃO E EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO A
PARTIR DA REALIDADE DA INDÚSTRIA TÊXTIL EM SERGIPE

Dissertação aprovada por banca examinadora em 03 de julho de 2008, conferindo ao autor o título de Mestre em Educação.

Banca Examinadora:

Prof^ª. Dr^ª. Solange Lacks – Orientadora-UFS

Prof^ª. Dr^ª. Celi Nelza Zulke Taffarel – UFBA

Prof^ª. Dr^ª. Sônia Meire Azevedo de Jesus – UFS

Aracaju/SE
Junho 2008

PERGUNTAS DE UM TRABALHADOR QUE LÊ

Quem construiu a Tebas de sete portas?
Nos livros estão nomes de reis.
Arrastaram eles os blocos de pedra?
E a Babilônia várias vezes destruída?
Quem a reconstruiu tantas vezes?
Em que casas da Lima dourada moravam os construtores?
Para onde foram os pedreiros, na noite em que a Muralha da China ficou pronta?
A grande Roma está cheia de arcos do triunfo.
Quem os ergueu? Sobre quem triunfaram os Césares?
A decantada Bizâncio tinha somente palácios para os seus habitantes?
Mesmo na lendária Atlântida
Os que se afogavam gritaram por seus escravos na noite em que o mar a tragou?
O jovem Alexandre conquistou a Índia.
Sozinho?
César bateu os gauleses.
Não levava sequer um cozinheiro?
Filipe da Espanha chorou, quando sua Armada Naufragou.
Ninguém mais chorou?
Frederico II venceu a Guerra dos Sete Anos.
Quem venceu além dele?
Cada pagina uma vitória.
Quem cozinhou o banquete?
A cada dez anos um grande Homem.
Quem pagava a conta?
Tantas histórias.
Tantas questões.

Bertold Brecht

PRIVATIZADO

Privatizaram sua vida, seu trabalho, sua hora de amar e seu direito de pensar.
É da empresa privada o seu passo em frente,
seu pão e seu salário. E agora não contente querem
privatizar o conhecimento, a sabedoria,
o pensamento, que só à humanidade pertence.

Bertold Brecht

AGRADECIMENTOS

Eu teria uma lista imensa a agradecer, pois muitos participaram direta ou indiretamente deste empreendimento. Não há como citar todos, mas não há como deixar de citar alguns.

Tenho que agradecer aos meus colegas do mestrado, pois cada um deles, dentro de sua própria área de atuação, com seu jeito peculiar de ser, com suas diferentes inteligências, contribuiu substancialmente, de forma eclética e holística para o meu conhecimento sobre educação e sobre a vida. Vocês me ensinaram muito.

Agradeço aos meus amigos e familiares pela paciência em meus momentos ausentes. À minha mãe Grace Elias, meu irmão Marcelo e minha irmã Priscila, pelo seu apoio incondicional, independente da fase em que vivíamos ou da distância que nos separava. A vocês sou muito grato.

Contudo, devo um agradecimento especial à minha esposa Ione e ao meu filho Miguel. Durante esses dois anos eles me cederam instantes importantes de suas vidas em família, para que eu me dedicasse à solidão fria do computador e dos livros. Por vários momentos estive distante, mesmo estando ao lado. Vocês foram muito companheiros, ainda que eu precisasse estar só. Espero continuar sendo digno desse amor e compreensão que sempre me dedicaram.

Eu gostaria ainda de agradecer a todos os professores, que com sua sapiência e experiência, me tiraram da penumbra do conhecimento e me colocaram à luz. Hoje enxergo melhor e mais longe.

Mas um agradecimento merece destaque entre todos os docentes com quem tive o privilégio de conviver. No momento mais difícil ela me acolheu, aceitou um desafio titânico, não se furtou à luta, se expôs às críticas e me fez vencer. Ela conseguiu me tirar as vendas e me orientou verdadeiramente por qual caminho trilhar e qual a melhor forma de andar por ele. Todas as palavras seriam ainda insuficientes para expressar o quanto lhe sou grato Prof^a Dr^a Solange Lacks. Que muitos outros tenham o privilégio e a honra de serem seus orientandos.

E por todos eles, obrigado, Senhor!

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS.....	viii
LISTA DE TABELAS.....	ix
LISTA DE GRÁFICOS.....	x
RESUMO.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUÇÃO.....	13
Os caminhos da investigação.....	26
CAPÍTULO I – QUADRO TEÓRICO	35
1.1 A Reestruturação Produtiva e as Mudanças no Mundo do Trabalho.....	37
1.2 Qualificação Para a Empregabilidade.....	50
CAPÍTULO II - ANÁLISE DOS DADOS.....	64
2.1 A Coleta de Dados Através do Questionário.....	64
2.2 A influência da qualificação na empregabilidade do trabalhador sergipano.....	86
CAPÍTULO III - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	97
REFERÊNCIAS.....	107
ANEXOS.....	113

LISTA DE SIGLAS

BID	-	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CAGED	-	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CODEFAT	-	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CODISE	-	Companhia de Desenvolvimento Industrial de Sergipe
DIEESE	-	Departamento Intersindical de Estudos Econômicos, Sociais e Estatísticos
EUA	-	Estados Unidos da América
FAP	-	Fundação de Apoio à Pesquisa de Sergipe
FAT	-	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FIES	-	Federação das Indústrias do Estado de Sergipe
INEM	-	Instituto Nacional do Emprego (Espanha)
IPEA	-	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MTE	-	Ministério do Trabalho e Emprego
NAT	-	Núcleo de Apoio ao Trabalho
OCDE	-	Organização de Cooperação para o Desenvolvimento Econômico (Espanha, Estados Unidos e Alemanha)
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
PIB	-	Produto Interno Bruto
PNQ	-	Plano Nacional de Qualificação
PPA	-	Plano Plurianual
RAIS	-	Relação Anual de Informações Sociais
SEAST	-	Secretaria de Ação Social e do Trabalho
SEBRAE	-	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAI	-	Serviço Nacional da Indústria
SINE	-	Sistema Nacional de Emprego
SINFITESE	-	Sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem em Geral no Estado de Sergipe
UFS	-	Universidade Federal de Sergipe

LISTA DE TABELAS

TABELA I	- Demonstrativo de dissertações defendidas no NPGED/UFS.....	19
TABELA II	- Funcionários x Produtividade x Média Salarial.....	76
TABELA III	- Quantidade de Vagas.....	77
TABELA IV	- Trabalhadores Inscritos no SINE/NAT - Postos de Aracaju no período de 01/2007 a 12/2007.....	87
TABELA V	- Trabalhadores Inscritos no SINE/NAT - Postos de Aracaju no período de 01/2007 a 12/2007, por ordem decrescente.....	88
TABELA VI	- Trabalhadores Colocados pelo SINE – Postos de Aracaju no período de 01/2007 a 12/2007.....	90
TABELA VII	- Trabalhadores Colocados pelo SINE – Postos de Aracaju por Escolaridade no período de 01/2007 a 12/2007, por ordem decrescente.....	90
TABELA VIII	- Trabalhadores Colocados em relação aos Trabalhadores Inscritos.....	91
TABELA IX	- Trabalhadores Colocados em relação aos Trabalhadores Inscritos, em ordem decrescente – números absolutos.....	92
TABELA X	- Trabalhadores Colocados em relação aos Trabalhadores Inscritos, em ordem decrescente – números relativos.....	93
TABELA XI	- Porcentagem de Trabalhadores Colocados em relação à quantidade total de Trabalhadores Inscritos.....	94
TABELA XII	- Porcentagem de Trabalhadores Colocados em relação à quantidade total de Trabalhadores Inscritos, em ordem decrescente.....	95

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	-	Número de funcionários da empresa.....	71
GRÁFICO 2	-	Idade da empresa.....	73
GRÁFICO 3	-	Funções existentes na empresa.....	75
GRÁFICO 4	-	Grau de escolaridade exigida pelas empresas para contratar funcionários.....	79
GRÁFICO 5	-	Cursos oferecidos dentro da empresa.....	83
GRÁFICO 6	-	Cursos de oferecidos fora da empresa.....	85
GRÁFICO 7	-	Trabalhadores inscritos no SINE – Postos de Aracaju.....	87
GRÁFICO 8	-	Colocados pelo SINE – Postos de Aracaju por Escolaridade.....	91
GRÁFICO 9	-	Comparativo absoluto entre inscritos e colocados.....	92
GRÁFICO 10	-	Porcentagem de colocados em relação aos inscritos.....	94
GRÁFICO 11	-	Porcentagem de colocados em relação à quantidade total de inscritos.....	95

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo geral identificar a relação entre qualificação e empregabilidade para o trabalhador das grandes e médias indústrias têxteis de Aracaju e sua região metropolitana, tendo como objetivos específicos levantar o perfil dessas empresas, verificar a qualificação escolar exigida para a admissão de profissionais das médias e grandes empresas industriais do ramo têxtil, bem como apresentar sugestões que possam contribuir para o decréscimo do índice de desempregos em Sergipe. Este trabalho tem a pretensão também de discutir a contradição, a possibilidade e a realidade como categorias metodológicas e a qualificação e a empregabilidade como categorias de conteúdo. Aqui será vista uma análise crítica sobre a reestruturação produtiva no Brasil e as conseqüências do Toyotismo para a classe trabalhadora brasileira. Também será discutido como a precarização e o desemprego tornaram-se as conseqüências mais sérias das políticas econômicas adotadas nas últimas décadas no Brasil. Será estudado a noção de competência e será visto que empregabilidade é o rótulo dado a união entre adaptabilidade, flexibilidade e criatividade levadas ao extremo. Por fim, serão apresentados os resultados dos dados coletados e as suas devidas interpretações e realizadas as considerações finais, em que os dados empíricos e teóricos acerca da educação, da empregabilidade, do desemprego e da precarização serão discutidos, além de serem apresentadas sugestões e críticas ao sistema do emprego e trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Educação. Trabalho. Qualificação. Empregabilidade. Reestruturação Produtiva.

ABSTRACT

This research has as general objective to identify the relation between qualification and “employability” for the worker of the great and average textiles industries of Aracaju and its metropolitan region, having as specific objectives to raise the profile of these companies, to verify the demanded pertaining to school qualification for the admission of professionals of the averages and great industrial companies of the textile branch, as well as presenting suggestions that can contribute for the decrease of the index of unemployment in Sergipe. This work has the pretension also to argue the contradiction, the possibility and the reality as methodological categories and the qualification and the “employability” as categories of content. Here a critical analysis on the productive reorganization in Brazil and the consequences of Toyotismo for the Brazilian workers will be seen it. Also it will be argued as the precarious work and the unemployment had become in the consequences most serious of the adopted economic policies in Brazil in the last few decades. The notion of ability will be studied and will be seen that “employability” is the given label the union between adaptability, flexibility and creativity taken to the extremity. Finally, the results of the collected data will be presented and its had interpretations and carried through the final considerations, where the empirical and theoretical data concerning the education, of the “employability”, the unemployment and the precarious work will be argued, beyond being presented critical and suggestions to the system of the job and work in Brazil.

Keywords: Education. Work. Qualification. Employability. Productive restructuring.

INTRODUÇÃO

Todos os anos milhares de jovens engrossam as fileiras estatísticas da população economicamente ativa, enquanto a expectativa de vida do brasileiro também aumenta, ampliando assim o acirramento competitivo para cada vaga disponível, seja na área de serviços, no comércio ou na indústria.

Pochmann (2004) revela que durante a década de 1990, o Brasil apresentou uma melhora não desprezível nos seus índices educacionais quantitativos. Reduziu a taxa de analfabetismo e aumentou o nível médio de escolaridade, ainda que a um ritmo menor do que nas décadas anteriores.

Da mesma forma, a expectativa média de vida da população continuou elevando-se. Diante das mudanças tecnológicas, com várias inovações no campo da saúde, etc, aumenta-se mais rapidamente o tempo médio de vida da população, alterando significativamente a situação da juventude.

Segundo estudo do Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID sobre o perfil dos trabalhadores na América Latina, a distribuição dos salários e da renda, o Brasil tem índice superior aos próprios Estados Unidos, onde a escolaridade secundária/primária representa 9,18% de acréscimo salarial e a terciária/secundária, 13,48%.

O estudo mostra ainda que, no Brasil, a escolaridade representa sensivelmente mais no salário dos trabalhadores do que em outros países da América Latina e também nos Estados Unidos. Na média da América Latina, cada ano a mais de estudo de um trabalhador com formação primária completa e pelo menos uma série cursada no ensino secundário significa acréscimo de 9,85% no salário. No caso de um trabalhador com formação secundária completa e um ano na faculdade, cada novo período de estudo representa acréscimo salarial de 17,26% (SILVA, 2004).

No Brasil, o problema assume proporções mais sérias, porque é agravado pelo despreparo de seus profissionais, que começa na deficiência do ensino básico. A automação industrial exige mão-de-obra altamente especializada, capaz de trabalhar em

ambientes cada vez mais informatizados e marcados por tecnologias de ponta. A geração de empregos tornou-se um problema tanto de quantidade como de qualidade.

Durante os anos de 1990, a expansão do nível ocupacional ocorreu num ritmo bastante inferior ao aumento da oferta de mão-de-obra. Enquanto a força de trabalho cresceu cerca de 1,7% ao ano nessa década (bem menos do que nos anos anteriores), o nível ocupacional ampliou-se em menos de 1%, gerando um enorme excedente de mão-de-obra (POCHMANN, 2003).

Paralelamente a tudo isso, acentuaram-se os níveis de desemprego, assim como a precariedade, o sobretrabalho e a deterioração dos níveis de renda, especialmente entre as faixas etárias mais jovens. Com a continuidade ao longo dos anos de 1990 da manifestação da crise do desenvolvimento econômico brasileiro, a mais longa desde 1840, a degradação do mercado de trabalho persistiu mais acentuadamente.

Porém, quanto à questão da escolaridade, Pochmann (2004) afirma perceber-se que as taxas de desemprego se elevaram a um ritmo mais rápido justamente para os níveis de maior escolaridade entre 1992 e 2002. Para os segmentos com 14 anos de estudo, a desocupação cresceu 76,9%, três vezes a mais que o ritmo de crescimento do desemprego para os segmentos educacionais com até três anos de estudo.

Segundo Cruz (2005), as mudanças tecnológicas e de processo de trabalho, colimadas na discussão de qualificação profissional, são pontos de partida e de chegada da educação e da formação politécnica. O trabalho como princípio educativo ainda é uma questão básica que permanece não resolvida e muito pouco explicitada. A formação do trabalhador é discutida a partir da análise da relação entre trabalho x educação, chamando maior atenção à forma pela qual a institucionalização da educação implica no processo de reprodução e cultura social.

Após a primeira guerra mundial, e mais ainda após a segunda, o trabalho passou a ser cada vez mais pensado como força de trabalho trocável e a educação como acesso ao mercado de trabalho. Para Charlot (2004) vai-se à escola para conseguir um emprego mais tarde e quanto mais tempo se terá ido à escola, maiores serão as chances

de ter um bom emprego, ganhando a educação um valor de troca no mercado de trabalho.

Conforme Pochmann (2004), contrariando a teoria do capital humano¹, a elevação dos níveis de escolaridade, num quadro de estagnação econômica, baixo investimento em tecnologia e precarização do mercado de trabalho, acaba se mostrando insuficiente para potencializar a geração de trabalho. Apesar disso, prosseguem as vertentes daqueles que acreditam no papel independente e autônomo da educação com relação à mobilidade social ascendente.

Contudo, a formação profissional é um dos aspectos da educação brasileira que se deve elevar importância, é aquela que prepara tecnicamente a mão-de-obra e que especializa a força humana de trabalho. Até porque, como afirma Antunes (2004), baseado em Marx, é a partir do trabalho, em sua realização cotidiana, que o ser social se distingue de todas as formas pré-humanas. Os homens e mulheres que trabalham são dotados de consciência, uma vez que concebem previamente o desenho e o formato que querem dar ao objeto do seu trabalho. Ou seja, é o trabalho que distingue o homem dos demais animais. Para Marx², em *O Capital*, o trabalho é uma condição de existência do homem, seja qual for a forma de organização social. O trabalho é uma eterna necessidade natural de mediação do metabolismo da vida humana, entre o homem e a natureza.

O “Projeto Renasce Brasil”³ confirma que, em nosso país, um dos grandes problemas sociais encontrados é o desemprego, apesar de em sites na internet especializados em recrutamento e seleção⁴, encontrarmos um número de vagas superior ao de currículos cadastrados, ou seja, mais oportunidades de emprego do que candidatos. Ao pesquisar os perfis das vagas solicitadas verifica-se exigências de qualificação que podem indicar um dos fatores responsáveis pelo desemprego: a falta de habilitação técnica para o trabalho.

¹ A teoria do capital humano prega que o aumento de escolaridade do trabalhador aumenta a produtividade para as empresas e será devidamente explicitada no capítulo II deste texto.

² MARX, K. *O Capital*. Vol. 1, p. 50)

³ PROJETO RENASCE BRASIL. **Emprego e desemprego**. Disponível em <http://www.renascebrasil.com.br/f_economia2.htm> acesso em 08 ago.2006

⁴ www.catho.com.br; www.manager.com.br

Segnini (2000) diz que no mercado de trabalho a educação e a formação profissional aparecem hoje como questões centrais, pois a elas são conferidas funções essencialmente instrumentais, ou seja, capazes de possibilitar a competitividade e intensificar a concorrência, adaptar trabalhadores às mudanças técnicas e minimizar os efeitos do desemprego.

Contudo, Silva Filho (2001) afirma que estamos vivendo o período em que tem o poder quem obtém a maior quantidade de dados e os utiliza em seu favor. Com os avanços tecnológicos atuais das organizações, o trabalhador, ou o candidato ao mercado de trabalho, tem sido obrigado a aperfeiçoar-se constantemente, sob pena de não acompanhar os demais e ver a vaga, antes sua, preenchida por um outro profissional com uma carga maior de qualificações acadêmicas ou técnicas.

A dicotomia permanente entre educação e trabalho, que de maneira inevitável gera o modelo anterior de detecção e tratamento das necessidades formativas, faz-se visível já no início da vida laboral de um trabalhador e o convida a pensar num novo modelo de diagnóstico das exigências educacionais, um novo tipo de distintivos, características, qualificações do trabalhador, mais de acordo com a nova natureza dos processos de produção e, sobretudo, formas diferentes de aquisição e fomento dessas características. O trabalho moderno, incrementado hoje pelo ritmo em que se produzem as mudanças tecnológicas e a facilidade para aplicar a todos os componentes do processo produtivo provoca uma dessincronização entre os fatores formação e trabalho.

Antunes (1999) afirma que nos últimos anos intensificaram-se as transformações no próprio processo produtivo, pelo avanço tecnológico pela constituição das formas de acumulação flexível e pelos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, entre os quais se destaca o modelo toyotista⁵.

O sistema conjuntural, como se encontra atualmente, subtrai do trabalhador quando defende que há a necessidade de elevada qualificação para a inserção e manutenção do posto de trabalho, segundo Moraes (2005), pois o capitalismo tem como lógica e base de sustentação a redução de mão-de-obra e utiliza esse discurso para uma

⁵ O toyotismo é um movimento empresarial de busca de aumento de produtividade através da racionalização de recursos materiais e humanos, opondo-se ao taylorismo-fordismo por preparar o operário para diversas funções da cadeia produtiva, obrigando-o a realizar mais tarefas, em menos tempo, substituindo vários operários por um só, a um salário menor. Será mais bem estudado no capítulo II, ao abordarmos a reestruturação produtiva.

maior qualificação de poucos, de acordo com seus próprios interesses, fazendo-os produzir por muitos, a salários bastante menores.

É ainda atribuída ao indivíduo a responsabilidade pelo seu sucesso ou fracasso profissional, baseando-se na teoria de que não há emprego para quem não se qualifica, sendo necessário buscar um estoque de competências, quase todas comprovadas por um título com certificado, que são exigidas pelo mercado, passando a partir daí a ser reconhecido como empregável.

Moraes (2005) continua, afirmando que

Tanto os alunos que fazem a concomitância como os que já concluíram o ensino médio, estão com dificuldades de acompanhar o novo currículo. Questionamos, pois, como o novo técnico conseguirá desenvolver as competências profissionais que, segundo as diretrizes curriculares, lhe permita transitar nos diversos campos de trabalho de uma área, se lhe falta a base de conhecimentos sólidos, que favoreça a educação profissional ampla exigida pela sociedade contemporânea.

Essas transformações acabam por afetar fortemente a classe trabalhadora e o seu movimento sindical, apresentando como conseqüências mais importantes no processo de produção e no mundo do trabalho o aumento acentuado das inúmeras formas de subproletarização (precarização), o aumento expressivo do trabalho feminino no interior da classe trabalhadora de forma precarizada e com salários mais baixos, exclusão dos trabalhadores jovens por falta de qualificação e dos mais velhos por menor energia e maior resistência a mudanças, dentre tantas outras decorrências.

Portanto a classe trabalhadora fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se ainda mais, tornando-se mais qualificada e intelectualizada em vários setores, como na siderurgia, mas desqualificando-se e precarizando-se em diversos outros ramos como da indústria automobilística e na indústria têxtil.

Em Sergipe, o índice de empregos obteve uma queda de 0,64% no mês de fevereiro de 2006, com a extinção de 1.093 vagas, segundo levantamento do Departamento Intersindical de Estudos Econômicos, Sociais e Estatísticos — DIEESE com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED⁶. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE existe na cidade de Aracaju cerca

⁶ Pesquisa do IBGE. Disponível em < <http://www.cininform.com.br/cininform.php?var=1143459147>>. edição 1202, acesso em 30 abr. 2006.

de 30.000 jovens na faixa entre 16 e 24 anos em busca de uma oportunidade de trabalho (MARINHO, 2005).

Os índices acima servem como alguns dos muitos motivos para nos preocuparmos com o estudo da educação profissional em Aracaju. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA⁷ verificou que a proporção de trabalhadores sergipanos participando do mercado de trabalho foi de 74%, índice que está abaixo da média nacional (74,9%), mas é considerado razoável. Os trabalhadores assalariados sem carteira assinada representavam 36,7% do total de ocupados, enquanto os chamados “conta própria” eram 26,2%.

Diante dos dados apontados, o presente estudo tem como objetivo geral identificar a relação entre qualificação e empregabilidade para o trabalhador das grandes e médias indústrias têxteis de Aracaju e sua região metropolitana, tendo como objetivos específicos levantar o perfil dessas empresas e verificar a qualificação técnico-escolar exigida para a admissão de profissionais das médias e grandes empresas industriais do ramo têxtil.

Quanto ao problema da pesquisa, pode-se recorrer à Laville e Dionne (1999) que afirmam que um problema de pesquisa não é um enigma que se pode resolver pela intuição, pelo senso comum ou até pela simples especulação. Supõe que informações suplementares podem ser obtidas a fim de cercá-lo, compreendê-lo, resolvê-lo ou eventualmente contribuir para a sua resolução. Encontrar um bom problema é a fase crucial e mais difícil de uma pesquisa.

Frente ao exposto, este estudo deverá se concentrar em entender a seguinte problemática: **Qual a relação entre qualificação e empregabilidade para o trabalhador das grandes e médias indústrias têxteis de Aracaju e sua região metropolitana?**

Para que se entenda o termo **qualificação**, utilizar-se-á a explicação de Ramos (2001), que a compreende como uma construção social dinâmica, tomada como um construto, síntese das dimensões conceitual, social e experimental, que depende

⁷ O IPEA é uma fundação pública, vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, cujas finalidades são: auxiliar o ministro na elaboração e no acompanhamento da política econômica e promover atividades de pesquisa econômica aplicada nas áreas fiscal, financeira, externa e de desenvolvimento setorial.

tanto das condições objetivas de trabalho quanto da disposição subjetiva por meio da qual os trabalhadores coletivos constroem e reconstróem sua profissionalidade. Por ser um processo de organização de produção social, a qualificação individual, na verdade, é fruto do processo de qualificação coletiva. A qualificação dos trabalhadores evolui em razão do permanente acúmulo de experiências concretas de trabalho e da aquisição de novos conhecimento e habilidades, por vias formais ou informais.

Em relação à **empregabilidade**, seguir-se-á o pensamento de Druck (2001), que afirma ser a empregabilidade um rótulo dado a união entre adaptabilidade, flexibilidade e criatividade. Esses indicadores guiarão as buscas e auxiliarão as respostas para a solução da problemática estudada.

Quanto ao **tamanho** da empresa, existem duas formas de classificar: de acordo com o faturamento e de acordo com o número de funcionários.

A classificação pelo faturamento tornou-se bastante imprecisa devido às diferentes convenções de acordo com a instituição classificadora. Os bancos que trabalham com financiamento empresarial (Banco do Nordeste, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Banco do Estado de Sergipe), bem como a Companhia de Desenvolvimento Industrial de Sergipe - CODISE, mantém definições bastante distintas umas das outras sobre que empresas se classificam como micro, pequena, média ou grande, pois o seu critério de classificação é o faturamento e para cada órgão citado acima uma mesma empresa pode ter um tamanho diferente.

Já o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE e a Federação das Indústrias do Estado de Sergipe – FIES mantêm um padrão nacionalmente aceito, incontestado por qualquer outra instituição, que dá uniformidade ao tamanho da empresa de acordo o seu número de funcionários e o ramo de atividade (indústria, comércio ou serviço). Outro motivo pela escolha do padrão SEBRAE de mensuração de tamanho da empresa é que este trabalho está se propondo a estudar GENTE e não valor financeiro das empresas. Assim, pela consideração ao número de pessoas e não ao montante de dinheiro gerado pelas indústrias, decidiu-se por esse método de classificação das Empresas por Porte, segundo o SEBRAE⁸:

⁸ SEBRAE. **Número de Empresas, Empregos e Salários (1996-2002)**. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/br/mpe%5Fnumeros/empresas.asp>> acesso em 23 jul. 2006.

◆ **Microempresa: na indústria, até 19 pessoas ocupadas;** no comércio e serviços, até 09 pessoas ocupadas;

◆ **Pequena empresa: na indústria, de 20 a 99 pessoas ocupadas;** no comércio e serviços, de 10 a 49 pessoas ocupadas;

◆ **Média empresa: na indústria, de 100 a 499 pessoas ocupadas;** no comércio e serviços, de 50 a 99 pessoas ocupadas;

◆ **Grande empresa: na indústria, acima de 499 pessoas ocupadas;** no comércio e serviços, acima de 99 pessoas ocupadas.

Considera-se para este estudo as **indústrias de médio e grande porte**, que foram assim classificadas a partir do convencionamento adotado pelo SEBRAE. Porém, para definir quais indústrias têxteis enquadram-se como médias e grandes foram consultados 4 órgãos estaduais e federais: a Companhia de Desenvolvimento Industrial de Sergipe - CODISE, a Federação das Indústrias do Estado de Sergipe - FIES, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE e o Serviço Nacional da Indústria - SENAI.

O setor industrial foi escolhido como objeto deste estudo por ser um dos mais organizados e instrumentalizados em relação ao seu organograma, onde na maioria das vezes mantém ao menos um profissional de Recursos Humanos. A Indústria têxtil e de confecções do Brasil é a 7ª maior do mundo e a 2ª maior empregadora da Indústria de transformação do país: emprega diretamente 1,65 milhão de trabalhadores (70% mulheres) e sustenta mais de 7 milhões de pessoas⁹.

Delimita-se **indústria do ramo têxtil** as atividades de transformação de matéria prima em produto acabado que envolva a produção de fios até a fabricação de tecidos em geral. O setor Têxtil foi preferido por ser uma atividade tradicional da economia sergipana e que ainda hoje contém indústrias em expansão em Aracaju e em sua região metropolitana.

A **cidade de Aracaju e sua região metropolitana** foram delimitadas pelo espaço geográfico que envolve a capital sergipana e as regiões que formam a chamada “Grande Aracaju”, a saber: Nossa Senhora do Socorro, São Cristóvão e Barra dos Coqueiros. Contudo, de antemão é importante informar que não há números estatísticos

⁹ Fonte: Sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem no Estado de Sergipe, 2007.

para a cidade de Barra dos Coqueiros devido à inexistência de atividade industrial significativa naquele município.

Com o intuito de não abrir-se “janelas já abertas” foi feito um levantamento junto à secretaria do Núcleo de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe – NPGED/UFS sobre as dissertações que discutem a questão que envolve trabalho e educação.

Verificou-se que no programa de mestrado em educação da Universidade Federal de Sergipe o primeiro estudo sobre o assunto só foi defendido no ano de 2002. Até agosto de 2007 tinham sido depositadas no NPGED/UFS 138 dissertações, sendo que dentre todas essas apenas nove se referem ao tema educação e trabalho, cerca de pouco mais de 6,5% (seis e meio por cento) do total, conforme tabela a seguir:

TABELA I – Demonstrativo de Dissertações defendidas no NPGED/UFS

ANO	TOTAL DE DISSERTAÇÕES	EDUC e TRAB.	%
1995 a 2001	44	0	0,00%
2002	10	1	10,00%
2003	15	0	0,00%
2004	21	3	14,29%
2005	15	2	13,33%
2006	21	2	9,52%
2007	12	1	8,33%
TOTAL	138	9	6,52%

Fonte: Secretaria NPGED/UFS

Jovanka Praciano Leal Sandes, em março de 2002, foi a primeira mestranda em Educação a defender uma dissertação sobre educação para o trabalho com o tema: “Educação profissional: o caso da Companhia Hidroelétrica do São Francisco”. Em 2003 nenhuma dissertação sobre o tema foi apresentada e em 2004, das 21 dissertações defendidas, três foram sobre educação profissional, a saber, “Educando para o trabalho: a Escola de Aprendizes Artífices em Sergipe (1911-1930)” de Solange Patrício, “A Escola Operária Horácio Hora” defendida por Alessandro Cardoso Ribeiro e “Educação Profissional: os impactos do Plano de Qualificação no Estado de Sergipe” de Genivaldo Alves Santos.

Em 2005, duas outras dissertações foram apresentadas sobre o tema em questão. Marcos Paulo de Oliveira Sobral defendeu “A formação Profissional – Projetos e perspectivas dos atores sociais do SENAC em Sergipe” e Ana Lúcia Crusoé de Souza escreveu sobre “Os programas próprios de qualificação/requalificação profissional do trabalhador desenvolvidos por empresas do setor têxtil do Estado de Sergipe”.

Em 2006, vinte e uma dissertações foram depositadas no NPGED/UFS e apenas duas estudavam a educação profissional. Maria Betânia de Souza focou sobre “Educação e empreendedorismo: estudo de caso sobre educação para micro e pequenos empresários do arranjo produtivo de confecções e artesanatos de Tobias Barreto/SE”. Marcos Antônio de Souza Barbosa dissertou acerca das “Novas demandas de formação Profissional: a ótica de empresários sergipanos”. Por fim, no ano de 2007, já foram defendidas 12 dissertações, dentre elas uma acerca de educação e trabalho, apresentada por Ricardo Torres Ribeiro, sobre “A Reforma da Educação Profissionalizante no Brasil (1995-2002): o Caso CEFET-BA”.

Das dissertações acerca da qualificação para o trabalho a que se teve acesso, verificou-se o seguinte:

Patrício (2004) resgatou em seu trabalho a trajetória da Escola de Aprendizizes Artífices em Sergipe, focalizando os limites e sucessos que marcaram o seu projeto, concebido no contexto que caracterizou o início do regime republicano. Buscou articular o processo de implantação e de consolidação dessa instituição profissionalizante com as condições sociais e a política educacional vigente, levando em conta os aspectos locais e o nacional.

Cita também que as Escolas de Aprendizizes Artífices foram criadas ainda nos moldes das instituições antecedentes de ensino profissionalizantes, no sentido de que eram dirigidas ao “desfavorecidos da fortuna” as crianças oriundas das camadas mais pobres da sociedade. Surgiram para tentar encaminhar para a civilização um povo recém-liberto da escravidão sem nenhum planejamento, jogado às ruas e à sua própria sorte, causando vandalismo, prostituição e marginalidade.

“da educação tida como ‘salvadora’ da população inculta, passa-se à idéia da educação como disciplinadora do trabalhador, principalmente do trabalhador urbano. Este é o princípio da “escola do trabalho” que

busca adaptar o sistema escolar para o preparo da mão-de-obra.”
(PATRÍCIO, 2004, p.57)

O trabalho de Patrício (2004) nos leva à reflexão que desde o início a educação para o trabalho no Brasil sempre foi pensada na direção de formar “braços” e não “mentes”, que a elite brasileira procurou o caminho do quase “adestramento” de sua força humana ao invés de educar para além das fábricas como sugere Mészáros (2005).

Santos (2004) buscou mostrar em sua dissertação como se desenvolveu o Plano de Qualificação no Estado de Sergipe, apontando para a necessidade de repensar a aplicabilidade dos programas, estabelecendo uma metodologia própria capaz de dar conta da dinâmica dos desenvolvimentos técnicos e organizacionais do novo modelo de produção capitalista.

O autor se propôs a analisar o PLANFOR/PEQ em Sergipe nos anos de 1999/2000, a identificar a contribuição de seus cursos para a geração de empregos e se geraram aumento de renda familiar aos trabalhadores que participaram do programa, além de verificar de que modo o conteúdo programático desses cursos preparou os participantes para enfrentarem a nova realidade social.

Em sua metodologia, Santos (2004) precisou entrevistar 398 trabalhadores em 36 municípios sergipanos escolhidos aleatoriamente, a fim de coletar dados para a parte quantitativa de sua pesquisa. Já as fontes secundárias utilizadas foram relatórios e publicações do Ministério do Trabalho, das escolas e instituições prestadoras de serviços para a Secretaria de Ação Social e Trabalho – SEAST, além de estudos e pesquisas a respeito do Programa de Qualificação Profissional em Sergipe e o CAGED.

Santos (2004) mostra em seu trabalho que:

a educação no Brasil foi sempre pautada pela necessidade de capacitar o trabalhador para o mercado de trabalho e ressaltar a contradição estabelecida na relação entre trabalho e educação, uma vez que a educação, no sistema capitalista, além de cumprir outras funções, também se volta para a formação da mão-de-obra tendo em vista a maximização do lucro. Porém, por outro lado, por mais que alguns setores dos trabalhadores tenham, através da educação, conquistado espaços de destaque com ascensão na mobilidade social, essas conquistas não têm sido suficientes, nem poderiam ser, para mudar a relação de poder estabelecida, revelando dessa forma uma disputa entre o capital e trabalho pela hegemonia da sociedade (SANTOS, 2004, p. 78).

Souza (2005) estudou os programas próprios de qualificação/requalificação profissional do trabalhador desenvolvidos por empresas do setor têxtil do Estado de Sergipe e para isso discutiu a relação educação e trabalho no contexto atual, traçou um breve histórico da indústria têxtil no Estado de Sergipe, identificou quais as indústrias têxteis sergipanas que desenvolvem programas próprios de qualificação/requalificação profissional, analisou os programas de qualificação/requalificação elaborados pelas próprias empresas no Estado de Sergipe e analisou até que ponto o sistema formal de educação contribuiu ou não para a qualificação/requalificação demandada para o trabalhador da indústria têxtil de Sergipe.

De um universo encontrado de treze empresas têxteis no Estado de Sergipe, Souza (2005) identificou que cinco delas, todas de médio e grande porte, possuíam à época programa próprio de qualificação/requalificação profissional, dentro de sua estrutura de Recursos Humanos, setor que foi o foco da busca de informações.

Em seu estudo, Souza (2005) concluiu ainda que 60% das indústrias têxteis entrevistadas encontram dificuldades para contratação de pessoal do setor operacional, sendo o que produz maior demanda de qualificação/requalificação, principalmente no que tange aos conhecimentos específicos para operar os novos equipamentos.

Os cursos são elaborados e ministrados, quase sempre, por profissionais das próprias empresas, embora possam incluir parcerias de técnicos ou empresas públicas e privadas, ministradas na área interna das próprias indústrias, motivados pela necessidade de aumentar ou aperfeiçoar o processo produtivo e realizados principalmente quando a empresa adquire novos equipamentos.

Barbosa (2006) analisou as novas demandas de formação profissional na ótica dos empresários sergipanos investigando como os empresários vivenciam os impactos das inovações tecnológicas nos processos produtivos e administrativos de suas empresas, quais são as estratégias utilizadas pelos empresários para a formação e manutenção do trabalhador, quais as qualificações demandadas ao SENAC para os trabalhadores por empresários do comércio e como o SENAC tem respondido às novas demandas e exigências de qualificação.

Em sua pesquisa, Barbosa (2006) concluiu que as exigências de qualificação profissional por parte das empresas não são frutos de uma visão profissional, que as qualificações são atendidas de forma parcial pela educação formal básica dos trabalhadores, que os cursos do SENAC não são determinantes da qualificação do trabalho do comércio e do serviço e que há pouca disponibilidade de trabalhadores educados, inclusive de forma interpessoal.

Na conclusão do seu trabalho, Barbosa (2006) diz que

a escola pode ser o lugar de aprender a interpretar o mundo para transformá-lo a partir do domínio das categorias de método e de conteúdo que inspirem e que transformem em práticas de emancipação humana, numa sociedade cada vez mais mediada pelo conhecimento. A educação profissional por sua vez, deve pautar-se numa perspectiva que favoreça o diálogo entre as partes envolvidas, os trabalhadores e os empresários, a fim de alcançar um ponto de convergência entre o ideal e o real, entre o sonho utópico e o possível, sendo importante a clareza da idéia de que o projeto de formação profissional reformula-se num processo dinâmico e que muito ainda está por vir (BARBOSA, 2006, p. 81).

Os estudos acima mostram a importância da investigação do mundo do trabalho sob a ótica da educação, pois a sociedade, tal como está estruturada hoje, apenas está formando o homem para servir de mão-de-obra de alta qualificação com baixa remuneração para o benefício do acúmulo de capital, e esta não é uma providência recente.

Apesar de algumas pesquisas em nível de mestrado buscar respostas a problemas importantes, ou mais do que isso, fundamentais para o conhecimento científico da educação profissional em Sergipe e do Brasil, verifica-se que a quantidade de textos ainda é pequena sobre o assunto e os temas são bastante diversos, inclusive deste que se estuda neste momento, ratificando a importância deste trabalho no auxílio ao esclarecimento acerca das práticas formativas para o trabalho em nosso Estado.

Os Caminhos da Investigação

O setor industrial foi escolhido como objeto deste estudo por ser um dos mais organizados e instrumentalizados em relação ao seu organograma, que mantém uma padronização em relação aos cargos e funções, bem como às suas tarefas executadas.

As primeiras referências sobre a produção industrial em Sergipe são verificadas desde o início do século XIX. No ano de 1862 já se registrava a existência de cerca de 300 teares, que teciam 120.000 varas de algodão, das quase 69.013 foram exportadas e 50.987 empregadas no uso doméstico. Comerciantes de algodão construíram fábricas têxteis em Sergipe, criando uma demanda local de algodão que no século seguinte iria assumir grande importância.

Desta forma, devido à importância econômica e histórica que o setor representa para o Estado de Sergipe; devido à sua organização estrutural quanto à normatização dos postos de trabalho; devido a manter em suas relações de trabalho fortes raízes quanto à tradicional reestruturação produtiva; devido a inferir-se que a situação do operário industrial deste ramo represente significativamente a conjuntura dos trabalhadores do país, o setor têxtil foi escolhido como objeto e o seu trabalhador como sujeito desta pesquisa.

Segundo Gil (1999), o delineamento de uma pesquisa refere-se ao seu planejamento em uma dimensão mais ampla, envolvendo tanto a sua diagramação quanto a previsão de análise e interpretação dos dados, ocupando-se do contraste entre a teoria e os fatos e sua forma é a de uma estratégia ou plano geral que determine as operações necessárias para fazê-lo.

Para Roesch (1999), um projeto pode combinar mais de um tipo de método, sendo, aliás, comum que primeiramente use-se o método exploratório para ouvir as pessoas e depois que se meçam os dados estatisticamente, através do método quantitativo. Triviños (1987) reforça essa afirmação ao defender que toda pesquisa pode ser ao mesmo tempo quantitativa e qualitativa.

Santos Filho e Gamboa (2001) direcionaram-se para mostrar a importância de se considerar a quantidade no estudo da ciência social e da educação. Contudo, interpretando-se os números, torna-se possível inserir a qualidade nos resultados da

pesquisa. Assim, os autores defendem a complementaridade dos paradigmas quantidade-qualidade no método científico para o enriquecimento do conhecimento da humanidade.

Na prática, no presente estudo, a obtenção dos dados se iniciou com a construção dos instrumentos de coleta de informações: os formulários, que se deu em dois momentos. No primeiro foram realizadas visitas aos órgãos gestores, apoiadores e/ou reguladores da indústria têxtil, a saber: Companhia de Desenvolvimento Industrial do Estado de Sergipe – CODISE, Federação das Indústrias do Estado de Sergipe – FIES, Serviço Nacional da Indústria - SENAI/SE e Serviço de Apoio a Micro e Pequena Empresa – SEBRAE.

Para essas instituições foi elaborado um formulário específico a fim de fazer um levantamento oficial de quais são as empresas industriais do ramo têxtil que estão enquadradas como médias e grandes em Aracaju e sua região metropolitana. Em seguida foi realizado um contato telefônico com os representantes de cada instituição para que pudesse ser marcada uma entrevista com o intuito de solicitar o preenchimento do formulário, em que deveriam apresentar uma relação das indústrias têxteis sergipanas, com seus devidos faturamentos e número de funcionários.

Os dados conseguidos foram cruzados e verificou-se que segundo o critério nacionalmente adotado pelo SEBRAE para definir tamanho de empresas, em Aracaju e Grande Aracaju, apenas uma indústria poderia ser enquadrada como grande por possuir mais que 500 funcionários e somente outras 5 poderiam ser definidas como médias, por possuir entre 100 e 500 colaboradores. Todas as demais possuem menos que 100 pessoas no seu quadro funcional.

As empresas detectadas foram: Santista Têxtil S/A, Indústria Têxtil Nortista, Sergipe Industrial Têxtil, Ribeiro Chaves (fábrica de tecidos Confiança), Sergifil e Intergrif. Identificadas as “empresas-alvo”, foram realizados contatos telefônicos para um agendamento de entrevista pessoal com o responsável do setor de Recursos Humanos.

Das indústrias contatadas, apenas uma recusou-se a receber o entrevistador. Todas as outras empresas receberam através de seu gestor de Recursos Humanos ou executivo de função similar.

Os modos de coleta das informações são muito diversificados e não têm por limite senão a imaginação fértil dos pesquisadores. Pode-se, todavia, reuni-los em torno dos dois grandes pólos: observação e o testemunho (LAVILLE 1999).

Laville (1999) diz ainda que a informação constitui sempre a provisão de base do trabalho de pesquisa. É sobre ela que se estabelecem, de uma parte, o procedimento principalmente indutivo, de construção de problema e das hipóteses e, de outra, aquele, de preferência dedutivo, de verificação dessas hipóteses.

Segundo Triviños (1987), a coleta e a análise de dados são tão vitais na pesquisa qualitativa, talvez mais que a investigação tradicional pela implicância nelas do investigador, que precisa de enfoques aprofundados, tendo presente, porém, seu processo unitário, integral.

Foram usados como técnicas e instrumentos de coleta de dados a entrevista, através de um roteiro estruturado, os índices e os relatórios escritos, bem como trabalhos sobre assuntos relacionados à educação, ao trabalho e ao Desenvolvimento Organizacional.

A entrevista semi-estruturada, segundo Laville (1999) se constitui numa série de perguntas abertas e fechadas, feitas verbalmente em uma ordem prevista, mas na qual o entrevistador pode acrescentar perguntas de esclarecimento. As questões de esclarecimento servem para possibilitar um aprofundamento na reflexão e expressão das mesmas por parte dos participantes (SZYMANSKI 2002).

Em vários momentos da entrevista, como o contato inicial e a condução da entrevista propriamente dita, se pode incluir atividades de aquecimento (especialmente no caso de entrevistas coletivas), seguidas de apresentação da questão geradora, planejada com antecedência, e das expressões de compreensão do pesquisador, das sínteses, das questões de esclarecimento, focalizadoras, de aprofundamento e finalmente, a devolução (SZYMANSKI, 2002).

Ainda de acordo com Szymanski (2002) o linguajar poderá se modificar no decorrer do processo relacional, em face das mudanças no suporte emocional em que ocorre. No conversar, portanto, temos um contínuo ajuste de ações e emoções, contudo a simples escuta, atenta e respeitosa, é interpretada como ajuda, ainda mais se ocorrer um desenvolvimento de consciência do entrevistado a respeito de um tema importante na sua experiência.

Segundo Gil (1999) pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por questões escritas, apresentadas às pessoas a fim de captar impressões, crenças, sentimentos, opiniões, interesses, expectativas etc. Quando o próprio entrevistado responde denomina-se “questionário auto-aplicado”. Quando as perguntas são formuladas oralmente pelo pesquisador pode ser designado como “questionário aplicado” ou “formulário”.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o formulário semi-estruturado, utilizado em dois momentos, de formas distintas, para finalidades diferentes, contudo com o objetivo de identificar exatamente onde seriam aplicadas as entrevistas.

Gil (1999) afirma que para assegurar que um formulário esteja bem estruturado faz-se necessário um pré-teste, que é uma prova preliminar, mediante a aplicação de alguns formulários antes da aplicação efetiva, com o objetivo de evidenciar possíveis falhas na redação, tais como: complexidade das questões, imprecisão na redação, desnecessidade das questões, constrangimento ao informante, exaustão etc.

Por essa razão, o formulário foi respondido previamente por um grupo de 20 estudantes universitários do curso de administração, de uma faculdade particular da cidade de Aracaju, com intuito de identificar possíveis erros ou imprecisões de formulação das perguntas. Foram encontradas algumas questões com problemas de clareza da informação a ser coletada, as quais foram devidamente registradas e posteriormente corrigidas, de acordo com as sugestões apresentadas pelo grupo.

Quanto ao estudo das categorias, Freitas (1995) afirma que elas são o resultado da atividade de abstração e generalização do homem, ainda que o conteúdo das mesmas seja objetivo, pois nascem de um processo de unificação entre o conhecimento e a prática. A base do conhecimento humano encontra-se no mundo material, no entanto, a percepção e a observação direta representam somente o passo inicial no caminho do conhecimento. Faz-se necessário utilizar a abstração e a generalização, para que se possa alcançar a “compreensão”, tendo o pensamento como instrumento principal.

Cury (1987) afirma que o estudo das categorias ajuda no entendimento do todo, em que nele se apresentam os elementos da realidade e da educação. Para Cheptulin

A teoria materialista dialética das categorias representa o desenvolvimento da quarta concepção, que foi elaborada na história da filosofia, em geral, pelos representantes do materialismo¹⁰ (...) Os filósofos materialistas consideram as categorias como imagens ideais que se formam no decorrer do desenvolvimento da consciência da realidade objetiva e que refletem os aspectos e os laços correspondentes das coisas materiais (CHEPTULIN, 1982, pp. 17-18).

O presente trabalho irá discutir a contradição, a possibilidade e a realidade como categorias metodológicas. Porém, como afirma Kuenzer (1998), a enunciação das categorias metodológicas não é suficiente para a definição da metodologia da investigação, uma vez que elas correspondem às leis objetivas, e, portanto universais, no sentido de que permitem investigar qualquer objeto em qualquer realidade.

A metodologia se define pela expressão das leis universais, que são as categorias metodológicas, e a sua aplicação ao particular, que são as categorias do conteúdo específicas para cada pesquisa e determinadas a partir de seus objetivos.

Para o pleno entendimento do estudo em questão, necessário se faz discutir a qualificação e a empregabilidade como categorias de conteúdo. A Categoria trabalho também poderia ter sido estudada, mas essa já possui exaustivos textos que a dissecou e como diz Kuenzer (1988), há uma suposta superação da centralidade da categoria trabalho e outras têm sido propostas para uma melhor produção do conhecimento sobre a relação entre trabalho e educação.

Desta forma, ao invés de dissertar sobre a categoria de conteúdo trabalho, far-se-á um corte, causando o surgimento de duas outras categorias que são qualificação e empregabilidade. Contudo, procurar-se-á estudar o mundo do trabalho sem perder o foco da educação. A reestruturação produtiva imprime impactos diretos sobre a educação do trabalhador, em que a qualificação está servindo como uma espécie de pré-seleção ao mercado de trabalho.

¹⁰ Segundo Cheptulin (1982), na concepção das categorias aparecem quatro tendências a partir do pensamento filosófico: a tendência realista, a nominalista, a kantiana e a materialista.

Essas duas categorias serão estudadas com mais profundidade no quadro teórico, mais adiante. Será discutido, por enquanto apenas as categorias metodológicas contradição, possibilidade e realidade.

Para Cury (1982), a categoria da *contradição*, que segundo ele poderia ser denominada de lei, tal seu alcance globalizante, é a base da metodologia dialética. Para o autor, sob o ponto de vista da sociedade, não se pode negar a contradição no movimento histórico, pois isso seria camuflar o real, o que terminaria afetando a concepção de educação, pois, ao retirar dela a negação, passar-se-ia a representá-la dentro de um real que se desdobra de modo linear e mecânico.

Nesta dissertação, a categoria contradição apresenta-se de forma ostensiva, pois explicita o antagonismo entre a existência de vagas no mercado de trabalho e uma grande massa de jovens desempregados; entre as empresas precisando de mão-de-obra qualificada e uma enorme quantidade de trabalhadores excluídos do processo seletivo por não possuir a formação necessária.

Segundo Cury (1982), a contradição sempre expressa uma relação de conflito do real e não se limita a ser uma categoria que melhor compreende a sociedade, mas que compreende também todo o mundo do trabalho humano e seus efeitos e se estende a toda atividade humana.

A educação é contraditória em seus vários elementos, principalmente enquanto momento partícipe da prática social. Segundo Cury (1982)

o saber tem, no modo de produção capitalista, um estatuto particular. O saber passa a ser intenção e produção. Enquanto intenção, veicula idéias que interessam a uma determinada direção, cujos instrumentos (meios de fazê-la) podem ser vários. Enquanto produção, no seio das relações sociais, ele se transforma numa força produtiva e se funcionaliza a serviço do capital (...) O conjunto dessas relações sociais no capitalismo é contraditório. O saber, que nasce do fazer, nasce de fazeres diferentes e contraditórios (...) A educação, enquanto instrumento de disseminação de um saber mais abrangente entra em contradição com a sociedade capitalista (CURY, 1982, p.71).

A escolarização generalizada, como base essencial da formação profissional do produtor imediato, tem por condição a separação social e técnica da força de trabalho dos meios de produção. A educação contribui para o aumento do capital e sua

reprodução, quando encarregada de melhorar a força de trabalho, mas o modo pelo qual essa melhoria se realiza pode opor-se como ferramenta de transformação da sociedade atual.

Como um *saber* sempre relacionado a um *fazer*, a educação se alimenta dessa tensão entre a melhoria da força de trabalho e modo de realizar essa melhoria, inerente ao capitalismo, que sempre procurará crescer e aumentar a competência técnica e instrucional do trabalhador, procurando tornar o saber parte do capital como força produtiva.

A educação é portadora de uma promessa que a burguesia não foi capaz de implementar totalmente, porque significaria, por um lado, manter a prática da exploração e, por outro, provocar um saber crítico. Ela põe-se a serviço do sistema capitalista de modo mais eficaz quando os efeitos contraditórios desse exercício são neutralizados pelo próprio sistema, que se dá pela limitação ao acesso do saber.

Cury (1982) afirma ainda que não se deve ignorar a contradição, pois isso resulta numa atitude que leva ao conservadorismo, já que abstrair esse elemento é retirar da realidade seu caráter profundo de não-acabamento.

Para Cheptulin (1982), do ponto de vista do materialismo dialético, a realidade é o que existe e a possibilidade é o que pode produzir-se quando as condições são propícias. Assim:

possibilidade são as formações materiais, propriedades, estados, que não existem na realidade, mas que podem manifestar-se em decorrência da capacidade das coisas materiais de passarem umas nas outras. A possibilidade, realizando-se, transforma-se em realidade, e é por isso que podemos definir a realidade como uma possibilidade já realizada e a possibilidade como realidade potencial.

A realidade atual referente ao mercado de trabalho é que existe cerca de 30.000 jovens sergipanos em idade produtiva, entre 16 e 24 anos, sem emprego ou perspectiva de alcançá-lo. No Brasil são mais de 15 milhões de pessoas nessa mesma situação. A possibilidade é que haja políticas de governo que proporcionem maior crescimento econômico e melhor distribuição de renda, para aumentar o número de vagas de trabalho e amenizar de forma contundente esse quadro.

Outra realidade é que as empresas estão exigindo cada vez mais qualificação dos trabalhadores para a operacionalização das máquinas, devido ao alto grau de automação exigido para o alcance da produtividade desejada pelo capitalista. A possibilidade vislumbrada é que se tenha uma educação de qualidade e preparatória para a ocupação plena e competente dos postos ofertados.

Por fim, uma terceira realidade enfrentada é a mecanização e padronização dos serviços, tornando as pessoas menos humanas e mais “robotizadas”, apesar da ilusória flexibilização dos meios de produção, em que o homem acumula muitas funções e falsamente recupera o domínio sobre o seu próprio trabalho. A possibilidade é de que se possa oferecer uma educação plena, voltada para a vida, em que o trabalho faça parte do crescimento humano e não o homem como uma engrenagem a mais das máquinas.

O homem deve ser livre e crítico para pensar, discutir e produzir, mas de forma integral, completa, visualizando o todo e não apenas com um campo de ação limitado e restrito pelo capital, que inibe a sua evolução em favorecimento do seu acúmulo, engessando assim o raciocínio e, conseqüentemente, a evolução humana.

Finalmente, em relação à formatação do presente estudo, este está dividido em três partes. Primeiramente, a Introdução, que apresenta, que justifica e objetiva este trabalho, além de expor a metodologia adotada nesta pesquisa. Em seguida, o Capítulo I discorrerá em sua primeira parte sobre a reestruturação produtiva e as mudanças no Mundo do Trabalho, fundamentando-se basicamente em autores como Giovanni Alves e Márcio Pochmann. Ver-se-á uma análise crítica sobre a reestruturação produtiva no Brasil, a mundialização dos meios de produção e as conseqüências do Toyotismo para a classe trabalhadora brasileira. Mostrar-se-á como a precarização e o desemprego tornaram-se as conseqüências mais sérias das políticas econômicas adotadas nas últimas décadas no Brasil.

Na segunda parte do Capítulo I será estudada a qualificação para a empregabilidade, buscando superar a relação *antagônico-conflitante* na qual se executa o processo de trabalho sob a dominação estrutural hierárquica do trabalho pelo capital. Os principais autores serão Marise Ramos, Gaudêncio Figotto, Graça Druck. Estudar-se-á a noção de competência no sentido de que ela “reafirma e nega o conceito de

qualificação” e será visto que empregabilidade é o rótulo dado a união entre adaptabilidade, flexibilidade e criatividade levadas ao extremo.

O segundo capítulo apresentará os resultados dos dados coletados e as suas devidas interpretações e, por fim, serão realizadas as considerações finais, em que os dados empíricos e teóricos acerca da educação, da empregabilidade, do desemprego e da precarização serão discutidos, além de serem apresentadas sugestões e críticas ao sistema do emprego e trabalho no Brasil.

A partir de agora será feito um embasamento teórico sobre reestruturação produtiva e sobre qualificação e empregabilidade com o intuito de fundamentar, sob a luz de estudiosos renomados, as conclusões desta pesquisa.

CAPÍTULO I

QUADRO TEÓRICO

A partir deste ponto passar-se-á a estudar o mundo do trabalho sob a ótica da reestruturação produtiva, bem como a sua relação com a qualificação e a empregabilidade, fatores esses essenciais para o entendimento acerca do objeto deste estudo que é a formação do trabalhador sergipano da indústria têxtil.

No atual aspecto do mundo do trabalho a discussão acerca da qualificação do trabalhador torna-se um discurso quase que uníssono, em que ações governamentais e da própria iniciativa privada são cada vez mais incisivas no sentido de formar a mão-de-obra para melhor executar as tarefas modernas baseadas na informatização.

O grande problema parece ser que o trabalhador não está sendo formado, mas treinado para servir aos propósitos do capital. As várias instituições de formação de mão-de-obra estão mais preocupadas em especializar “braços” ao invés de preparar “mentes” para o desenvolvimento pleno do ser humano.

O grande foco na formação do trabalhador tem sido invariavelmente no constante avanço tecnológico e não no desenvolvimento holístico do homem. Para o aumento da produtividade houve um grande crescimento nas ferramentas de *hardware* e de *software* (computadores e seus programas), e com isso a verdadeira atenção tem sido em ensinar e atualizar o trabalhador sobre as novas tecnologias para que o lucro do capitalista mantenha-se sempre em crescimento, sem a mínima preocupação nos demais aspectos na formação humana.

Quando as ferramentas tecnológicas tendem a chegar a seu limite no processo concorrencial de mercado a solução para o aumento da produtividade passa a ser a otimização da mão-de-obra, ou seja, o trabalhador deixa de ser um especialista e passa a dominar mais tarefas na empresa. Ele começa realizar mais partes do processo de produção.

O que parece ser algo positivo (pois antes o trabalhador teve os o seu processo produtivo retalhado, em que ele perdeu o total domínio do seu trabalho, já que a partir de então quem passou a dominar o trabalho foi o capitalista, sendo que o

operário ficou apenas com uma parte do processo) agora o trabalhador voltou a conhecer e dominar todas as fases da produção, ou pelo menos boa parte delas, e aparentemente ter o controle do seu trabalho de volta.

Só que isso é apenas mais um estratagema do capitalista, que com o intuito de otimizar os seus lucros, mais uma vez às custas do trabalho operário, ele prepara, treina e aliena o trabalhador para realizar as tarefas de mais três ou quatro. Se antes ele fazia apenas uma função no período de oito horas diárias, agora ele executa o trabalho de vários outros operários no mesmo período de tempo, com produtividade igual ou maior que todos juntos, ganhando salários menores. Esse processo iniciou-se com a chamada reestruturação produtiva.

É sobre a reestruturação produtiva, sobre os aspectos da formação da mão-de-obra e também sobre as competências que se iniciará uma discussão teórica a partir deste momento, no intuito de entender qual a relação entre qualificação e empregabilidade para o trabalhador das grandes e médias indústrias têxteis de Aracaju e sua região metropolitana.

1.1 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

A formação do trabalhador brasileiro, em especial do sergipano da indústria têxtil, é a preocupação básica deste estudo, que irá inicialmente procurar entender o foco de qualificação do operariado sob a dominação capitalista, em que a mão-de-obra passa a ser treinada para a execução de várias funções ao mesmo tempo. Ver-se-á aqui o nascimento do trabalhador multifacetado, realizador de mais tarefas em menos tempo a um menor custo para o patrão.

O principal objetivo em estudar a reestruturação produtiva é a constituição de uma base para o entendimento do porquê a educação para o mundo do trabalho está tão voltada para a formação do trabalhador para serviços repetitivos e rotinizados, principalmente no setor industrial, com a finalidade de treinamento para a utilização das ferramentas tecnológicas modernas e para aumentar a produtividade com uma quantidade menor de trabalhadores executando mais atividades em menos tempo por salários mais baixos, ao invés de uma formação mais ampla, voltada para a vida e para a totalidade humana, que forme seres pensantes ao invés de apenas executantes.

Neste capítulo será discutido o processo de reestruturação dos meios de produção adotados pelo capitalismo brasileiro, incorporando-se, ainda que de maneira tardia à prática de mundialização do capital, em que a robótica e automação microeletrônica, além das novas formas de administração empresarial, com foco no aumento da produção com redução de custos, provocaram um alto índice de desemprego. Também será realizada uma breve passagem pela perspectiva histórica da reestruturação produtiva, bem como da forma com a qual a ofensiva do capital na produção constituiu um novo e precário mundo do trabalho, ampliando o seu ciclo em virtude da desespecialização operária e como a desestruturação de segmentos econômicos dos anos 1990 fechou postos de trabalho e aumentou os níveis de desemprego e de terceirização¹¹, elevando substancialmente os índices de precarização das atividades da classe operária.

¹¹ Terceirização é a contratação de trabalhadores por empresa interposta. A legislação principal sobre a terceirização está reunida no Enunciado 331, de 1993, do Tribunal Superior do Trabalho, mas há um emaranhado de outras leis com exigências específicas sobre determinados serviços (fonte: http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm).

Antes de tudo, faz-se necessário entender o que é reestruturação produtiva. Segundo Alves (2000, p. 16), é uma investida do capital, em escala mundial, visando o aumento vertiginoso de acúmulo capitalista, baseando-se na degradação do trabalhador e precarizando os assalariados tanto no sentido do emprego quanto no da consciência de classe.

A reestruturação produtiva é composta por um sistema de inovações tecnológico-organizacionais no campo da produção em uma sociedade capitalista baseada em programas de implantação de robótica e automação microeletrônica, novas formas de gestão da qualidade total, tais como o programa japonês 5s¹² e racionalização da produção, processos de *downsizing*¹³, fusões e aquisições de empresas, que implicaram em demissões em massa.

Os vários tipos de descentralização produtiva como a terceirização, as realocações industriais e as novas legislações trabalhistas de característica flexível, adaptadas às necessidades capitalistas, também fazem parte do complexo de reestruturação produtiva.

O capital, frente à necessidade competitiva e diante dos constantes avanços tecnológicos, buscou alternativas de aumentar sua produção e vendas baseando-se nos constantes aviltamentos à classe trabalhadora, elevando seus lucros através de um processo de exploração do operariado, que passou a acumular funções, ganhar menos e produzir mais, iniciando-se essa prática no Brasil em 1930 quando chega por aqui o capitalismo baseado na segunda revolução industrial, chamado de “hipertardio”, porque se desenvolveu apenas após os países de caráter clássico (Estados Unidos e Europa Ocidental) e dos países chamados de caráter tardios (Alemanha e Japão).

Após 1945, surge o primeiro surto de reestruturação produtiva no Brasil, vinculado à instauração da grande indústria de perfil taylorista-fordista, ou seja, da

¹² O 5S surgiu no Japão no início dos anos 1950. Na indústria, seus principais papéis são: liberar áreas, evitar desperdícios, melhorar relacionamentos, facilitar as atividades e localização de recursos disponíveis. Trata de uma sigla formada pelas iniciais de cinco palavras japonesas. No Brasil, alguns “S” foram traduzidos usando palavras variadas: *Seiri* - **Senso de Utilização**; *Seiton* - **Senso de Ordenação**; *Seisou* - **Senso de Limpeza**; *Seiketsu* - **Senso de Saúde**; *Shitsuke* - **Senso de Autodisciplina** (www.5s.com.br/significado).

¹³ *Downsizing* é um processo de redução de pessoal realizado pelas empresas sem diminuir a quantidade de trabalho, ou seja, é um formato de gestão administrativo-operacional em que se consegue produzir mais com um número menor de pessoas.

produção em massa, do retalhamento do trabalho operário, da alienação do trabalhador a uma única tarefa, do estudo sistemático dos “tempos e movimentos”,

Esse primeiro surto se desenvolve a partir da metade dos anos 1940, no governo de Juscelino quando ocorre um vigoroso processo de acumulação de capital no país. Houve incentivo ao capital estrangeiro e o maciço investimento público promovendo grande crescimento na industrialização de empresas de maior porte, ocorrendo um aumento da classe operária na indústria.

O segundo surto de reestruturação produtiva ocorreu na época do milagre brasileiro entre os anos de 1968 e 1973, durante a ditadura militar alcançando índices de crescimento impressionantes, sustentado pela expansão do setor de produção de bens de consumo duráveis (automóveis, eletrodomésticos etc). Na verdade, esse surto é decorrente dos impulsos da industrialização, constituídos em meados na década de 1950, e começou seu período de decadência a partir do ano de 1974, indo até início da década de 1980.

O terceiro, e atual, surto de reestruturação produtiva vincula-se à época de crise do capitalismo brasileiro, com o predomínio de um novo padrão de acumulação capitalista. No início da década de 1980 o Brasil alcança novamente índices de crescimento extremamente significativos, contudo o impulso maior aconteceria apenas na década seguinte.

O atual surto de reestruturação produtiva acontece com o predomínio da acumulação flexível¹⁴ e com o início da crise da dívida externa. A deterioração das contas externas do país debilitou ainda mais as condições de reprodução do capitalismo industrial no Brasil. Assim, a saída foi adotar as estratégias da exportação, surgindo os primeiros choques de competitividade, obrigando as grandes empresas a adotarem os novos padrões organizacionais e de tecnologia, tendo a palavra “qualidade” como jargão principal dos empresários.

¹⁴ A acumulação flexível confronta 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 novos setores de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, inovação comercial, tecnológica e organizacional, aumento da competição e da utilização das novas tecnologias produtivas, bem como pelas rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual entre setores e regiões geográficas e pela compressão do tempo-espço no mundo capitalista (ALVES,2000).

A nova forma de operar do capitalismo é um regime de acumulação inteiramente novo, associado a um sistema de regulamentação política e social bem distinto, denominado acumulação flexível. Essa forma de acumulação surge da crise do modelo fordista¹⁵, que é o modo rígido de acumulação, e do estado do Bem-Estar ocorrida, sobretudo, na primeira metade da década de 1970.

A recessão, a crise fiscal e de legitimidade criaram oportunidades para a reestruturação econômica e o reajustamento social e político. As décadas de 1970 e 1980 foram palco da intensificação da competição global, o que levou a um período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho. A mudança tecnológica, a automação, a busca de novas linhas de produto e nichos de mercado, a dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil, as fusões e medidas para acelerar o tempo de giro do capital passaram ao primeiro plano das estratégias corporativas de sobrevivência em condições gerais de deflação.

Os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variado, significando aumento dos poderes de flexibilidade e mobilidade que permitiram maiores controles e pressões sobre o trabalho.

Como resultado, a acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego estrutural, rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos de salários reais e o retrocesso do poder sindical (uma das colunas políticas do regime fordista). O mercado de trabalho sofre uma radical transformação, valendo-se de regimes e de contratos de trabalho mais flexíveis através, por exemplo, da adoção do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado (CATANI et al., 2001).

Segundo Alves (2000), a crise do capitalismo industrial, devido à competitividade causada pela necessidade de exportação e à crise da dívida externa, bem como o processo de luta de classes no país e as novas necessidades de adoção de padrões internacionais de qualidade, inspirados no toyotismo, trazidos pelas

¹⁵O Modelo fordista baseia-se num sistema rígido de organização industrial, com ênfase na produção de materiais instrucionais numa economia de escala (ALVES, 2000).

multinacionais, podem ser consideradas como as principais determinantes da reestruturação produtiva no Brasil na década de 1980.

O processo de reestruturação produtiva nos anos 1980, por ser limitado e seletivo, tendia a ocasionar, de fato, desemprego tecnológico que se manifestava sob outra forma. É o que ocorre, por exemplo, quando as empresas que passaram por um processo de racionalização produtiva durante a recessão, no contexto da recuperação, deixaram de contratar assalariados que empregariam se não houvessem introduzido inovações tecnológicas. O que significa que, muitas vezes, a dispensa não existe ou não se torna necessária. O que ocorre é que a necessidade de trabalho vivo da empresa tende a não acompanhar, de modo relativo, o incremento dos níveis de produção.

Com o avanço tecnológico aumentou as exigências para o trabalhador, pois as atividades produtivas atuais aumentaram seu poder quantitativo e qualitativo baseadas nas inovações computadorizadas, reduzindo a quantidade de pessoas necessárias para a realização do trabalho, ou simplesmente não havendo mais a necessidade de contratação de novos operários, mesmo com um expressivo aumento da produção.

No final dos anos 1980 e início dos anos 1990 no Brasil, acontece a passagem de um toyotismo restrito para um toyotismo sistêmico¹⁶. Uma nova ofensiva do capital na produção constitui um novo e precário mundo do trabalho, caracterizada pela fragmentação de classe, no interior do proletariado brasileiro organizado. Acontece uma crescente instabilidade inflacionária e por flutuações do nível de produção e de emprego, sem que se manifestasse claramente uma tendência recessiva.

¹⁶ Ao adotar a expressão “toyotismo sistêmico” Alves (2000) procurou ressaltar o caráter ampliado e totalizante da modernização das grandes empresas na década de 1990, em contraste com o “toyotismo restrito” da década anterior. Elas passaram não apenas a incorporar novas tecnologias microeletrônicas na produção, mas a adotar princípios de organização do trabalho de característica toyotista. É claro que o toyotismo *não* é o único modelo industrial ou de organização vigente da produção capitalista no Brasil, mas ele tendeu a tornar-se o “momento predominante” do processo de reestruturação produtiva que se instala nas grandes empresas. Ele articula-se, de modo complexo, com dispositivos taylorista-fordistas. Desse modo, considera-se que o toyotismo não pode ser considerado uma mera *ruptura* com os modos de racionalização do trabalho pretéritos, mas representa um desenvolvimento *qualitativamente novo* da racionalização capitalista que conserva e supera a lógica taylorista-fordista. Com o toyotismo, o envolvimento da força de trabalho pelo capital tende a assumir formas mais completas e desenvolvidas. Além disso, cabe salientar que o toyotismo tende a expressar a nova racionalidade intrafábrica, que se contrasta, de modo funcional, com a irracionalidade societal (desemprego e precarização do mundo do trabalho). De fato, não conseguiu articular-se como um *modo de desenvolvimento* capitalista, tal como o fordismo, na acepção da escola regulacionista.

Com o novo choque de competitividade imposto pelas transformações neoliberais o novo complexo de reestruturação produtiva no Brasil adquiriu um novo impulso. As grandes empresas passaram a incorporar um conjunto de novas estratégias produtivas que atingiram com maior intensidade o mundo do trabalho.

Segundo Alves (2000), o novo complexo de reestruturação produtiva significa a aceleração da adoção da automação microeletrônica na produção, além da utilização de novas estratégias organizacionais que articulam nova flexibilidade na produção.

Com a abrupta liberalização comercial promovida no governo Collor de Mello (1990-1993), dissemina-se uma competitividade extremada, que culminou em corte de investimentos, programas de demissões e redução de salários por parte das empresas, passando também a adotar estratégias de racionalização de custos como forma de sobrevivência.

O governo Henrique Cardoso (1994-2002) impulsionou os investimentos produtivos em capital fixo, acelerando-se assim, a automação microeletrônica na produção, que proporcionou, junto com o consentimento dos operários, novos padrões de qualidade e produtividade, atributos indispensáveis para a inserção no mercado mundial.

O toyotismo pertence à mesma lógica de racionalização do trabalho, o que implica considerá-lo uma continuidade com respeito ao taylorismo-fordismo, tendendo a surgir como controle do elemento subjetivo da produção capitalista que estaria posto no interior de uma nova subsunção real do trabalho ao capital.

Por isso, é a introdução da nova maquinaria, vinculada à Terceira Revolução Tecnológica e Científica¹⁷, o novo salto da subsunção real do trabalho ao capital, que exige os princípios do toyotismo, em que a captura da subjetividade operária é uma das pré - condições do próprio desenvolvimento da nova materialidade do capital.

¹⁷ A Primeira Revolução Industrial significou a aplicação tecnológica da ciência, a utilização da matéria inerte e das forças da natureza; a Segunda Revolução Industrial foi marcada pela utilização científica da matéria viva, ou seja, o trabalho vivo; a Terceira Revolução Industrial é ligada à informática e à robótica.

O princípio fundamental da pedagogia toyotista do trabalho é a flexibilidade. A flexibilidade é necessária para a organização da produção segundo a demanda e, por isto, demanda, immanentemente, uma formação para o imprevisto e para o novo. No caso da linha de montagem, a função dada aos trabalhadores na pedagogia fordista de apenas “deixar a máquina trabalhar” foi substituída pelas células de produção toyotistas, que são mais flexíveis e exigem uma gama maior de conhecimentos.

Segundo Alves (2000) o toyotismo conseguiu alcançar um poder ideológico e estruturante considerável nos anos 1980, assumindo a posição de objetivação universal da categoria da flexibilidade, tornando-se valor universal para o capital em processo ganhando projeção universal devido ao sucesso da indústria manufatureira japonesa na concorrência internacional.

Alves (2000) considera o toyotismo como a mais radical e interessante experiência de organização social da produção de mercadorias, sob a era da mundialização do capital. Ela é adequada às necessidades da acumulação do capital na época da crise de super produção e ajusta-se à nova base técnica da produção capitalista, sendo capaz de desenvolver suas plenas potencialidades de flexibilidade e de manipulação da subjetividade operária.

Por trás da intensificação do ritmo do trabalho que existe no toyotismo, em virtude da maximização da taxa de ocupação das ferramentas e dos homens, persiste ainda uma nova repetitividade do trabalho. É claro que existe uma ampliação do ciclo do trabalho em virtude da desespecialização e da polivalência operária. Para Alves (2000), ampliar o ciclo do trabalho não significa desenvolver o processo de requalificação, nem quer dizer que os trabalhadores tenham se convertido em operários qualificados, mas representam o extremo da desqualificação, ou seja, seus trabalhos foram despojados de qualquer conteúdo concreto.

Assim, o toyotismo causa apenas uma coletivização do trabalho sob a forma de trabalho abstrato que, Segundo Marx (1984), é o dispêndio de trabalho humano puro e simples e que gera valor através de uma atividade produtiva, tornando-se tão vazio e tão reduzido à pura duração como o trabalho fragmentado, continuando a incrementar a acumulação do capital, por meio do desenvolvimento da produtividade e do trabalho, o

que vincula o toyotismo à lógica produtivista da grande indústria, que dominou o século passado.

A nova lógica da produção enxuta, como um momento de produção de toyotismo sistêmico, instaurou nova disciplina do capital no Brasil. Sob o governo Collor, a racionalização de custos da produção por meio de *downsizing*, mesclado com a instauração de nexos organizacionais do toyotismo, tais como os programas de qualidade total, implicaram o crescimento da atividade industrial. As empresas tornaram-se cada vez mais capazes de produzir maior quantidade com menos recursos humanos, sendo esse um dos preceitos da produção enxuta.

O novo complexo de reestruturação produtiva é marcado tanto pelos novos tipos de controle do trabalho, como também por uma nova exclusão social, assinalada por uma falta de postos de trabalho decorrente da conjuntura, que atinge os centros industriais mais evoluído.

Segundo Pochmann (2004), o processo de desestatização da produção causou um excesso de competitividade nos mais diversos setores produtivos, principalmente na área industrial, gerando uma constante procura pelo resultado financeiro, independentemente das estratégias e das conseqüências para o trabalho que isso viesse gerar. O ser humano passou a ser secundário e apenas números e metas passaram a importar verdadeiramente

Essas mudanças foram apresentadas à sociedade como elementos fundamentais para a estruturação de uma nova proposta de desenvolvimento do país, consolidando a valorização do mercado como mecanismo organizador da produção nacional e catalisador da integração à nova economia mundial, fundada no estímulo à competição e no fomento à competitividade dos agentes privados atuantes no diversos mercados.

Pochmann (2004) afirma que

No que dizem respeito à competição, três conjuntos de medidas foram concebidas e implementadas: 1) A liberalização e desregulamentação econômica que incluíram a derrubada de obstáculos à livre aquisição de produtos e meios de produção nos mercados externos, além do desmonte dos mecanismos de controle dos mercados internos; 2) O incentivo ao ingresso dos capitais estrangeiros, recebidos como

portadores de recursos e inovações necessários ao novo desenvolvimento brasileiro; 3) A racionalização do Estado, que consistiria na venda de seus ativos industriais e de serviços para agentes privados e adequação da atividade fiscal, financeira, administrativa e previdenciária estatal a parâmetros do mercado.

As novas regras de competitividade do mercado passaram a exigir maiores aportes de capital estrangeiro, importação de tecnologia de países com maior desenvolvimento econômico e barateamento com os custos de mão-de-obra, através de ações de aviltamento do operariado brasileiro.

Pochmann (2004) afirma também que o crescente ingresso de capital estrangeiro aplicado majoritariamente na aquisição de ativos preexistentes, pouco contribuiu pra gerar um crescimento sustentado. A taxa de desemprego explodiu, com a eliminação de mais de três milhões de postos de trabalho, ampliação do setor informal e do desemprego aberto devido a manutenção de elevadas taxas de juros e o forte desequilíbrio das contas externas que prejudicaram ainda mais as contas públicas e a política de restrição do crédito interno.

Após 1989 houve crescente redução da atuação do Estado em políticas de desenvolvimento regional, restringindo sua atuação através da exacerbação da guerra fiscal entre as unidades da federação, sendo esse fator capaz de alterar as vantagens locais existentes entre as várias regiões.

Por outro lado, no que se refere à competitividade, foram concebidas medidas em diferentes planos de funcionamento da economia. No plano macroeconômico, medidas de atualização da infra-estrutura de transporte e comunicação, de apoio às importações de bens de capital e de incentivo às exportações em geral, de reestruturação do sistema de educação e de aumento dos investimentos em ciência e tecnologia. No plano microeconômico, medidas de apoio a incorporações e fusões com a participação de capitais estrangeiros, de incentivo à horizontalização de empresas a partir da estruturação de fornecedores, de fomento ao mercado de capitais com o lançamento das ações em bolsas de valores, etc.

Segundo Pochmann (2004), ao contrário das medidas de estímulo à competição, as de incentivo à competitividade não saíram do papel ou ainda mostraram-se insuficientes para equilibrar a pressão que a liberalização e a

desregulamentação econômica, em especial, impuseram aos agentes mercantis. Outras medidas como a restrição do crédito, a elevação dos juros e a fragilização dos mercados de capitais, além do fraco crescimento do PIB, restringiram a competitividade dos produtos brasileiros.

Para Alves (2000), o desequilíbrio entre competição e competitividade, somado aos efeitos das tentativas de estabilização monetária, que frequentemente direcionou os agentes mercantis para uma modernização espúria de suas estruturas produtivas, colaborou de maneira relevante para a desestruturação do trabalho na década de 1990, tendo como referencia as dinâmicas de desassalariamento e de precarização da ocupação, além de aumento do desemprego, que se mostraram cada vez mais fortes no mercado de trabalho, independentemente da conjuntura da economia nacional e mundial.

A desestruturação de segmentos econômicos dos anos 1990 fechou postos de trabalho e aumentou os níveis de desemprego. Já a reestruturação produtiva implicou ganhos de produtividade e qualidade do trabalho, com redução de postos de trabalho. Além disso, a terceirização realizou nova composição das ocupações, ampliando a precarização.

Isso significa também que o emprego e a mão-de-obra operária são os fatores mais sensíveis ao processo conjuntural competitivo de mercado, pois para não haver perdas, o capital fecha seu negócio e para aumentar o lucro o capitalista obriga o trabalhador a se qualificar para que ele produza mais em menos tempo com menor remuneração, diminuindo a quantidade de postos de trabalho disponíveis.

Alves (2000) afirma que o mundo do trabalho no Brasil tendeu a ser constituído nos pólos organizados da classe operária, com o crescente desemprego estrutural e a precarização de emprego e salário. Entende-se por precarização do emprego, segundo Druck (2001), a instabilidade, a falta de vínculo empregatício, a subcontratação e os empregos temporários. E, por precarização do trabalho, a insegurança, as piores condições de saúde e riscos, a alta competitividade entre pares e a desmotivação.

Como uma das estratégias para vencer um ambiente extremamente competitivo e instável dá-se uma irrupção da flexibilidade do contrato de trabalho, cujo desdobramento legal é a lei do contrato temporário, sendo seu principal objetivo constituir novas estratégias de racionalizações de custo da produção capitalista no país.

A terceirização, que tomou impulso a partir da era neoliberal no Brasil, causou impacto arruinador sobre o mundo do trabalho. Ao construir uma rede de subcontratação complexa, o capital tende a criar uma polarização na classe operária, constituindo uma elite de novos operários polivalentes e mais qualificados, inseridos na nova forma de pensamento capitalista, convivendo no interior de uma cadeia produtiva, com uma classe operária com estatutos salariais precários e segmentados.

O componente central do espírito do toyotismo é a terceirização, competente o suficiente para instaurar uma ruptura sistêmica do circuito de valorização, que é o suporte material do trabalhador coletivo. Esse processo (terceirização) atinge frontalmente as tarefas operacionais e menos especializadas, que exigem trabalho pouco qualificado, para depois atingir o trabalho mais qualificado, oferecendo uma divisão especializada do processo produtivo aliada à manutenção do nível tecnológico.

Para Druck (2001) a terceirização captura a subjetividade da força de trabalho, pois concorre para a desconcentração operária, o que possibilita por parte do capital, maior controle do trabalho e redução na luta de classes na produção, contribuindo deste modo, para a elaboração de novo consentimento operário, imprescindível para a adoção dos novos paradigmas de produção capitalista. Propicia também às empresas maior capacidade de suportar alterações de mix de produção numa dada família de produtos e partes, o que pode ser considerado um dos principais aspectos da flexibilidade produtiva exigida pelos novos padrões de concorrência capitalista. Outro motivo para a adoção da terceirização é a redução de custos administrativos, transformando custos fixos em custos variáveis.

A partir do novo complexo de reestruturação produtiva sob a era neoliberal, com a instalação de novas plantas industriais, com o crescimento dos investimentos produtivos, a velocidade da alteração na qualificação do trabalho no país tende a se acelerar. O desenvolvimento do desemprego estrutural é resultado de um processo de polarização, no plano de qualificações operárias, cujo desdobramento, para os

possuidores de qualificações obsoletas ou inadequadas é a exclusão permanente do mercado de trabalho ou a queda para outros setores, mais arcaicos.

Vale dizer ainda que as propostas de geração de empregos que defendem a redução do custo do trabalho pecam por dois lados. Primeiro, por utilizarem esquemas importados que não deram certo nos países de origem. Segundo, ao não contarem com base empírica, uma vez que nos anos de 1990 o desemprego cresceu de forma paralela com a redução da renda do trabalho. (POCHMANN, 2003)

Para Pochmann (2001), o desemprego aberto, que corresponde aos trabalhadores que procuram ativamente por uma ocupação, estando em condições de exercê-la imediatamente e sem desenvolver qualquer atividade laboral, indica o grau de concorrência no interior do mercado de trabalho em torno do acesso às vagas existentes.

O subemprego e outras formas de sobrevivência respondem pela parte menos visível do excedente de mão-de-obra, porque envolvem os trabalhadores que fazem “bicos” para sobreviver e também procuram por trabalho assim como aqueles que deixam de buscar uma colocação por força de um mercado de trabalho extremamente desfavorável.

Ramos (2001) afirma que em relação à questão do desemprego estrutural não se pode dizer que os trabalhadores contratados pelas grandes empresas são uma pequena elite porque dispõem de competências superiores, mas sim porque, de um conjunto de indivíduos tão aptos quanto eles, foram selecionados com o objetivo de perpetuar a ética do trabalho em um contexto econômico em que a quantidade de trabalho necessário é cada vez menor.

Tecnicamente, nada impediria à empresa repartir o trabalho e ter um número maior de pessoas que trabalhariam menos, mas econômica e ideologicamente, é mais vantajoso concentrar o trabalho necessário em menos pessoas, tanto para intensificar a exploração, quanto para desenvolver uma identidade com a empresa.

Entender as várias fases do capitalismo mundial e, principalmente, no Brasil, tem importância fundamental para a compreensão do processo de desemprego e de exigências cada vez maiores acerca da formação de mão-de-obra em nosso país, em que para executar a mesma função, ou mais funções, ou ainda a função de vários de seus

colegas agora demitidos, o trabalhador tem que aumentar a sua qualificação (leia-se treinamento), sujeitando-se a ganhar menos, trabalhando mais horas.

Mas até que ponto o aumento de informações e de conhecimento técnico-específico engrandece o homem (se é que engrandece)? O processo de qualificação, nos moldes que se apresenta, com o intuito de otimizar os custos do capital e aumentar exorbitantemente os lucros sob a labuta exaustiva do operário, prepara ou desqualifica o trabalhador?

A reestruturação produtiva veio para aumentar os ganhos do capital através da lapidação do capital humano, por meio da qualificação do trabalhador para a adaptação à nova ordem mundial que é o processo irreversível da automação e da micro-eletrônica, e para conformar o operariado ao discurso da formação continuada para a empregabilidade, fazendo-o buscar uma quantidade cada vez maior de títulos e cursos para obedecer ao discurso de que só se emprega quem sabe mais.

Para ampliar esse debate, o próximo capítulo irá discutir a relação entre qualificação e empregabilidade, em que a formação do trabalhador estará em pauta para melhor entender qual tem sido o papel da educação no processo de reestruturação produtiva no Brasil e no mundo, verificando como o trabalhador tem sido desqualificado no processo de qualificação.

1.2 QUALIFICAÇÃO PARA A EMPREGABILIDADE

Discutiu-se até agora as estratégias capitalistas para a manutenção e aumento da lucratividade através da reestruturação produtiva, em que o operário está necessitando especializar-se cada dia mais para acompanhar a evolução tecnológica, sob pena de perder seu posto de trabalho e, além do mais, passou a realizar tarefas de mais pessoas, em menos tempo, com um custo menor para o empregador, sendo essa a forma perversamente moderna encontrada pelo capital para multiplicar o seu acúmulo.

A partir de agora será discutido como a educação vem contribuindo para o processo de qualificação/desqualificação na formação do trabalhador. Será debatido até que ponto a qualificação tornou-se uma das condições essenciais para o alcance da empregabilidade e o quanto ela tem sido confundida com o domínio de certas competências.

Segundo Marx (1980), o operário, que nada mais é do que força de trabalho, emprega todo seu tempo disponível a serviço da reprodução ampliada do capital, não dispondo de qualquer tempo para educação, para o desenvolvimento intelectual, para preencher funções sociais, para o convívio social, para o livre exercício das forças físicas e espirituais.

Para Frigotto (1996), o trabalho, na perspectiva antológica, é a forma pela qual o homem forma o seu próprio mundo e as suas condições de existência. É o criador da realidade humana. Ele, o trabalho, é o princípio educativo, sendo por isso de fundamental importância que todo o ser humano socialize esse pressuposto e o absorva desde os seus primeiros anos de vida.

Assim sendo, para o autor, a educação dos trabalhadores, sob a perspectiva das classes dominantes, deve ter a finalidade de habilitá-los técnica, social e ideologicamente para o trabalho, subordinando a função social da educação às demandas do capital. A educação e a formação humana terão como sujeito definidor as necessidades, as demandas do processo de acumulação de capital sob as diferentes formas históricas de sociabilidade que assumir, ou seja, reguladas e subordinadas pela esfera privada. Já sob a perspectiva da classe trabalhadora, a educação é o

desenvolvimento das potencialidades e a apropriação de um conjunto de conhecimentos, habilidades e valores em defesa de seus próprios interesses econômicos e sociais.

Essas duas perspectivas antagônicas e, conseqüentemente, conflitantes sobre a finalidade da educação mostra a longa luta entre patrões e empregados, cada um buscando defender seus interesses, na utilização dos processos formativos. A diferença básica é que o capital enxerga a educação como fonte de aumento da produtividade, logo, do acúmulo do capital. Para o operário, a luta é que a educação forme o homem de maneira holística, para a vida e não somente para a produção.

Essa disputa vem desde que a força de trabalho humana começou a perder espaço para as máquinas e o capitalista se apossou dos meios de produção, em que o homem deixou de ser dono de seu próprio trabalho e passou a dominar apenas uma parte dele. A partir daí os empregadores passaram a sentir a necessidade de “adestrar” seus operários, utilizando a educação como forma de instruir seus profissionais para o trabalho.

Segundo Pochmann (2001), a experiência brasileira relativamente longa de educação e formação profissional, introduzida ainda na década de 1940, permitiu consolidar um dos principais modelos de qualificação dos trabalhadores na periferia do capitalismo mundial. A montagem de grandes programas de formação profissional, por intermédio de corporações patronais setoriais que captassem recursos compulsórios e os aplicassem autonomamente, representou um passo adicional no projeto nacional de industrialização.

O país já havia passado por experiências pontuais de aprendizagem profissional no século XIX, na tradição dos colégios fabris, dos liceus de artes e ofícios e das escolas de aprendizes de artífices, já no início do século passado. Todas essas iniciativas, no entanto, resultaram em baixa eficácia diante de seu descolamento estrutural com o processo de desenvolvimento nacional.

Entre as décadas de 1950 e 1960, publicizou-se bastante nos Estados Unidos as idéias de que na indústria científica moderna se estaria exigindo maiores níveis de instrução e qualificação e de que com a ampliação do sistema escolar, oferecendo maior

instrução à população, o desemprego seria eliminado, pois o problema era dos indivíduos desempregados sem a instrução superior exigida pelo mercado.

Estudos e pesquisas no Brasil dos anos 90 do século passado apresentam posições cujos argumentos são muito semelhantes àqueles das décadas de 50 e 60 nos EUA. Esses estudos acadêmicos e/ou de instituições oficiais do governo têm sistematicamente defendido que as mudanças no mundo do trabalho demandam uma maior qualificação¹⁸ dos trabalhadores, e que uma ação nesse sentido seria uma solução para o problema do desemprego no Brasil.

O trabalho qualificado tem sido mais recentemente objeto de estudos nas distintas fases do desenvolvimento capitalista. A destreza, a aptidão e o discernimento foram categorias privilegiadas por Smith, a partir de 1776, quando da análise acerca dos avanços do processo de manufatura, bem como a divisão técnica do trabalho em múltiplas especializações, como essencial no processo de concorrência característico do capitalismo.

Segundo Franco (1997), do ponto de vista das iniciativas dos empresários, a formação profissional tem um endereço claro, aumentar a produtividade do trabalho, a qualidade e a competitividade dos produtos, além de gerar riqueza. Quanto aos trabalhadores e às suas necessidades de sobrevivência, parece haver menor clareza em relação às estratégias ou às opções concretas de formação profissional para a aquisição de novas habilidades e conhecimentos para a valorização de sua força de trabalho.

A educação e a formação aumentam o valor da força de trabalho, esse valor deve ser socialmente reconhecido nas classificações profissionais e a força de trabalho deve ser mais remunerada quando ela é qualificada. Esta abordagem das relações entre

¹⁸ A qualificação é compreendida como uma construção social dinâmica, tomada como um construto, síntese das dimensões conceitual, social e experimental, que depende tanto das condições objetivas de trabalho quanto da disposição subjetiva por meio da qual os trabalhadores coletivos constroem e reconstróem sua profissionalidade. Por ser um processo de organização de produção social, a qualificação individual, na verdade, é fruto do processo de qualificação coletiva. A qualificação dos trabalhadores evolui em razão do permanente acúmulo de experiências concretas de trabalho e da aquisição de novos conhecimento e habilidades, por vias formais ou informais (RAMOS, 2001).

educação x formação e trabalho é, no fundo, similar à teoria do capital humano¹⁹ desenvolvida pela economia liberal e pelas organizações internacionais: a educação tem um valor mercantil, um valor de troca, seja ele chamado de qualificação da força de trabalho ou capital humano.

A teoria do capital humano, segundo Frigotto (1996), parte do princípio de que o aumento de instrução, treinamento e educação equivale a um acréscimo proporcional em capacidade de produção, ou seja, quanto maior o conhecimento adquirido pelo trabalhador maior será sua potencialização produtiva. Tenta-se, sob o ponto de vista econômico, mensurar o impacto da educação sobre o desenvolvimento, havendo discórdias sob o prisma metodológico. Outro aspecto básico centra-se na hipótese de que a educação possa ser produtora de capacidade de trabalho, de produtividade e de renda.

Portela (2005) afirma que a Teoria do Capital Humano alargou o conceito de capital, abrangendo também o fator humano, incluindo o indivíduo no processo produtivo, concebendo a educação como um investimento para o aumento da produtividade, deixando explícita a idéia de que a educação cria condições de acumulação de capital humano.

A partir desse momento, a educação passa a ganhar importância, seja no mundo desenvolvido ou subdesenvolvido, pois, pelo menos teoricamente, a educação passou a ser fator de aumento de capital. Educar passou a “dar retorno” e deixou de ser gasto para se tornar investimento, principalmente se o capital utilizado para investir não for o particular, mas o público, ou seja, o Estado passou a ser o maior investidor para o aumento do capital humano e, conseqüentemente, do capital privado.

Conforme Frigotto (1996), a educação é uma forma específica de relação social, em que o homem é que é o sujeito dos processos educativos e não a produção. A qualificação humana não deve ser subordinada às leis do mercado, seja sob a forma de adestramento, treinamento ou sob a formação geral, mas deve desenvolver as condições

¹⁹ A Teoria do Capital Humano nasceu a partir do grupo de estudos do desenvolvimento coordenados por Theodoro Schultz, nos EUA, na década de 1950, que se notabilizou pela descoberta do fator H, ou seja, o fator Humano como variável do desenvolvimento e subdesenvolvimento. Essa teoria lhe valeu o Prêmio Nobel de Economia em 1968 (FRIGOTTO, 1996).

físicas, mentais, afetivas, enfim as condições omnilaterais. Contudo, na medida em que o sistema capitalista se solidifica e os sistemas educacionais se estruturam, a escola torna-se disciplinadora e adestradora para os filhos dos operários e formativa para os das classes dirigentes.

Segundo Portela (2005), já no modelo fordista a ocupação plena da força de trabalho dava-se pela profissionalização dos trabalhadores através de um processo educativo, porém não era uma educação voltada para a formação do cidadão, mas para a preparação do trabalhador. Henry Ford pregava a existência de uma escola que ensinasse as crianças a serem produtivas para o mercado de trabalho, de caráter industrial, sem compromisso com a continuação dos estudos aos níveis superiores e nem mesmo tendo o primário como pré-requisito.

Com o desenvolvimento do modelo de produção fordista os sistemas educacionais passaram a consolidar a idéia da existência de um tipo de formação plena e intelectual para os filhos da elite dirigente e outra diferenciada para os filhos da classe operária, voltada exclusivamente para o mercado de trabalho.

Segundo Frigotto (1996), essa idéia de educação dualista já era pregada por Desttut de Tracy²⁰, no final do século XVIII, em que expunha como natural a subordinação do ensino e qualificação das classes trabalhadoras para suprir as necessidades imediatas do mercado e da produção. Porém, os filhos das classes dirigentes deveriam ser educados para governar. Desttut pregava que

Os homens de classe operária têm desde cedo necessidade do trabalho de seus filhos. Essas crianças precisam adquirir desde cedo o conhecimento e sobretudo o hábito e a tradição do trabalho penoso a que se destinam. Não podem, portanto, perder tempo nas escolas. (...) os filho da classe erudita, ao contrário, pode dedicar-se a estudar durante muito tempo; têm muitas coisas para aprender para alcançar o que se espera deles no futuro. (...) esses são fatos que não dependem de qualquer vontade humana; decorrem necessariamente da própria natureza dos homens e da sociedade: ninguém está em condições de mudá-los. Portanto, trata-se de dados invariáveis dos quais devemos partir. (Desttut, 1908, apud Frigotto, 1996, p.34)

Pode-se verificar que as práticas de hoje não se diferenciam em muito das idéias de Desttut, pregadas já há mais de 100 anos atrás. Mesmo depois de um século de

²⁰ Antoine-Louis-Claude Desttut de Tracy (1754-1836), filósofo francês da escola de Condillac.

lutas e conquistas, ainda não se conseguiu o desvencilhamento de uma educação “separatista” e diferenciada para o trabalhador, entre aquela direcionada para os filhos da burguesia, formados para pensar e para os do operariado, treinados para executar.

Para Kuenzer (2001), a ciência desenvolvida pelo capital e a seu serviço é a expropriação do conhecimento do trabalhador. Paralelamente a um pequeno número de fundiários altamente qualificados, que dominam todo o saber sobre o trabalho, se desenvolve uma imensa massa de operários desqualificados, que não dominam mais que o conhecimento relativo à sua tarefa parcial e esvaziada de significado pela simplificação do processo produtivo, cuja função é a eterna geração de mais-valia.

Ao mesmo tempo em que o capitalismo opera a cisão entre teoria e prática, surgem dois tipos de ensino, destinados a reproduzir as condições de expansão do capital. Assim há uma pedagogia para ensinar a teoria e uma pedagogia para ensinar o conteúdo do trabalho ao trabalhador, como uma forma separada de educação como um todo.

Kuenzer (2001) cita ainda que as funções mais diretamente ligadas à execução de normas e procedimentos exigem níveis mais baixos de escolaridade, treinamento e experiência anterior, bem como um número reduzido de habilidades específicas. Ao mesmo tempo em que não implicam domínio do conteúdo do trabalho, excluem a possibilidade de participação nas decisões acerca do seu planejamento, organização e execução, correspondendo aos índices inferiores de remuneração na estrutura salarial.

À medida que se ascende na pirâmide hierárquica, aumentam os requisitos mínimos exigidos, a necessidade do domínio do conteúdo do trabalho, o poder de decisão e os níveis de remuneração. Para todos, são exigidos determinados padrões de comportamento compatíveis com a racionalização crescente do processo produtivo.

Segundo Lima (2005), se a educação, por um lado, para atender as novas exigências tecnológicas, permite integrar as capacidades para a atividade produtiva e as necessárias para o exercício da cidadania, de outra parte, esta qualificação só é dirigida para alguns, ou seja, para aqueles que se beneficiam diretamente do processo de modernização.

A classe que detém o poder material em certa sociedade detém também o poder intelectual, uma vez que possui os instrumentos materiais e conceituais para a elaboração do conhecimento. Àqueles que são recusados os meios de produção intelectual só resta a submissão. Esse saber, elaborado pela classe dominante e que reflete seus interesses particulares, é apresentado como universal, como o único razoável e verdadeiramente válido.

Oliveira (2005) interpreta essas exigências, afirmando que a educação formal, com suas subdivisões, passa a ser cada vez mais solicitada pelo trabalhador, à medida que parece funcionar como mecanismo de mobilidade social e de acesso ao emprego, em ascendências vertical, na escala hierárquica dentro da empresa.

Isto produz uma contradição, pois a exigência crescente de escolaridade para justificar as diferentes posições sociais leva à pressão dos trabalhadores pelo acesso a níveis também elevados de educação, o que é algo perigoso para a classe dominante, pois pode despertar desejos e expectativas que não interessam a eles. Assim, a educação é oferecida de forma a não estimular o prolongamento do profissional em sala de aula. Isso pode ser verificado facilmente com a separação da formação científica da formação técnica, na reforma da educação profissional do Brasil em 1997.

Assim,

em nome da modernização tecnológica e organizacional, em nome das exigências do mercado e da competitividade, em nome da globalização, a classe dominante brasileira desenvolve uma política com relação ao trabalho e ao emprego que é marcada pela perversidade e por uma relação de forças desfavorável aos trabalhadores e suas organizações, que fragilizados pelo desemprego, pela informalidade e pela precarização, não conseguem romper com esse quadro (DRUCK, 2001).

O contexto social brasileiro de excesso de mão-de-obra sem qualificação, sem instrução, sem empregos, de capitalismo impiedoso, gera uma dependência do trabalhador, que não consegue (nem sabe como) buscar novas perspectivas de vida e de trabalho, já que necessita suprir suas necessidades básicas de sobrevivência, mas não alcança ir além disso.

De acordo com Kuenzer (2001), para o trabalho operário o ensino das tarefas ocorre no próprio local de trabalho ou em instituições especializadas de

formação profissional. Este aprendizado não possibilita ao trabalhador a elaboração científica de sua prática, reproduzindo as condições de sua dominação pela ciência a serviço do capital.

Para os destinados às funções de planejamento e controle, ou seja, para os cargos gerenciais, o ensino para o trabalho se faz por meio de estudo científico do trabalho, em níveis médios e superiores de escolaridade, porém desvinculados da prática cotidiana do exercício profissional. Contudo, é através deste conhecimento sistematizado e elaborado que se permite ao profissional de níveis mais elevados o domínio sobre o trabalhador em favor do capital.

O sistema capitalista propositadamente incentiva essa separação educacional a fim de criar uma mão-de-obra desqualificada ou de baixa escolaridade para a execução da tarefa fragmentada, que aliena laboralmente o trabalhador, privando o operário do conhecimento mais amplo em relação ao seu trabalho e uma classe elitizada de trabalhadores qualificados, especializados, de escolarização superior, que domina teoricamente todo o processo laboral, que controla, supervisiona e coordena os operários a serviço do patrão, em troca de uma remuneração mais expressiva monetariamente falando.

No Brasil, observa-se uma epidemia de qualificação que parece substituir aos poucos a epidemia da qualidade total²¹. O debate acerca da necessidade de qualificar a força de trabalho em nosso país tomou conta de todos os setores da sociedade. A qualificação tem sido colocada como a grande solução para os problemas de desemprego e subemprego no Brasil.

Segundo Ramos (2001) as mudanças tecnológicas e de organização do trabalho por que passam os países de capitalismo avançado a partir dos meados da década de 80 configuram o mundo produtivo com algumas características tendenciais: flexibilização da produção e reestruturação das ocupações, integração de setores da

²¹ A Qualidade Total é considerada o estado ótimo de eficiência e eficácia na ação de todos os elementos que constituem a existência da Empresa. O termo Qualidade Total representa a busca da satisfação, não só do cliente, mas de todos os "stakeholders" (entidades significativas na existência da empresa) e também da sua excelência organizacional. (www.qualidade.com).

produção, multifuncionalidade e polivalência dos trabalhadores, valorização dos saberes dos trabalhadores não ligados ao trabalho prescrito ou ao conhecimento formalizado.

Tendo esse quadro como fundo, de acordo com Ramos (2001), o conceito de qualificação como estruturante das relações de produção e dos códigos de acesso e permanência no mercado de trabalho passou a ser questionado, principalmente quanto à sua adequação e permanência, por expressar mais a capacidade potencial do trabalhador do que a sua capacidade real.

A dimensão conceitual da qualificação, segundo Ramos (2001), é o que se refere à formação e ao diploma, portanto, ao nível de domínio dos conceitos e do conhecimento. Qualquer que seja seu modo de aquisição, esse domínio reverte em um importante capital em todo uso profissional da noção de qualificação. O diploma é, então, frequentemente, perseguido como interface entre a formação e o emprego. Ele garantiria uma qualificação, um *status*, uma remuneração. Porém, a autora questiona se garantiria as competências²².

Assim, para a mesma autora, a qualificação é compreendida como uma construção social dinâmica, tomada como um construto, síntese das dimensões conceitual, social e experimental, que depende tanto das condições objetivas de trabalho quanto da disposição subjetiva por meio da qual os trabalhadores coletivos constroem e reconstróem sua profissionalidade. Por ser um processo de organização de produção social, a qualificação individual, na verdade, é fruto do processo de qualificação coletiva. A qualificação dos trabalhadores evolui em razão do permanente acúmulo de experiências concretas de trabalho e da aquisição de novos conhecimento e habilidades, por vias formais ou informais.

Também Lima (2005) afirma ainda que a formação e a qualificação profissional fazem parte da história do trabalho e sua realização exige daqueles que a efetivam o domínio de certos conhecimentos e habilidades. É por isso que a qualificação dos trabalhadores é considerada um fator fundamental e estratégico, sem o qual não se

²² Pochmann (2001) define competência laboral como sendo a capacidade do trabalhador em dominar o conjunto de tarefas que configuram uma determinada função, sobretudo diante do atual contexto de maior concorrência no interior do mercado de trabalho, novas tarefas e modificações das funções ocupacionais.

pode fazer frente aos desafios postos pelo paradigma produtivo que tem por base as potencialidades das novas tecnologias, compatibilizando-se, da forma mais abrangente possível, automação e flexibilidade.

A educação deve ser formadora num contexto total da vivência humana, em que o indivíduo aprende não apenas nos bancos acadêmicos ou no chão de fábrica, mas nos ambientes de convívio social, em interatividade com o outro, em constante crescimento intelectual, emocional, espiritual, além do profissional, em que ele constrói seu próprio meio.

Segundo Pochmann (2001), o mito da qualificação e da empregabilidade encontrou na concepção de competência um sentido mais perverso ainda, pois se trata agora de responsabilizar os indivíduos que trabalham para desenvolver aptidões e habilidades requeridas pelas mudanças tecnológicas e organizacionais que criam novas situações de trabalho, a fim de garantir produtividade e competitividade às empresas. Hirata (1994) afirma que a origem dessa noção de competência está no discurso e nas práticas gerencial-empresariais na França, que aos poucos foram também incorporadas pelos estudos acadêmicos.

O que se pode observar, no contexto atual, é que se evidencia um crescente processo de degradação do trabalho ou de precarização, onde a epidemia da qualificação busca criar um mito, uma panacéia para resolver todos os males dos trabalhadores, inclusive o pior deles que é o desemprego.

Na perspectiva empresarial, quanto maior for o número de trabalhadores qualificados ou com escolaridade superior disponíveis no mercado, melhor se poderão aproveitar esses trabalhadores em funções ou postos de trabalho de baixos salários sem a necessidade dessa qualificação. É muito comum hoje no Brasil, empresas exigirem curso superior para postos que não requerem tal instrução, a exemplo dos caixas de supermercados.

Na ideologia empresarial e do governo a qualificação, a empregabilidade e a competência são formas de inserção e desenvolvimento dos indivíduos, de homens e de mulheres que são responsabilizados por sua precarização e pela falta de oportunidades de emprego. Numa clara inversão de realidade, o Estado e os patrões se

desresponsabilizam pelas políticas adotadas e transferem para os trabalhadores a culpa por essa situação de miséria.

Cardozo e Neto (2005) comparam as competências exigidas pelo empregador como transformação do trabalhador em mercadoria e dizem que as noções de qualificação e competência devem ser compreendidas no processo histórico do desenvolvimento do capitalismo e na sua contradição básica, em que de um lado está a luta da burguesia para que o trabalho seja somente abstrato e do outro os trabalhadores, lutando para que o ato de trabalhar não constitua apenas repetição – reprodução, mas envolva a possibilidade de uma apropriação criadora na relação sujeito-objeto.

Competência passou a ser um requisito profissional (ou um conjunto deles) em que o trabalhador deve adquirir características polivalentes, que preencham as condições ideais para exercer uma determinada função, geralmente adequando-se a um cargo específico e que muitas vezes mais de uma pessoa eram necessárias para executar aquela mesma atividade.

A educação deve proporcionar ao indivíduo as condições plenas para o desenvolvimento de suas faculdades intelectuais, além das técnico-laborais, pois o ser humano está além dos mecanismos inanimados que formam o conjunto industrial do capitalista. O homem tem necessidades e desejos que necessitam ser alimentados, estimulados e desenvolvidos.

Ramos (2001) chama a atenção para uma emergência da noção de competência que reordene conceitualmente a compreensão da relação trabalho-educação focando o trabalhador ao invés de suas ocupações, que institucionalize novas formas de educar e de formar os trabalhadores sob novos códigos profissionais relativos a contratos, carreira e salário e que formule padrões para identificar a capacidade real do trabalhador para determinada ocupação, facilitando a mobilidade de emprego entre as várias empresas e entre regiões diversas.

A autora afirma ainda que o sistema de competência profissional é integrado pela normalização das competências, que é o processo de definição de um conjunto de padrões ou normas válidas em diferentes ambientes produtivos, pela formação por

competências, formais e informais e pela avaliação e a certificação de competências, que é o instrumento de diagnóstico para o trabalhador e para o empregador.

A iniciativa, a capacidade de realizar análises para identificar, planejar e propor soluções a problemas e a capacidade de trabalho em equipe são competências mais próximas ao comportamento do que à memorização ou a destreza. Portanto, os modelos educativos se defrontam com o objetivo de desenvolver essas capacidades mediante ambientes de aprendizagem que estimulem a busca de soluções e produzam a autonomia do aluno e sua própria determinação em atingir os objetivos de aprendizagem.

Passa-se, assim, a exigir do trabalhador um conjunto de condições adquiridas pelo homem, principalmente ao que se refere ao aprendizado formal, em que o trabalhador precisa absorver qualidades diversas e muitas vezes totalmente distintas de suas habilidades naturais, a fim de conseguir angariar titulação para competir em condições mínimas de igualdade. A isso passou-se chamar de empregabilidade.

Para Druck (2001), empregabilidade é o rótulo dado a união entre adaptabilidade, flexibilidade e criatividade levadas ao extremo, exigidas pela concorrência perversa existente no mercado de trabalho devido ao crescimento galopante da informalidade e à precarização do emprego e do trabalho.

Esse tipo de exigência demonstra uma perversidade explícita, pois para garantir essas condições de competitividade o trabalhador necessita prescindir de sua família, seus amigos, seu convívio social e priorizar os objetivos da empresa, viver para os planos e metas profissionais, sendo isso prova explícita de que a educação, quando o assunto é empregabilidade, não está contribuindo de forma plena para o crescimento omnilateral do trabalhador.

Para Ramos (2001), empregabilidade é a esperança objetiva ou a probabilidade mais ou menos elevada que pode ter uma pessoa à procura de um emprego de encontrá-lo, frequentemente descrita como manter a manutenção em dia das competências.

Com o fim da promessa do pleno emprego, que seria cumprida mediante um processo educacional coerente, a perspectiva integradora da educação consubstancia-se,

agora, na promessa de empregabilidade. Nesse sentido, espera-se que a educação básica e a educação profissional inicial gerem experiências que possibilitem aos jovens passagens menos traumáticas ao mundo do trabalho. Para a população economicamente ativa essa mesma perspectiva processa-se por meio da educação continuada, visando possibilitar atualizações e reorientações profissionais como alternativas de permanência ou reinserção no mercado de trabalho.

Segundo Cardozo e Neto (2005) a formação humana sob o modo de produção capitalista deve ser compreendida na relação dialética de subsunção do trabalhador ao capital e na luta contra esse subsunção, uma vez que o projeto burguês procura educar o trabalhador de acordo com as necessidades de valorização do capital e da reprodução da força de trabalho como mercadoria.

Assim, desde a cooperação simples até o atual momento do capitalismo, a produção foi mutilando o trabalhador, expropriando os seus meios produtivos e separando-os dos seus conhecimentos, de modo que sua força de trabalho individual deixa de cumprir seu serviço se não estiver vendida ao capital.

De acordo com Antunes (2001), a classe trabalhadora tornou-se mais qualificada em vários setores, onde houve uma relativa intelectualização do trabalho, mas precarizou-se e desqualificou-se em vários ramos. Criou-se, de um lado, em escala minoritária, o trabalhador polivalente e multifuncional da era da informática, capaz de operar com máquinas com controle numérico e de exercitar com mais intensidade sua dimensão intelectual. E de outro lado, uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje está presenciando as formas de emprego temporário, parcial ou simplesmente o desemprego estrutural.

Essas mutações criaram, portanto, uma classe trabalhadora mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexificada, dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc, sem falar nas divisões que decorrem da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho.

A educação, da forma que está arquitetada na escola hoje, em seu formato direcionado para o trabalho que o mercado impõe, beneficia direta e exclusivamente o modelo de capital instituído, podendo o homem de se apoderar de todo o potencial que a educação proporciona, se tratada de forma ampla e multidirecional. A educação deve, sim, ser direcionada para o trabalho, pois este é que distingue o homem dos demais seres animais, contudo deve-se educar acima de tudo para a vida e a partir dela.

O capital, em sua macroestrutura dominadora, de poder alienante, tem procurado incessantemente direcionar o trabalhador para o alcance dos objetivos capitalistas, inclusive tentando fazê-lo acreditar que a classe trabalhadora deve perpetuar em condições de subordinação, aceitando as determinações e tornando os objetivos do patrão como seus próprios objetivos.

A reestruturação produtiva, armada com o argumento da Teoria do Capital Humano, veio com o papel de iludir as sociedades dos mundos desenvolvidos e subdesenvolvidos, de que aprender é bom, desde que seja com a finalidade de instruir-se para trabalhar, ou seja, para servir ao capitalista.

A empregabilidade é um termo recente criado exatamente para enquadrar o trabalhador moderno às necessidades do empregador de mão-de-obra qualificada e barata, transferindo a responsabilidade dessa qualificação para o próprio trabalhador, ou seja, se ele não se emprega é porque não estudou, não se qualificou, não investiu em si mesmo, isentando-se o Estado e o capitalista da responsabilidade e do custo de formar adequadamente o indivíduo para assumir um posto de trabalho.

Os dados a seguir demonstrarão os requisitos para a empregabilidade exigidos aos trabalhadores do setor têxtil de Aracaju e Grande Aracaju, a relação entre salários x produtividade das indústrias e a influência da tecnologia e dos constantes programas de Qualidade Total na situação laboral do operariado.

CAPÍTULO II

ANÁLISE DOS DADOS

Até agora se pôde verificar o contexto atual brasileiro na relação entre trabalho e educação, analisou-se teoricamente a reestruturação produtiva e as mudanças no mundo do trabalho e os impactos da qualificação na empregabilidade do trabalhador em nosso país.

Alguns resultados importantes foram inferidos a partir de dados levantados sobre a qualificação e sobre a empregabilidade em Sergipe. No primeiro momento serão apresentados os dados sobre a empregabilidade na indústria têxtil e logo em seguida serão vistos os levantamentos realizados sobre a qualificação e a sua influência sobre a empregabilidade para o trabalhador sergipano em geral.

2.1. A Coleta de Dados Através do Formulário

Na entrevista, buscou-se levantar um perfil das indústrias têxteis de Aracaju e grande Aracaju através da caracterização das empresas, a fim de conhecer um pouco sobre sua história e potencial de produção, o número de funcionários da empresa, para verificar a capacidade de absorção de mão-de-obra e mensurar o tamanho da empresa, confirmando, então estar ela ou não, dentro do universo previamente definido a se estudar e a idade da empresa, que demonstrou a solidez do empreendimento, justificando, através deste indicador, a escolha desse segmento para servir como alvo do presente estudo.

Para o estudo da variável empregabilidade foram investigadas as funções existentes na empresa, qual a quantidade média de funcionários, o índice de produtividade e a média salarial nos últimos 3 anos, quais e quantas foram as funções disponíveis para a empresa em 2007.

Com o intuito de estudar a qualificação do trabalhador, perguntou-se sobre o grau de escolaridade exigido pela empresa para contratar funcionários, que atributos os candidatos devem apresentar em relação a Competências, Experiências,

Comportamentos e Habilidades, quais cursos de treinamento ou capacitação ocorrem dentro da própria empresa, quais incentivos para treinamento ou capacitação particular são oferecidos fora da empresa.

Segundo as informações produzidas pelo PNAD do IBGE, a década de 1990 foi negativa, especialmente para a força de trabalho mais jovem. A taxa de desemprego por faixa etária apresenta-se bem maior para o segmento entre 15 e 24 anos de idade e menor para as pessoas com mais de 50 anos de idade. Ainda entre os jovens interessa revelar que o desemprego tem sido especialmente mais forte para a mão-de-obra do sexo feminino. Já para as pessoas com mais de 50 anos, a taxa de desemprego mostrou ser mais elevada para os homens. No caso do sexo feminino, a taxa de desemprego da faixa etária de 15 a 24 anos superior à taxa nacional em 1998, enquanto que para o sexo masculino na faixa etária superior aos 49 anos foi 60% inferior à taxa nacional (POCHMANN, 2001).

Entre as pessoas com mais de oito anos de escolaridade nota-se a presença de taxa de desemprego, em 1998, 2,2% superior ao dos trabalhadores com baixíssima escolaridade. Em função disso o desemprego atual caracteriza-se mais por ser de natureza intelectual do que de empregabilidade de mão-de-obra com baixa qualificação. Para as pessoas com menos de um ano de escolaridade, a taxa de desemprego foi, em 1998, 49% inferior à taxa nacional, enquanto para aqueles com mais escolaridade foi 13,8% superior.

Enriquecido pelos dados acima, o alvo do presente estudo foi as empresas industriais do ramo têxtil, de médio e grande porte, situadas na cidade de Aracaju e sua região metropolitana. Contudo, fez-se necessário investigar primeiramente quais indústrias seriam pesquisadas, quais as que preenchiam os requisitos previamente estabelecidos e onde se localizavam exatamente.

Para descobrir quais empresas seriam investigadas foram realizadas, inicialmente, visitas aos órgãos gestores do setor empresarial e industrial de âmbito estadual e federal. As repartições visitadas foram o Serviço de Apoio às Pequenas e Micro Empresas – SEBRAE, a Federação das Indústrias do Estado de Sergipe – FIES, o Serviço Nacional da Indústria – SENAI e a Companhia de Desenvolvimento Industrial de Sergipe – CODISE.

Com o representante dessas instituições foi realizada uma entrevista com o preenchimento de um formulário semi-estruturado (anexo I), em que deveriam apresentar uma relação das indústrias sergipanas, com seus devidos faturamentos e número de funcionários.

Os dados conseguidos foram cruzados e verificou-se que segundo o critério nacionalmente adotado pelo SEBRAE para definir tamanho de empresas, em Aracaju e Grande Aracaju, apenas uma indústria poderia ser enquadrada como grande por possuir mais que 500 funcionários e apenas outras 4 poderiam ser definidas como médias, por possuir entre 100 e 500 colaboradores. Todas as demais possuem menos que 100 pessoas no seu quadro funcional. Uma das empresas possui 98 funcionários, mas seu faturamento é compatível com o das grandes. Neste caso, decidiu-se incluí-la na pesquisa.

As empresas identificadas como alvo foram: Santista Têxtil S/A, Indústria Têxtil Nortista, Sergipe Industrial Têxtil, Ribeiro Chaves (Fábrica de Tecidos Confiança), Sergifil e Intergrif. Dessas, apenas uma recusou-se a receber o entrevistador. Todas as outras empresas receberam o entrevistador através de seu gestor de Recursos Humanos ou de outro gerente de função similar.

Também com eles foram realizadas entrevistas pessoais em que o entrevistador era o responsável por preencher o formulário, de acordo com as respostas do entrevistado.

Foram elaboradas 12 questões, conforme a seguir, e a tabulação dos dados forneceu os seguintes resultados, os quais serão a partir deste ponto expostos e analisados para o entendimento do estudo sobre a qualificação e a empregabilidade nas indústrias têxteis de Aracaju e região metropolitana.

O primeiro objetivo específico deste trabalho é levantar o perfil das empresas em estudo para se entender os aspectos relevantes a serem considerados no contexto social em que estão inseridas, bem como para auxiliar a análise de forma mais completa e abrangente.

Assim, a identificação do perfil das empresas iniciou-se com o levantamento dos dados de sua caracterização, apresentados no item anterior. Porém, em pesquisa de

campo, também foram realizadas perguntas estruturadas fechadas, abertas e semi-abertas para que fosse possível cumprir esse objetivo específico.

Buscou-se, dessa forma, saber o número de funcionários da empresa, as funções e cargos existentes, o grau de escolaridade exigida pela empresa para contratar um funcionário, a quantidade média de funcionários nos últimos 3 anos, o índice de produtividade e a média salarial também dos últimos 3 anos e as funções disponíveis em 2007, além das demandas de qualificação emanadas, mas com dificuldades em encontrar no mercado.

O segundo objetivo específico deste estudo é verificar a qualificação técnico-escolar exigida para a admissão de profissionais das médias e grandes empresas industriais do ramo têxtil, com a intenção de conhecer a realidade vivida e praticada pelo mercado em relação à empregabilidade de seus funcionários.

Através do formulário buscou-se saber o que a empresa entende por trabalhador qualificado para o ramo têxtil, qual o grau de escolaridade exigida pela empresa para contratar funcionários, que atributos os colaboradores devem apresentar em relação a Competências, Experiências, Comportamentos e Habilidades, quais ofertas de cursos de treinamento ou capacitação existem dentro da própria empresa, que incentivos a empresa oferece aos funcionários para treinamento ou capacitação particular fora da firma.

2.1.1. Caracterização das Empresas Pesquisadas

Para que se possa entender com mais clareza o ramo industrial que está sendo estudado é importante que se conheça um pouco de cada uma das empresas que compõe o conjunto que forma o parque têxtil de médio e grande porte, localizado em Aracaju e região metropolitana.

Baseado nas informações prestadas pelos gestores das indústrias no momento da entrevista e em dados coletados através de documentos físicos e virtuais, a seguir, será feita uma pequena contextualização das unidades pesquisadas.

Ribeiro Chaves & Cia.Ltda. (Fábrica Confiança)

A Fábrica Confiança, localizada no Bairro Industrial em Aracaju foi fundada em 1907, tendo como seu fundador sr. Sabino José Ribeiro, nascido na cidade de Maruim (1864-1935). Ele era um proprietário rural, usineiro (proprietário da Usina Caraíbas), comerciante e industrial. Fundou a fábrica através da firma Ribeiro Chaves & Cia. e a Fábrica Confiança começou a produzir em 1911 até os dias de hoje.

Sua existência marcou a efervescência econômica no Estado de Sergipe, destacando-se na produção e exportação de produtos, plantação de algodão e geração de empregos, como também pelo papel social efetivado, através de uma política paternalista que possibilitava a concessão de benefícios sociais como: casas, assistência médica, creches e a criação de uma associação desportiva (Confiança), dando origem a um importante time de futebol sergipano.

Santista Têxtil S.A.

A Santista Têxtil, sociedade anônima de capital aberto com ações negociadas na Bolsa de Valores do Estado de São Paulo – Bovespa, tornou-se a primeira multinacional brasileira do setor têxtil, ao adquirir indústrias na Argentina (1995) e no Chile (1999), ampliando a produção realizada no Brasil. Com essas aquisições e investimentos realizados nos últimos dez anos, a empresa se tornou uma das três maiores produtoras mundiais de tecidos Denim, além de liderar o mercado de tecidos para roupas profissionais na América do Sul. A Santista Têxtil exporta para mais de 50 países, atendendo as grandes marcas e cadeias de varejo.

Os tecidos da Santista são produzidos em sete fábricas, sendo cinco no Brasil, uma no Chile e uma na Argentina, que empregam cerca de 4.700 pessoas. Aqui no país, as unidades funcionam nos Estados de São Paulo (em Americana e Tatuí), Pernambuco (na cidade chamada Paulista) e em Sergipe (nas cidades de Nossa Senhora do Socorro e Aracaju).

Depois de 13 anos produzindo em Sergipe, a Santista Têxtil Brasil S.A. encerrou as atividades de sua fábrica no Distrito Industrial de Aracaju – DIA,

demitindo seus 420 empregados. A medida afetou, ainda, outras 100 pessoas que prestavam serviço à empresa, como funcionários de empresas de alimentação e vigilância (esses números não aparecem no resultado desta pesquisa por serem bastante recentes e o fato da demissão em massa ter ocorrido já após o fechamento da tabulação dos dados coletados. Contudo, esses dados são relevantes para o estudo).

Segundo a Santista, a fábrica foi fechada por causa da valorização do real e da "competição predatória de importações asiáticas", da China, que limitam as possibilidades de venda de tecidos Denim (jeans). Porém, a unidade de Nossa Senhora do Socorro/SE, localizada na Grande Aracaju, continua em pleno funcionamento.

Em 2005, a empresa inaugurou a Universidade Santista Têxtil (UST), em Americana (SP), segundo seu gestor de recursos humanos, com o objetivo de contribuir para o sucesso e inovação em toda a cadeia de valor e favorecer sua liderança competitiva, promovendo a gestão do conhecimento e o desenvolvimento contínuo das competências estratégicas, técnicas e humanas. Os temas abordados pelos cursos são Educação Corporativa, Jeanswear e Workwear, com programas, palestras e workshops específicos para cada público. A Universidade está aberta para atender os clientes e os colaboradores, incluindo empresários e executivos, equipe comercial e técnica, além de estilistas e estudantes.

NORTISTA - Fiação e Tecelagem Nortista S.A

Indústria Sergipana fundada em 1983, que opera com equipamentos muito modernos de fiação e tecelagem produzindo mensalmente 2,5 milhões de metros quadrados. Localizada no Distrito Industrial de Aracaju, utiliza teares Toyota (jato de ar) ano / fabricação 2004 e 2005 para tecidos com largura de 2,65 m. Os demais tecidos são produzidos em teares Sulzer de projétil com largura útil de 3,71 m (ano fabricação 2000 a 2003).

A Fiação e Tecelagem Nortista S.A., fornece os seus tecidos em cru, como base de matéria prima, para empresas de grande destaque no cenário nacional, que produzem artigos para roupa de cama e vestuário.

Na linha cama, fabrica tecidos mistos e também de puro algodão com diversas larguras e estruturas, que possibilita atingir as diversas classes consumidoras. No segmento do vestuário é especialista na fabricação de forro de bolso, popelines e sarjas.

SISA – Sergipe Industrial S.A.

Instalada no bairro Industrial em Aracaju – SE, iniciou suas atividades em fevereiro de 1962, produzindo sacos destinados a embalagem. Em 1969, a empresa passou a produzir tecidos para lençóis, utilizando-se da mais moderna tecnologia da época. Com o objetivo de modernizar e ampliar o acabamento de seus tecidos, em 1973 a SISA construiu uma filial na cidade de Riachuelo – SE, onde foi instalada a unidade de tinturaria, estamparia e confecção, juntamente com a estação de tratamento de água e esgoto.

A partir daí, os investimentos em maquinário e equipamentos de alta tecnologia passaram a ser uma constante necessidade. Paralelamente, a empresa buscou uma melhor qualificação de seus produtos e de sua equipe de profissionais. A SISA se destaca no cenário nacional por estar entre as principais fabricantes de artigos de cama, mesa e banho, produzindo roupas de cama em puro algodão e mistos em poliéster e algodão; toalhas de mesa e uma enorme coleção de toalhas felpudas de banho e rosto. São produzidos também diversos tecidos para roupa de cama, como o percal e a cambraia de algodão. Na linha de poliéster e algodão, são fabricadas três opções de tecidos para poder atender as diversas classes consumidoras.

Além de atender a rede de varejo, a SISA também fornece tecidos a outras importantes empresas do setor de roupa de cama. Os tecidos muitas vezes são desenvolvidos de acordo com a necessidade de cada cliente. Os produtos da SISA estão presentes em todos os estados brasileiros, destacando-se também nos mercados da Argentina, Chile, Uruguai e América Central.

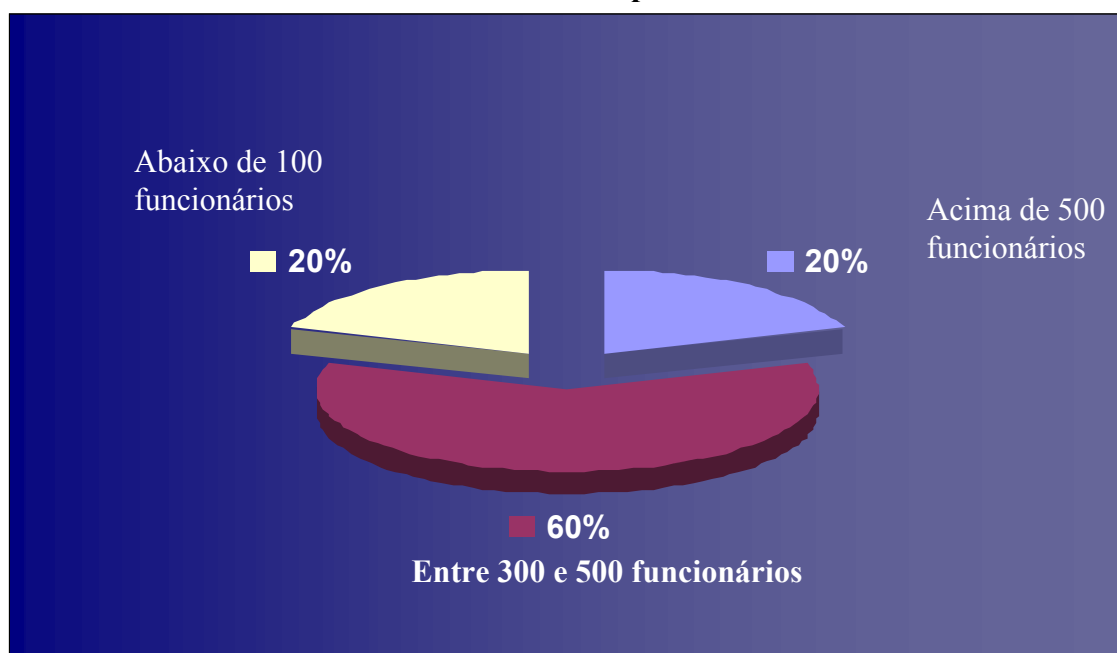
SERGIFIL

A Sergifil Indústria Têxtil Ltda, localizada no bairro Santa Maria (antiga Terra Dura) em Aracaju, foi idealizada no ano de 2000. Em 2001, foram executados todos os projetos de infra-estrutura, construção, instalação e montagem dos equipamentos, iniciando-se a produção em fevereiro de 2002. Foi o início da Sergifil na disputa do acirradíssimo mercado têxtil. Ela completou seis anos de mercado em 2008 e pode ser considerada uma fiação modelo.

A Sergifil está instalada em Aracaju, com uma política de oferecer às tecelagens “um fio de excelente qualidade a preços competitivos”, segundo o gestor da empresa. Ocupa um terreno de 65 mil metros quadrados, sendo 10.000 metros quadrados de área construída, onde são produzidos atualmente 800 toneladas/mês de fios de algodão.

2.1.2. Número de funcionários da empresa

GRÁFICO 1 – Número de funcionários da empresa



Conforme se pode verificar, apenas 20% das empresas estariam classificadas como pequenas por empregar abaixo de 100 funcionários (98 colaboradores), mas seu faturamento é compatível com as demais, sendo, por esse motivo, mantida como alvo de investigação para o presente trabalho. A maioria das indústrias têxteis, que perfazem

60% empregam entre 300 e 500 funcionários e somente 20% das indústrias pesquisadas estão com seu quadro funcional acima de 500 funcionários.

Souza (2005) apresenta números bastante semelhantes ao estudar os programas próprios de qualificação e requalificação profissional do trabalhador, desenvolvidos por empresas do setor têxtil do Estado de Sergipe, buscando como fontes a Fundação de Apoio à Pesquisa de Sergipe – FAP, o Sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem em Geral no Estado de Sergipe – SINFITESE, o Serviço de Apoio as Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE e Universidade Federal de Sergipe – UFS.

A diferença entre as empresas-alvo estudadas deu-se apenas na abrangência, pois neste estudo verificou-se somente o ramo têxtil, que compreende a fiação e tecelagem. O trabalho de Souza (2005) estudou empresas com atividades mais amplas e debruçou-se sobre o setor de confecções que compreende também a fabricação de vestuários.

Outra diferença deu-se no porte das empresas estudadas. Souza (2005) considerou empreendimentos de micro, pequeno, médio e grande porte, colocando todos no mesmo patamar, ou seja, a autora considerou que indústrias de tamanhos variados poderiam apresentar características semelhantes quanto ao processo estudado.

Aqui foram consideradas apenas as indústrias de portes médio e grande, pois a base deste estudo não considera que as políticas educacionais sejam aplicadas de forma equânime para todos os portes de empresa, principalmente no setor industrial, pois muitas vezes micro e pequenos empreendimentos nessa área são considerados meras atividades isoladas de empreendedorismo e não uma atividade formalmente constituída ou estruturalmente organizada.

Esses dados podem ser confirmados no próprio estudo de Souza (2005) que demonstra em sua tabela 2 (p. 10) que as micro e pequenas empresas industriais do setor têxtil não possuem plano de desenvolvimento de Recursos Humanos, o que evidencia a desnecessidade de investigação de indústrias de tamanhos micro e pequeno para este estudo, já que não apresentam as características essenciais à investigação deste trabalho.

Pôde-se observar também que a empresa de maior porte exige um índice de empregabilidade maior devido à sua estrutura departamental de Recursos Humanos ser

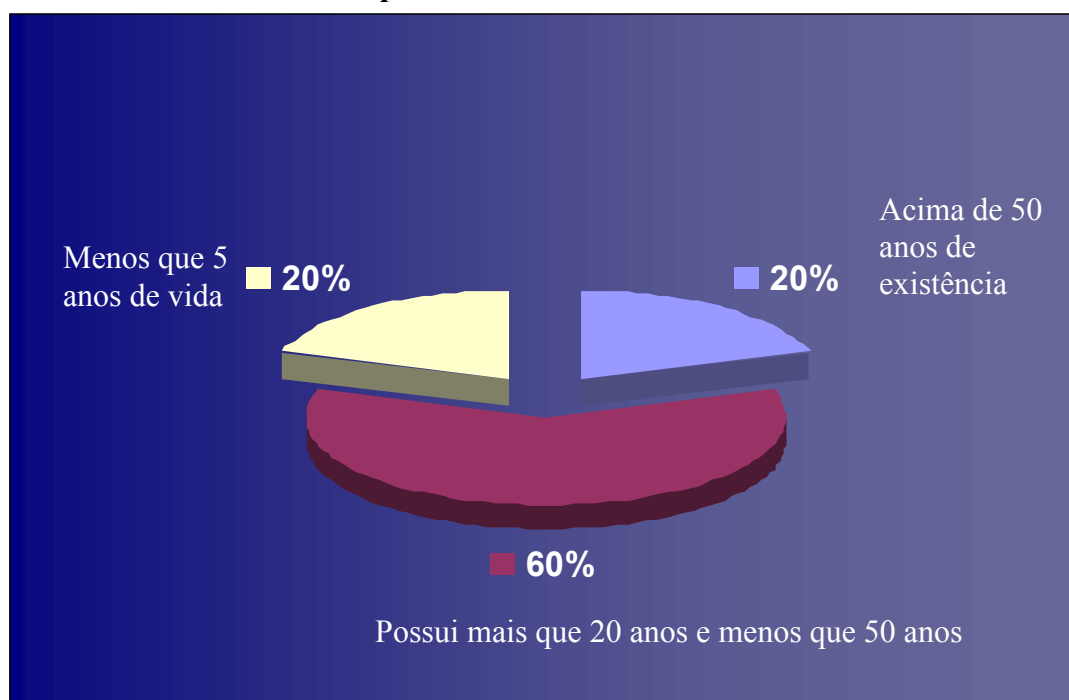
muito mais estruturada que a das demais empresas. Existe uma normatização para os procedimentos de recrutamento e seleção de seus colaboradores e suas funções são muito bem definidas. Por esse motivo, as exigências de qualificação, competências, habilidades e experiência para um candidato conseguir uma vaga nesta empresa são muito maiores.

Nas outras empresas existe alguma formalização nos processos, mas as exigências são bem mais brandas. Apenas para citar um exemplo, o critério de ‘indicação pessoal’ ainda é bastante utilizado, principalmente se a recomendação partir de uma autoridade que ocupe um cargo político ou de outra personalidade importante que de alguma forma interesse à organização.

Verifica-se, desta forma, que os índices de empregabilidade são bastante maiores nas empresas de maior porte, devido à sua melhor instrumentalização operacional de gestão de Recursos Humanos, sendo exigido uma melhor qualificação para que o candidato consiga uma vaga nessas empresas.

2.1.3. Idade da empresa

GRÁFICO 2 – Idade da empresa



Buscou-se na investigação destes dados identificar se a solidez das indústrias têxteis encaixam-se entre as estatísticas de mortalidade empresarial no Brasil. As taxas

de fechamento de empresas verificadas para o Brasil e suas regiões são de 49,4% para as empresas com até 2 anos de existência, de 56,4% para as empresas com até 3 anos de existência e de 59,9% para as empresas com até 4 anos de existência (SEBRAE, 2004).

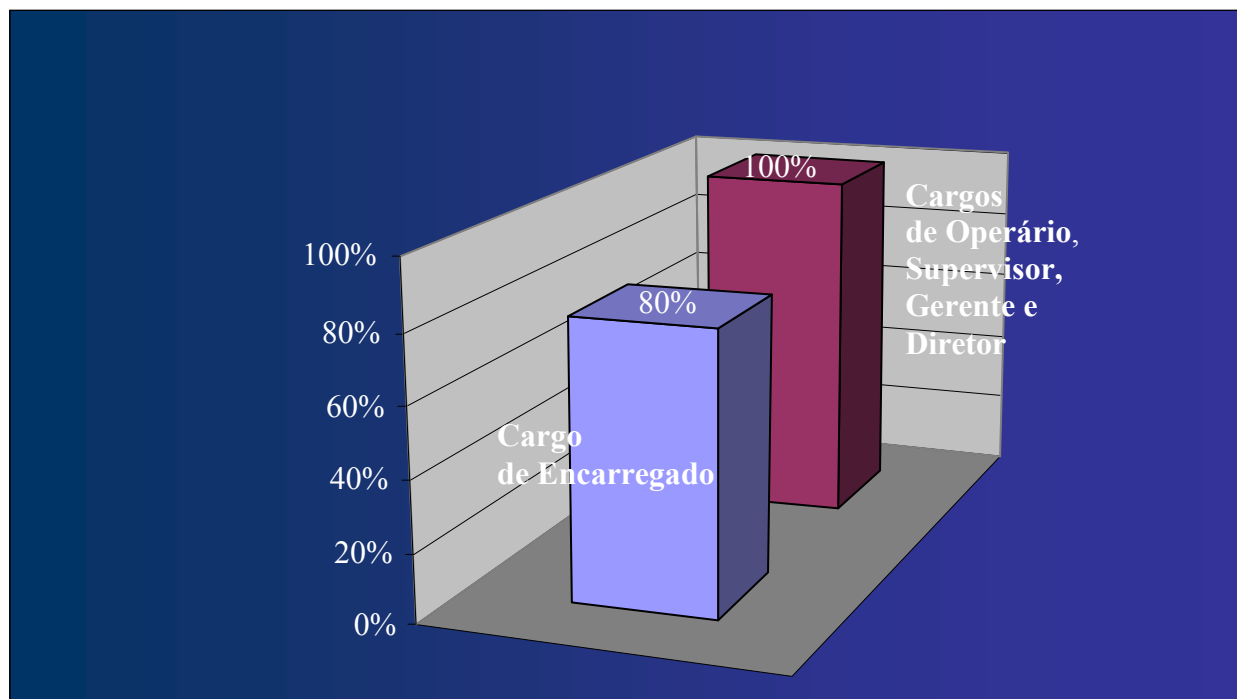
Confirmou-se a expectativa de robustez e longevidade do setor têxtil, visto que apenas 20% das empresas tem menos que 5 anos de vida e a maioria delas, perfazendo um total de 60%, possui mais que 20 anos e menos que 50 anos, além de verificar-se que 20% tem acima de 50 anos de existência, o que confirma a relevância esperada dessas empresas ao presente trabalho, visto que uma das justificativas para a escolha deste setor como objeto de estudo seria a tradicionalidade do ramo para o Estado de Sergipe, além de sua importância econômica, dentre os demais fatores.

Em relação à idade das empresas, verifica-se que 80% delas possuem mais que 20 anos de existência, o que demonstra a sustentabilidade do setor, principalmente para as grandes. A que possui menor idade emprega um menor número de funcionários. Porém, devido à alta tecnologia empregada, consegue um índice de produção e faturamento compatível com as demais.

Tanto a empresa mais nova como a que contém mais pessoas em seu quadro funcional possuem um alto nível tecnológico em seu parque industrial, exigindo uma maior qualificação para ocupar os cargos oferecidos, as empresas entre 20 e 50 anos também trabalham com tecnologia avançada, mas não tanto quanto as outras. Suas máquinas ainda não venceram o prazo de uso e elas estão aguardando o melhor momento do mercado para atualizar sua tecnologia. Contudo, a empregabilidade exigida por essas últimas é de menor intensidade, visto à tradicionalidade com que tratam o assunto referente a recrutamento e seleção. Muitas vezes o sistema de contratação é informal e o emprego é dado a pessoas indicadas.

2.1.4. Funções existentes na empresa (facultado marcar mais de uma opção)

GRÁFICO 3 – Funções existentes na empresa



Todas as empresas possuem cargos de Operário, Supervisor, Gerente e Diretor e 80% possuem cargos de Encarregado, o que demonstra um alto índice de padronização na nomenclatura do organograma do setor. Por outro lado, foi identificado na pesquisa que ainda há empresas com funções de liderança com denominações de contra-mestre e mestre de manutenção, títulos considerados ultrapassados, e apenas uma empresa apresentou o título de “líder de setor”, considerada uma forma mais moderna de tratamento para cargos de liderança, demonstrando o tradicionalismo e a resistência a mudanças nas relações humanas e funcionais das empresas industriais têxteis em Aracaju e região metropolitana.

Para os cargos operacionais as exigências de empregabilidade são menores nas empresas mais antigas e nas que tem entre 20 e 50 anos. Há uma preferência por quem tem uma formação técnica nas instituições que fazem parte do sistema “S” e pelos que já possuem uma experiência anterior, mas não há uma obrigatoriedade.

Para os cargos de liderança há uma exigência maior. Para as empresas mais antigas há uma tendência de promoção dos que já estão há muito tempo na ‘casa’, principalmente para os cargos relativos a coordenador e supervisor. Os cargos de

gerência e direção tradicionalmente são ocupados pelos donos ou familiares dos proprietários das fábricas.

Nas empresas maiores e nas mais novas há uma tendência mais profissionalizante, ou seja, os cargos de liderança são ocupados por gestores profissionais, recrutados e selecionados a partir do mercado, com experiência e competência comprovada, sem nenhum vínculo prévio com a empresa.

2.1.5. Qual a quantidade média de funcionários nos últimos 3 anos?

2.1.6. Qual o índice de produtividade nos últimos 3 anos?

2.1.7. Qual a média salarial nos últimos 3 anos?

TABELA II – Funcionários x Produtividade x Média Salarial

ANO	Nº FUNCIONÁRIOS	PRODUTIVIDADE	MÉDIA SALARIAL
2005	1920	18%	598,00
2006	2010	39%	645,00
2007	1980	-17%	682,00
2008	1560 funcionários (quantidade estimada após demissão em massa da Indústria Têxtil Santista de Aracaju)		

Fonte: Pesquisa de campo

Nos últimos três anos a indústria têxtil passou por momentos de crescimento em sua produtividade e de pessoal (entre os anos de 2005 e 2006), mas também com o ataque direto das indústrias chinesas amargaram acentuadas perdas em suas vendas, com reflexo direto na diminuição de pessoal através de demissões graduais ou em massa(2006-2008).

Conforme se pode observar, de 2005 para 2006 houve um crescimento na ordem de 4,6% no número de funcionários trabalhando na indústria têxtil de Aracaju e região metropolitana, porém a produtividade cresceu em mais de 21% e a média salarial em apenas 7,9%.

O motivo do crescimento na quantidade de funcionários foi um comportamento atípico do mercado no ano de 2006, que estimulou as contratações, inclusive de pessoal melhor qualificado, o que também forçou para cima a média salarial das empresas, significando que o ganho real do pessoal de nível operacional foi ainda menor que os 7,9% levantados.

Nos anos de 2006 para 2007 houve uma queda de aproximadamente 1,5% na quantidade empregada na indústria têxtil, caindo de 2010 para cerca de 1980 funcionários. Estes números já indicavam o que estava por vir no ano seguinte, principalmente porque a queda na produtividade foi de 17% e ainda assim houve um aumento salarial médio de 5,7%.

Em 2008 a Santista Têxtil, maior empregadora do ramo no Estado de Sergipe, demitiu cerca de 420 funcionários diretos e mais de 100 prestadores de serviços, causando um índice de desemprego no setor de cerca de 21,2% de uma só vez. Esse índice se deve à dificuldade em competir com o mercado chinês, além dos incentivos fiscais não terem sido renovados.

A empregabilidade das empresas com maior número de funcionários reduziu drasticamente devido ao mercado internacional ter influenciado direta e decisivamente para a quantidade de empregos do setor no Brasil e mais especificamente em Aracaju e sua região metropolitana.

2.1.8. Quais e quantas foram as funções disponíveis para a sua empresa em 2007?

TABELA III - Quantidade de vagas

<i>Ano</i>	<i>Qtde de vagas abertas</i>
2005	204
2006	207
2007	193

Fonte: pesquisa de campo

Apesar das empresas alegarem obter um baixo índice de rotatividade em suas atividades, verificou-se que em 2005 foram abertos cerca de 200 processos seletivos para preenchimento de vagas nas indústrias têxteis de Aracaju e região metropolitana, o que equivale a 17 contratações mensais. Isso demonstra um *turn-over*²³ anual de aproximadamente 10,5% e de 10,3% em 2005 e 2006, respectivamente, diminuindo para 9,5% em 2007.

As funções mais solicitadas foram mecânico industrial, operador de máquinas, operador de empilhadeira e chefe de oficina, atividades que não exigem muita qualificação, sendo que algumas delas são ensinadas dentro da própria empresa.

²³ *Turn-over* é o termo em inglês que expressa a quantidade de renovação de mão-de-obra de uma empresa dentro de um determinado tempo.

Porém, as que tiveram maiores dificuldades em encontrar profissionais foram as vagas de assistente financeiro, auxiliar de compras, eletrônico, gerente de produção e gerente comercial, cargos que exigem uma formação mais especializada dentro do próprio mercado.

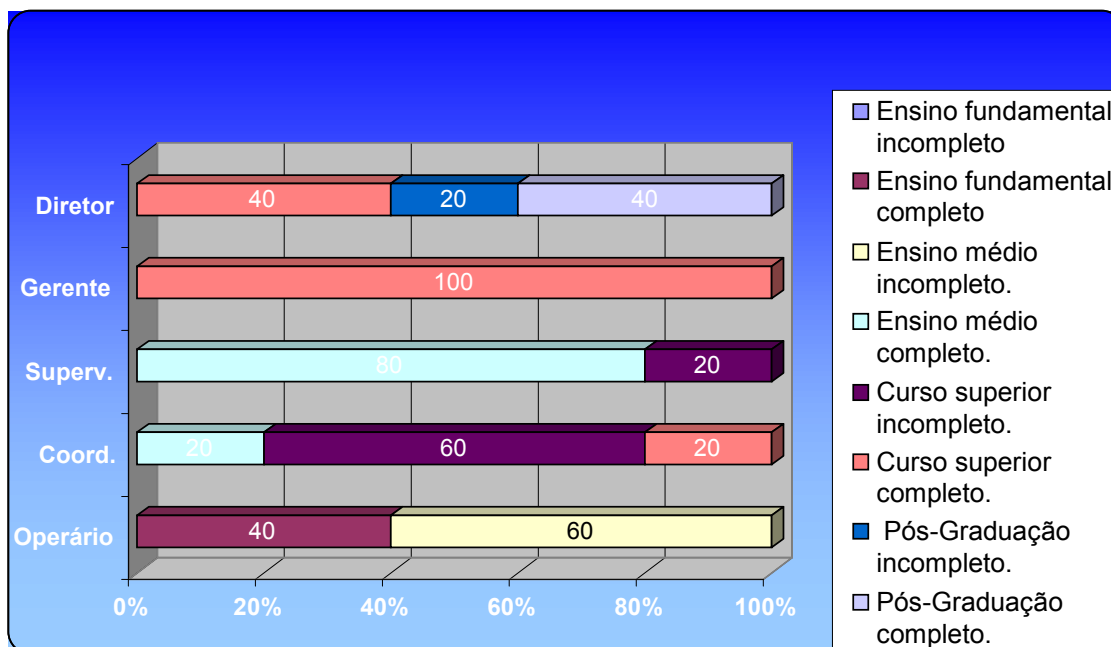
Pôde-se observar que as vagas de cunho operacional e de menor exigência de especialização sofreram uma maior rotatividade, uma maior demanda quantitativa por profissionais. Porém, as vagas que exigiam uma qualificação mais especializada apresentaram uma dificuldade acentuada em conseguir mão-de-obra capacitada no mercado para serem supridas.

Para os cargos operacionais, entende-se por trabalhador qualificado aquela que possua ao menos o segundo grau, tenha habilidade com computação, tenha concluído cursos no sistema “S”, compatíveis com a área e que possua alguma experiência, apesar de não haver uma obrigatoriedade nesse último item.

Para todas as empresas o item ‘experiência anterior’ tem um peso bastante importante para a empregabilidade do trabalhador que tem a intenção de se candidatar a qualquer das vagas, porém esse requisito é mais citado pelas empresas mais tradicionais. As mais novas e a de maior número de funcionários utiliza também outros atributos com peso semelhante para escolher seus novos colaboradores.

2.1.9. Grau de escolaridade exigido pela empresa para contratar funcionários

GRÁFICO 4 - Grau de escolaridade para contratar funcionários



Para as empresas do setor industrial têxtil, em 40% dos casos é necessário apenas possuir o ensino fundamental completo para conseguir uma vaga como operário. Para outros 60% é preciso que se esteja cursando no mínimo o ensino médio, mostrando a baixa qualificação necessária exigida para assumir a função básica das empresas. Porém, nenhuma delas aceita profissionais que ainda estejam cursando o ensino fundamental.

Caso o candidato tenha o ensino médio completo ele terá a oportunidade de pleitear vaga de supervisor em até 80% das empresas estudadas. Se não completou ao menos o antigo segundo grau, não conseguirá nenhuma função de liderança. Se já está na faculdade possui chances de liderar em 60% das empresas como coordenador.

Contudo, só tem possibilidade de galgar a uma gerência em 80% dos casos se já tiver o nível superior completo. Essa qualificação é exigida para todas as empresas quando o cargo em questão é o de Diretor, sendo que em 40% delas exige que se tenha ao menos uma pós-graduação completa.

Esses números demonstram a tendência de mercado de melhor estipular os maiores cargos de liderança para as pessoas de maior qualificação educacional, ou seja, quanto mais se estuda, maior é a capacidade de alcançar cargos mais elevados. O aumento do estudo eleva também a empregabilidade.

2.1.10. Em relação aos candidatos a essa empresa que atributos eles devem apresentar em relação a Competências, Experiências, Comportamentos e Habilidades?

Questionadas sobre as competências, experiências, comportamentos e habilidades, os gestores de recursos humanos ou os profissionais responsáveis pela gestão de pessoas nas empresas apresentaram uma série de requisitos organizacionais necessários para que um funcionário componha o corpo de empregados da empresa.

Esse questionamento foi feito de forma aberta, a fim de que o entrevistado pudesse responder da maneira que melhor lhe aprouvesse, sem pressão de tempo ou direcionamento das questões fechadas que sugerem as respostas, com o intuito de obter informações com o máximo de espontaneidade possível.

Em relação às Competências, as mais citadas foram organização, criatividade, comunicação e concentração. Já em relação às experiências, para cargos de liderança, 20% exige que o profissional tenha mais que um ano de conhecimentos comprovados para que possa assumir a função e 40% requisita mais que dois anos de trabalho.

Para o trabalho operário, nenhuma empresas exige que o funcionário tenha experiência comprovada. Os recrutadores afirmam que caso o candidato tenha essa experiência esta torna-se um diferencial, mas não é o principal fator, pois algumas estão preferindo operários sem vícios, a fim de que possam moldar-se à cultura da empresa com maior facilidade, além de ser difícil encontrar trabalhadores devidamente preparados para operar com o maquinário, já que a tecnologia avança todos os dias e eles têm que ser reciclados constantemente.

Em relação aos comportamentos mais apreciados pelos gestores de Recursos Humanos, chamam mais atenção os candidatos que se mostrarem mais atenciosos, determinados, prestativos e pontuais, já que a atividade fabril é bastante rigorosa, cartesiana, baseada na disciplina, na rotina e na continuidade do trabalho. As máquinas não param nunca e algumas vezes os funcionários precisam dobrar o turno, caso falte alguém ou aconteça alguma descontinuidade.

Quanto às habilidades, o conhecimento em informática foi citado na mesma intensidade que as habilidades comportamentais como adaptabilidade, que é a capacidade de moldar-se facilmente ao ambiente, flexibilidade às normas e metas da empresa, e criatividade, mais citada quando se refere aos cargos de liderança.

Isso mostra o quanto a necessidade de aquisição de conhecimento das tecnologias encontra-se já inserida como se fosse um processo natural, como se o cidadão já nascesse sabendo utilizar um computador. A necessidade de dominar a informática confunde-se com a formação comportamental do trabalhador.

A empregabilidade para o setor têxtil explicita nestes fatores a extrema dependência da tecnologia, em que o capitalista transfere a responsabilidade da qualificação para o Estado e para o operário. No ramo industrial, ser analfabeto não significa mais falta de habilidade em ler e escrever, mas falta de intimidade com a máquina.

Um dos recrutadores entrevistados deu o seguinte depoimento:

A experiência nem é mais um fator assim tão essencial. O que precisamos é de pessoas comprometidas, dinâmicas, que aprendam com facilidade os novos processos, mas que tenham conhecimento prévio de informática. Isso é essencial. Todo o nosso processo é informatizado e não podemos colocar um equipamento de milhões de dólares nas mãos de pessoas com pouco preparo e não há tempo de ensinar o ‘bê-a-bá’ aqui no chão de fábrica. Precisamos que eles já venham sabendo ao menos a informática básica. O simples fato de ter trabalhado em outra indústria anteriormente agrega valor, mas se ele não souber informática, não temos como aproveitá-lo.

Pode-se observar a preocupação com os recursos materiais acima dos recursos humanos. Investe-se milhões de dólares em equipamentos, mas recusam-se a investir talvez algumas centenas de reais para capacitar braços. Deduz-se daí, então, o

quanto o capitalista está disposto a investir para capacitar mentes. Certamente essa hipótese é mais do que nula, é negativa para ele.

Um outro entrevistado afirmou:

Nós até incentivamos cursos de informática para pessoas da comunidade através da associação de moradores do bairro, para tentarmos aproveitar pessoas daqui mesmo da região, mas é muito difícil, pois eles não têm máquina (computador) em casa, não recebem treinamento na escola e a formação básica deles é muito baixa. Dificilmente contratamos o pessoal dessa região, principalmente para funções mais especializadas (...) Nós resolvemos tentar investir no pessoal dessa comunidade por que baratearia nossos custos com o absenteísmo e com os atrasos, já que o acesso de transporte coletivo até a empresa não é dos mais fáceis. Além disso, diminuiríamos drasticamente nosso custo com vale-transporte.

O motivo desta empresa investir na comunidade não foi por nenhum motivo altruísta, mas por uma mera redução de custos. Os computadores doados pela empresa à comunidade eram obsoletos, apesar de estarem em bom estado de conservação, segundo o próprio entrevistado. Ou seja, o custo investido é ínfimo se comparado aos ganhos que a empresa teria caso obtivesse sucesso na contratação de mão-de-obra local.

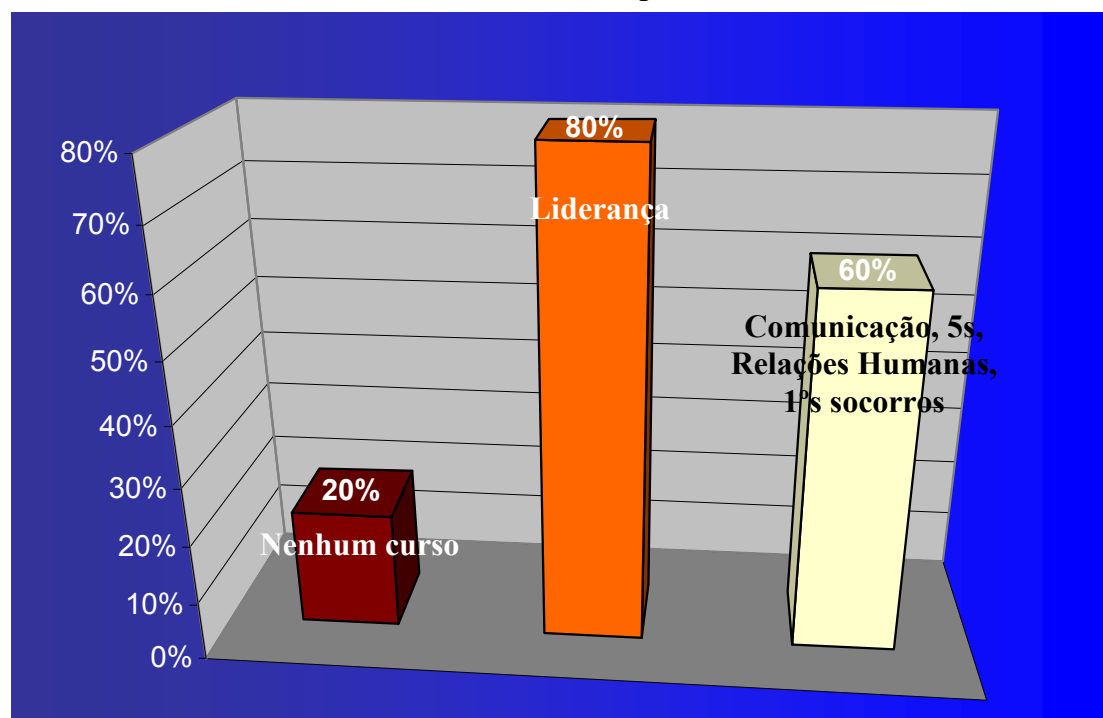
Os gastos com vale-transporte e a perda de produção pela falta ou por atraso dos operários, são imensamente maiores do que os poucos computadores velhos doados à associação de moradores. Nem o instrutor das aulas de computação é custeado pela empresa. A associação teve que conseguir instrutores voluntários da própria comunidade para orientar os alunos de informática, ação exigida pela empresa como contrapartida à doação das máquinas.

Outro fator a ser observado é a reclamação pela baixa formação escolar, nesse bairro, basicamente oferecida pelos poderes públicos (existem duas escolas do Estado e uma do município na circunvizinhança. Não existe escola privada de nível fundamental e médio ou de nível técnico, pública ou privada, na região).

Mais uma vez o capitalista está transferindo a responsabilidade da formação do ser humano para o Estado e para o próprio cidadão. Se ele não está qualificado ele não tem empregabilidade. O empresário acha que tendo o emprego já cumpre a sua função social, sendo que isso apenas é mais um dos elementos para o aumento de sua acumulação.

2.1.11. **Oferta, pela firma, de cursos de treinamento ou capacitação, dentro da própria empresa, aos funcionários (facultado marcar mais de uma opção, caso necessário)**

GRÁFICO 5 – Cursos oferecidos dentro da empresa



Dentre as indústrias pesquisadas, apenas 20% não oferecem nenhum curso ou qualquer outro tipo de treinamento dentro da empresa. Os outros 80% oferecem cursos de Liderança e 60% proporciona cursos comunicação, 5S²⁴, Relações Humanas, 1ºs socorros.

As indústrias têxteis têm sentido necessidade em oferecer conhecimento adicional ao seu pessoal, principalmente com cursos de Liderança e Comunicação, 5s e Relações Humanas, através de treinamento interno, ou seja, dentro da empresa, sendo que na maioria das vezes esses cursos são ministrados por funcionários mais experientes

²⁴ O 5S surgiu no Japão no início dos anos 1950. Na indústria, seus principais papéis são: liberar áreas, evitar desperdícios, melhorar relacionamentos, facilitar as atividades e localização de recursos disponíveis. Trata de uma sigla formada pelas iniciais de cinco palavras japonesas. No Brasil, alguns “S” foram traduzidos usando palavras variadas: *Seiri* - Senso de Utilização; *Seiton* - Senso de Ordenação; *Seisou* - Senso de Limpeza; *Seiketsu* - Senso de Saúde; *Shitsuke* - Senso de Autodisciplina (www.5s.com.br/significado).

ou que já fizeram ou estudaram essa atividade fora fábrica e funcionam como multiplicadores para os outros colaboradores.

Os cursos ofertados são sempre de treinamento e de aperfeiçoamento. Nenhum deles é oferecido de forma a ampliar o pensamento crítico ou o comportamento social dentro e fora da empresa. Os cursos não são para formar cidadãos, mas para moldar a mão-de-obra às necessidades de produtividade e de lucro do capital.

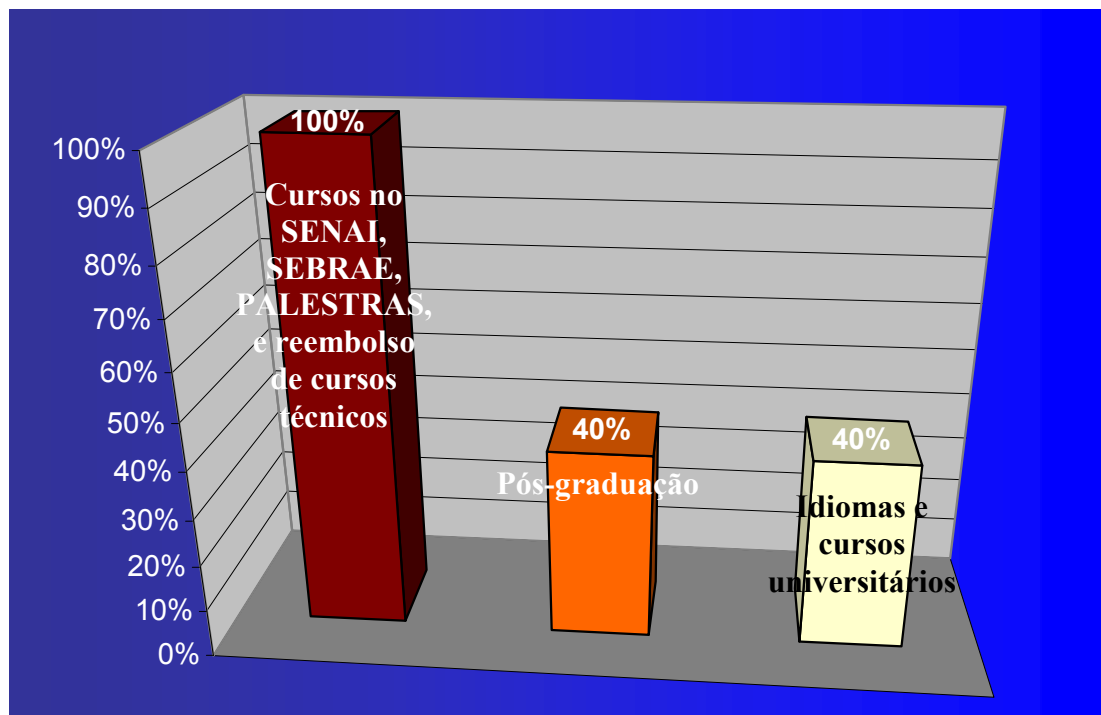
Cursos como o 5s são comuns no meio industrial têxtil, principalmente por terem como princípio basilar a racionalização dos recursos existentes, tanto materiais como humanos, com o intuito de aumentar a competitividade, reduzir seus custos, desenvolver a produção e não diminuir a mão-de-obra.

Os cursos oferecidos pela própria empresa oferecem empregabilidade limitada, pois a maioria dos conteúdos são voltados para a própria organização, não são oferecidos nenhum tipo de comprovação de conclusão dessas atividades e não possuem nenhum tipo de reconhecimento oficial.

Observou-se que os cursos e treinamentos oferecidos pela própria empresa são de cunho bastante específico, que treinam o pessoal da fábrica apenas para os processos com o qual eles estão envolvidos. Muitos desses treinamentos são apenas de operação de novas máquinas e de ensinamento para novas funções, ministrados por funcionários mais experientes. Por serem de natureza peculiar à empresa e não receberem título formal, esses dados foram coletados através de perguntas adicionais ao formulário.

2.1.12. Oferta, pela empresa, aos funcionários, incentivos para treinamento ou capacitação particular – fora da firma (facultado marcar mais de uma opção, caso necessário)

GRÁFICO 6 – Cursos de oferecidos fora da empresa



Todas as indústrias têxteis oferecem cursos no SENAI, SEBRAE, PALESTRAS, e reembolso de cursos técnicos, 40% financiam ou auxiliam na pós-graduação e 40% incentivam idiomas e cursos universitários. Isso significa que as empresas acreditam que funcionários mais informados produzirão mais e melhor. Porém, os cursos são sempre aqueles que interessam à empresa e não o que o empregado gostaria de fazer.

A formação é sempre voltada para a modelagem de mão-de-obra e nunca para mentes com características críticas ou de educação mais ampla do ser. As indústrias têxteis têm apostado na teoria do capital humano, que defende haver uma proporção direta de maior produtividade em relação a maior conhecimento, desde que seja direcionado, controlado, incentivado apenas aos interesses do capital.

O sistema “S” vem executando brilhantemente esse papel, visto que é patrocinado e sustentado pelo Estado e pela iniciativa privada. Mesmo o setor público tendo participação substancial na manutenção, formação, fiscalização, execução e controle dessas instituições, não parece haver comprometimento, iniciativa ou ao menos intenção para a formação de cidadãos, mas apenas para a construção de trabalhadores ‘acéfalos’.

Os desempregados, ou aqueles que querem manter os seus empregos, procuram essas entidades na esperança de alcançar cidadania através de uma formação para um trabalho digno e as Instituições, servindo apenas aos interesses do capital e das classes dominantes, conduzem essas mentes para uma qualificação limitada, oferecendo uma falsa idéia de que esses cidadãos estarão alcançando uma empregabilidade real, quando, na verdade ela é ilusória, transitória, variante e ditada de acordo com os humores e necessidades do mercado, leia-se, do capitalista.

2.2. A influência da qualificação na empregabilidade do trabalhador sergipano

A partir deste instante analisar-se-ão os dados obtidos de forma bibliográfica e documental, assim como os levantados através do Sistema Nacional de Emprego – SINE²⁵, através da Secretaria de Trabalho do Estado de Sergipe e de pesquisa realizada de forma presencial, conseguidos por instrumento de coleta adequado, com o intuito de entender a relação entre qualificação e empregabilidade na indústria têxtil de Aracaju e sua região metropolitana.

Com os dados do SINE, conseguidos em visita à Secretaria de Trabalho do Estado de Sergipe, buscou-se identificar a situação da empregabilidade do trabalhador sergipano em relação à sua qualificação e escolaridade. Não há dados específicos no órgão sobre o número de candidatos inscritos a vagas para o ramo têxtil nem o de

²⁵ O SINE é um órgão federal coordenado e supervisionado pelo Ministério do Trabalho, por intermédio da Secretaria de políticas de Emprego e Salário, que tem a finalidade de intermediar mão-de-obra, realizar qualificação profissional, gerar informações sobre o mercado de trabalho e apoiar o programa de geração de emprego e renda, além de gerir o seguro-desemprego, excetuando-se o seu pagamento, que é realizado pela Caixa Econômica Federal. Em Sergipe, o SINE funciona na secretaria de trabalho do Estado. (fonte: www.mte.gov.br/sine).

empregos abertos para essa área de atuação. Dessa forma, buscou-se analisar o contexto geral comparativamente aos conseguidos nas entrevistas às indústrias.

De acordo com dados do Sistema Nacional de Emprego – SINE, no ano de 2007 inscreveram-se para candidatar-se a uma vaga ao mercado de trabalho 9.280 profissionais, portadores dos mais diversos níveis de escolaridade, sendo que o maior índice foi de inscritos que estudaram apenas até o ensino médio (antigo 2º grau), compondo 53,94% do público, seguidos de pessoas que ainda não completaram o ensino médio, 15,70%, e logo em seguida por pessoas que encerraram o ensino fundamental (antigo 1º grau), 8,09%, classificadas conforme tabela a seguir:

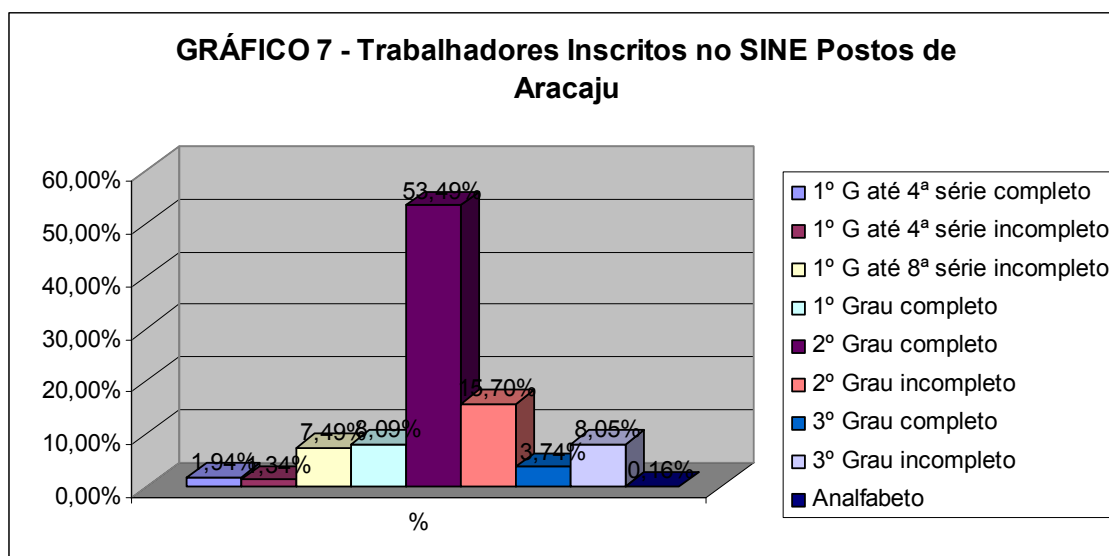
TABELA IV – Trabalhadores **Inscritos** no SINE/NAT - Postos de Aracaju no período de 01/2007 a 12/2007

Escolaridade	Qtde	%
1º G até 4ª série completo	180	1,94%
1º G até 4ª série incompleto	124	1,34%
1º G até 8ª série incompleto	695	7,49%
1º Grau completo	751	8,09%
2º Grau completo	4.964	53,49%
2º Grau incompleto	1.457	15,70%
3º Grau completo	347	3,74%
3º Grau incompleto	747	8,05%
Analfabeto	15	0,16%
Total	9.280	100,00%

Fonte: SINE/NAT/ Secretaria do Trabalho do Estado de Sergipe

Pessoas sem nenhuma escolaridade, logo, desprovidas de qualquer qualificação formal são as que menos procuram o Núcleo de Apoio ao Trabalho – NAT (órgão ligado ao SINE) em busca de colocação no mercado, a exemplo dos analfabetos (0,16%) e das pessoas que estudaram até, ou ainda não terminaram, a 4ª série primária (1,94% e 1,34%, respectivamente).

Em contraponto, pessoas com alto grau de escolaridade, com qualificação universitária completa (3,74%) também compõe o grupo de trabalhadores com baixo índice de procura por vagas de emprego no NAT.



Esses dados apresentam uma característica interessante que é o fato de que os extremos da qualificação, ou seja, pessoas muito qualificadas ou sem qualificação formal alguma não fazem parte do público que busca uma posição de trabalho através do órgão oficial do governo responsável por intermediar mão-de-obra. Para saber a razão exata desse fenômeno, necessitar-se-ia, talvez, de um estudo específico e mais aprofundado, pois os dados conseguidos não são suficientes para sanar essa dúvida, nem esse é o objetivo desta dissertação, porém, pode-se hipotetizar que não há procura por não haver oferta de vagas no SINE, por parte das empresas, para esses níveis de escolaridade.

TABELA V – Trabalhadores **Inscritos** no SINE/NAT - Postos de Aracaju no período de 01/2007 a 12/2007, por ordem decrescente.

Escolaridade	Qtde	%	Σ
2º Grau completo	4.964	53,49%	
2º Grau incompleto	1.457	15,70%	
1º Grau completo	751	8,09%	77,28%
3º Grau incompleto	747	8,05%	
1º G até 8ª série incompleto	695	7,49%	
3º Grau completo	347	3,74%	
1º G até 4ª série completo	180	1,94%	
1º G até 4ª série incompleto	124	1,34%	
Analfabeto	15	0,16%	
Total	9.280	100,00%	

Fonte: SINE/NAT/ Secretaria do Trabalho do Estado de Sergipe

Ao se observar a Tabela III é possível verificar com bastante clareza que pessoas sem nenhuma qualificação, como os analfabetos, praticamente não procuram o órgão oficial de qualificação e geração de emprego e renda, sendo apenas 0,16% do total dos candidatos.

Porém, é fácil verificar que o grande público que se inscreve à procura de uma vaga de emprego possui uma qualificação mediana. Quase 80% dos que buscam uma colocação no mercado já terminaram o primeiro grau (8,09), já estão estudando ou não concluíram o segundo grau (15,70%), ou ainda, já terminaram o ensino médio, sendo esse, incomparavelmente, o maior índice de procura, compondo mais da metade das pessoas que freqüentam aquele órgão.

Isso acontece porque os jovens alcançam sua idade produtiva a partir dos 16 anos, período em que normalmente conseguiram, em grande parte, concluir o ensino médio e fundamental, mas que sozinhos não lograram êxito na busca por um emprego, necessitando, assim, da ajuda da intermediação do Estado para se colocar no mercado.

As empresas que necessitam de pessoal com qualificação elementar, ou seja, que estejam com o segundo grau completo ou em andamento, também procuram com bastante freqüência o SINE para ofertar suas vagas de emprego, podendo ser essa também mais uma justificativa para a procura maciça de pessoas com essa formação.

O Gráfico 1 explicita com bastante clareza a disparidade da procura de pessoas com qualificação mediana²⁶ por uma colocação no mercado através do sistema governamental de intermediação de mão-de-obra.

Mais importante do que verificar o número de pessoas que buscam um emprego através do SINE é a constatação efetiva da colocação dessa mão-de-obra. As tabelas e gráficos a seguir mostrarão os índices de absorção do mercado gerado pela intermediação do SINE.

²⁶ Considera-se, para efeito deste estudo, qualificação mediana ou elementar aquela em que o profissional possua o primeiro grau completo ou o segundo grau, completo ou incompleto.

TABELA VI - Trabalhadores **Colocados** pelo SINE – Postos de Aracaju no período de 01/2007 a 12/2007:

Escolaridade	Qtde	%
1º G até 4ª série completo	67	2,34%
1º G até 4ª série incompleto	89	3,10%
1º G até 8ª série incompleto	185	6,45%
1º Grau completo	436	15,20%
2º Grau completo	1663	57,96%
2º Grau incompleto	239	8,33%
3º Grau completo	75	2,61%
3º Grau incompleto	110	3,83%
Analfabeto	5	0,17%
Total	2869	100,00%

Fonte: SINE/NAT/ Secretaria do Trabalho do Estado de Sergipe

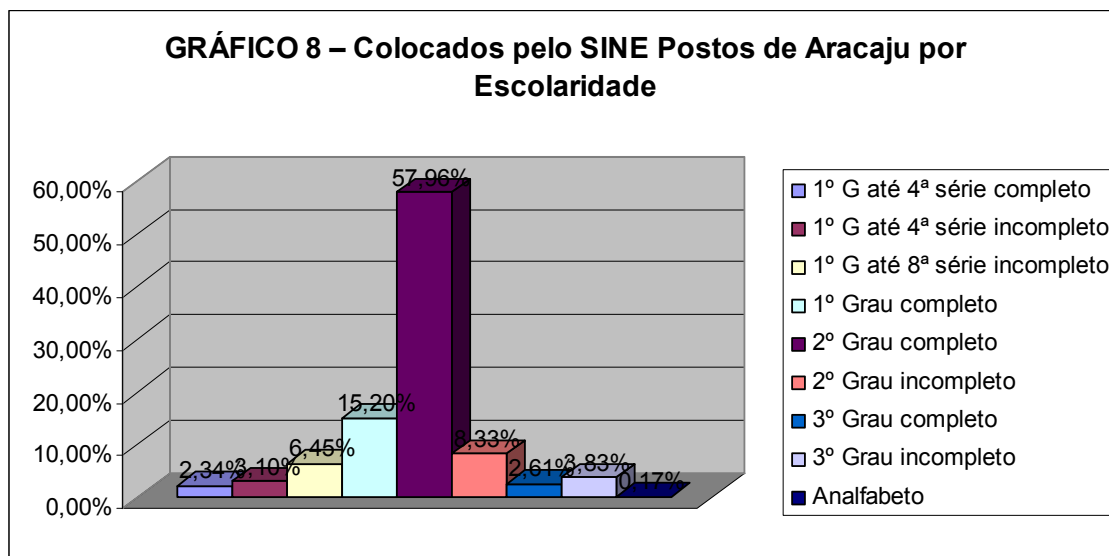
De janeiro a dezembro de 2007, dos mais de nove mil candidatos a uma vaga de emprego que se inscreveram no SINE em Sergipe apenas pouco menos de três mil conseguiram se colocar no mercado, o que perfaz um índice de pouco mais de 30% do total.

Entre os colocados, quase 82% possuíam uma qualificação elementar, ou seja, entre o primeiro e o segundo graus completos, com grande ênfase para os que já haviam concluído o ensino médio, pois dos 2869 trabalhadores que conseguiram um emprego pelo SINE/NAT, 1663 vagas, quase 60% do total das colocações, foram para pessoas com essa graduação.

TABELA VII – Trabalhadores **Colocados** pelo SINE – Postos de Aracaju por Escolaridade no período de 01/2007 a 12/2007, por ordem decrescente.

Escolaridade	Qtde	%	Σ
2º Grau completo	1663	57,96%	
1º Grau completo	436	15,20%	
2º Grau incompleto	239	8,33%	81,49%
1º G até 8ª série incompleto	185	6,45%	
3º Grau incompleto	110	3,83%	
1º G até 4ª série incompleto	89	3,10%	
3º Grau completo	75	2,61%	
1º G até 4ª série completo	67	2,34%	
Analfabeto	5	0,17%	
Total	2869	100,00%	

Fonte: SINE/NAT/ Secretaria do Trabalho do Estado de Sergipe



Entre os profissionais colocados, verifica-se mais uma vez que os analfabetos (0,17%) e os que possuem apenas a 4ª série primária (2,34%) são os que tiveram menores oportunidades de emprego, tendo como contraposição o pessoal com alta qualificação, com o 3º grau completo também com baixo índice de colocação (2,61%).

TABELA VIII – Trabalhadores Colocados em relação aos Trabalhadores Inscritos

Escolaridade	Inscritos	Colocados	%
1º G até 4ª série completo	180	67	37,22%
1º G até 4ª série incompleto	124	89	71,77%
1º G até 8ª série incompleto	695	185	26,62%
1º Grau completo	751	436	58,06%
2º Grau completo	4964	1663	33,50%
2º Grau incompleto	1457	239	16,40%
3º Grau completo	347	75	21,61%
3º Grau incompleto	747	110	14,73%
Analfabeto	15	5	33,33%
Total	9280	2869	30,92%

Fonte: SINE/NAT/ Secretaria do Trabalho do Estado de Sergipe

Ao se fazer a comparação entre o número de candidatos inscritos e a quantidade de empregos efetivamente intermediada pelo SINE é possível verificar o baixo índice de aproveitamento da mão-de-obra disponível. Dos 9.280 candidatos que se cadastraram apenas 2.869 lograram êxito, ou seja, somente 30,92% do total, ficando

6.411 trabalhadores, quase 70%, sem conseguir colocação no mercado através do órgão oficial do governo.

TABELA IX – Trabalhadores Colocados em relação aos Trabalhadores Inscritos, em ordem decrescente – números absolutos.

Escolaridade	Inscritos	Colocados	%
2º Grau completo	4964	1663	33,50%
1º Grau completo	751	436	58,06%
2º Grau incompleto	1457	239	16,40%
1º G até 8ª série incompleto	695	185	26,62%
3º Grau incompleto	747	110	14,73%
1º G até 4ª série incompleto	124	89	71,77%
3º Grau completo	347	75	21,61%
1º G até 4ª série completo	180	67	37,22%
Analfabeto	15	5	33,33%
Total	9280	2869	30,92%

Fonte: SINE/NAT/ Secretaria do Trabalho do Estado de Sergipe

Em números absolutos, os candidatos que possuem o ensino médio completo lideram de forma acentuada a tabela de trabalhadores aproveitados pelo mercado através do SINE de Sergipe, tendo os analfabetos o menor índice de colocação pelas empresas em nosso Estado.

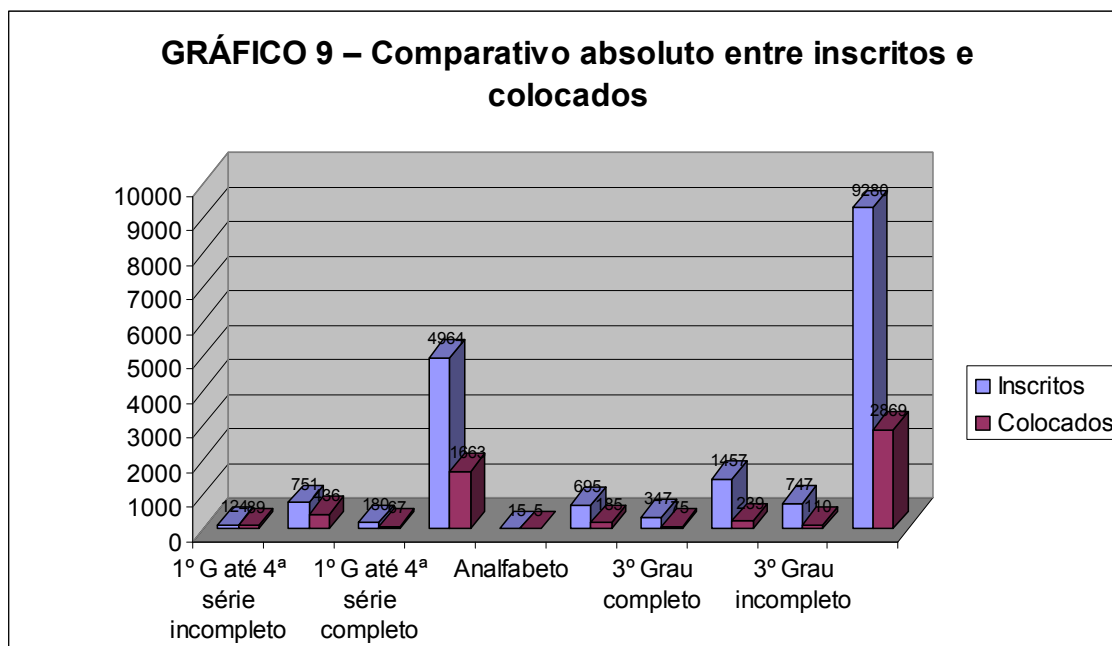


TABELA X – Trabalhadores Colocados em relação aos Trabalhadores Inscritos, em ordem decrescente – números relativos.

Escolaridade	Inscritos	Colocados	%
1º G até 4ª série incompleto	124	89	71,77%
1º Grau completo	751	436	58,06%
1º G até 4ª série completo	180	67	37,22%
2º Grau completo	4964	1663	33,50%
Analfabeto	15	5	33,33%
1º G até 8ª série incompleto	695	185	26,62%
3º Grau completo	347	75	21,61%
2º Grau incompleto	1457	239	16,40%
3º Grau incompleto	747	110	14,73%
Total	9280	2869	30,92%

Contudo, se forem observados os números relativos, ou seja, a quantidade proporcional de colocação em relação aos inscritos por escolaridade, verifica-se uma mudança significativa nas análises desses dados. O maior índice de aproveitamento de candidatos inscritos foi relativo aos que possuíam apenas o primário incompleto, ou com praticamente nenhuma qualificação formal. De cada 4 candidatos, cerca de 3 foram aproveitados pelas empresas.

O segundo melhor aproveitamento foi o de candidatos que possuíam o primeiro grau completo, em que pouco mais da metade foram aproveitados. Os piores aproveitamentos se deram em relação aos que possuem suas qualificações incompletas, principalmente para os que não concluíram o nível superior. Para esses, apenas um em cada 7 candidatos foram chamados para trabalhar (14,73%). Dos que não concluíram o ensino médio somente um de cada 6 inscritos conseguiram uma vaga (16,40%).

Isso demonstra uma indicação da importância que o mercado dá para os candidatos que concluíram sua qualificação, seja de ensino fundamental ou médio, porém o órgão não se mostrou muito eficaz no encaminhamento de profissionais com nível de escolaridade mais elevada. De cada 5 candidatos formados em nível superior apenas 1 conseguiu se empregar.

A formação elementar ou até mesmo a primária é mais facilmente absorvida pela necessidade das empresas em empregar mão-de-obra ao invés de “mente-de-obra”. Os chamados subempregos, empregos operacionais, ou empregos de baixa qualificação são os mais ofertados pelas empresas, por preferirem profissionais que aceitem menores

salários, em jornadas mais sacrificantes, com um nível de senso crítico menor e mais fácil de ser contornado.

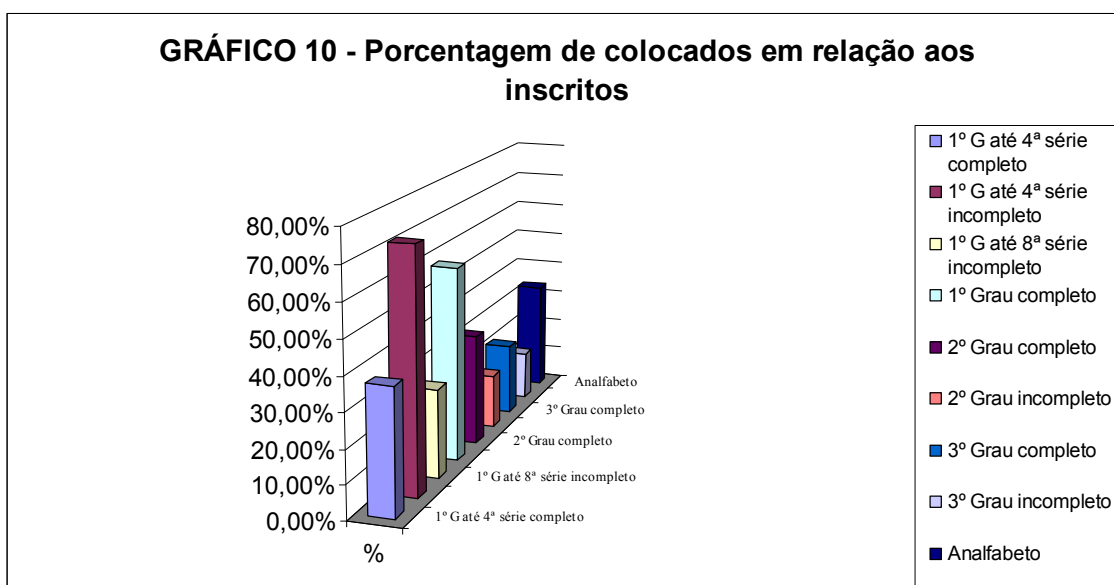


TABELA XI – Porcentagem de Trabalhadores Colocados em relação à **quantidade total** de Trabalhadores Inscritos

Escolaridade	Colocados	%
1º G até 4ª série completo	67	0,72%
1º G até 4ª série incompleto	89	0,96%
1º G até 8ª série incompleto	185	1,99%
1º Grau completo	436	4,70%
2º Grau completo	1663	17,92%
2º Grau incompleto	239	2,58%
3º Grau completo	75	0,81%
3º Grau incompleto	110	1,19%
Analfabeto	5	0,05%
Total	2869	30,92%

Fonte: SINE/NAT/ Secretaria do Trabalho do Estado de Sergipe

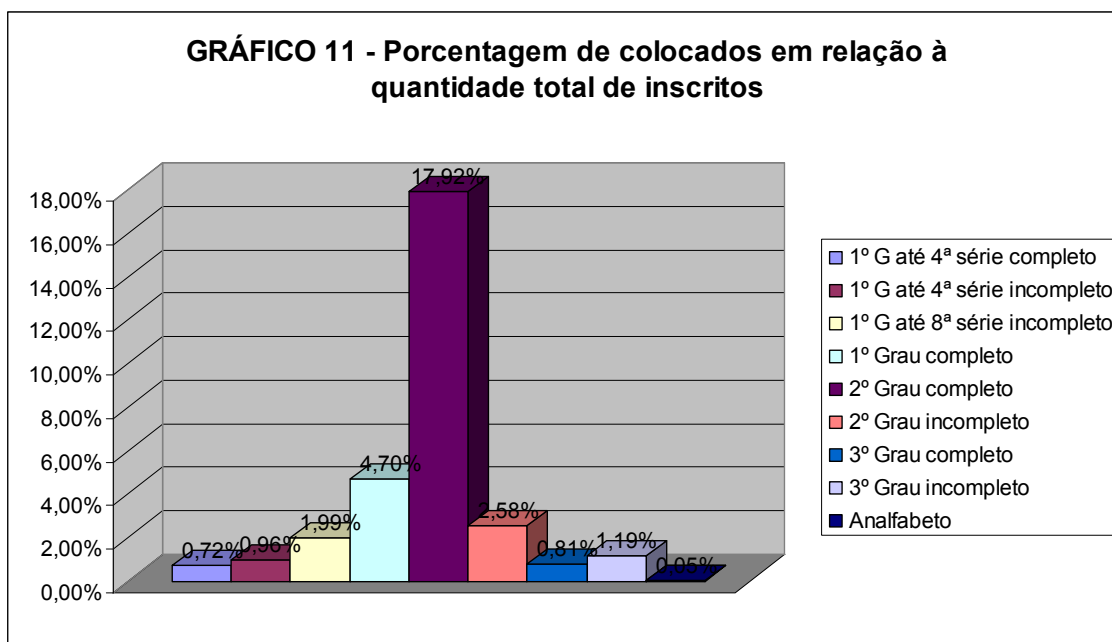
Quando se analisa a porcentagem de Trabalhadores Colocados no mercado em relação à **quantidade total** de Trabalhadores Inscritos no SINE, verifica-se que o índice de colocação por escolaridade é ainda mais ínfimo do que os indicadores até agora apresentados.

TABELA XII– Porcentagem de Trabalhadores Colocados em relação à **quantidade total** de Trabalhadores Inscritos, em ordem decrescente

Escolaridade	Colocados	%
2º Grau completo	1663	17,92%
1º Grau completo	436	4,70%
2º Grau incompleto	239	2,58%
1º G até 8ª série incompleto	185	1,99%
3º Grau incompleto	110	1,19%
1º G até 4ª série incompleto	89	0,96%
3º Grau completo	75	0,81%
1º G até 4ª série completo	67	0,72%
Analfabeto	5	0,05%
Total	2869	30,92%

Fonte: SINE/NAT/ Secretaria do Trabalho do Estado de Sergipe

Dos 9.280 candidatos inscritos no SINE, somente 1663 trabalhadores portadores do ensino médio completo (um em cada seis) conseguiu se colocar no mercado, ou seja, apenas 17,92%.



De todos os mais de 9.000 candidatos inscritos no SINE, apenas 436 trabalhadores que conseguiram completar o ensino fundamental (4,7%) conseguiram um emprego. Isso significa dizer que de cada 20 pessoas somente uma obteve a chance de adentrar no mercado de trabalho.

Situação contraditória foi justamente a da qualificação superior, visto que de todos os 9.280 candidatos, apenas 75 dos que declararam possuir o nível universitário completo, conseguiram emprego, cerca de 0,81%, o que denota um aproveitamento de menos de um trabalhador a cada 100 candidatos.

Pochmann (2001) já previra essa situação ao dizer que ao contrário do que indica o senso comum, a taxa de desemprego tem sido mais expressiva com escolaridade entre 4 e 7 anos do que para os trabalhadores com menos de um ano de acesso a educação. Essa situação possivelmente esteja revelando a natureza das ocupações que tem sido criada mais recentemente no país, muito mais vinculadas às formas de produção e reprodução de estratégias de sobrevivência do que a postos de trabalho de qualidade.

CAPÍTULO IV

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste estudo foi identificar a relação entre qualificação e empregabilidade para o trabalhador das grandes e médias indústrias têxteis de Aracaju e sua região metropolitana, para que se obtivesse subsídios que pudessem fazer entender a dinâmica do processo empregatício, influenciada pela educação como é oferecida hoje para a população brasileira e, mais especificamente, a sergipana.

De forma pragmática, segundo Pochmann (2001), estudos realizados sobre as novas tendências das ocupações têm procurado destacar a necessidade da formação de um novo trabalhador, mais condizente com as alterações no conteúdo e nas condições de produção, bem como com a reprodução do trabalho pelo capitalismo de fim de século. Para evitar a inadequação entre as demanda de trabalho mais exigente e a oferta de trabalho com pouca preparação, tornam-se crescentes os requisitos de maior qualificação profissional e a elevação das habilidades para o exercício laboral. Ao invés do analfabetismo tradicionalmente identificado nos séculos XIX e XX com o não-conhecimento pleno da língua de origem, ganha destaque atualmente um novo tipo de analfabetismo imposto pela mudança técnica e informacional.

Novos conhecimentos científicos e tecnológicos estão associados às exigências empresariais de contratação de empregados com polivalência multifuncional e maior capacidade motivadora e habilidades laborais no exercício do trabalho. Esses requisitos profissionais, indispensáveis ao ingresso e à permanência no mercado de trabalho em transformação, seriam passíveis de atendimento somente por meio de um maior nível educacional dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, a formação e o constante treinamento profissional se transformariam em uma das poucas alternativas passíveis de ação do Estado para conter o avanço do desemprego.

Para Pochmann (2001), o perfil das ofertas profissionais em alta no país, a saber: trabalhadores de conservação e limpeza, da construção civil, professores de 2º. Grau, agropecuários, comerciários, cozinheiros e recepcionistas, não estão necessariamente associados às exigências de maior qualificação profissional. Dado o

tipo de demanda de trabalho que mais cresceu nos anos 1990 no Brasil, parecem falsas tanto as hipóteses que sustentam existir mudanças generalizadas no conteúdo dos postos de trabalho como os argumentos que apontam para a existência do desemprego motivado por uma oferta de trabalho inadequada aos requisitos da contratação empresarial.

O acompanhamento das categorias ocupacionais que mais perderam postos de trabalho na década de 1990 no Brasil, a saber: trabalhadores de calçados, mestres em manufaturas, carpinteiros, torneiros, costureiros, fiandeiros, desenhistas técnicos etc, permite identificar que, em tese, são profissões associadas a uma maior exigência de qualificação profissional. São, em grande parte, atividades profissionais vinculadas ao setor industrial, que necessitam, em geral, de alguma especialização prévia.

A gravidade atual do desemprego no Brasil não se deve apenas aos problemas da insuficiência de postos de trabalho, mas também à existência de elevada carência de renda para amplos segmentos da população, responsável pela adição de uma parcela social no mercado de trabalho que deveria estar fora dele. É o caso, por exemplo, de 2,8 milhões de crianças com menos de 14 anos de idade que se encontram atualmente no mercado de trabalho, ao invés de estarem na escola.

O mesmo ocorre com 5,3 milhões de aposentados e pensionistas da previdência social, que apesar de receberem recursos públicos, ainda se mantêm ativos no mercado de trabalho. Nestes dois casos, a melhora no valor da aposentadoria poderia contribuir para evitar que pessoas com idade avançada continuassem a pressionar o mercado de trabalho, assim como a introdução de mecanismos de garantia de renda para famílias carentes auxiliaria a manutenção dos filhos nas escolas, em geral fora do mercado de trabalho doméstico. Por outro lado, 3,4 milhões de pessoas que já possuem emprego tendem a estar interessados em outro e 29 milhões de ocupados realizam jornada extra de trabalho.

Diante de rendimentos reduzidos a extensão do tempo de trabalho termina sendo uma alternativa de complementação da remuneração. Essa medida contribui para evitar a oferta de mais vagas, já que nos dois exemplos anteriores haveria a possibilidade de gerar 6,2 milhões de postos de trabalho adicionais aos já existentes. Contabilizando tudo, são mais de 14 milhões de ocupações que poderiam ser

transformadas em postos de trabalho, caso houvesse uma melhor distribuição da renda nacional.

Algumas outras soluções também são apontadas como a criação de uma agência especial para o desemprego que fortaleceria os serviços de definição vocacional e intermediação de mão-de-obra, de atendimento dos benefícios sociais, de formação e qualificação dos trabalhadores e operacionalização de linhas de crédito popular.

Para reduzir o desemprego rapidamente, o nível ocupacional teria que se ampliar duas vezes mais rápido do que a expansão da força de trabalho. Além disso, devem-se gerar bons empregos, com salários maiores e em atividades mais nobres. A maior abertura de vagas na década de 1990 ocorreu no trabalho doméstico. Deve-se agregar mais valor na indústria, nos serviços e na agricultura para permitir mais empregos aos trabalhadores com ensino médio e curso superior, que sofreram as maiores elevações na taxa de desemprego.

Pochmann (2003) enumera ainda as medidas para se criar mais e melhores empregos, mesmo que não seja uma tarefa simples e imediata. Para o autor não há como fugir de três instrumentos básicos: 1) aumentar a taxa anual de crescimento econômico para cerca de 5%, ampliando assim o investimento e o consumo; 2) promover políticas de distribuição de renda que liberem recursos para os mais pobres (reforma tributária progressiva, reforma agrária, aumento do salário-mínimo, expansão dos programas de microcrédito e disseminação dos programas de transferência de renda), com aumento do gasto público em infra-estrutura e nos chamados serviços sociais, como saúde e educação, altamente empregadores, além de melhorarem as condições de vida; 3) redução da jornada de trabalho, sobretudo das horas extras.

O aumento da expectativa de vida dos brasileiros é outro fator de pressão ao mercado de trabalho. Segundo Pochmann (2004), durante o século XX, a expectativa média de vida do brasileiro cresceu significativamente. Em 10 décadas, a esperança de vida ao nascer simplesmente dobrou, passando de 33,4 anos para 63,5 anos para homem e de 34,6 anos para 70,9 anos no caso da mulher.

Para os próximos 30 anos é muito plausível que a esperança média de vida do brasileiro alcance a casa dos 80 anos de idade, aproximando-se do que hoje é

realidade na maioria dos países desenvolvidos. No Japão, na França, na Austrália, entre outros países com expectativa média de vida ao nascer superior atualmente aos 80 anos, torna-se possível superar a barreira dos 100 anos nas próximas décadas.

Por decorrência disso, parece ser natural que os conceitos de criança, adolescência, juventude, adulto e velhice tornem-se cada vez mais limitados para dar conta da crescente complexidade do tradicional ciclo de vida. No passado recente, quando a expectativa de vida ao nascer estava um pouco abaixo dos 40 anos, a faixa etária de 15 a 24 anos poderia indicar precisamente um período de tempo compatível com a idéia de transitoriedade que marca a condição juvenil.

Atualmente, quando a expectativa média de vida se encontra ao redor dos 70 anos no Brasil, aproximando-se rapidamente dos 100 anos de idade para as décadas vindouras, torna-se fundamental identificar que está em curso um maior alargamento da faixa etária circunscrita à juventude para algo entre 16 e 34 anos de idade.

Pochmann (2004) afirma que

Não se trata, evidentemente, de uma mera ampliação da temporalidade que contabiliza a fase juvenil. Trata-se, fundamentalmente, do reconhecimento necessário de que a transição da adolescência para a idade adulta está muito mais complexa do que era no passado, estando a exigir uma agenda pública mais específica voltada para uma faixa etária maior.

Esse é outro dos fatores preocupantes que pressionam o mercado de trabalho, pois as pessoas estão ficando jovens e ativas por mais tempo, enquanto o número de empregos não está acompanhando o ritmo do aumento da expectativa de vida dos brasileiros nas últimas décadas.

Quanto a Aracaju e região metropolitana, verificou-se que o setor industrial têxtil tem um poder de empregabilidade bastante alto, sendo que apenas 5 empresas têm potencial para contratar mais que 2000 pessoas. Seus índices de produtividade são elevados, o que sugere existir margem para melhor remunerar sua mão-de-obra. Porém foi visto também que profissionais com maior qualificação são mais disputados neste mercado, são menos demitidos, ou seja, sofrem menos com o *turn-over*, e são melhor remunerados, o que demonstra haver um forte índice de empregabilidade para os melhores qualificados para este setor.

As empresas do ramo têxtil têm investido na qualificação de seus profissionais oferecendo cursos internos e incentivando seus profissionais a realizarem treinamentos e especializações em entidades de ensino regular ou profissionalizante, de cunho técnico, superior ou de pós-graduação.

As empresas têm apresentado um interesse todo especial em qualificar sua mão-de-obra, principalmente devido aos intensos avanços tecnológicos e das máquinas mais modernas que dia-a-dia elas adquirem para conseguirem baixar seus custos, aumentar a produtividade e alcançar índices de competitividade. A maioria dos equipamentos é importada, o que requer uma demanda também por profissionais que dominem uma segunda língua, com preferência ao inglês.

Contudo, as empresas entendem também que empregabilidade é mais do que o que se aprende nos bancos escolares. Elas estão exigindo profissionais mais dinâmicos, pro - ativos, atenciosos, determinados, prestativos e pontuais, além de organizados, criativos, comunicativos e com bom poder de concentração.

Esses aspectos demonstram que as indústrias têxteis de Aracaju e região metropolitana continuam com a política capitalista de formar homens como máquinas humanas, simplesmente como peças de sua empresa, ainda que um pouco mais sofisticadas e especializadas, mas com formação restrita, apenas para o trabalho e não para a vida, como sugere Mézaros (2005).

Verifica-se também que as políticas de governo para o incentivo à empregabilidade são excludentes, pois não formam satisfatoriamente a mão-de-obra para o trabalho, nem estimulam o empresariado ou cobram dele que executem ações nesse sentido, o que seria também uma outra solução para a qualificação profissional em nosso país, a exemplo da Alemanha onde as empresas funcionam efetivamente como escolas profissionalizantes e do Canadá, onde foi criado um acordo tripartite em que o empresariado, os sindicatos e o governo tomam ações conjuntas para formar a mão-de-obra de maneira planejada, para ocupar as pessoas e manter o mercado equilibrado e competitivo (RAMOS, 2001).

Em relação ao trabalhador sergipano em geral, foi possível observar que a empregabilidade tem uma influência direta da qualificação, mas que as empresas estão

preferindo pessoas com formação mais elementares para a execução de serviços operacionais, com um menor grau de exigência intelectual.

Pessoas com baixíssima formação ou sem formação alguma têm poucas oportunidades de emprego, como também trabalhadores com qualificação de nível superior têm poucas chances de ocupar uma vaga no mercado simplesmente porque elas não são ofertadas. O capital precisa apenas de operários com o mínimo de discernimento para a execução básica dos serviços, sem a necessidade de crítica ou raciocínio mais apurado do trabalhador sobre o domínio de seu próprio trabalho.

Um dos objetivos específicos deste estudo é levantar dados para apresentar sugestões que possam contribuir para o decréscimo do índice de desempregos em nosso Estado, bem como sugerir alternativas para a que a educação seja algo mais que simples formadora de braços, mas criador de mentes.

Mészáros (2005) afirma que pensar a sociedade tendo como parâmetro o ser humano exige a superação da lógica desumanizadora do capital, que tem como fundamentos principais o individualismo, o lucro e a competição. Educar é colocar fim à separação entre *homo faber* e *homo sapiens*, é resgatar o sentido estruturante da educação e de sua relação com o trabalho, as suas possibilidades criativas e emancipatórias.

A automudança consciente é a maneira pela qual os indivíduos poderão, numa nova ordem social, tomar decisões conscientes sobre a forma de gestão de sua própria vida. Em outras palavras, é o estabelecimento do “controle consciente dos processos sociais”, o que só é possível de se imaginar quando a educação é plenamente “vívica” pelos indivíduos.

Este controle, por isso mesmo, se converte na forma de superação da forma alienada de mediação dos homens entre si, tornando-se uma mediação consciente, uma efetiva *automediação*. Uma vida determinada pelas necessidades humanas efetivas e não pelas necessidades fetichizadas e artificiais criadas no âmbito do capital.

A educação, da forma que está arquitetada na escola hoje, em seu formato direcionado para o trabalho que o mercado impõe, beneficia direta e exclusivamente o modelo de capital instituído, podendo o homem de se apoderar de todo o potencial que a

educação proporciona se tratada de forma ampla e multidirecional. A educação deve, sim, ser direcionada para o trabalho, pois este é que distingue o homem dos demais seres animais, contudo deve-se educar acima de tudo para a vida e a partir dela.

Ao criticar as práticas da sociedade capitalista, Mézaros (2002) ataca pontos nevrálgicos como a emergência do desemprego crônico, em que desenvolve a idéia de que o novo padrão de desemprego que vem se delineando é igualmente relevante. Isto porque nas décadas recentes o desemprego, nos países capitalistas altamente desenvolvidos, limitava-se em grande parte “aos bolsões de subdesenvolvimento” e às milhões de pessoas afetadas por ele costumavam ser otimisticamente ignoradas, no grande estilo de autocomplacência neocapitalista, como representando os “custos inevitáveis da modernização” sem que houvesse muita preocupação pelas repercussões socioeconômicas da própria tendência”.

Para a estruturação de uma possibilidade socialista Mézaros (2002) aponta em Marx dois pontos cruciais: a emancipação do indivíduo social e a formação de uma consciência de massa socialista para avançar ao socialismo em uma estruturação fundamental da sociedade em seu conjunto e isto não será possível enquanto existir a base social da divisão sistemática e hierárquica do trabalho que é capaz de renovar e fortalecer sempre a base do capital. Apresenta também a possibilidade a partir do “trabalho livre associado” sob a forma de “sociedades cooperativas unidas” para regulamentar a produção nacional para um plano comum.

Por isso a conclusão Marxiana é inevitável: o proletariado “só é vitorioso abolindo a si mesmo e ao seu oponente” e a auto-emancipação do trabalho só pode ser realizada na medida em que a sociedade como um todo for emancipada. Por isso, a questão em jogo diz respeito simultaneamente à divisão do trabalho como tal e à posição do proletariado dentro dela. Em outras palavras, a questão é como romper o estrangulamento que a divisão social do trabalho impõe ao trabalho, sem pôr em risco ao mesmo tempo as funções vitais do próprio sociometabolismo.

Transformar essas idéias e princípios em prática concreta é uma tarefa a exigir ações que vão além das salas de aula, dos gabinetes e dos fóruns acadêmicos. A educação não pode encerrar-se no terreno estrito da pedagogia, mas tem de sair às ruas, para os espaços públicos, e se abrir para o mundo.

Para Mészáros (2005) a educação tornou-se instrumento dos estigmas da sociedade capitalista: “fornecer os conhecimentos e o pessoal necessário à maquinaria produtiva em expansão do sistema capitalista, mas também gerar e transmitir um quadro de valores que legitima os interesses dominantes” e tornou-se também peça do processo de acumulação de capital. Ao invés de instrumento de emancipação humana transformou-se em mecanismo de perpetuação e de reprodução desse sistema.

A natureza da educação está vinculada ao destino do trabalho. A educação só se universalizará quando a sociedade universalizar o trabalho, ou seja, quando todos se tornarem trabalhadores.

É na construção da ruptura com a lógica do capital que Mészáros (2005) propõe esta discussão. Mas a educação, tal como praticada nos sistemas educacionais existentes, não tem, de fato, todo o potencial transformador dela esperado. A educação não é um negócio, é criação. A educação não deve qualificar para o mercado, mas para a vida. “A educação não é uma mercadoria”.

A educação deve ser sempre continuada, permanente, ou não é educação. É imperiosa a existência de práticas educacionais que permitam aos educadores e alunos trabalharem as mudanças necessárias para a construção de uma sociedade na qual o capital não explore mais o tempo de lazer, pois o que as classes dominantes impõem é uma educação para o trabalho alienante, com o objetivo de manter o homem dominado. Já a educação libertadora teria como função transformar o trabalhador em um agente político, que pensa, age, e usa a palavra como arma para transformar a realidade. É necessário pensar em uma nova educação mesmo não estando o sistema do capital “aberto” para as alternativas – daí a necessidade de ser uma concepção a mais ampla possível.

A educação nos moldes atuais apresenta um caráter dúbio: ao mesmo tempo constitui-se num dos momentos fundamentais da produção das condições objetivas de manutenção da ordem social do capital, pois é o meio pelo qual os indivíduos “internalizam” as perspectivas, os valores e a moral do sistema do capital, legitimando-a, e também é necessária para se pensar em uma estratégia de transição para uma outra forma de sociabilidade, que esteja para além do capital.

A educação em si nada pode contra o capital. Ou seja, sem pensar em uma transformação das condições objetivas nas quais o sistema de controle sócio-metabólico do capital se impõe sobre a humanidade, não é possível conceber qualquer tipo de educação emancipadora. Isso permite chegar a outras duas importantes conclusões, certamente muito atuais, segundo Mézáros (2005): em primeiro lugar, a de que as propostas reformistas em educação não representam mais do que as estratégias do próprio capital para manutenção de seu status conservador; segundo, de que a educação, quando pensada na totalidade do real e da sociedade controlada pelo capital, não pode ser a “solução para todos os males”.

Diante dessa incorrigível lógica sistêmica de acumulação do capital, qual é, então, o papel da educação? Seu papel é estratégico e vital, justamente porque a educação está diretamente ligada às possibilidades (de curto e de longo prazo) de superação do capital, ou seja, da construção de uma sociedade não mais determinada pelas necessidades da produção de mercadorias, pelo lucro, pela exploração alienante do trabalho. Este caráter a coloca na ponta de lança de qualquer processo de mudança social no sentido da emancipação humana. E como a superação da ordem do capital não significa apenas a sua negação pura e simples e sim a construção de uma nova ordem capaz de sustentar a si própria, é por meio da educação que se pode produzir esta nova concepção, como que “antecipando” uma nova forma de metabolismo social e orientando, tal como uma “bússola”, os meios para a sua execução.

Esse processo de antecipação deve criar, segundo Mézáros (2005), uma espécie de “contra-internalização” (ou contraconsciência) que quebre o circuito de reprodução do capital, de forma duradoura e concreta. Isso significa criar uma forma de consciência social que liberte dos limites restritos do controle do capital, a própria vida dos indivíduos (o seu *modo de ser*), de modo que sejam estes capazes de fazer do processo de aprendizagem “a sua própria vida”. É apenas nesse sentido amplo de educação que a educação formal, institucionalizada, pode contribuir para a superação do capital, realizando as suas “muito necessárias *aspirações emancipadoras*”, o que requer “um progressivo e consciente intercâmbio com processos de educação abrangentes como ‘a nossa própria vida’”.

Trata-se, portanto, de uma concepção de educação inextricavelmente ligada à necessidade de superar a *alienação* objetiva sem a qual o controle sócio-metabólico do

capital não pode se exercer. Esta superação não pressupõe apenas a derrubada do capitalismo, a sua negação. Isso é apenas um passo necessário para a superação efetiva *do capital* e de todas *as formas de ser* compatíveis com o seu domínio social. Para que atinjam efeitos realmente duradouros, esses passos iniciais (imediatos) precisam estar orientados pelos princípios gerais, por uma “visão geral”, concreta e abrangente, de “gerir as funções globais de decisão da sociedade”, impedindo assim que a negação da ordem atual das coisas se mantenha condicionada por aquilo que nega.

A educação tem por tarefa, então, contribuir para que a superação do capital seja feita de forma total e não mais parcial, ou particular, como nas estratégias reformistas. É contra as determinações sistêmicas do capital que ela deve combater e seu papel é “soberano”, “tanto para a elaboração de estratégias apropriadas e adequadas para mudar as condições objetivas de reprodução, como para a *automudança consciente* dos indivíduos chamados a concretizar a criação de uma ordem social metabólica radicalmente diferente”.

Mészáros(2005) afirma que é só nos termos desta mudança radical, que caminha no sentido da construção de uma nova ordem social qualitativamente diferente, que a universalização da educação e a universalização do trabalho, como atividade humana auto-realizadora, poderão se transformar em realidade. Mas vale lembrar: não se trata apenas de uma “mudança educacional”, mas de uma mudança objetiva de toda a forma de vida, de todo o *modo de ser* da humanidade na produção/reprodução de sua existência, de maneira que a educação deixe de ser um momento específico da vida, com fins utilitários determinados, e passe a ser a própria vida de todos os homens. “A coincidência da modificação das circunstâncias e da atividade humana só pode ser apreendida e racionalmente compreendida como prática transformadora”.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **O novo e precário mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e a crise do sindicalismo.** São Paulo : Boitempo, 2000.

ALTHUSSER, Louis. **Ideologia e aparelhos ideológicos do Estado.** Lisboa: Presença, 1974.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 1. ed. São Paulo : Boitempo, 1999.

_____. **As metamorfoses no mundo do trabalho.** In: GOMES, Álvaro. O trabalho no século XXI. Bahia: Anita Garibaldi, 2001(p.17-32).

_____. **A dialética do trabalho** – São Paulo : Expressão Popular, 2004.

BARBOSA, Marcos Antônio de Souza. **Novas demandas de formação Profissional: a ótica de empresários sergipanos.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Núcleo de Pós-Graduação em Educação, Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa, Universidade Federal de Sergipe, 2006.

BRASIL, MTb/SMO. **Terminologia da Formação Profissional no Sistema Nacional de Formação de mão-de-obra,** 1981.

CARDOZO, Maria José Pires Barros, NETO, Enéas Arrais Araújo. **O Ensino Médio e a Formação do Trabalhador: Competências Para Quem e Para Quê?** In: SOUSA , Antonia de Abreu, OLIVEIRA, Elenilce Gomes de. Educação Profissional: Análise Contextualizada (Orgs) – Fortaleza : CEFET-CE, 2005.

CATANI, Afrânio Mendes; OLIVEIRA, João Ferreira de; DOURADO, Luiz Fernandes. Educational politics, changes in the work world and grade courses curriculum reformation in Brazil. **Educ. Soc.** , Campinas, v. 22, n. 75, 2001 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302001000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 Jan 2008. doi: 10.1590/S0101-73302001000200006

CHEPTULIN, Alexandre. **A dialética materialista.** Categorias e leis da dialética. Alfa-ômega, 1982.

CHARLOT, Bernard. **Educação, trabalho:** Problemáticas contemporâneas convergentes. Revista Educação, sociedade e culturas. No. 22, 2004. P. 9-25

CRUZ, Maria Helena Santana. **Trabalho, gênero, cidadania:** Tradição e modernidade. São Cristóvão : Editora UFS; Aracaju: Fundação Oviêdo Teixeira, 2005.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Educação e contradição:** elementos metodológicos para uma teoria crítica do fenômeno educativo. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1987.

DJI – índice Fundamental do Direito. Disponível em http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm. Acesso em 20 jan 2008.

DRUCK, Graça. **Qualificação, empregabilidade e competência: mitos versus realidade.** In: GOMES, Álvaro. O trabalho no século XXI. Bahia: Anita Garibaldi, 2001(p.17-32).

FRANCO, Maria Ciavatta. **Formação profissional para o trabalho incerto.** Um estudo comparativo Brasil, México e Itália. Abril, 1997. Disponível em <<http://www.ppgte.cefetpr.br/gtteeaped/trabalhos/franco.pdf#search=%22FORMA%C3%87%C3%83O%20PROFISSIONAL%20PARA%20O%20TRABALHO%20INCERTO%22>>. Acessado em 03 set. 2006.

FREITAS, Luiz Carlos de. **Crítica da organização do trabalho pedagógico e da didática.** Campinas- SP: Papyrus, 1985

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

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e Liberdade.** São Paulo: Abril Cultural, 1984. (Título original em inglês *Capilalism and Freedom* de 1962, 1982 – Universidade de Chicago, EUA).

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 3. ed. São Paulo : Atlas, 1999.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola**. In: FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

_____. **Pedagogia da Fábrica**. 5. ed. São Paulo : Cortez, 2001.

LAVILLE, Christian, DIONNE, Jean. **A construção do Saber: manual de metodologia científica em ciências humanas**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

LIMA, Francisca das Chagas. **O Novo Paradigma Técnico-Produtivo e a Qualificação do Trabalhador**. In: SOUSA , Antonia de Abreu, OLIVEIRA, Elenilce Gomes de. Educação profissional: análise contextualizada (Orgs) – Fortaleza : CEFET-CE, 2005.

OLIVEIRA, Elenilce Gomes de. **Novos caminhos na educação profissional brasileira?**. In: SOUSA, Antonia de Abreu (Org), OLIVEIRA, Elenilce Gomes de. (Org). Educação profissional: análise contextualizada – Fortaleza: CEFET-CE, 2005.

MARINHO, Luiz (Ministro do Trabalho). **Consórcio da Juventude: rumo ao mundo do trabalho**._Artigo publicado no Jornal da Cidade (Aracaju/SE) em 27/09/2005. Disponível em www.mte.gov.br/noticias/Artigos/Conteudo/Artigo16.asp. Acesso em 30 abr. 2006.

MARX, Karl. **Teorias da Mais-valia**. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1980.

_____. **O Capital – Crítica da Economia Política**. Vol.1. Livro primeiro. Editora Abril, 1983.

MÉSZÁROS, István. **Para Além do Capital: Rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo Editorial; Campinas: Editora Unicamp, 2002.

_____. **A Educação para além do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Desemprego e Precarização:** um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (org). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006

MORAES, Lélia Cristina Silveira de. **A formação profissional em nível técnico no contexto da política educacional dos anos 90** - compreendendo os seus impactos a partir dos sujeitos que a vivenciam. In: SOUSA , Antonia de Abreu, OLIVEIRA, Elenilce Gomes de. **Educação Profissional: Análise Contextualizada (Orgs)** – Fortaleza : CEFET-CE, 2005.

PATRÍCIO, Solange. **Educando para o trabalho:** a Escola de Aprendizizes Artífices em Sergipe. Dissertação (Mestrado em Educação) – Núcleo de Pós-Graduação em Educação, Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa, Universidade Federal de Sergipe, 2004.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização:** A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo : Boitempo, 2001.

_____. Martins, José de Souza; Veiga, José Eli da; Barelli, Walter; Dedecca, Claudio Salvadori; Sachs, Ignacy; Quadros, Waldir; Diniz, Clélio Campolina; Besserman, Sergio; Marinho, Luiz **Que fazer para gerar empregos no Brasil?.** Estudos Avançados, 2003, vol.17, n. 49, ISSN 0103-4014.

_____. **Reestruturação produtiva:** perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

PORTELA, Josania Lima. **Do modelo fordista às teorias da Reestruturação produtiva:** os impactos sobre a cidadania e a formação humana. In: SOUSA , Antonia de Abreu, OLIVEIRA, Elenilce Gomes de. **Educação Profissional: Análise Contextualizada (Orgs)** – Fortaleza : CEFET-CE, 2005.

PROJETO RENASCE BRASIL. **Emprego e desemprego.** Disponível em <http://www.renasebrasil.com.br/f_economia2.htm> acesso em 08 ago.2006.

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

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudos de caso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, Genivaldo Alves. **Educação Profissional**: os impactos do Plano de Qualificação no Estado de Sergipe. Dissertação (Mestrado em Educação) – Núcleo de Pós-Graduação em Educação, Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa, Universidade Federal de Sergipe, 2004.

SANTOS FILHO, José Camilo e GAMBOA, Silvo Sánches. **Pesquisa educacional: quantidade-qualidade**. São Paulo: Cortez, 2001.

SEBRAE. **Aprender a empreender**. SEBRAE, 2001.

_____. **Fatores Condicionantes e Taxa de Mortalidade de Empresas no Brasil**. Relatório de Pesquisa. Brasília : SEBRAE, 2004.

_____. **Número de Empresas, Empregos e Salários (1996-2002)**. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/br/mpe%5Fnumeros/empresas.asp>> acesso em 23 jul. 2006.

SEGNINI, Lilliana R. Petrilli. **Educação e Trabalho**: uma relação tão necessária quanto insuficiente. disponível <http://www.scielo.br/pdf/spp/v14n2/9791.pdf>. São Paulo em perspectiva: 2000. Acesso em 23 out de 2005.

SENAI, Departamento Nacional. **Memória histórica da indústria Sergipana**. Instituto Euvaldo Lodi. Dpea.

SILVA, Ruy Martins Altenfelder. **Inclusão Cultural**. Clipping Educacional 16/03/04 CONSAE - Consultoria em Assuntos Educacionais EdiTAU- Edições Técnicas de Administração Universitária. Disponível em <http://www.se.senac.br/ECAFE/materias/abril04/inclusao.htm> acesso em 27 out. 2005.

SILVA FILHO, Antonio Mendes da. **A Era da Informação**. Revista espaço acadêmico – ano I – n. 2. jul 2001.

Sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem no Estado de Sergipe, 2007.

SOARES, Wander. **A Educação, o trabalho e o trabalhador**. São Paulo: Abrelivros, 2003.

SOBRAL, Marcos Paulo de Oliveira. **A formação profissional – Projetos e perspectivas dos atores sociais do SENAC em Sergipe**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Núcleo de Pós-Graduação em Educação, Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa, Universidade Federal de Sergipe, 2005.

SOUSA, Antonia de Abreu. **As recomendações do banco mundial para a educação profissional e o vigor da teoria do capital humano no contexto do neoliberalismo**. In: SOUSA , Antonia de Abreu, OLIVEIRA, Elenilce Gomes de. Educação Profissional: Análise Contextualizada (Orgs) – Fortaleza : CEFET-CE, 2005.

SOUZA, Ana Lúcia Crusoé de. **Os programas próprios de qualificação - requalificação profissional do trabalhador desenvolvidos por empresas do setor têxtil do Estado de Sergipe**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Núcleo de Pós-Graduação em Educação, Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa, Universidade Federal de Sergipe, 2005.

SZYMANSKI, Heloisa (Org.); ALMEIDA, Laurinda Ramalho de, PRANDINI, Regina Célia Almeida Rego. **A entrevista na pesquisa em educação: a prática reflexiva**. Brasília: Plano editora, 2002.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo : Atlas, 1987

VIVER 5S. **5S - Significado**. Disponível em <
<http://www.5s.com.br/5S/5ssignificado.htm>> acesso em 20 mai 2007.

ANEXO I

FORMULÁRIO I

- 1) Nome completo do entrevistado:

- 2) Cargo:

- 3) Pretende manter seus dados pessoais em confidencialidade? ()SIM () NÃO
- 4) Qual a definição formal por parte dessa Instituição sobre o que seja INDÚSTRIA TÊXTIL?

- 5) Quais os critérios utilizados por essa Instituição para definir TAMANHO DE EMPRESA NO RAMO INDUSTRIAL (micro, pequena, média e grande empresa)?

Que empresas em Sergipe (INDÚSTRIA TÊXTIL) podem ser consideradas Médias e Grandes?

EMPRESA	No. FUNCIONÁRIOS	FATURAMENTO ANUAL

ANEXO II

FORMULÁRIO DE PESQUISA: QUALIFICAÇÃO E EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO A PARTIR DA REALIDADE DA INDÚSTRIA TÊXTEL EM SERGIPE.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE/PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA/NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

1) Fale-me sobre sua empresa

2) Qual o nº de funcionários de sua empresa?

- () Abaixo de 100
- () Entre 100 e 200
- () Entre 200 e 300
- () Entre 300 e 500
- () Acima de 500. Quantos? _____

3) Quais das funções abaixo existem em sua empresa (pode marcar mais de uma):

- () Chefe
- () Supervisor
- () Gerente
- () Diretor
- () Coordenador
- () Encarregado
- () Operário
- () Outro. Qual? _____

4) Qual o grau de escolaridade exigida pela empresa para contratar um funcionário p/ INDÚSTRIA TÊXTEL?

Escolaridade\Cargo	Operário	Coord.	Superv.	Gerente	Diretor
Ensino fundamental incompleto					
Ensino fundamental completo					
Ensino médio incompleto. Qual?					
Ensino médio completo. Qual?					
Curso superior incompleto. Qual?					
Curso superior completo. Qual?					
Pós-Graduação incompleto. Qual?					
Pós-Graduação completo. Qual?					
Outro. Qual?					

5) Qual a quantidade média de funcionários nos últimos 3 anos?

6) Qual o índice de produtividade nos últimos 3 anos?

7) Qual a média salarial nos últimos 3 anos?

8) Quais e quantas foram as funções disponíveis para a sua empresa em 2007?

9) O que sua empresa entende por trabalhador qualificado para o ramo têxtil?

10) Grau de escolaridade exigida pela empresa para contratar funcionários

11) Em relação aos candidatos a essa empresa que atributos eles devem apresentar em relação a Competências, Experiências, Comportamentos e Habilidades?

12) Oferta, pela firma, de cursos de treinamento ou capacitação, dentro da própria empresa, aos funcionários (facultado marcar mais de uma opção, caso necessário)

13) Oferta, pela empresa, aos funcionários, incentivos para treinamento ou capacitação particular – fora da firma (facultado marcar mais de uma opção, caso necessário)

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)