

**NÁDIA JANE DE SOUSA**

**A INDÚSTRIA NO SERTÃO:**

Um estudo de caso sobre o processo de expansão da industrialização no interior do Ceará e as implicações para a qualificação dos trabalhadores.

**FLORIANÓPOLIS, JANEIRO DE 2001**

**NÁDIA JANE DE SOUSA**

**A INDÚSTRIA NO SERTÃO:**

Um estudo de caso sobre o processo de expansão da industrialização no interior do Ceará e as implicações para a qualificação dos trabalhadores.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação do Centro de Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação, sob orientação da Professora Doutora Edna Garcia Maciel Fiod.

**FLORIANÓPOLIS, JANEIRO DE 2001**

## AGRADECIMENTOS

Esta dissertação não se concretizaria caso não tivesse a participação e contribuição de diversas pessoas. É, portanto, um trabalho coletivo. Nesse sentido, gostaria de dar meus agradecimentos a alguns desses personagens que direta ou indiretamente fizeram parte desse constructo.

A minha família, meus pais, meus irmãos, e a todos que dela fazem parte, pelo apoio incondicional em todos os momentos. Por sempre confiarem e apostarem em mim.

A prof<sup>a</sup>. Edna G. Fiod, minha orientadora. Mesmo com todos os percalços que nos acompanharam, aceitou o desafio dessa orientação. Agradeço, também, por ter acreditado nas minhas possibilidades.

A prof<sup>a</sup>. Bernardete W. Aued, pelas contribuições teóricas que só enriqueceram este trabalho, e por ter aceito o convite de participar da banca examinadora.

Ao prof. Lucídio Bianchetti. O seu apoio e colaboração foram imprescindíveis para a concretização desse trabalho.

À Dulcinéia, pela amizade que construímos nessas idas e vindas. Não poderia esquecer de sua família, D. Lidovina, S. Juvenal, “Nono”, e todos os outros que me acolheram de forma tão carinhosa.

A Jandira, Miguel, Letícia, Michele e Sérgio, que me receberam, não apenas como inquilina, mas como amiga e “quase da família”.

À Luciana e Damiana, pessoas que, gentilmente, me acolheram em Recanto.

A todos os colegas do Departamento de Educação do Centro de Formação de Professores da UFPB, que, mesmo sobrecarregados, permitiram a minha saída, por duas vezes, para conclusão do mestrado.

Aos professores Otávio e Rovilson, colegas de trabalho que, ao lerem os meus primeiros textos, deram grandes contribuições.

Aos colegas de mestrado, em especial Ana Castro, Marcos, Gilberto, Pancho. Sinto saudades das conversas na hora do cafezinho na lanchonete do CED.

Aos meus amigos de Cajazeiras-PB, de modo muito especial, Fabiano, Delailson e Francilene. Em meio ao trabalho na Universidade e a dissertação, com eles tive muitos momentos de alegria e lazer.

Ao Programa de Pós-graduação do CED. Aos professores, principalmente Lucídio Bianchetti, Célia Vendramini, Paulo Tumolo, Selvino Aschman, Eneida Shiroma, Leda Sheibe e Edna Fiod, com os quais pude ter aulas. Com eles ampliei e fortaleci meu universo teórico. Agora sinto-me mais inquieta, o que considero extremamente positivo.

A Maurília e Sônia, pela atenção e competência com que realizam o seu trabalho.

A Miguel Fiod, pela ajuda, sempre bem humorada.

A Oto, uma pessoa admirável. Suas inquietações filosóficas proporcionaram longas conversas, todas, muito agradáveis.

A Antônio, pela companhia nordestina neste difícil final de trabalho.

Aos trabalhadores da empresa pesquisada, pela receptividade e abertura em responder questões que faziam parte do seu dia-a-dia.

Receio ter deixado de mencionar inúmeras pessoas. Estas fizeram parte do meu cotidiano em Florianópolis-SC e em Cajazeiras-PB. Algumas até são anônimas, nem por isso sem importância.

Foi um período conturbado, mas, no todo, proveitoso. As trocas possibilitadas por realidades regionais bem diferentes foi de um indizível enriquecimento pessoal. A distância, muitas vezes, era apenas geográfica. A diferença, no sotaque.

## RESUMO

Debates atuais apontam para a necessidade de haver um novo trabalhador. Certas formulações reiteram que a chamada reestruturação produtiva necessita de trabalhadores mais qualificados, com maior escolarização, criativos, autônomos - indivíduos polivalentes. Esses postulados gerais incentivaram a presente investigação, que consiste em um estudo de caso numa indústria de calçados do Rio Grande do Sul, em seu processo de expansão para o sertão do Ceará. A partir dessa mudança geográfica, muitas questões emergiram. Parece que o deslocamento de empresas de regiões consideradas desenvolvidas para as de menor desenvolvimento não confirmam as teses universais sobre as novas qualidades exigidas ao trabalhador. No Ceará, a indústria pesquisada floresce em meio à pouca escolaridade e qualificação de seus operários. Apesar disso, essa indústria aumenta sua produção e consegue manter sua competitividade nos mercados nacional e internacional. Essas constatações oferecem indícios de que o capital consegue se reproduzir, ainda que em condições aparentemente adversas.

Palavras chaves: Trabalho e educação, reestruturação produtiva, indústria calçadista e globalização.

## ABSTRACT

Current debates point to the need for a new worker. A number of theories indicate that the so-called productive restructuration requires workers who are more skilled, have greater schooling and are more creative and autonomous – in sum polyvalent individuals. These general postulates were the incentive for this investigation that consists of a case study of a shoe manufacturer from Rio Grande do Sul state in southern Brazil and its expansion to the arid interior of Ceará state in the Brazilian northeast. This geographic change raises many questions. It appears that the movement of companies from regions considered to be developed to those with lower levels of development does not confirm the universal theories about the qualities demanded of workers. The company studied flourished in Ceará in a region with low levels of schooling and training of its workers. In spite of this, the company increased production and was able to remain competitive in national and international markets. These findings offer indications that capital is able to reproduce itself even in apparently adverse conditions.

## SUMÁRIO

<b>Introdução.....</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo I: A indústria no sertão.....</b>	<b>17</b>
1. Década de 90 no Brasil: um período de dificuldades sociais.....	17
2. Ceará: o novo mapa da mina do capital.....	20
3. Indústria calçadista vai para o Ceará.....	24
4. Recanto: avanços ou recuos do capital?.....	28
5. Mercado de trabalho em Recanto.....	30
5.1. Remuneração dos trabalhadores em Recanto.....	34
6. A indústria de calçados e a Empresa X.....	36
6.1. Organização do processo de trabalho.....	36
6.2. Inovações tecnológicas.....	39
6.3. Seleção e formação da força de trabalho.....	40
7. Organização sindical.....	44
<b>Capítulo II: Indústria calçadista brasileira no contexto da reestruturação capitalista.....</b>	<b>46</b>
1. Poder competitivo e cenário internacional.....	46
2. O capital não tem pátria.....	49
2.1. A mobilidade do capital.....	53
3. Mudanças na produção: novos e velhos paradigmas.....	57
3.1 O modelo japonês.....	59
4. A reestruturação produtiva no Brasil – algumas considerações.....	64

4.1. Dinamismo tecnológico brasileiro.....	68
4.2. Força de trabalho no Brasil.....	70
<b>Capítulo III: A reestruturação produtiva e a qualificação dos trabalhadores.....</b>	<b>72</b>
1. Educação formal: <i>locus</i> da formação do trabalhador.....	72
2. Novos discursos na educação: empregabilidade, competência, habilidades.....	76
2.1. A centralidade da educação é o indivíduo empregável.....	80
2.2. Qualificação ou modelo de competência?.....	83
3. Na prática, se vê outra coisa.....	85
3.1. Qualificação (?) dos trabalhadores na empresa x.....	90
<b>Considerações finais.....</b>	<b>96</b>
<b>Referências bibliográficas.....</b>	<b>100</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>106</b>
<b>Anexo I - Roteiro de questões para entrevistas.....</b>	<b>107</b>
<b>Anexo II – Texto: “A importância das qualidades pessoais”.....</b>	<b>III</b>

## **LISTA DE TABELAS**

### **Tabela 1**

Desembolsos do sistema BNDES para o programa de apoio ao setor coureiro-calçadista – 1995/98 (Em US\$ Mil).....17

### **Tabela 2**

População ocupada, por categoria ocupacional e subsetor de atividade – (Recanto) - 1990 – 1999.....22

### **Tabela 3**

População ocupada por subsetor de atividade – (Recanto) – 1990-1999.....23

### **Tabela 4**

Nível de remuneração da atividade principal (Recanto) – 1990-1999.....25

## **LISTA DE ABREVIÇÕES E SIGLAS**

**ASEAN** – Associação das Nações do Sudeste Asiático

**BID** – Banco Interamericano de Desenvolvimento

**BM** – Banco Mundial

**BNDES** – Banco Nacional de Desenvolvimento

**CAD** – Computer Aided Design

**CEPAL** – Comissão Econômica para América Latina e Caribe

**CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**IDT** – Instituto de Desenvolvimento do Trabalho

**IPLANCE** – Instituto de Planejamento do Ceará

**MEC** – Ministério da Educação e Cultura

**MERCOSUL** – Mercado Comum da América do Sul

**MFCNC** – Máquina Ferramenta com Controle Numérico Computadorizado

**MTb** – Ministério do Trabalho

**MOVA** – Movimento de Alfabetização de Jovens e Adultos do R. G. do Sul

**FMI** – Fundo Monetário Internacional

**FSE** – Fundo Social de Emergência

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**ONG** – Organização não-governamental

**SEFOR** – Secretaria Nacional de Formação e Desenvolvimento Profissional

**SENAI** – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

**SINE** – Sistema Nacional de Emprego

**SMs** – Salário (s) mínimo (s)

**SUDENE** – Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste

**UNESCO** – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

*E eu pergunto aos economistas políticos, aos moralistas, se já calcularam o número de indivíduos que é forçoso condenar à miséria, ao trabalho desproporcionado, à desmoralização, à infância, à ignorância crapulosa, à desgraça invencível, à penúria absoluta, para produzir um rico?*

Almeida Garret

*Você passa lá o dia inteiro na máquina, costurando, costurando, costurando, não dá prá pensar em nada, no instante o tempo passa, não dá tempo pensar em nada faz a mesma coisa toda hora, toda hora, toda hora. (Operária/indústria de calçados-CE)*

*Porque você vai costurar, você vai colar sapato, você vai pregar uma fita e prá isso não precisa ter estudo. É bom que você tenha, porque você aprende a ler as placas que tem lá dentro, como é o caso do perigo. (Operária/indústria de calçados-CE)*

## INTRODUÇÃO

Dentre as inúmeras questões que permeiam a complexa organização da atual sociedade, a que interessa mais de perto, neste estudo, é a que se refere à relação do trabalho com o processo de qualificação dos trabalhadores. A análise dessa intrincada relação deve partir da tentativa de compreensão das mudanças que os homens/mulheres operam no modo de produção e reprodução de sua existência na atual materialidade.

Em que pese o caráter revolucionário da sociedade capitalista, desde seu surgimento até os dias atuais, as últimas décadas são caracterizadas por transformações jamais vistas em toda a existência humana. Parece até que o capitalismo triunfou e domina todo o planeta, todas as coisas, devido à sua expansão e alcance (Chesnais, 1996).

As mudanças econômicas, sociais e tecnológicas apontam para uma alteração nos paradigmas produtivos e, também, para o surgimento de novas formas de organização industrial, mas ao mesmo tempo mesclam-se com velhos modelos até então predominantes. Em termos produtivos, não é possível falar de uma realidade única e indiferenciada. A coexistência de uma diversidade de “mundos do trabalho” que, segundo Hirata (1997), varia de um setor para outro, depende de sua inserção na economia mundial e do tipo de força de trabalho utilizada. Essas constatações permitem apreender a complexidade da situação social e dos processos que a compõem de distintos modos. Nos diversos mundos do trabalho, há uma crescente pauperização da força de trabalho aliada à diminuição de garantias sociais, que decorrem da forma como se dá o chamado reordenamento produtivo.

A reestruturação produtiva traz no seu bojo a necessidade de novas tecnologias. Supõe a incorporação não apenas dos saberes técnicos dos trabalhadores,

mas também o seu “saber ser”<sup>1</sup>, para garantir produtividade e competitividade das indústrias na acirrada concorrência capitalista mundial.

No Brasil, o processo de reestruturação produtiva tem sido apresentado como requisito básico para a sua inserção no mercado mundial com maior competitividade. Isso vem acarretando mudanças substanciais nas relações de trabalho.

A abertura da economia, a partir dos anos 80, e as políticas econômicas adotadas após esse período têm provocado alterações na sociedade brasileira e acarretado maior concentração de renda e aprofundamento da pobreza. Problemas como o aumento do desemprego, a redução dos postos de trabalho industriais, maiores exigências de qualificação dos trabalhadores, subutilização da força de trabalho e o deslocamento de empresas para regiões que dispõem de força de trabalho mais barata e de grandes incentivos fiscais caracterizam amplos setores da economia brasileira nos últimos anos.

A indústria de calçados no Brasil, na tentativa de se manter num mercado mundialmente competitivo, realiza movimentos internos em busca de novos nichos de produção. Neste setor, a preocupação com o trabalhador qualificado, com a sua escolarização básica não se revela como requisito essencial para que tais empresas se tornem competitivas e produzam com qualidade. Como explicar essa peculiaridade, dado que há afirmações vindas de outros setores da economia que advogam a necessidade de trabalhadores com cada vez mais qualificação formal?

O presente estudo visa compreender, a partir de uma indústria de calçados, o movimento que o capital realiza no sentido de recompor seus lucros em meio à acirrada competitividade internacional, ainda que necessite deslocar-se espacialmente. Tem também por objetivo apreender como e por que tal deslocamento se articula ao discurso

---

<sup>1</sup> “Saber ser é, portanto, nesse contexto, colocar-se por inteiro, mobilizar-se completamente, em direção a um fim, neste caso, a valorização do capital” (Moraes, 1999:81).

da formação de um trabalhador qualificado e competente, já que a indústria pesquisada contraria formulações sobre a necessidade de novas competências dos trabalhadores.

Eis os motivos que instigaram a realização desta investigação numa indústria de calçados. Esse setor da economia caracteriza-se por não apresentar grandes inovações tecnológicas e gerenciais em seu processo produtivo. Entretanto, são as especificidades próprias desse ramo industrial que o torna relevante, por revelar-se um contraponto importante no debate sobre a qualificação do “novo trabalhador”, para muitos, requisito básico para o sucesso da reestruturação produtiva.

### **1. A pesquisa – contexto e seus caminhos**

A tentativa de compreender os caminhos (ou descaminhos?) do capital e a qualidade da força de trabalho que o acompanha constitui o objetivo desta pesquisa.

O estudo de caso de uma empresa de calçados oferece possibilidades de apreender um amplo universo de questões. Permite verificar como as questões gerais manifestam, em certos locais, especificidades, que parecem não ter nada a ver com o resto do mundo.

Este estudo de caso foi realizado numa empresa de calçados, cuja identificação será mantida no anonimato. Ela será apresentada como Empresa X, uma tradicional produtora de calçados do Estado do Rio Grande do Sul que, nos anos 90, desloca parte de sua fabricação para cidades do interior do Ceará. O estudo concentra-se numa fábrica instalada numa destas cidades, aqui denominada Recanto. Esta filial é instalada numa região com características marcadamente sertanejas: clima quente e seco, baixo nível pluviométrico, que causa longos períodos de estiagem, economia baseada no comércio, na agricultura, na pecuária e nos serviços, notadamente, públicos estatais.

A escolha deste estudo não foi feita aleatoriamente. De origem sertaneja, atualmente residindo nesta região, meu cotidiano foi e é marcado, direta ou indiretamente, pelas incertezas do tempo e por dificuldades que transformaram o sertão num cenário de graves problemas sociais, conhecidos em todo território nacional. Dentre eles, destaca-se a questão educacional. No Nordeste brasileiro predomina grande índice de analfabetismo e, em consequência, uma baixa qualificação formal da maioria dos cidadãos.

O deslocamento desta Empresa X para Recanto constitui-se problema de pesquisa. Como explicar o interesse desta indústria pelo sertão nordestino, apesar de, nesta região o nível de educação e qualificação dos trabalhadores contrariar formulações sobre a necessidade de uma força de trabalho preparada para garantir a qualidade e a competitividade das indústrias em níveis nacional e internacional? Que especificidades contém o setor industrial que lhe permite tal deslocamento? Este caminho constitui solução para as indústrias diante do reordenamento dos processos produtivos de caráter mundial? Como ficam formulações sobre a exigência de um trabalhador de “novo” tipo, criativo, polivalente, autônomo, mais escolarizado? O que explica o sucesso da Empresa X na cidade Recanto? Como explicar que a indústria de calçados mantém em suas atividades industriais formas de trabalho consideradas ultrapassadas? Por que predomina em sua produção o chamado “modelo taylorista/fordista”, enquanto a produção de base eletrônica invade o mundo todo?

Nem todas essas complexas questões poderão ser abordadas nesta pesquisa. Nela dar-se-á ênfase aos aspectos relativos à caracterização do movimento que explica a necessidade de deslocamento espacial da Empresa X.

A indústria de calçados no Brasil é um setor da economia caracterizado pelo uso intensivo de força de trabalho e baixo grau de desenvolvimento tecnológico.

Contudo, sobrevive num processo de inovações organizacionais devido à chamada “mundialização do capital”.

Os dados empíricos foram coletados através de visitas feitas ao complexo industrial de Recanto, no Ceará, e na matriz, no Rio Grande do Sul. A pesquisa na primeira empresa realizou-se com muitas dificuldades para conhecer a fábrica “por dentro”. Assim, não foi possível obter material referente aos funcionários quanto a escolaridade, tempo de serviço, número de homens e de mulheres na produção. Por “condescendência” do chefe de Recursos Humanos, foi permitido observar o funcionamento da fabricação de calçados em Recanto. Assim, o trabalho de campo resumiu-se a observações e poucas entrevistas.

Para perceber diferenças e similaridades entre a matriz e filial realizamos uma visita à sede da empresa no Rio Grande do Sul.

Desse modo, foram feitas entrevistas com trabalhadores das duas empresas. Na Empresa X do Ceará, só foi possível fazer contato com os operários através de visitas às suas residências. Na empresa do Rio Grande do Sul, as entrevistas foram no próprio local de trabalho e na presença de um membro diretamente ligado à empresa.

A comparação dos dados possibilitou perceber diferentes concepções dos operários sobre o trabalho que realizam. Alguns trabalhadores do Ceará, apesar de enfatizarem a importância da instalação da indústria, sentiram-se mais à vontade em afirmar uma grande insatisfação em relação ao trabalho realizado, sobretudo quanto ao grau de intensidade da produção e os baixos salários que recebiam.

Os operários do Rio Grande do Sul demonstraram estar mais integrados à empresa. Não teceram críticas ao trabalho que realizam e apresentaram um maior grau de satisfação por estarem empregados na Empresa matriz .

Os entrevistados vinculados à produção foram escolhidos a partir de critérios como sexo, função e turno, para obtenção de uma amostra heterogênea de informações. Algumas entrevistas foram realizadas com trabalhadores demitidos.

De modo geral, as perguntas dirigidas aos empregados ou demitidos das empresas buscaram informações sobre tarefas que eles realizavam na empresa, como: a(s) função(ões) que exercia (m), critérios de seleção para sua contratação, tipos de treinamento que a empresa realizava, a importância da escola na realização das atividades que executavam e a necessidade da empresa na região. Eram, portanto, questões abertas sobre as quais os entrevistados discorriam livremente<sup>2</sup>.

No primeiro capítulo, intitulado “A indústria no Sertão”, procurou-se apresentar a Empresa X, em seu processo de expansão e deslocamento para o Estado do Ceará. Inicialmente, buscou-se evidenciar aspectos do cenário que propiciou o desenvolvimento industrial do Ceará, sobretudo nos anos 90. A partir daí, foi possível perceber particularidades da cidade em que foi realizada a pesquisa. Ainda nesse capítulo, foi abordada a organização do processo de trabalho da empresa.

No segundo capítulo, “Indústria calçadista brasileira no contexto da reestruturação capitalista”, foram focalizadas mudanças que vêm ocorrendo na indústria de calçados, numa perspectiva macroeconômica. Para tanto, buscou-se o auxílio de teóricos que abordam o processo de reestruturação do capitalismo e de seus desdobramentos no mundo do trabalho.

Os novos requisitos educacionais e a qualificação do novo trabalhador foram analisados no terceiro e último capítulo. Alguns questionamentos e reflexões acerca da necessidade de um indivíduo escolarizado e qualificado para o exercício de

---

<sup>2</sup> As questões das entrevistas estão disponíveis em anexo.

suas funções como “trabalhador produtivo” parecem esbarrar em certas formas de produção e reprodução do capital.

Por fim, ressalta-se que, em alguns momentos, tinha-se a impressão de que pesquisar a Empresa X poderia constituir algo anacrônico, totalmente fora dos padrões exigidos pelas profundas transformações que vêm ocorrendo na sociedade, mas aos poucos percebeu-se que as situações inusitadas fazem parte do movimento de conservação e de permanência, próprios das relações sociais onde o transitório e o novo misturam-se, formando uma simbiose peculiar.

## CAPÍTULO I: A PRODUÇÃO CALÇADISTA EM QUESTÃO

*De cada vez, sabemos, foi o homem comprado e vendido. Cada século teve o seu dinheiro, cada reino o seu homem para comprar e vender por morabitos, marcos de ouro e prata, reais, dobras, cruzados, réis e dobrões, e florins de fora. Volátil metal vário, aéreo como o espírito da flor ou o espírito dovinho: o dinheiro sobe, só para subir tem asas, não para descer. O lugar do dinheiro é um céu, um alto lugar onde os santos mudam de nome quando vem a ter de ser [...]*

*José Saramago*

### 1. Década de 90 no Brasil: um período de dificuldades econômico-sociais.

As manifestações de crise econômica e social vivenciadas neste final de século decorrem das transformações da forma como se estrutura o capitalismo do pós-guerra, quando as economias são articuladas em torno de um Estado normatizador e intervencionista.

A nova configuração capitalista produz um quadro de insegurança no mundo do trabalho, agravando ainda mais os problemas sociais.

A inserção de países como o Brasil na nova ordem mundial ocorre de forma subordinada, sujeita aos programas de ajustamento estrutural impostos pelo Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI). De acordo com Mattoso (1996:38-39):

Na América Latina, o processo de abertura e liberalização dos mercados, realizado sob inspiração dos organismos financeiros internacionais e de seu *receituário de ajuste*, conjuntamente com os processos de integração econômica e comercial de caráter multilateral, favoreceram a busca de *harmonização* das políticas para o mercado de trabalho. Entretanto, na maioria dos casos, tratam-se também de políticas voltadas à flexibilização de um mercado de trabalho já bastante flexível e heterogêneo ou da simples harmonização *por baixo*, ou seja, tomando-se como parâmetros os países de menores

salários, baixa produtividade, sistema de relações de trabalho menos democrático ou com menor participação sindical etc. (grifos do autor).

É a partir da década de 90<sup>1</sup> que o Brasil inicia, de forma explícita, sua inserção “às condições da *nova ordem* internacional e ao receituário de ajustes proporcionados pelos organismos internacionais” (Mattoso, 1996:39, grifos do autor).

As aberturas comercial e financeira constituem, neste período, estratégias utilizadas pelo governo brasileiro para redirecionar a economia depois da chamada “década perdida”<sup>2</sup>. Tais medidas apontam tendências a uma maior desagregação da estrutura sócioeconômica, com redução do emprego industrial e ampliação do mercado informal, favorecendo a expansão de trabalho precário e o agravamento da pobreza.

Segundo Mattoso (1996:45):

A redução da competitividade dos produtos nacionais exportados e o favorecimento das importações pela valorização cambial, *em meio a um intenso processo defensivo de reestruturação das empresas*, também tendeu a reduzir os postos de trabalho nacionais e, ao mesmo tempo, a alterar os coeficientes técnicos de emprego. A abertura comercial, desta forma realizada, não foi acompanhada da criação de instrumentos de negociação da reestruturação ou de mecanismo de prevenção ao *dumping* e à concorrência desleal e predatória realizada por outros países. (grifos meus).

A atual crise econômica vivenciada pelo país, no entanto, está em curso desde o início dos anos 80. Resultou também do modelo sócioeconômico construído entre 1950-1970, que tinha como eixo o aprofundamento dos processos de industrialização e urbanização brasileiros. Assim,

---

<sup>1</sup> A década de 90 é marcada pela abertura comercial e financeira, através da política econômica adotada por Collor e Itamar Franco e consolidada por Fernando Henrique Cardoso. “[...] ao processo de abertura comercial indiscriminada iniciado em 1990 (com eliminação das barreiras não-tarifárias, abolição das restrições à importação de determinados bens e rápida redução das tarifas), agregou-se ao longo da década de 1990 uma maior abertura financeira (com ampliação da mobilidade dos fluxos de capitais, ou seja, das facilidades à convertibilidade dos vários ativos e passivos financeiros). Isso tudo em meio ao verdadeiro populismo cambial baseado na valorização da moeda nacional e nos elevados juros, que acompanharam o Plano Real desde sua implantação em meados de 1994” (Mattoso, 1999:26).

<sup>2</sup> Período marcado por grande estagnação econômica no Brasil.

a heterogeneidade e a desigualdade social foram marcas daquele padrão de desenvolvimento. Sua crise significou nos anos 80 uma nítida piora da situação social, com ampliação da pobreza e das desigualdades de renda e deterioração das condições ocupacionais. As alterações econômicas que vêm ocorrendo após 1990 têm conduzido a um agravamento ainda maior do quadro social, especialmente pelos seus impactos sobre o mercado de trabalho (Baltar et alli, 1996:100).

Em meio às alterações econômicas que vêm ocorrendo na última década, as empresas brasileiras buscam formas para manter seus lucros. Uma das alternativas usadas pelas indústrias nacionais é a descentralização regional, ou seja, o fortalecimento de Estados com pouca tradição industrial e a migração de fábricas das capitais para o interior. É o que demonstra os dados abaixo:

De 1989 a 1997, a redução no número de empregos no interior (12,3%) foi bem menos intensa do que nas capitais (33,8%). Até 1989, as capitais empregavam mais (52,8%) que o interior (47,2%). Agora, é o interior que tem mais trabalhadores (54,3%) que as capitais (45,7%) (Folha de S. Paulo, 19/09/99).

Essas novas configurações geográficas possuem baixo dinamismo em atividades do setor secundário da economia<sup>3</sup>. A utilização de uma força de trabalho de baixa remuneração, sem forte ou nenhuma organização trabalhista, e os altos incentivos fiscais configuram-se estratégias do capital para retomar uma nova base de acumulação<sup>4</sup>.

A industrialização, que basicamente esteve concentrada em São Paulo, tende a se estender para certas regiões do país, aumentando o desemprego onde se constituiu,

---

<sup>3</sup> A divisão da sociedade econômica em setores primário, secundário e terciário, embora remonte ao séc. XIX, reaparece com mais força nas décadas de 30 e 40 através dos teóricos Alain Fischer, Jean Fourastié e Colin Clark, segundo Bianchetti (1998).

<sup>4</sup> As mudanças na sociedade apresentam-se em grau e velocidade diferenciados. Há sinais de esgotamento do modelo de desenvolvimento que vigorava desde o final da 2ª guerra mundial, assentado sob as bases tayloristas-fordistas e o Estado de Bem-estar-social, sem, contudo, alterar a lógica capitalista de produção e reprodução da sociedade. Para aprofundar ver Frigotto (1995) e Harvey (1996).

ao longo do século XX, o centro irradiador do processo de desenvolvimento nacional.

Para Baltar et alli (1996:105):

Os efeitos mais devastadores das mudanças provocadas pela abertura econômica serão certamente sobre o núcleo da estrutura industrial brasileira, que se localiza justamente no Estado de São Paulo, mais especificamente em sua área metropolitana, tendendo a gerar um desemprego de maior dimensão.

Esse processo de “deslocalização”, exemplificado acima pela descentralização da produção industrial, revela o poder de mobilidade e flexibilidade do capital e a heterogeneidade de formas de sobrevivência das empresas capitalistas. Segundo Harvey (1996), esses fatores caracterizam um dos aspectos da reestruturação produtiva denominada por ele de acumulação flexível. Para o autor,

a acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como *conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas* [...] (Harvey, 1998:140, grifos meus).

A flexibilidade e a mobilidade geográfica são caminhos percorridos periodicamente pelo capital, não constituindo de *per se* uma novidade na atual conjuntura. No entanto,

é perigoso fingir que nada mudou, quando os fatos [...] da transferência geográfica de fábricas, das práticas mais flexíveis de emprego do trabalho e da flexibilidade dos mercados de trabalho, da automação e da inovação de produtos olham a maioria dos trabalhadores de frente (Harvey, 1996:179).

### **1. Ceará: o novo mapa da mina do capital.**

Com o processo de reestruturação das empresas nacionais, provocado por fatores político-econômicos decorridos principalmente na década de 1990, configura-se no Brasil um novo mapa industrial. Este é formado por regiões que antes eram

exportadoras de força de trabalho para os grandes centros industriais. Está concentrado, portanto, no interior de vários Estados, como Paraná, Santa Catarina e centro de Minas Gerais. É presente também no Centro Oeste e no Nordeste, notadamente no Ceará.

O Estado do Ceará tem se destacado por apresentar considerável aumento do processo industrial nestes últimos anos e, ao contrário do que acontece no eixo Rio-São Paulo, tem elevado a quantidade de postos de trabalho em certos setores da economia.

A atração por esse novo território industrial é explicada, principalmente, pela concessão de incentivos fiscais às empresas e pela oferta em grande escala de trabalhadores com baixos salários. Segundo o jornal Folha de São Paulo, “o salário médio dos nordestinos (R\$ 212) é 30% menor do que o dos gaúchos” (Folha de S. Paulo, 19/09/99).

O Estado do Ceará constitui destaque devido ao deslocamento de várias empresas para seu território. Assim, no período de janeiro de 95 a março de 98, foram atraídas para lá 370 novas indústrias, totalizando investimentos de 3,4 bilhões de reais em 52 municípios<sup>5</sup>.

O projeto intitulado “Políticas de Trabalho e de Ação Social para o Estado do Ceará”, elaborado pelo Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT)<sup>6</sup>, visa no seu escopo justificar as ações do Estado no tocante aos incentivos dados às empresas para sua implantação.

De acordo com o referido projeto, o desenvolvimento tardio da industrialização no Ceará é uma “vantagem histórica”. O IDT afirma que, diferentemente das economias centrais,

---

<sup>5</sup> Disponível em < [www.ceara.gov.br](http://www.ceara.gov.br) > Acesso em 11/out. 2000.

<sup>6</sup> Órgão do governo cearense que presta serviço na área do trabalho, ligado ao SINE (Sistema Nacional de Emprego).

a cearense ainda tem espaço para criar um grande mercado de bens e serviços e, assim, gerar novos postos de trabalho, na medida em que se tem presente que o desenho de seu perfil urbano-industrial ainda não se completou (IDT,1998:06).

A quem se destina a “vantagem histórica” apresentada pelo Ceará? Como compreendê-la numa conjuntura desfavorável à classe trabalhadora brasileira, imersa em graves problemas sociais, como o aumento do desemprego, aliado, dentre outros fatores, à precarização das condições e relações de trabalho?<sup>7</sup>

Para explicitar o proveito do desenvolvimento tardio do Ceará, afirma o IDT que esse Estado é possuidor de especificidades históricas no que se refere ao contorno da formação do seu mercado de trabalho. Assim, diz que o Estado cearense apresenta dois momentos de crescimento e de expansão das atividades industriais.

O primeiro momento se refere às décadas de 60 e 70, devido aos investimentos patrocinados pela SUDENE (Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste). Nesse período, de acordo com o IDT, “enquanto no Primeiro Mundo crescia a informalidade do mercado de trabalho, aqui, [no Ceará], o emprego informal, que respondia por 57% dos postos de trabalho criados no Estado, caía para 40%” (IDT, 1998:07).

É importante destacar que nos países do Primeiro Mundo, a década de 60 é marcada pelo crescimento sustentado da economia, caracterizado, de acordo com Baltar & Proni (1996), pela manutenção do pleno emprego com aumento salarial, acompanhado pela elevação da produtividade.

A partir dos anos 70, a economia do Primeiro Mundo indica um esgotamento do padrão de crescimento fordista. As décadas de 70 e 80 são marcadas

---

<sup>7</sup> A primeira questão, a precarização das condições de trabalho, pode ser identificada pela ampliação do trabalho assalariado sem carteira e do trabalho por conta própria. A Segunda se evidencia pelo aumento da desregulamentação e a flexibilização dos contratos de trabalho (Mattoso, 1999).

por um processo de reestruturação econômica, gerando grandes incertezas na vida social e política. Dentre as transformações ocorridas, destacam-se aquelas que afetam o mercado de trabalho nas economias centrais. Harvey (1996:143) enfatiza que há “[...] *uma aparente redução do emprego regular* em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado” (grifos meus).

Ao relacionar o crescimento do trabalho informal no Primeiro Mundo com o decréscimo deste no Ceará, o IDT não se preocupa em estabelecer diferenças entre o padrão de desenvolvimento industrial brasileiro<sup>8</sup> e o das economias centrais<sup>9</sup>. Ao contrário, o IDT procura demonstrar semelhanças entre um e outro, especificamente em relação ao emprego informal, termo, inclusive, pouco referido na literatura<sup>10</sup> que retrata as transformações no mundo do trabalho.

O segundo momento, representativo da atual conjuntura, assemelha-se ao anterior pela expansão industrial do Ceará e o decréscimo do trabalho informal, em meio a um aumento deste nas economias centrais. Segundo técnicos do IDT, “(...) entre junho de 1997 e junho de 1998, o número de trabalhadores com carteira de trabalho assinada aumentou de 68,09% para 71,62%; um crescimento de 5,18%” (IDT, 1998:07).

Técnicos do IDT revelam grande otimismo frente ao incremento industrial cearense. A princípio, poder-se-ia inferir que, ao estabelecer relações com os países do “Primeiro Mundo”, demonstrando que nestes cresce o emprego informal, ao contrário do que ocorre no Ceará, este Estado estaria em melhores condições de desenvolvimento econômico e social do que aqueles países.

Tal comparação seria, no mínimo, jocosa, dada a posição que o Brasil, e conseqüentemente os Estados que a ele pertencem, ocupam no cenário internacional.

---

<sup>8</sup> Ver “Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?” (Mattoso et alli, 1996).

<sup>9</sup> Ver “Condição Pós-moderna” (Harvey, 1996).

<sup>10</sup> São inúmeras as referências a essas mudanças. Entre elas, destacam-se Harvey (1996), Antunes (1995), Chesnais (1996), entre outros.

Entretanto, estudo do professor Lemos (1999), não apresenta dados alentadores quanto às questões sociais do Estado do Ceará. Segundo ele o Estado do Ceará, dentre os demais da federação, ocupa o quarto lugar com índice de pobreza equivalente a 54,7% da população. “No Ceará, 63% da população têm renda per capita de 1,26 dólar por dia. Na zona rural, 85,6% dos habitantes sobrevivem com renda per capita diária de 1,05 dólar por dia” (Diário do Nordeste, 02/10/99).

O referido estudo define como pobres aquelas pessoas que são privadas de renda, educação, água encanada, saneamento e coleta de lixo. “Por este critério, a população pobre estimada para a Região Metropolitana de Fortaleza é de 996.893 pessoas. O Ceará tem 1,9 milhão de pobres nas cidades e 1,7 milhão na zona rural, totalizando 3.767.042 pobres” (Idem, 02/10/99).

O que se verifica, portanto, é que “o vampiro sedento de sangue humano”, como diz Marx ao referir-se ao capital, continua a provocar graves mazelas sociais. A concentração de riquezas teria se intensificado no Estado do Ceará, gerando maiores índices de pobreza.

A carência de incentivos à agricultura, de apoio e assistência técnica e a dizimação quase total da cultura do algodão, uma das principais atividades agrícolas do Estado, têm também aumentado o problema do desemprego e a exclusão social:

Num primeiro olhar, temos a impressão que se processou no Ceará uma verdadeira revolução política, econômica e social. Só que o discurso, por si só, não é capaz de oferecer uma visão sociológica relativa ao dito desenvolvimento e no aumento das desigualdades sociais (Queiroz et alli, 1997:96).

### **3. Indústria calçadista vai para o Ceará.**

No processo de intensificação da industrialização do Estado do Ceará destaca-se a presença maciça da indústria calçadista, tradicionalmente concentrada em

dois pólos produtores: a região do Vale dos Sinos, no Estado do Rio Grande do Sul, e a cidade de Franca, no Estado de São Paulo.

Estudo realizado por Gorini & Siqueira (1999), respectivamente, gerente e técnica da Gerência Setorial de Bens de Consumo não-duráveis do Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDES), aponta que o complexo coureiro-calçadista possui, a partir de suas grandes empresas, filiais ou unidades industriais no Nordeste, em especial no Estado do Ceará.

De acordo com o referido estudo,

esse é o caso, por exemplo, da Paquetá Calçados Ltda., – uma das maiores fornecedoras brasileiras de calçados em couro para a rede varejista norte-americana 9 West -, que está se deslocando para o Estado do Ceará em busca de mão-de-obra barata, mas sobretudo dos incentivos fiscais oferecidos pelo Estado, entre os quais se destaca um financiamento de longo prazo às exportações de calçados. Esse também é o caso da Dilly e da Dakota, que abriram fábricas no Ceará visando exportar para os Estados Unidos. Entre outras empresas que se deslocaram, inteira ou parcialmente, para o Nordeste, cabe destacar a Grendene – concentra 58% da sua produção no Estado do Ceará -, a Samelo, Azaléia, Ortopé etc., estimuladas pela mão-de-obra barata e visando atender regionalmente o mercado doméstico (Gorini & Siqueira, 1999:01)<sup>11</sup>.

O Estado do Ceará se destaca como a terceira unidade da Federação que recebe recursos do BNDES destinados à indústria coureiro-calçadista entre 1995-1998, ficando à frente, portanto, do Estado de Minas Gerais, região de relativa importância na produção de calçados.

A tabela abaixo apresenta os financiamentos, por Estado, concedidos pelo Programa do BNDES ao setor acima referido desde 95:

---

<sup>11</sup> São inúmeras as referências a essas mudanças. Entre elas, destacam-se Harvey (1996), Antunes (1995), Chesnais (1996), entre outros.

Tabela 1

Desembolsos do Sistema BNDES para o Programa de Apoio ao Setor Coureiro-Calçadista –

1995/98

(Em US\$ Mil)

UNIDADE DA FEDERAÇÃO	1995	1996	1997	1998	TOTAL	%
Ceará	-	7.108	4.876	9.222	21.206	11,2
Rio Grande do Norte	-	-	-	3.398	3.398	1,8
Paraíba	-	1.001	587	-	1.589	0,8
Pernambuco	1.942	958	1.386	117	4.402	2,3
Sergipe	-	1.123	1.564	-	2.687	1,4
<b>Nordeste</b>	<b>1.942</b>	<b>10.190</b>	<b>8.413</b>	<b>12.738</b>	<b>33.282</b>	<b>17,6</b>
Minas Gerais	2.140	3.850	7.172	2.441	15.602	8,3
Rio de Janeiro	-	301	26	-	327	0,2
São Paulo	5.688	17.487	7.557	-	30.732	16,3
<b>Sudeste</b>	<b>7.828</b>	<b>21.638</b>	<b>14.754</b>	<b>2.441</b>	<b>46.661</b>	<b>24,7</b>
Paraná	-	920	2.611	-	3.531	1,9
Santa Catarina	1.882	1.402	916	-	4.199	2,2
Rio Grande do Sul	21.914	56.285	14.468	7.059	99.727	52,8
<b>Sul</b>	<b>23.796</b>	<b>58.608</b>	<b>17.994</b>	<b>7.059</b>	<b>107.457</b>	<b>56,9</b>
Mato Grosso do Sul	-	188	-	1.252	1.440	0,8
Distrito Federal	-	-	7	-	7	0,0
<b>Centro-Oeste</b>	<b>-</b>	<b>188</b>	<b>7</b>	<b>1.252</b>	<b>1.447</b>	<b>0,8</b>
<b>Total</b>	<b>33.566</b>	<b>90.624</b>	<b>41.168</b>	<b>23.490</b>	<b>188.847</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Área de Planejamento do BNDES.

A partir do ano de 1996, o Estado do Ceará desponta como importante produtor de calçados, período em que inicia o deslocamento desse tipo de indústrias para o seu território.

O montante de recursos, recebidos por esse Estado em 1996, supera o total daquele obtido por Minas Gerais nesse mesmo ano. Em 1997, no entanto, decresce a

quantidade de recursos, aumentando consideravelmente em 1998. Nesse ano, o Ceará torna-se o Estado da Federação a receber maiores incentivos para o setor coureiro-calçadista, superando o Estado do Rio Grande do Sul, tradicionalmente o maior produtor de calçados do Brasil. Importa destacar que o Estado de São Paulo, outro importante produtor nacional, nesse período, não é contemplado com recursos para a indústria calçadista.

A primazia do Estado do Ceará no tocante aos recursos do BNDES explica-se, segundo Gorini & Siqueira (1999)<sup>12</sup>, por essa região apresentar uma força de trabalho de baixa remuneração. Isso a torna território propício para aumentar a competitividade interna e externa da indústria calçadista nacional.

De fato, na empresa calçadista pesquisada, denominada de Empresa X, dados revelam que a hora/trabalho da matriz, situada na região Sul do Brasil, varia em torno de R\$1,00 a R\$1,24, enquanto que a filial dessa empresa paga ao trabalhador do sertão cearense entre R\$0,74 a R\$0,82 pela mesma hora/trabalho.

A empresa possui em todo o Estado do Ceará aproximadamente 5.300 trabalhadores, em contrapartida com apenas 3.000 trabalhadores na região Sul. Após a vinda de parte da Empresa X para o Nordeste, há um salto quantitativo na sua produção. De 25.000 pares de sapato que produzia por dia no sul do país passa a produzir, aproximadamente, 80.000 pares, sendo 55.000 só no Estado do Ceará.

Os dados abaixo são importantes para perceber o crescimento da produção da Empresa X após seu deslocamento para o sertão cearense<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Ver capítulo II.

<sup>13</sup> Os dados são demonstrados a partir de uma diferenciação entre a região Sul, onde a matriz se localiza, e todo o Estado do Ceará, não havendo especificações por cidade.

	Média salarial/hora	Produção Por dia	Quantidade de trabalhadores
Região Sul	R\$1,12	25.000 pares	3.000
Região Nordeste	R\$0,78	55.000 pares	5.300
TOTAL	—	80.000 pares	8.300

Ao realizar uma comparação entre as duas regiões, verifica-se que ao se deslocar para o Nordeste, a Empresa X promove uma redução média de salário de, aproximadamente, 29,94% em relação ao valor pago no Sul do país pela hora trabalhada

A despeito disto, apresenta, no Ceará, um aumento de 220% em relação à produção total de pares de sapato.

O quadro demonstra a quem realmente se destina a “vantagem histórica” do desenvolvimento tardio do Ceará. No entanto, o problema do desemprego em todo território nacional<sup>14</sup> e a falta de perspectivas para os trabalhadores brasileiros, especificamente para os cearenses, permitem que a vinda da indústria calçadista para esse Estado seja vista como solução das questões mais imediatas. Para aqueles que têm apenas sua força de trabalho, o emprego na indústria aparece como a única alternativa de sobrevivência.

#### **4. Recanto: avanços ou recuos do capital?**

A cidade de Recanto localiza-se no interior do Estado do Ceará, especificamente no sertão cearense. Possui uma população estimada em 79.297 habitantes, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 1998). Cerca de 55.482 pessoas encontram-se na zona urbana e 23.815 na zona rural.

<sup>14</sup> “[...] o desemprego e a precarização das condições e relações de trabalho que se observam ao longo dos anos 90, e mais intensamente no primeiro governo de FHC (1995-1998), são um fenômeno de amplitude nacional, de extraordinária intensidade e jamais ocorrido na história do país” (Mattoso, 1999:09).

Há quarenta anos atrás, no entanto, 72,33% da população de Recanto concentrava-se na zona rural<sup>15</sup>. Tal fato, embora local, evidencia um processo de industrialização e urbanização que ocorre, não somente em Recanto, mas em todo o país a partir da década de 30<sup>16</sup>.

Quanto à questão da escolaridade, dados do IBGE (1996) revelam que, das pessoas residentes em Recanto, com quatro anos ou mais de idade, 23.903 frequentam a escola, estando fora dela 48.306. Há 21.398 pessoas matriculadas no ensino fundamental e, apenas, 3.265 delas no ensino médio, o que demonstra um grande índice de evasão e abandono prematuro dos bancos escolares.

Na cidade de Recanto encontra-se uma das filiais da Empresa X, uma referência nacional na fabricação de calçados femininos. Sua matriz localiza-se numa cidade do interior do Rio Grande do Sul, possuindo mais duas unidades neste Estado. O Rio Grande do Sul consagra-se como o maior pólo calçadista brasileiro, produzindo, sobretudo, calçados femininos, enquanto que São Paulo destaca-se na produção de calçados masculinos para os mercados interno e externo.

A empresa existe desde 1977, mas só em 1986 lança sua marca atual no mercado nacional e internacional. Possui ao todo, no quadro de pessoal, mais de oito mil trabalhadores, sendo que a maioria destes (cerca de 70%) encontra-se no Estado do Ceará, evidenciando um grande crescimento da produção de calçados após a vinda para este Estado<sup>17</sup>.

A Empresa X começa a funcionar em Recanto no ano de 1997, tendo uma produção média de 70 pares de sapato por hora. A empresa funciona em três turnos,

---

<sup>15</sup> “Enciclopédia dos Municípios Brasileiros” (1959). Não foi possível encontrar dados mais recentes acerca dessa questão.

<sup>16</sup> Segundo Ianni (1971:27), a partir, principalmente, de 1930 “verifica-se a criação de um vigoroso setor industrial no Brasil”.

<sup>17</sup> A Empresa X veio para o Ceará em 1995. Possui outras duas unidades neste Estado.

com dois grupos de trabalhadores, sendo que um grupo trabalha no período diurno e o outro no noturno. Grande parcela da sua produção na referida cidade é destinada à exportação.

## **5. Mercado de trabalho em Recanto**

As atividades consideradas como “vocação econômica” do Município de Recanto, e de alta prioridade para a região, segundo o Instituto de Planejamento do Ceará (IPLANCE, 1997), são: agricultura (cultivo de algodão, banana, beterraba, goiaba, laranja, etc.), agroindústria (fabricação de produtos laticínios, conservas de frutas, hortaliças, preparação de pescado, preparação do leite, etc.), indústria de transformação (artigos do vestuário, fabricação de biscoitos, bolachas e massas alimentícias) e pecuária (bovinocultura, caprinocultura e ovinocultura).

Um estudo sobre a evolução do mercado de trabalho no Município de Recanto realizado pelo Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT) revela que, nos últimos dez anos (como mostra a tabela 3), predominam nessa região atividades de comércio e de serviços, bem como atividades autônomas e trabalho informal. Esse quadro se modifica nos últimos anos com o surgimento de novas indústrias.

Embora não se apresentando como atividade prioritária para o desenvolvimento de Recanto, há um vigoroso processo de interiorização da indústria de calçados para essa região. Tais indústrias geram novos postos de trabalho, ocorrendo em consequência, um refluxo em outras categorias ocupacionais, como mostra a tabela 2.

Tabela 2

População Ocupada, por Categoria Ocupacional e Subsetor de Atividade - Recanto - 1990 - 1999.

Variáveis	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Categoria Ocupacional										
Empregado Público	11,49	13,68	17,12	15,68	15,90	16,03	16,44	12,14	14,60	12,70
Empregado Doméstico	8,28	8,47	10,06	10,12	9,76	10,19	8,69	8,33	7,52	6,64
Empregado Particular <sup>18</sup>	38,52	37,09	36,46	32,64	33,96	35,62	35,96	37,03	39,15	42,49
Profissional Liberal	0,11	0,01	0,29	0,50	0,18	0,44	0,26	0,09	0,35	0,00
Trabalhador Familiar	1,61	2,46	1,55	1,98	2,80	2,70	2,67	4,68	3,15	3,40
Empregador	3,10	1,77	1,64	3,47	3,52	4,36	4,05	2,52	2,36	3,82
Autônomo	29,88	31,20	28,43	31,15	32,61	28,74	30,38	35,21	32,87	30,95
Proprietário, Parceiro, etc	7,01	5,32	4,45	4,46	1,27	1,92	1,55	0,00	0,00	0,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Pesquisa Direta - IDT

Observa-se que a chegada da indústria provoca alterações na composição da população segundo categorias ocupacionais<sup>19</sup>. Independente da metodologia utilizada pelo IDT, é possível inferir que há um crescimento de empregados particulares de 37,03% em 1997 (chegada da Empresa X em Recanto) para 42,49% no ano de 1999. O emprego doméstico é reduzido de 8,33%, em 1997, para 6,64% em 1999. O trabalho autônomo diminui de 35,21%, em 1997, para 30,95 no ano de 1999. As demais categorias apresentam oscilações, ora demonstrando aumento em um ano ora diminuição em outro.

A tabela 3 enfatiza as mudanças observadas no quadro anterior.

<sup>18</sup> Em palestra realizada na cidade de Recanto por ocasião da apresentação da pesquisa “Evolução do mercado de trabalho de Recanto”, técnico do IDT explicou que o termo “empregado particular” designa as pessoas que ingressaram no trabalho industrial.

<sup>19</sup> Estudo do IDT não explica, no escopo do seu trabalho, o significado de determinadas categorias ocupacionais que utiliza, dificultando o entendimento de alguns dados apresentados na tabela 2.

Tabela 3

## População ocupada por Subsetor de Atividade

Variáveis	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Ind. De Transformação	9,77	9,45	8,93	6,15	4,16	8,89	9,55	13,10	17,74	17,01
Construção Civil	5,75	5,41	6,70	5,16	7,50	5,05	6,80	7,46	9,18	6,80
Comércio	28,85	29,23	24,95	21,92	27,91	25,78	27,19	27,67	21,94	24,65
Serviços	39,77	39,66	40,10	52,69	44,89	45,12	42,01	42,40	41,70	42,99
Adm. Pública	6,32	7,68	12,72	3,37	8,13	6,88	7,83	3,90	5,33	3,32
Outros	9,54	8,57	6,60	10,71	7,41	8,28	6,62	5,47	4,11	5,23
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Pesquisa Direta – IDT

Conforme análise da tabela 3, percebe-se que predominavam na cidade de Recanto as ocupações no setor de comércio e serviços. No entanto, após o incremento da atividade industrial, que se deu mais notadamente em 1997, há uma queda no emprego em atividades no comércio e estabilidade no setor de serviços.

Em estudos referentes à questão das mudanças no mundo do trabalho, Offe (1989) demonstra uma crescente diminuição do emprego no setor industrial e, paralelamente, um aumento no setor de serviços no mundo todo. Em Recanto, o que se evidencia é um aumento do emprego industrial e estabilização na área de serviços. Estaria havendo uma contradição no interior do Ceará? Aquelas mudanças estariam restritas apenas aos grandes centros industriais, restando à periferia "velhas" formas de reprodução do capital? Estaria o Estado do Ceará e, particularmente, a cidade de Recanto na contra-mão da história? Ou esse cenário demonstra que o capital ainda tem muito o que explorar, que há regiões inteiras, especialmente no Brasil, onde o seu "perfil urbano-industrial ainda não se completou"?

O deslocamento de empresas de modo geral e, especificamente, da indústria aqui pesquisada revela, para o processo de acumulação do capital, a possibilidade de sobrevivência frente ao mercado competitivo.

Na lógica do capital, portanto, não importa a forma como os trabalhadores empregarão sua força de trabalho. Independentemente de qualquer setor da economia, interessa que “continuem garantindo lucros aos homens de negócios” (Bianchetti, 1998:44).

Nesse sentido, com a vinda da indústria de calçados, cresce em Recanto o trabalho formal, com carteira assinada. Isto é considerado o aspecto mais importante e positivo que ocorreu nos últimos anos nessa cidade, como mostra a fala de um técnico do IDT:

A indústria gera postos de trabalhos formais, quer dizer, postos de trabalho com carteira assinada; o crescimento do emprego na área industrial significa uma melhoria qualitativa do mercado de trabalho; o decréscimo do emprego autônomo é reflexo do emprego industrial, que é emprego com melhor qualidade, emprego assalariado, emprego com carteira assinada<sup>20</sup>.

Segundo dados do IDT, entre 1990-1994, o emprego informal era responsável por 78,05% das ocupações naquela região. Em 1999 cai e se estabiliza em 64,23%.

No entanto, embora o número de postos de trabalho tenha revelado uma alta substancial, a falta de trabalho em Recanto persiste e tende a aumentar (IDT, 1999). Segundo o documento do IDT, a persistência do desemprego na região é assim justificada:

A contextualização do desemprego em alta, apesar de maiores níveis de ocupação, foi delineada a partir de uma maior procura de trabalho por parte da mão-de-obra feminina, dos mais jovens, da rigidez na intensidade da procura de trabalho daqueles com 1º grau, como

<sup>20</sup> Palestra proferida por técnico do IDT na cidade de Recanto (abril/2000).

também dos chefes e não chefes de família, do prolongamento do tempo de procura e pela rotatividade de mão-de-obra (IDT, 1999:21).

### 5.1. Remuneração dos trabalhadores em Recanto

A remuneração dos trabalhadores em Recanto se concentra em torno de 1 a 2 salários mínimos (SMs), como demonstra a tabela 4.

Tabela 04 - Nível de Remuneração da Atividade Principal (Recanto) - 1990-1999

Variáveis	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Sem Remuneração	2,53	2,56	2,22	3,27	3,79	3,14	3,61	6,33	3,85	4,48
0 a 0,5	19,54	27,85	30,46	29,96	20,05	15,94	8,95	12,58	10,75	9,46
0,5 a 1	27,70	34,44	28,15	30,66	31,72	32,23	33,91	30,70	32,43	31,88
1 a 3	30,58	27,66	26,98	23,51	30,62	34,41	36,83	33,48	35,93	39,50
3 a 5	10,80	4,04	6,96	5,26	5,42	6,88	7,83	8,33	9,44	7,47
5 a 10	5,86	2,66	3,68	4,66	4,88	4,79	5,34	5,72	4,37	4,81
> 10	2,99	0,79	1,55	2,38	3,52	2,61	3,36	2,86	3,23	2,32
Não informou	0,00	0,00	0,00	0,30	0,00	0,00	0,17	0,00	0,00	0,08
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Pesquisa Direta - IDT

Os dados revelam uma população que possui uma baixa renda salarial. Ao longo da década, o número de trabalhadores que ganham de 1 a 3 salários oscila constantemente, aumentando após o incremento industrial (1997). No entanto, nesse período, verifica-se que os percentuais de pessoas que percebem acima de 3 salários sofre redução. Destaca-se, entretanto, a quantidade de indivíduos que sobrevive com menos de 1 salário mínimo e até mesmo aqueles que não possuem renda.

Em Recanto, parece que o horror econômico descrito por Forrester (1998) encontra uma fiel e horrorosa configuração. Para a autora, o quadro de desolação social e econômica leva as pessoas à aceitação incondicional de regras e imposições impiedosas. Nesse sentido, ela diz:

E se, ao mesmo tempo, além dessa procura penosa, além da falta de recursos, além da perda (ou da ameaça de perda) de um teto, além do tempo gasto em ser recusado, além do desprezo dos outros e a depreciação de si mesmo, além da vacuidade de um futuro terrível, além da decadência física devida à penúria, [...] - se além de tudo isso, alguém ainda for submetido a mais "insegurança", desta vez tecnicamente prevista, achar-se sem ajuda ou (no limite) com uma ajuda calculada para ser insuficiente, pelo menos mais insuficiente ainda, então estará pronto a aceitar, suportar, sujeitar-se a qualquer forma de emprego, a qualquer preço, não importa em que condições (Forrester, 1998:97-98).

É o próprio governo quem explica o preço da força de trabalho no município de Recanto:

O perfil salarial tem como uma de suas características uma expressiva concentração em torno de 1 SM, o que exige reflexão mais cuidadosa sobre os resultados dessa citada melhora. De fato, nos últimos dois anos, aproximadamente 61% dos trabalhadores tinham uma remuneração situada nas faixas de 0,5 SM a 1 SM e de mais de 1 SM a 2 SMs. Complementarmente, para o ano de 1999, o salário modal - o mais freqüente, foi de 1 SM: apenas 25% dos ocupados ganham acima de 2,02 SMs e o salário mediano ficou em 1,1 SM, significando dizer que o salário máximo dos 50% que ganham menos é 1,1 SM (IDT, 1998:23).

A necessidade dos trabalhadores de complementar o orçamento tem levado os membros de suas famílias à procura de emprego devido aos baixos salários. Eles procuram evitar, a qualquer custo, uma maior deterioração das condições de vida.

Os trabalhadores, de modo geral, desconhecem que as máquinas modernas, além de substituírem facilmente a força de trabalho masculina, compelem os operários adultos à concorrência entre si. Ao analisar as conseqüências da produção mecanizada sobre o trabalhador, Marx aponta o "domínio direto do capital" sobre todos os membros de sua família. Nesse sentido nos mostra que,

lançando a máquina todos os membros da família do trabalhador no mercado de trabalho, reparte ela o valor da força de trabalho do homem adulto pela família inteira. Assim, desvaloriza a força de trabalho do adulto. A compra, por exemplo, de quatro forças de trabalho componentes de uma família talvez custe mais do que a

aquisição, anteriormente, da força de trabalho do chefe da família, mas, em compensação, se obtêm quatro jornadas de trabalho em lugar de uma, e o preço da força de trabalho cai na proporção em que o trabalho excedente dos quatro ultrapassa o trabalho excedente de um. Quatro têm de fornecer ao capital, não só trabalho, mas também trabalho excedente, a fim de que uma família possa viver. Desse modo, a máquina, ao aumentar o campo específico de exploração do capital, o material humano, amplia, ao mesmo tempo, o grau de exploração (Marx, 1996:450).

Recanto, por conseguinte, não se apresenta anacrônica em relação ao atual momento histórico. A Empresa X ali situada configura apenas uma, dentre tantas formas, em que se materializam as leis do capital. O aumento da quantidade de empregos industriais e, simultaneamente, o aumento expressivo de sua produção de calçados não é fruto de qualquer mágica. Naquele lugar, a Empresa X se encontra em chão fértil, como afirma Marx (1986), para obtenção de mais trabalho excedente, com custos menores da força de trabalho, ainda que apoiada em “velhas” e, talvez, obsoletas formas de produzir.

A população de Recanto (cerca de 70%), portanto, possui remuneração que varia entre 0,5 a 3 salários mínimos. Nestas condições, a Empresa X, ainda que pague aos trabalhadores de 1 a 3 salários mínimos (IDT, 1999), aparece como a redenção para os operários dessa região.

## **6. A indústria de calçados e a Empresa X**

### **6.1. Organização do processo de trabalho**

A Empresa X, na matriz (RS) e na filial do Ceará, organiza o trabalho de forma semelhante na linha de produção.

De modo geral, as principais etapas do processo produtivo na indústria de calçados são: modelagem, corte, pesponto, produção de solado, montagem e acabamento.

As novas formas de organização da produção (*just-in-time*, controle total da qualidade, *kanban*, grupos de trabalho, círculo de controle de qualidade, etc.) são pouco difundidas pela empresa calçadista.

Na empresa X, o processo de trabalho é parcelado e repetitivo. Cada trabalhador exerce uma única atividade; uns, são passadores de cola, outros, fixadores, outros (mulheres) ainda, costureiras. Todos realizam suas atividades em pé, num regime de oito horas de trabalho diárias.

Em entrevista com uma trabalhadora da matriz da Empresa X, ela assim explica como é organizada a produção na empresa:

Na indústria de calçados o trabalho é em esteira. Então o serviço sempre vai depender do teu colega anterior. A esteira vai correndo e sempre tem alguém atrás de ti. A filosofia é: faça teu serviço bem feito por que alguém vai depender do teu serviço.

Observam-se na Empresa X de Recanto técnicas de trabalho predominantemente tayloristas-fordistas. Há um painel onde a produtividade e o aproveitamento do grupo são anotados. O total de sapatos a ser produzido por dia é estabelecido por técnicos da empresa. Se a produção não é alcançada, necessariamente, no dia seguinte, o grupo deve repô-la. Imprevistos dessa natureza geralmente não ocorrem.

A hierarquização no processo produtivo é outro fator predominante na empresa. Em cada setor, há um contramestre (chefe de setor), que é diretamente subordinado ao gerente de produção.

A indústria calçadista, portanto, não rompeu com a fragmentação taylorista-fordista do trabalho. Segundo Invernizzi (2000), pesquisas têm demonstrado uma ampla difusão da figura do trabalhador polivalente. Para a autora, existem diferentes formas de polivalência.

De acordo com sua classificação, há na indústria calçadista três modalidades de trabalho polivalente. Na Empresa X, conforme observado, destacam-se as polivalências multifuncional I e II descritas por Invernizzi:

- polivalência multifuncional I – ampliação horizontal de atividades dentro de uma fase de produção (costura, montagem, etc.), sem que essas atividades tenham superado o caráter de “tarefas”. Permanecem as características tayloristas de divisão do trabalho;
- polivalência multifuncional II – rodízio pelos diferentes postos constituintes de uma minilinha de produção ou montagem. Permanecem características tayloristas-fordistas de divisão do trabalho e imposição do ritmo de trabalho pela esteira;
- polivalência multifuncional III - adição de atividades de controle de qualidade e manutenção preventiva. O desenvolvimento dessa forma de polivalência é ainda muito embrionário, limitado a algumas poucas empresas líderes que realizaram inovações organizacionais de envergadura. (Invernizzi, 2000:49).

O caráter polivalente do trabalho<sup>21</sup> realizado na empresa pesquisada dá-se pelas diferentes funções que os trabalhadores exercem no seu trabalho. Uma entrevistada de Recanto diz:

Lá não tem trabalho certo; um dia eu faço uma coisa, outro dia faço outra. Só não fui para a costura. No dia que falta uma pessoa; a gente vai substituir aquela pessoa. Já conheço toda a produção. Não é difícil de aprender não.

O depoimento da entrevistada demonstra, portanto, que na Empresa X alguns trabalhadores, exceto o pessoal do setor de costura, realizam diversas tarefas do setor produtivo. Estariam eles enquadrados, portanto, nos novos padrões de formação do trabalhador? Embora realizando diversas atividades parceladas e de fácil assimilação, é possível afirmar que esses trabalhadores incluem-se nos requisitos de

---

<sup>21</sup> “Mas se a variação do trabalho só se impõe agora como uma lei natural sobrepujante e com o efeito cego e destruidor de uma lei natural que encontra obstáculos por toda parte, a indústria moderna, com suas próprias catástrofes, torna questão de vida ou morte reconhecer como lei geral e social da produção a variação dos trabalhos e em consequência a maior versatilidade possível do trabalhador, e adaptar as condições à efetivação normal dessa lei” (Marx, 1986:558)

competência exigidos atualmente? Conhecer o processo produtivo ou diversas partes do mesmo é requisito fundamental para que determinado trabalhador seja, menos explorado e, ao mesmo tempo, condição para o aumento de produtividade?

Atualmente novas técnicas e novas formas organizacionais de produção sobrevivem na forma de "fordismo periférico". Segundo Harvey (1996):

a forma organizacional e a técnica gerencial apropriadas à produção em massa padronizada em grandes volumes nem sempre eram convertidas com facilidade para o sistema de produção flexível - com sua ênfase na solução de problemas, nas respostas rápidas e, com frequência, altamente especializadas, e na adaptabilidade de habilidades para propósitos especiais. Onde a produção podia ser padronizada, mostrou-se difícil parar o seu movimento de aproveitar-se da força de trabalho mal remunerada [...] (Harvey, 1996:146).

## 6.2. Inovações tecnológicas

As máquinas utilizadas em Recanto são as mesmas utilizadas na sede. Elas apresentam um pequeno grau de automação ou de incremento das chamadas novas tecnologias. Em seu processo de produção, há grande quantidade de trabalho manual, cuja dinâmica é determinada pela esteira rolante.

Segundo Piccinini et alli, o setor calçadista brasileiro apresenta baixo grau de atualização tecnológica. De acordo com os autores:

Essa indústria requer baixos investimentos iniciais para a aquisição de máquinas e equipamentos, possibilitando a inserção de empresas sem grande capital e favorecendo a geração de empregos, a arrecadação de impostos e a expressiva participação do setor na pauta de exportações brasileiras. O nível tecnológico é bastante artesanal, com exceção de algumas empresas de ponta que utilizam o CAD<sup>22</sup> e a MFCNC<sup>23</sup>, sobretudo para costura (Piccinini et alli, 1997:181).

Ao analisar a difusão da automação industrial em várias empresas de calçados no Brasil, Costa (1996) verifica nelas um baixo grau de atualização

<sup>22</sup> *Computer Aided Design*, usado no setor de modelagem.

<sup>23</sup> Máquina-Ferramenta com Controle Numérico Computadorizado.

tecnológica e difusão restrita de equipamentos de base microeletrônica. Ele conclui que as empresas calçadistas brasileiras distanciam-se das empresas estrangeiras por que estas operam com tecnologias avançadas. Para Costa o caráter artesanal de algumas atividades realizadas na indústria de calçados brasileira acabou inibindo a difusão de novas tecnologias.

### 6.3. Seleção e formação da força de trabalho

São comuns afirmações de que os atuais processos produtivos requerem um novo tipo de trabalhador: mais flexível, mais qualificado, criativo, escolarizado e capaz de “aprender a aprender”, elementos considerados fundamentais para elevar a produtividade e competitividade das empresas face à globalização.

Nesse sentido, são apresentadas aos trabalhadores uma gama de qualidades que devem ser buscadas para que eles se tornem sujeitos aptos a se integrarem num mercado de trabalho bastante concorrido. A eles são atribuídas as responsabilidades pela entrada e/ou de permanência nas empresas, por um bom desempenho e um nível educacional mais elevado. Essas são condições ditadas pela nova ordem mundial, conforme muitas formulações.

Os novos padrões de qualidade e formação humana são apresentados através de conceitos como “qualidade total”, “trabalho participativo”, “formação flexível” e “polivalência”. Os novos padrões impostos à classe trabalhadora pelo mercado de trabalho são assim configurados:

No lugar privilegiado que a qualificação intelectual ocupa nos dias de hoje, as virtudes intelectuais esperadas são uma elevada capacidade de abstração, de concentração e de exatidão – e elas não dependem apenas de uma educação geral, mas estão também ligadas a aspectos psicológicos da formação. Enfatiza-se a importância do pensamento conceptual e de raciocínio, de manipulação mental de modelos, de compreensão de tendências e de processos globais e da aquisição de competências a longo prazo. Elas supõem uma educação de natureza

geral apoiada sobre uma sólida qualificação básica: trata-se de formar para o bem pensar uma massa crescente de informações de todo tipo e para o bem falar em múltiplas linguagens. A capacidade de comunicação verbal e visual tornou-se tão central quanto a possibilidade de captar rapidamente as conexões entre conhecimento, configuração de situações interativas e processos mercadológicos – o que supõe um novo tipo de formação intelectual que facilita a percepção do contexto no qual hoje o conhecimento se aplica. Espera-se da qualificação intelectual de natureza geral e abstrata que ela seja a base para os conhecimentos específicos, mas que também constitua a principal fonte de competência que se prova na interação e em atividades concretas crescentemente complexas. Sobre tal âncora será, talvez, possível difundir a polivalência e novas habilidades cognitivas necessárias à reintegração de tarefas em novo patamar (Paiva,1999:127).

Tais formulações parecem ter dificuldades de se materializarem, pelo menos, em determinados setores industriais. O mundo produtivo é pródigo em combinar velhas e novas aptidões. Isso só se tornou possível quando os meios de produção nas antigas indústrias apropriaram-se do trabalho passado e da habilidade do trabalhador. Da maioria dos operários modernos que operam junto às máquinas, nada lhes é exigido em termos de qualificação, a não ser sua capacidade de trabalhar.

Por isso, o setor calçadista apenas recentemente começa a conferir “importância” à educação. No entanto, tal condição não tem alterado as exigências quanto à qualificação dos operários da indústria calçadista.

É o que se observa na fábrica de calçados da empresa X. O trabalho realizado nessa empresa, não necessita de aptidões especiais do trabalhador. Nenhuma qualidade é requerida além da sua atenção e destreza manual. A Empresa X, tanto no Ceará como no Rio Grande do Sul, quase nada exige para a contratação de trabalhadores.

Atualmente, em Recanto, ela requer que seus operários tenham, no mínimo, a quinta série do ensino fundamental. Importa destacar que, no início de suas atividades nesta região, a empresa não exigia nível algum de escolaridade. Bastava que o

interessado tivesse ficha no SINE (Sistema Nacional de Emprego) e disposição para o trabalho.

Conforme evidenciam as entrevistas a seguir, a Empresa X não apresenta grandes exigências na seleção de seus trabalhadores:

a preferência, na seleção dos trabalhadores, é dada para quem tem um pouco de experiência, se já trabalhou com calçados, mas a empresa tem um programa de treinamento para os funcionários que não tem experiência; é preciso ter um pouco de escolaridade, ter acima de 16 anos.

Não tem um mínimo de escolaridade para ser contratado; tem funcionários que tem a 4ª série, mas estudam à noite, uns fazem supletivo, MOVA<sup>24</sup>. A nível de produção não exige, mas investe no estudo do trabalhador.

A preferência é pelo trabalhador qualificado, mas contrata sem nenhuma experiência. Na minha esteira é 70% de pessoas que nunca trabalharam em fábrica, hoje são as melhores costureiras.

Em Recanto, a escolaridade não é um requisito considerado na contratação de trabalhadores, mas uma das formas encontradas para arrefecer a demanda por emprego.

Assim, de acordo com Invernizzi (2000:50),

é preciso considerar que o aumento nos níveis de escolarização da força de trabalho brasileira não é apenas o resultado da demanda de um novo perfil educacional pelas empresas, mas também um resultado da excessiva oferta da força de trabalho disponível, o que permite realizar um processo de contratação muito mais seletivo, que marginaliza os trabalhadores com menor escolaridade.

O processo de treinamento utilizado pela Empresa X consiste em observar o candidato no posto por um certo período de tempo, atualmente apenas no início do contrato. Em contrapartida, o “treinamento”, no primeiro ano de funcionamento da empresa, durava dois meses e coincidia com incentivos dados à empresa para instalação de suas atividades no sertão cearense. Um desses incentivos vindos do governo do

<sup>24</sup> Programa de Alfabetização de Adultos promovido pelo governo do Estado do Rio Grande do Sul.

Ceará se refere ao pagamento de salários aos operários durante os dois primeiros meses em que trabalhavam na empresa<sup>25</sup>. Dessa forma, segundo as falas dos próprios trabalhadores, o treinamento nessa empresa é assim realizado:

O treinamento se dá com os trabalhadores novos. Coloca-se o que a empresa faz, os benefícios, as obrigações. Passa pelo setor de produção, onde se explica para ele todo o processo de produção. Fica alguns dias trabalhando com atenção especial.

As pessoas contratadas pela empresa passam por um treinamento que ela mesma faz. Nos três primeiros meses fica em observação.

A gente ia e eles trazia uns pedaços de couro prá você ficar costurando. E eles ficavam observando, ensinava direitinho, como trocar linha, como botar, como botar bobina, essas coisas.

Passei um mês de treinamento. Logo fazendo. Treinamento esse que a gente já aprendendo mesmo e já...

Ademais, a empresa oferece palestras, semana da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), sempre fora do horário de trabalho, sendo facultada ao trabalhador a participação.

O trabalho realizado no dia-a-dia da fábrica é o elemento fundamental que qualifica a força de trabalho. Segundo Invernizzi (2000:51), isso

denota a permanência de uma forma de conhecimentos sobre a produção fundamentalmente tácita, inseparável de experiência subjetiva de trabalho, em oposição ao caráter sistematizado e objetivado do conhecimento científico.

## 7. Organização sindical

A reestruturação capitalista, que traz inúmeras transformações no mundo do trabalho, como o desemprego estrutural, novas formas de gerir o processo produtivo, terceirização crescente, subcontratações, tem provocado mudanças nos diversos setores

---

<sup>25</sup> Esse incentivo, segundo trabalhadores entrevistados, durou por um período de tempo, sendo extinto posteriormente.

produtivos, especificamente no calçadista. Têm também colocado em xeque a capacidade sindical de dar respostas a essas mudanças.

Embora existam em determinadas regiões do país (Franca, Novo Hamburgo) organizações sindicais que buscam diminuir as perdas que a categoria vem sofrendo ao longo dos últimos anos, não se verificou, na empresa pesquisada, uma preocupação política e sindical dos trabalhadores com a situação que vivenciam.

Os trabalhadores são, em sua maioria (no CE e RS), sindicalizados, ou melhor, “sócios” do sindicato. Tal termo é utilizado por uma trabalhadora, segundo a qual é o que define melhor o vínculo dos operários com sua organização trabalhista.

A relação entre trabalhadores e sindicato na empresa estudada possui um caráter assistencialista. Suas atividades consistem em oferecer aos “sócios” assistência médica-hospitalar e odontológica.

Isso é confirmado em entrevistas:

Eu gosto do sindicato. Quando eu estava grávida, eu fiz todos os exames, eu usei o médico da fábrica até na hora de ganhar nenem. Durante a minha gravidez eu não gastei nada. A empresa tem médico e dentista. Por isso eu tenho o sindicato, porque eu gosto do dentista que tem, a minha filha usa o dentista que tem.

O sindicato é mais um apoio. Tem sindicatos que fazem aquela baderna. Esse sindicato não é assim. Esse sindicato é voltado pra ajuda. Não existe greve. Eles procuram contornar a situação pra não existir isso aí.

Eu trabalho aqui faz dez anos, nunca vi uma manifestação.

As questões referentes às demissões e direitos trabalhistas, que fazem parte do dia-a-dia da luta sindical, não são resolvidas pelo sindicato. Os trabalhadores, nesses casos, encaminham-se para a Justiça do Trabalho, onde têm a devida assistência. Segundo uma entrevistada, as demissões ocorrem quando “tem operários endividados e começam a incomodar. Eles acham que é uma solução pagar as contas”.

Pelo exposto, é possível inferir que a Empresa X, num quadro de crise no setor calçadista, procura novos cenários que lhe permitam usufruir de amplos incentivos fiscais, força de trabalho abundante, barata e com fraca pressão social.

A combinação dessas condições aliada à reespecialização de certas indústrias constituem uma das manifestações que emanam das profundas mudanças que alteram, rápida e incessantemente, o mundo do trabalho.

A indústria calçadista, inevitavelmente, precisou se reorganizar para não sucumbir diante do cenário internacional.

## CAPÍTULO II: INDÚSTRIA CALÇADISTA BRASILEIRA NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO CAPITALISTA

### 1. Poder competitivo e cenário internacional

O setor calçadista é considerado de extrema importância na economia brasileira principalmente pelo uso intensivo de força de trabalho<sup>1</sup>.

A indústria de calçados no Brasil tem início no século XIX. Durante a Primeira Guerra Mundial, verifica-se um período de ascensão dessa indústria devido à existência de um mercado consumidor interno e abundante matéria-prima. É nesse período que expande o movimento de exportação que irá se intensificar na Segunda Guerra Mundial, quando a indústria fornece coturnos para os exércitos brasileiros e venezuelanos. No fim da década de 60, segundo estudo de Gorini & Siqueira (1999), o Brasil inicia o comércio de calçados com os Estados Unidos apoiado em fortes incentivos estatais para a exportação.

Atualmente, o setor “que foi protegido durante muito tempo”, enfrenta diversos problemas. Tais dificuldades estão associadas ao processo de abertura econômica implantada no Brasil com o Plano Real e ligadas a outros aspectos macroeconômicos, dentre eles, a concorrência com o produto importado, principalmente, dos países asiáticos:

Depois da implantação do Plano Real, o setor calçadista vem passando por uma série de dificuldades para se manter atuante nos mercados interno e externo. Internamente, entre as principais dificuldades destacam-se a baixa inovação tecnológica do setor e a concorrência com o produto importado. Externamente, o crescimento da concorrência asiática e também dos países europeus, como Itália,

---

<sup>1</sup> “São classificadas como *indústrias tradicionais* ou de *trabalho intensivo* as que ocupam grande contingente de mão-de-obra e se apóiam em tecnologia atrasada” (Sandroni, 1994:170, grifos do autor). Dados do BNDES indicam que esse setor industrial emprega em torno de 700 mil trabalhadores (Gorini & Siqueira, 1999).

Espanha e Portugal, ultimamente, tem absorvido parcela significativa do mercado brasileiro de sapatos (Gorini & Siqueira, 1999:04)<sup>2</sup>.

Segundo Lifschitz (1996), ocorrem dois movimentos de realocização internacional na produção de calçados, apoiados fundamentalmente em baixos salários, já que esta dá-se em “países de desenvolvimento retardatário”.

O primeiro movimento ocorre a partir da década de 70, com as exportações dos chamados Tigres Asiáticos (Coréia do Sul, Taiwan e Hong Kong). O segundo acontece durante os anos 80, com o aumento da participação de países como China, Filipinas, Indonésia e Tailândia, que possuíam salários inferiores aos dos países da etapa anterior.

Segundo Piccinini et alli (1997:178):

Essas transferências ocorreram porque na Coréia do Sul e em Taiwan os salários se elevaram e as grandes empresas, procurando diminuir custos, relocaram a produção de calçados de menor preço e qualidade para países como China, Tailândia e Indonésia. Hong Kong, que aparece como grande exportador, na realidade reexporta calçados de outras regiões, inclusive do Brasil.

Um outro fator que vem afetando o setor calçadista brasileiro refere-se à utilização das indústrias de material sintético e outros materiais alternativos, em detrimento da utilização do couro, matéria-prima abundante no Brasil.

O principal mercado importador de calçados brasileiros é o norte-americano. A concorrência do Brasil com a China (maior produtor de calçados do mundo – na maior parte com materiais sintéticos), que também tem os Estados Unidos como seu mais importante mercado, provoca, na indústria calçadista brasileira, a diminuição de seu poder competitivo. Os principais elementos que interferem nessa perda, segundo Gorini & Siqueira, são:

---

<sup>2</sup> Disponível em <[www.bndes.gov.br](http://www.bndes.gov.br)>. Acesso em 04 dez./2000

- a) aumento de qualidade do calçado chinês, comercializado a preços bem competitivos, o que vem pressionando o calçado brasileiro, que se situa em um patamar intermediário entre os produtos italiano (que apresenta design e marca mais sofisticados e cujo preço médio de exportação para os Estados Unidos vem se mantendo no patamar de US\$ 22) e chinês (comercializado a US\$ 7); e
- b) o declínio da participação dos sapatos de couro no mercado norte-americano e o paralelo incremento dos calçados atléticos e demais sintéticos. (Gorini & Siqueira, 1999:14)<sup>3</sup>.

Há, no entanto, um incremento de mercados alternativos. Os negócios com o Mercosul, que representam uma saída para os calçados nacionais, têm evoluído consideravelmente. Segundo Piccinini et alli (1997:179):

Outra tendência nesse cenário competitivo é a formação de blocos econômicos como o Mercosul, por exemplo, que tem papel importante na expansão da produção, na exportação de calçados brasileiros e na posição dos trabalhadores no setor desses países (Argentina, Brasil, Paraguai, Uruguai e, agora, Chile, Peru e Bolívia), onde há baixa renda per capita, diferenças salariais gritantes e poder aquisitivo muito diferenciado.

Os Estados brasileiros que exportam calçados são: Rio Grande do Sul, São Paulo, Santa Catarina e Ceará. O RS exporta 86% do calçado que produz, em sua maioria fabricado em couro. Esse Estado tem primazia no setor. Cumpre destacar o volume de exportação do Estado do Ceará:

De US\$1.380 mil em 1990 para US\$35.325 mil em 1997 e US\$46.616 mil até setembro de 1998 – apesar de sua participação nas exportações totais ainda ser pequena: apenas 2% em 1997 e 4% no mesmo período em 1998 (até setembro) (Gorini & Siqueira, 1999:18)<sup>4</sup>.

Esses dados coincidem, conforme revela esta investigação, com o deslocamento de indústrias nacionais de calçados para regiões com baixo custo da força de trabalho e com elevados incentivos estatais.

---

<sup>3</sup> Idem.

<sup>4</sup> Idem.

Segundo Gorini & Siqueira (1999), é fator característico também da indústria calçadista deslocar-se para regiões pouco desenvolvidas. Nesse sentido afirma:

A abertura de novos pólos de produção de calçados em áreas com salário relativo mais baixo representa a oportunidade de aumentar a competitividade num setor de mão-de-obra intensiva (Gorini & Siqueira,1999:22)<sup>5</sup>.

Ao concluir o estudo realizado sobre a indústria calçadista no Brasil, Gorini & Siqueira (1999) fazem as seguintes formulações:

O Brasil possui muitas vantagens competitivas no setor calçadista e potencial para aumentar ainda mais essa competitividade, uma vez que: a) *o baixo custo relativo da mão-de-obra vem sendo maximizado pelos deslocamentos regionais*; b) o consumo per capita de calçados no Brasil ainda é baixo, sendo que o crescimento do mercado doméstico pode gerar importantes efeitos para alavancar nossa competitividade externa (Idem:33, grifos meus).

Essas afirmações evidenciam motivos e explicam por que a indústria de calçados migra de um lugar para outro. A exploração da força de trabalho alhures é incentivada e apresentada como aspecto positivo e natural, devido à competitividade capitalista. Para alguns, entretanto, constitui desenvolvimento regional. Nessa lógica, não importa a forma, o lugar ou quem produz. Tudo está devidamente formatado para perpetuar a exploração do trabalho alheio, único objetivo do capital.

## **2. O capital não tem pátria**

O movimento de indústrias por novos territórios, a busca de novas estratégias de produção destinam-se a assegurar ou expandir sua capacidade

---

<sup>5</sup> Idem.

competitiva. Esses deslocamentos inserem-se no amplo processo de globalização ou de mundialização do capital<sup>6</sup>.

É preciso considerar que o capitalismo como modo de produção social, cultural e espiritual tem conseguido reproduzir-se em escala mundial. Embora sua dinâmica de funcionamento apresente fases de ascensão e de queda, ele tem conseguido, desde o século XVI, até os dias atuais, conquistar espaços, ampliar-se e se generalizar, comprovando o seu caráter revolucionário destacado por Marx e Engels no Manifesto Comunista:

A necessidade de mercados cada vez mais extensos para seus produtos impele a burguesia para todo o globo terrestre. Ela deve estabelecer-se em toda a parte, instalar-se em toda a parte, criar vínculos em toda a parte.

Através da exploração do mercado mundial, a burguesia deu um caráter cosmopolita à produção e ao consumo de todos os países. Para grande pesar dos reacionários, retirou debaixo dos pés da indústria o terreno nacional. As antigas indústrias nacionais foram destruídas e continuam a ser destruídas a cada dia. São suplantadas por novas indústrias, cuja introdução se torna uma questão de vida ou morte para todas as nações civilizadas – indústrias que não mais empregam matérias-primas locais, mas matérias-primas provenientes das mais remotas regiões, e cujos produtos são consumidos não somente no próprio país, mas em todas as partes do mundo. Em lugar das velhas necessidades, satisfeitas pela produção nacional, surgem necessidades novas, que para serem satisfeitas exigem os produtos das terras e dos climas mais distantes. Em lugar da antiga auto-suficiência e do antigo isolamento local e nacional, desenvolve-se em todas as direções um intercâmbio universal, uma universal interdependência das nações. E isso tanto na produção material quando na intelectual. Os produtos intelectuais de cada nação tornam-se patrimônio comum (Marx & Engels, 1988:69-70).

As mudanças vivenciadas pela sociedade atual supõem relações de caráter mundial e sugerem uma nova configuração do capitalismo. Para Ianni (1992), essa nova fase caracteriza-se como uma “sociedade global”.

---

<sup>6</sup> Esses termos para Chesnais (1996) não se constituem sinônimos. Para ele, globalização “é a expressão das ‘forças de mercado’, por fim liberadas”(p.25). A mundialização aponta para uma necessidade de a sociedade construir instituições políticas mundiais capazes de “dominar” o seu movimento, o que não seria bem-vindo para a economia mundial. Neste trabalho, optou-se em utilizar a segunda concepção, por ser ela mais abrangente.

O mundo mudou muito ao longo do século XX. Não é mais uma coleção de países agrários ou industrializados, pobres ou ricos, colônias ou metrópoles, dependentes ou dominantes, arcaicos ou modernos. A partir da Segunda Guerra Mundial, desenvolveu-se um amplo processo de mundialização de relações, processos e estruturas de dominação e apropriação, antagonismo e integração. Aos poucos, todas as esferas da vida social, coletiva e individual, são alcançadas pelos problemas e dilemas da globalização (Ianni, 1992:35-36).

Para Chesnais (1996), esses tempos caracterizam-se como sendo um processo de internacionalização do capital, favorecido pelas políticas de liberalização e desregulamentação da economia.

Uma característica peculiar dessa nova fase capitalista é a ascensão da esfera financeira. A partir daí, são decididas formas que a riqueza precisa assumir para se obter mais riqueza, não importando o rastro de brutalidade que deixa por onde passa:

A ascensão do capital financeiro foi seguida pelo ressurgimento de formas agressivas e brutais de procurar aumentar a produtividade do capital em nível microeconômico, a começar pela produtividade do trabalho. Tal aumento baseia-se no recurso combinado às modalidades clássicas de apropriação da mais-valia, tanto absoluta como relativa, utilizadas sem nenhuma preocupação com as conseqüências sobre o nível de emprego, ou seja, o aumento brutal do desemprego, ou com mecanismos viciosos da conjuntura ditada pelas altas taxas de juros. Todas as virtudes atribuídas ao “toyotismo” estão dirigidas a obter a máxima intensidade do trabalho e o máximo rendimento de uma mão-de-obra totalmente flexível [...] (Chesnais, 1996:16-17).

O capital financeiro não se constitui, segundo Arrighi (1996), uma etapa especial do capitalismo mundial, nem mesmo em seu estágio atual, senão um fenômeno próprio desse regime de acumulação, que adquire especificidades em cada período histórico.

Na conjuntura atual, o que impulsiona as reorganizações sociais, políticas, econômicas e geográficas é a competitividade, “a mais guerreira de todas as ações” (Santos, 1996). Embora a competitividade não seja algo novo, ela se diferencia das

anteriores por que, nessa etapa, “o sentido e o conteúdo da acumulação de capital e dos seus resultados são bem diferentes” (Chesnais, 1996:14).

As empresas de caráter mundial produzem suas normas particulares indiferentes aos contextos em que se inserem. Os espaços transformam-se para atender aos imperativos globais. Apesar da particularidade desses espaços, as empresas neles instaladas têm uma configuração transnacional.

Mas a mundialização do capital é seletiva. Sob o domínio de um mercado que se auto-regula, continentes inteiros são declarados supérfluos, ocorrendo o que Chesnais (1996) apresenta como umas das características essenciais da mundialização: a polarização, tanto interna de cada país, quanto internacional, aprofundando a distância entre os países situados no centro do mundo e os da periferia.

De acordo com Chesnais (1996:33):

O movimento da mundialização é excludente. Com exceção de uns poucos “novos países industrializados”, que haviam ultrapassado, antes de 1980, um patamar de desenvolvimento industrial, que lhes permitem introduzir mudanças na produtividade do trabalho e se manterem competitivos, está em curso um nítido movimento tendente à marginalização dos países em desenvolvimento.

A respeito dessa questão Ianni (1992) apresenta uma outra perspectiva. Para ele, a globalização está em processo. Nesse sentido, aponta que ela, como tendência, sinaliza a possibilidade de sua ampliação a nações e continentes que possuem espaços a conquistar, como a África e a América Latina.

Contudo, estudiosos questionam a capacidade de expansão do modo de vida capitalista, baseado no consumo desenfreado nos países avançados, a todo o globo terrestre. Para Chesnais, por exemplo, o meio ambiente pode conter limitações a tal modo de vida. Ele afirma que:

Os fundamentos do modo de desenvolvimento do capitalismo monopolista contemporâneo – a propriedade privada, o mercado, o lucro, o consumo exacerbado pelo agulhão da publicidade, mas também constantemente buscado como base de retomada da atividade industrial (inclusive pelos partidos “de esquerda” e pelos sindicatos), o produtivismo a qualquer custo, sem atenção aos recursos naturais e à repartição do trabalho e da renda – estabelecem os seus limites sociais, políticos e geográficos (Chesnais, 1996:314).

## 2.1. A mobilidade do capital

O processo de acumulação do capital tem criado transformações na configuração espacial, aumentando sua mobilidade geográfica.

Para Santos (1996), as palavras de ordem do momento são: fluidez e competitividade. A primeira é condição para a segunda, já que, através daquela, abrem-se fronteiras e caem todos os obstáculos para a livre circulação do dinheiro.

Para Milton Santos (1996), o espaço geográfico apresenta-se de forma racional. A escolha dos lugares pauta-se em princípios utilitários, que os transformam em espaços matematizados e, em decorrência, tornam a vida social também matematizada. Nesses espaços de racionalidade, o Estado se enfraquece socialmente e o mercado torna-se soberano.

A criação de novos mercados e o desenvolvimento de regiões consideradas atrasadas pelo capital, a partir, predominantemente, da década de 80, apresentam-se como uma nova configuração geoeconômica do globo (Silva, 1995). Nesse processo, destacam-se a emergência do leste e do sudeste asiático.

Ao referir-se a estas regiões, Arrighi assim as define:

Compõe-se de várias “ilhas” de capitalismo, que se elevam sobre um “mar” de trocas horizontais entre os mercados locais e mundiais, através da centralização, dentro de seus domínios, de lucros em larga escala e atividades de alto valor adicionado. Abaixo desse “mar” ficam as massas trabalhadoras, imensas, baratas e extremamente industriais de todas as regiões do leste e sudeste asiáticos, nas quais as “ilhas” capitalistas fincam suas raízes, mas sem lhes fornecer os

meios necessários para que subam até ou acima do “nível do mar” (Arrighi, 1996:22-23).

O Japão (“ilha capitalista”), o leste e o sudeste asiático, configuram o novo centro de acumulação de capital em nível mundial. A ascensão desses países, contudo, não se dá apenas pelo seu amplo processo de industrialização. Explica-se pelo fato de que aquela região, conseguiu tornar-se a grande beneficiária da expansão financeira.

É ainda Arrighi quem explica esse fenômeno:

Em suma, a “excepcionalidade” japonesa e do sudeste asiático, em meio à crise e à expansão financeira do regime norte-americano de acumulação, não pode ser avaliada, de forma adequada ou fidedigna, pela contínua e sustentada expansão industrial da região. O sinal mais importante da ascensão do leste asiático como novo epicentro dos processos sistêmicos de acumulação de capital é outro: várias de suas jurisdições fizeram avanços na hierarquia do valor adicionado e na hierarquia monetária da economia mundial capitalista” (Idem:350).

Não é possível, entretanto, compreender a ascensão japonesa e, conseqüentemente, do leste e sudeste asiáticos, sem atentar para as relações políticas entre o Japão e os Estados Unidos a partir do período pós-guerra.

Após a derrota do Japão na Segunda Guerra Mundial, os Estados Unidos, cujos objetivos eram expandir os seus domínios e destruir o poderio militar daquele país, patrocinam a recuperação da economia japonesa. Durante as guerras da Coreia e do Vietnã, o Japão promove o abastecimento bélico e de subsistência do Estado norte-americano, com produtos mais baratos do que em qualquer parte do mundo.

O crescimento das exportações japonesas, ao abastecer o mercado norte-americano, nesse período, possibilitou ao Japão um grande salto no seu processo de acumulação de capital. Além disso, possibilitou aos Estados Unidos alcançar seus objetivos de poder.

Alia-se a isso a forma de produzir das empresas japonesas, que se caracterizam por possuírem um sistema de subcontratação bastante estratificado: a chamada terceirização, levada a cabo com ênfase nessas empresas. Outro fator preponderante para o “crescimento explosivo” do Japão diz respeito à transposição das empresas de “menor valor adicionado”<sup>7</sup> para a Ásia e, especificamente, para os chamados “Tigres” emergentes (Coréia do Sul, Taiwan, Hong Kong), num primeiro momento, emigrando logo depois para países vizinhos, em sua maioria pertencentes a ASEAN<sup>8</sup> (Tailândia, Filipinas, Malásia, Indonésia), que eram mais pobres e populosos e com força de trabalho mais barata e abundante dos que os países denominados de “Tigres” asiáticos.

A terceira rodada de expansão dessas empresas ocorre em países ainda mais pobres e mais populosos como a China e Vietnã, igualmente com grande disponibilidade de força de trabalho barata e numerosa.

Um aspecto de fundamental importância a considerar é que a expansão das indústrias para as regiões acima descritas visa abastecer os mercados ricos, notadamente, o mercado norte-americano, com produtos que utilizam força de trabalho de baixo custo dos países pobres.

As características próprias do funcionamento da empresa japonesa, vale dizer, do modo “informal” e “flexível” da organização de sua produção, permitiu, em grande medida, a expansão de sua competitividade mundial.

Nesse sentido, é importante considerar que:

Os investimentos em busca de mão-de-obra dos países mais ricos para os mais pobres nada têm de novo, é claro, e são também um aspecto dos investimentos externos diretos norte-americanos e europeus

---

<sup>7</sup> O setor de menor valor adicionado do aparelho produtivo se caracteriza pela existência de indústrias que empregam mão-de-obra intensiva, como a têxtil, metalúrgica, equipamentos elétricos e calçados.

<sup>8</sup> Associação das Nações do Sudeste Asiático.

ocidentais, especialmente desde a crise sinalizadora do regime norte-americano. No entanto, a “informalidade” e a “flexibilidade” do sistema multiestratificado de subcontratação japonês, combinadas com a abundância de mão-de-obra parcimoniosa e industriosa na região do leste asiático, dotam o capital japonês e asiático oriental de uma clara vantagem na corrida global pela redução dos custos de mão-de-obra (Arrighi, 1996:363).

O paradigma de produção japonês, baseado em um sistema de subcontratação, realocações para regiões pobres com abundante força de trabalho barata, bem como, as mudanças na forma de produzir das empresas, torna-se referência mundial para indústrias de diferentes tipos que precisem ganhar alto poder competitivo.

Sob esse prisma, empresas em diferentes partes do mundo e, em especial, a brasileira realizam em seus países de origem, em que pesem suas características próprias de desenvolvimento sócio-econômico-cultural, movimentos, migrações e mudanças no processo produtivo, tendo em vista a sua própria sobrevivência nos mercados em que atuam.

De modo geral, a inclusão do modelo de produção japonês, ou de aspectos dele, no processo produtivo das indústrias de diversos países constitui um importante fator de competição, já que internacionalmente essas indústrias concorrem, direta ou indiretamente, com produtos advindos do modelo de gestão produtiva japonês.

Em relação à indústria de calçados e, especificamente, em relação à pesquisa realizada na Empresa X, não se verificou no seu processo produtivo formas de trabalho próprias do modelo japonês. No entanto, a competitividade direta das empresas nacionais brasileiras com as dos países do leste e sudeste asiático, que utilizam aqueles métodos em sua produção, requer um estudo acerca dos métodos de trabalho nipônicos.

### 3. Mudanças na produção: novos e velhos paradigmas

A propalada crise das empresas nos dias atuais confunde-se com a chamada crise do fordismo. Este, segundo Harvey (1996), não é visto apenas como um processo de trabalho, mas como um modelo de organização societal predominante no período que se estende de 1945-1973, momento caracterizado pelo pós-guerra.

Esse período histórico tem como base “um conjunto de práticas de controle do trabalho, de tecnologias, de hábitos de consumo e de configurações do poder político-econômico”, denominado de “fordista-keynesiano” (Idem:119). A partir de 1973, este modelo de sociedade apresenta sinais de mudança. Gera, com isso, grandes incertezas no mundo do trabalho, cujos reflexos expressam-se nas relações entre os homens desta sociedade.

Segundo Frigotto (1995), o modelo fordista pode ser assim caracterizado:

a) como uma determinada forma de organização do trabalho onde predomina o parcelamento de tarefas e máquinas de caráter rígido, pautada especificamente pela esteira rolante;

b) um determinado regime de acumulação que vincula produção e consumo de massa;

c) um determinado modo de regulação social que possui uma base ideológica de produção de valores, normas, que visam controlar os conflitos entre capital – trabalho.

Para Frigotto, esse modelo de desenvolvimento tem duas fases: a primeira, que vai até 1930, com a existência de grandes fábricas, cuja divisão de tarefas é do tipo taylorista, com a utilização de força de trabalho com baixa qualificação e mais caracterizado pela distância entre a concepção e execução do trabalho.

A segunda fase coincide com o surgimento do Estado de Bem-estar-social, baseado nas teses Keynesianas sobre a intervenção do Estado na economia:

O Estado de Bem-estar vai desenvolver políticas sociais que visam à estabilidade no emprego, políticas de renda com ganhos de produtividade e de previdência social, incluindo seguro desemprego, bem como direito à educação, subsídio no transporte, etc. O slogan de H. Ford – *nossos operários devem ser também nossos clientes* – caracteriza a estratégia econômica desta segunda fase do fordismo, que busca viabilizar a combinação de produção em grande escala com consumo de massa (Frigotto, 1995:71, grifos do autor).

No início da década de 70, essa forma de acumulação começa a dar sinais de esgotamento. Esse período e os subseqüentes caracterizam-se por intensas mudanças econômicas e de “reajustamento social e político”, denominadas por Harvey de acumulação flexível. Segundo ele, “a acumulação flexível (...) se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (Harvey, 1996:140).

Ainda de acordo com Harvey (1996:141):

O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas. A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego ‘estrutural’ (em oposição à ‘friccional’), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical.

A década de 90 é marcada por um grande salto tecnológico com o desenvolvimento da microeletrônica, da automação, da telemática e da comunicação. As novas tecnologias, de acordo com Segnini (1994), determinam uma outra forma de racionalização do trabalho que possibilita a transferência do trabalho vivo para o ‘trabalho morto’ (máquinas), ou seja, de parte significativa da capacidade intelectual do trabalhador para máquinas inteligentes.

A crise do modelo fordista-keynesiano e o incremento tecnológico dele resultante vêm acompanhados de grandes mudanças na estrutura do trabalho com base, nesse momento, no chamado modelo japonês de produção.

### 3.1.O modelo japonês

As mudanças tecnológicas têm provocado impactos na produção industrial. Esta tem procurado responder aos desafios da competição do mercado mundial, que exige maior competitividade e qualidade do produto. O incremento de novas tecnologias possibilitam capacitar as empresas para enfrentarem o mercado mundial, e aumentar o controle sobre a produção e sobre os trabalhadores. Assim, dois paradigmas reorganizam todo o processo de produção e de trabalho: a flexibilização e a integração.

A flexibilização, um termo “flexível” segundo Salerno (1993)<sup>9</sup>, pode ser caracterizada como a capacidade de a empresa realizar diversas atividades em seu processo produtivo, sem que se altere a qualidade do que produz.

A integração baseia-se na eliminação dos “tempos mortos”, o que permite otimizar a circulação de informações, para abastecer linhas e postos de produção com mais eficiência e rapidez.

Para atingir os objetivos de flexibilidade e integração, o padrão tecnológico tradicional dá lugar à informática e à automação flexível de base microeletrônica. Ocorrem também mudanças organizacionais cujas inovações alteram a forma de organizar o trabalho e a produção em geral.

---

<sup>9</sup> “Flexibilidade enquanto um atributo dos sistemas produtivos tomados num sentido amplo (e não só de processo de trabalho), é pouco definível de modo geral, sendo definível apenas num dado contexto, num espaço produto-processo-mercado [...]. É também historicamente definida: a produção por encomenda apresenta características históricas de flexibilidade [...] a discussão e as necessidades de flexibilidade não nasceram nos anos 70/80, mas que apenas ganham contornos e maior importância relativa” (Salerno, 1993:142).

A empresa integrada e flexível, “trabalha com estoque baixo de produtos em processo, tende a ter um giro elevado da produção e [ procura ] trabalhar com produtos que apresentam baixo ciclo de vida” (Salerno, 1994:60).

Nesses sistemas industriais intensivos de produção, os operários acompanham o processo produtivo, antecipam os problemas, gerenciam os imprevistos. Com isso, minimizam os chamados tempos não produtivos e a produção fora de especificação. Essas condições implicam:

- a) amortecimento dos custos fixos, relativamente mais altos com automação;
- b) aumento da taxa de ocupação dos equipamentos;
- c) redução da propagação de problemas localizados (Salerno, 1994:61).

Para Hirata (1994), esse novo paradigma de produção industrial tem como referência básica o modelo empresarial japonês, que possui as seguintes características: o trabalho cooperativo em equipe, a falta de demarcação das tarefas (a partir dos postos de trabalho) e tarefas prescritas a indivíduos, o que implica um funcionamento fundado sobre a polivalência e a rotação de tarefas.

O modelo japonês ou o toyotismo é apresentado como o novo paradigma industrial baseado na flexibilização, na fabricação de pequenos lotes e na utilização de uma força de trabalho qualificada capaz de responder aos problemas apresentados pela variabilidade da produção.

Segundo Coriat (1993), desenvolve-se no Japão uma via própria de racionalização do trabalho, marcada pela originalidade em relação àquelas que se desenvolveram no Ocidente. Para que fossem resolvidos problemas relativos à resistência dos trabalhadores qualificados, a eles são impostas formas diferenciadas de racionalização do trabalho.

Assim, Coriat (1993:81) aponta que:

Em relação à via e à trajetória americanas de racionalização de trabalho, é possível abordar as singularidades da via japonesa, notando-se que: ao passo que, nos Estados Unidos, a via central foi a da *parcelização e da repetitividade do trabalho* (materializada pelos protocolos taylorizados do estudo do tempo e movimentos) (...), no Japão, a via seguida partiu da *des-especialização dos trabalhadores qualificados* por meio da instalação de uma certa polivalência e plurifuncionalidade dos homens e das máquinas, concretizada pelas recomendações conjuntas de “*liberalização*” da produção, da “*autonomia*” e multifuncionalidade dos trabalhadores” (grifos do autor).

Ainda de acordo com Coriat, a escola japonesa de gestão da produção obtém enormes ganhos de produtividade. Suas inovações iniciam-se na gestão do trabalho no chão da fábrica e conectam-se com: o método *just- in- time*, o prolongamento na liberação das oficinas, o trabalho assentado em padrões flexíveis e em “tempos partilhados”. Essas técnicas, portanto, tendem a romper com a forma taylorizada do trabalho baseada na divisão e na repetição das mesmas tarefas.

Outra característica desse novo modo de organizar a produção consiste em obter o envolvimento dos assalariados:

Trata-se aqui especialmente do jogo conjunto do “salário por antiguidade” e da construção quase sistemática, nas grandes empresas, de linhas promocionais e de mercados internos que não dependem estritamente da liberação de postos de trabalho (Coriat, 1993:88).

Antunes (1995) demonstra que, ao contrário do fordismo, a produção sob o toyotismo é determinada pela demanda. É o consumo quem diz o que e o quanto será produzido, ao contrário da produção em série e de massa do fordismo.

Leite (1994) enumera alguns princípios básicos que caracterizam a indústria japonesa:

1. centralização do produto: tendência a enfatizar o produto final, mais do que o processo de produção; prioriza o atendimento do cliente; há maior integração das várias atividades da empresa;

2. eliminação do desperdício. Consiste basicamente no uso do *jus- in- time*, que visa ao atendimento da demanda com maior rapidez, estabelecendo a hora, o material e o volume necessário à produção;

3. tentativa e erro: admissão do uso de práticas experimentais no chão da fábrica.

O interesse em analisar o atual modo de acumulação da indústria japonesa dá-se em virtude da proliferação de sua prática em países da Europa e, mesmo, em países em fase de desenvolvimento, como é o caso do Brasil. Tal expansão não costuma levar em conta aspectos culturais, políticos e econômicos que caracterizam cada região onde ela ocorre.

Para Antunes (1995:30),

à exceção do emprego vitalício, o modelo japonês, de um modo ou de outro, mais ou menos 'adaptado', mais ou menos (des)caracterizado, tem demonstrado enorme potencial universalizante, com conseqüências as mais negativas para o mundo do trabalho em escala ampliada, tanto em países da Europa Ocidental, quanto no continente americano (Norte e Sul), sem falar, naturalmente, dos recente 'tigres asiáticos' que se expandiram na esteira do modelo japonês.

Essas transformações trazem implicações para o mundo do trabalho, afetando, sobremaneira, o trabalhador fabril. Antunes (1995), em estudos sobre as metamorfoses no mundo do trabalho, demonstra complexidades da situação contemporânea. Para ele, há uma "desproletarização do trabalho industrial fabril" nos países desenvolvidos, cujas repercussões alcançam os países do Terceiro Mundo, ou seja, há, em ambos, uma diminuição da "classe operária industrial tradicional". Paralelamente a isso, houve expansão do trabalho assalariado, notadamente no setor de serviços. Verifica-se também, segundo o autor, uma "heterogeneização do trabalho", com a crescente incorporação do trabalho feminino, e, ao mesmo tempo, uma

“subproletarização”, vivenciada através do trabalho parcial, temporário, subcontratado e terceirizado de muitos.

De acordo com Harvey (1996), há uma nova estrutura de mercado, onde existe um centro, composto por um grupo de empregados que permanecem em tempo integral na empresa, e a periferia, composta por uma força de trabalho com contratos de trabalho mais flexíveis. O primeiro grupo é de homens que possuem maior segurança no emprego e algumas vantagens. A periferia abrange dois subgrupos. Um, que são os empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado. Esse grupo tende a apresentar uma alta taxa de rotatividade. O outro subgrupo inclui empregados em tempo parcial, temporário, subcontratados, com menos segurança no emprego que o primeiro subgrupo. Nesse sentido, Harvey conclui:

A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins (Harvey, 1996:144).

Mudanças relevantes ocorrem também na organização industrial. Com o crescimento do regime de subcontratação, abre-se espaço para o surgimento de pequenos negócios e para o ressurgimento do trabalho doméstico, artesanal, familiar. Agora, não mais como apêndice do sistema produtivo, mas fazendo parte deste como peça central. Essas formas de trabalho vêm proliferando rapidamente, demonstrando, segundo Harvey, transformações na forma de controle do trabalho e do emprego. Desse modo, o autor ressalta que

o rápido crescimento de economias ‘negras’, ‘informais’ ou ‘subterrâneas’ também tem sido documentado em todo o mundo capitalista avançado, levando alguns a detectar uma crescente convergência entre sistemas de trabalho ‘terceiromundistas’ e capitalistas avançados” (Idem:145).

Essas transformações, denominadas geralmente de “reestruturação produtiva”, são vivenciadas com bastante força nos países desenvolvidos. Seus efeitos, como desemprego, precarização das condições e relações de trabalho, porém, são sentidos, com maior ou menor grau, nos países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil.

#### **4. A reestruturação produtiva no Brasil – algumas considerações**

As indústrias brasileiras passam por mudanças que visam aumentar sua produtividade e a qualidade dos seus produtos, principalmente as indústrias exportadoras que competem com os mercados emergentes asiáticos, como é o caso das indústrias de calçados.

No entanto, o que se verifica é uma heterogeneidade na forma como são implementadas tais mudanças. Elas variam, segundo Salerno (1993), de acordo com o tipo de empresa, produtos que fabricam, relações exteriores.

De modo geral, a indústria brasileira apresenta resquícios de uma história de autoritarismo nas relações entre empresa e trabalhadores. Esses resquícios autoritários ocorrem, principalmente, na repressão às reivindicações dos trabalhadores, na centralização das decisões, na forte estrutura hierárquica e no baixo nível salarial da força de trabalho.

Desse modo, segundo Salerno (1994), no Brasil, parece ser lenta a aquisição de equipamentos de base microeletrônica e a difusão significativa de mudanças organizacionais.

A entrada de novas tecnologias, no Brasil, notadamente as de base microeletrônica, dá-se a partir de 1980. Aqui a utilização de instrumentos eletrônicos está ocorrendo de forma diferenciada nos diversos ramos da indústria. É possível

encontrar, dentro de uma mesma empresa, um processo produtivo com base fordista aliado a certos equipamentos microeletrônicos.

O emprego de novas técnicas de gestão tem provocado um aumento do controle sobre o trabalhador e uma maior produtividade da empresa. Essas modificações têm causado impactos sobre a produção e gerado conflitos dentro das empresas, embora, na maioria das vezes, os confrontos não sejam externalizados pelos trabalhadores.

As novas técnicas de gestão possuem, também, um caráter ideológico<sup>10</sup> bastante definido. Buscam envolver os trabalhadores com as metas das empresas, a fim de criar uma identidade entre a direção e operários. Os benefícios e programas das empresas buscam cooptar o trabalhador, fazerem-no “vestir a camisa da empresa”. As técnicas de gestão modernas, por outro lado, geram desemprego e enfraquecem o poder político dos sindicatos.

Algumas mudanças organizacionais em curso na indústria brasileira podem, conforme Salerno (1994), ser observadas através de:

- mudanças na relação entre empresas. Cresce a utilização da terceirização e o uso de processos de subcontratação dos trabalhadores; a busca pela realização de “acordos cooperativos”, e o compartilhamento de projeto e de capacidades produtivas entre empresas;

---

<sup>10</sup> O conceito de ideologia é bastante complexo. Sua utilização neste estudo aparece no sentido de demonstrar o ocultamento das reais contradições que permeiam as relações de trabalho atuais. “Com efeito, enquanto os homens, por força de seu limitado modo material de atividade, são incapazes de resolver essas contradições na prática, tendem a projetá-las nas formas ideológicas de consciência, isto é, em soluções puramente espirituais ou discursivas que ocultam efetivamente, ou disfarçam a existência e o caráter dessas contradições. Ocultando-as, a distorção ideológica contribui para sua reprodução e, portanto, serve aos interesses da classe dominante” (Dicionário do Pensamento Marxista, 1988:184). Tem-se claro, no entanto, a abrangência do tema, apresentado, com pontos de vistas divergentes sobre a questão, por diferentes autores, como Marx, Engels, Lenin, LuKács, Gramsci, Goldman, Althusser e outros.

- mudanças na organização geral da empresa, com atenuações da hierarquia de modo que ela possa tornar-se uma organização mais voltada para resultados e menos fundada em especialidades;

- mudanças na organização da produção, com a utilização em larga escala do sistema *jus-in-time* que permite a redução dos estoques, e maior variabilidade dos produtos com “redução do tempo de atravessamento e aumento do giro do capital” (p. 58);

- mudanças na organização do trabalho, com tendências à utilização do trabalho polivalente, com a supressão contínua das tarefas realizadas em determinados postos de trabalho.

A partir dos anos 80, as palavras-chave do mercado mundial são competitividade e qualidade. Como a tendência na economia tem sido a de seguir os critérios adotados pelos vencedores na corrida pelo lucro, as empresas têm buscado adotar métodos utilizados pelo Japão e por países asiáticos que vêm se destacando no cenário competitivo mundial. Nesse jogo de poder, os fatores culturais e as relações de trabalho pertencentes a cada país ficam marginalizados ou submetidos às necessidades da acumulação.

No Brasil, a implantação do modelo japonês tem enfrentado obstáculos entre os quais podem-se destacar: “resistência do empresariado, falta de confiança entre administração e mão-de-obra, as atitudes dos sindicatos e a arrogância dos supervisores e engenheiros” (Humphrey, 1993:243).

Nesse país, o modelo japonês tem se restringido ao uso de algumas técnicas de gestão do trabalho. Uma das mais difundidas é o *just-in-time*, pelo fato de esta exigir poucos investimentos para sua implantação e por ter demonstrado eficácia em relação aos resultados alcançados.

Segundo Leite (1994), há um certo esforço do patronato brasileiro em introduzir técnicas e métodos japoneses de organização da produção, apesar do lento processo de modernização tecnológica do parque industrial de suas empresas. É preciso, no entanto, fazer algumas considerações a respeito da forma como vêm sendo introduzidas essas técnicas.

A necessidade de flexibilização e integração no processo produtivo é considerada aspecto essencial para que ocorra uma reestruturação das empresas. Nesse sentido, Salerno (1993) afirma que a prática brasileira já comporta um grau exagerado de flexibilidade. Para ele, o Brasil já era um campo fértil para o desenvolvimento do modelo japonês no Brasil devido aos seguintes fatores:

- 1) flexibilidade na formação de salários;
- 2) flexibilidade na contratação do trabalho;
- 3) flexibilidade na formação dos horários dos trabalhadores com recurso às horas-extras;
- 4) não-regulamentação do tempo, ritmo e volume de trabalho;
- 5) disponibilidade de mão-de-obra para trabalho noturno;
- 6) flexibilização na realização de diversos trabalhos na empresa, sem maiores impedimentos.

Desse modo conclui Salerno que:

Temos, então, caracterizado um quadro com as condições de contorno por onde as necessidades de flexibilidade dos sistemas produtivos se movem. Ainda que não possamos creditar apenas às necessidades de flexibilidade a difusão de métodos organizacionais baseados no “modelo japonês”, sem o quadro acima pouco se entenderá sobre as formas específicas que assumem no Brasil. O modelo deixa de ser japonês para tornar-se *nissei* (Salerno, 1993:148, grifos do autor).

O modelo *nissei* de flexibilização brasileira corresponde ao que Leite (1994) chama de “modernização conservadora”. Nas tentativas de reorganização do trabalho,

tendem a permanecer características importantes do taylorismo/fordismo. Há também a predominância de formas de gestão autoritárias, baseadas nos baixos salários, na divisão dos trabalhadores através de políticas salariais e na resistência à estabilização dos trabalhadores. Existe, ainda, resistência por parte do empresariado brasileiro em adotar métodos baseados na participação dos operários, bem como em aceitar o trabalho em equipe.

Para Tumolo (1998), o processo de reestruturação produtiva que vem se instalando no Brasil não deve ser apresentado como se fosse uma “modernização conservadora”. Para ele, este termo supõe a existência de uma “modernização progressista”, que poderia favorecer trabalhadores e a sociedade.

Tumolo (1998:52) afirma que:

Toda modernização produtiva do capital tem a finalidade de conservar, preservar e ampliar a acumulação capitalista baseada na exploração da força de trabalho, nesta acepção, toda modernização do capital é conservadora. Por isso, não tem consistência a idéia de uma suposta *modernização progressista* no âmbito da *ordem do capital*. Aliás tais adjetivos são inapropriados, uma vez que se trata de uma *modernização capitalista*, sem qualquer adjetivação (grifos do autor).

#### 4.1. Dinamismo tecnológico brasileiro

O Brasil, em certas áreas, tem sido marcado por um baixo dinamismo tecnológico. Estudos demonstram que os investimentos brasileiros em pesquisa tecnológica revelam uma certa estagnação. Tal fato contrasta com a realidade dos chamados países de economias avançadas e/ou em vias de desenvolvimento, como é o caso de certos países asiáticos. Outro dado revelador desse atraso tecnológico diz respeito ao pouco esforço que determinadas empresas brasileiras fazem para acompanhar a “revolução tecnológica”. Enquanto em países como Coréia e Japão os

investimentos do setor privado em pesquisa e desenvolvimento são de 80%, no setor produtivo brasileiro, é de 7% (Carvalho, 1994).

No caso brasileiro, por conseguinte, permanecem processos de trabalho convencionais, muitos deles ainda baseados em princípios tayloristas. Prevalece, portanto, um baixo grau de automação, com trabalho fragmentado e postos de trabalho com tarefas simplificadas, dificultando o processo de inovação de empresas.

Segundo Carvalho (1994), a indústria brasileira, salvo algumas exceções, apresenta grandes dificuldades para alterar as relações de trabalho. Isso tem levado à incapacidade de gerar ganhos de produtividade e desenvolver inovações e aperfeiçoamento dos seus produtos. Exemplo disso é a pequena participação das atividades de inovação na agregação de valor e a dissociação entre inovação e produção, o que demonstra baixa capacitação tecnológica, condicionada pela escassez de investimento em pesquisa e desenvolvimento.

A constituição do desenvolvimento industrial brasileiro é um fator explicativo desse atraso. De acordo com Fleury (1993), os avanços relativos à implementação de tecnologia avançada sempre ficaram a cargo de empresas estatais e multinacionais. Essas multinacionais, entretanto, limitam-se a aplicar os “pacotes tecnológicos” desenvolvidos na matriz adequando-os à região onde atua.

Outro dado importante que demonstra o atraso tecnológico no Brasil é a permanência de processos intensivos de trabalho manual, ainda que exista automação flexível. Isso demonstra que

“o caráter seletivo da difusão dessa nova tecnologia nas fábricas brasileiras não resultou em nenhuma mudança substancial na natureza do trabalho nos processos mais intensivos em mão-de-obra.” (Carvalho, 1994:13).

São exemplos desse processo empresas nacionais privadas que promovem baixa inovação tecnológica, principalmente aquelas dedicadas à produção de calçados, indústria têxtil e de alimentos. Tais setores produtivos privilegiam aspectos organizacionais na produção.

Entretanto, a implantação de novos métodos de organização nessas empresas, quando ocorre, não provoca mudanças substanciais na organização do trabalho. Segundo Carvalho (1994:115), “a incorporação de conteúdos inovativos no trabalho industrial no Brasil tem sido marginal, em comparação com as tendências dominantes nos países de industrialização avançada”.

#### 4.2. Força de trabalho no Brasil

Segundo Carvalho (1994), a força de trabalho no Brasil é composta por trabalhadores semi ou não-qualificados, com pouca escolaridade formal e com baixa participação em cursos de treinamento. Revela-se também no Brasil um caráter predatório do uso da força de trabalho, submetida a baixos salários, grande rotatividade, pouca requalificação e sujeita à ameaça de demissão como forma de pressão.

A estrutura ocupacional no Brasil é polarizada. Existe um grande número de operários semi ou não-qualificados, em detrimento de uma camada bem menor, composta por técnicos, engenheiros e administradores.

O grau de escolaridade da força de trabalho industrial brasileira encontra-se polarizada. Há uma massa majoritária de trabalhadores que não chegam a completar o 1º grau, ao lado de um pequeno grupo que chegou à educação superior.

As práticas de gestão de trabalho no Brasil contrapõem-se às tendências das economias avançadas. Nas indústrias brasileiras, a grande rotatividade da mão-de-obra e os baixos salários são características predominantes.

Esse quadro permite perceber a complexidade da atual conjuntura. A reestruturação produtiva brasileira, complexa e heterogênea, convive, lado a lado, com formas de trabalho consideradas ultrapassadas, como as taylorista/fordista, em que prevalecem atividades manuais e repetitivas. Essas formas de trabalho não requerem preparação do trabalhador, ao contrário das que apresentam alto grau de inovação na produção e na forma de organização do trabalho.

Perceber essas nuances próprias da materialidade é importante, para que se possa evitar o risco de propor soluções simplistas e abstratas, tanto em relação ao desenvolvimento econômico da sociedade quanto às questões educativas, tão em voga na atualidade.

## **CAPÍTULO III: A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES**

### **1. EDUCAÇÃO FORMAL: *LOCUS* DA FORMAÇÃO DO TRABALHADOR**

A educação, em especial a educação escolar, e sua relação com o processo produtivo, vale dizer, com as relações de trabalho, sempre configurou um tema candente entre os educadores brasileiros.

As transformações ora vivenciadas com a implantação das chamadas novas tecnologias e dos novos processos de produção têm acirrado o debate em torno da importância da escola. São comuns formulações de que ela deve formar indivíduos capazes de acompanhar essas mudanças, portanto, de que é preciso um novo perfil de qualificação da força de trabalho.

Estudos em áreas do conhecimento como Sociologia, Economia, Educação constataam diferenciadas formas de trabalho e, conseqüentemente, diversas estratégias de qualificação do trabalhador em distintos setores da economia. Apesar disso, há uma tendência em curso, que consiste em generalizar um discurso hegemônico sobre a relevância da educação escolar na formação de indivíduos qualificados para o chamado “novo mercado de trabalho”. São comuns afirmações do tipo:

Um novo tipo de qualificação da força de trabalho parece emergir e, em linhas gerais, pode-se dizer que estão sendo postas exigências como: posse de escolaridade básica, de capacidade de adaptação a novas situações, de compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de seleção, trato e interpretação de informações. [...] São requeridas também a atenção e a responsabilidade. Haveria também um certo estímulo à atitude de abertura para novas aprendizagens e criatividade para o enfrentamento de imprevistos. As formas de trabalho em equipe exigiriam ainda a capacidade de comunicação grupal (Machado, 1994:15).

A escola, nesse prisma, é tratada como o “locus” privilegiado da formação do trabalhador. Assim, para alguns, é ela que torna o indivíduo capaz de acompanhar as mudanças em curso. Supõe-se que essa instituição propiciará o diferencial, “a competência para a empregabilidade”, ou seja, poderá dotar o indivíduo de habilidades que o capacitarão para se tornar competitivo. De acordo com essa formulação, o indivíduo dotado de competência para o trabalho será mais produtivo e, desse modo, auxiliará empresas a competir em um mercado “globalizado”, que exige alto padrão de qualidade em aspectos diversificados, com “qualidade total”, como dizem atualmente.

Tais afirmações não são ditas apenas por profissionais ligados à área da Educação. Elas tornaram-se também presentes em documentos elaborados por empresários dos diversos setores industriais.

Segundo Bianchetti (1998), as exigências dos empresários baseiam-se no pressuposto de que existe uma nova forma de sociedade: a do conhecimento, também chamada pós-capitalista. Nesta, à escola e a outras instituições da sociedade são requisitadas novas responsabilidades, dentre elas, levar o aluno a “aprender a aprender”.

É possível afirmar que se assiste hoje a uma reedição da chamada “teoria do capital humano”. Essa teoria, amplamente estudada por Frigotto (1989)<sup>1</sup>, postula uma relação linear entre educação e desenvolvimento. Segundo o autor, tal teoria surge num momento histórico de reorganização do imperialismo monopolista marcado pela concentração e centralização do capital.

De acordo com essa concepção, a um acréscimo de educação corresponde um acréscimo na produtividade: a um maior investimento em treinamentos, cursos, corresponderia um retorno individual e social. A educação surge, portanto, como algo

---

<sup>1</sup> Em seu livro “A produtividade da escola improdutivo,” Frigotto (1989) discute a teoria do capital humano.

capaz de possibilitar a superação das desigualdades sociais não só entre os indivíduos, mas entre as nações e regiões.

Segundo Frigotto (1989:126):

A questão das desigualdades sociais, dos antagonismos de classes, o conflito capital-trabalho seriam superados por um processo meritocrático. Mascara-se, como vimos, o caráter orgânico da acumulação, concentração e centralização do capital e a própria luta de classes, na medida em que se nivela, sob a categoria de capital, a capacidade de trabalho dos indivíduos “potenciada” com educação ou treinamento, ao capital físico, ou seja, a força de trabalho se apresenta como uma mercadoria – um capital do mesmo valor que o capital físico.

Guardadas as diferenças históricas, a teoria do capital humano reaparece assentada agora numa base mais ampla. O rejuvenescimento dessa teoria é veiculado pelo Banco Mundial, Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e por organismos outros a esses vinculados. A valorização da educação básica geral é vista como necessidade para formar trabalhadores polivalentes, flexíveis, criativos e com maior capacidade de abstração atrelada à lógica do mercado e, portanto, da “diferenciação, segmentação e exclusão” (Frigotto, 1995:145).

No contexto da reestruturação produtiva brasileira, a escola é vista, por um lado, como “redentora da humanidade”, portanto capaz de desenvolver forças produtivas do país e inseri-lo no Primeiro Mundo. Por outro, ela é acusada de ineficiente e inadequada para tal intento. De qualquer modo, à educação é atribuída a responsabilidade pelo desenvolvimento econômico, social e cultural da nação.

Segundo essa concepção, a qualidade do trabalho e a capacidade competitiva da empresa estão intrinsecamente ligadas à “qualificação” do trabalhador, à

sua “competência” para o trabalho que, por sua vez, demanda formação básica de pelo menos oito anos.

Segundo Ferretti (s/d), a tendência de supervalorizar a educação como fator essencial para o desenvolvimento remete a alguns problemas. Um deles seria o de não se compreender que há uma série de fatores que contribuem para que ocorra o referido desenvolvimento, tão ou mais importantes que a educação, como:

O enfraquecimento do poder dos Estados-nação, em função da globalização da economia; a posição do país no concerto das disputas político-econômico mundiais, entre elas, as que dizem respeito às políticas protecionistas adotadas pelos países centrais; a ausência de definição de uma política industrial compatível com nossa realidade; a ausência de uma política agrária socialmente justa, etc. (Ferretti, s/d:12)

A sobrevalorização da educação, para o autor, configura-se no fato de existir na população a idéia de que a uma maior capacitação profissional ocorre, paralelamente, maiores oportunidades no mercado de trabalho e que trabalhador que se capacita está protegido do desemprego<sup>2</sup>.

Pelo exposto, questiona-se: teria a educação escolar um peso determinante no atual quadro de reestruturação produtiva? Se este requisito é fundamental, como explicar o desemprego de grande contingente de trabalhadores com nível superior? Como explicar, também, a busca de empresas por novos territórios com baixo índice de escolaridade ou de qualificação formal? Tais exigências referem-se a determinados setores industriais e, portanto, a uma parcela de trabalhadores? Elas podem ser

<sup>2</sup> “Pesquisas têm indicado que é crescente o número de trabalhadores qualificados desempregados. [...] Embora as taxas de desemprego tenham crescido com muita intensidade entre os indivíduos com menor escolaridade – passando de cerca de 10% para 19% entre os que tinham primeiro grau incompleto, e para 20% para os que haviam completado entre 8 e 10 anos de escolaridade – não deixa de ser relevante mencionar que entre os indivíduos com segundo grau completo e terceiro grau incompleto a taxa de desemprego passou de 5,2% para 12,1%, apenas 4 pontos percentuais inferior à taxa de desemprego total (16% em 1997). Além disso a proporção de desempregados que havia passado por algum curso de capacitação para a vida profissional, em 1997, era pouco menor (37%) que o observado entre os ocupados (44%), mas tendia a ocorrer nas mesmas áreas – informática, datilografia e digitação, língua estrangeira, mecânica e costura” (Moraes, 1999:26).

generalizadas para toda a sociedade? Como pensar a educação, seu papel social, diante de um quadro complexo e heterogêneo?

Não se trata de negar a importância da escola como um dos espaços de formação social e cultural dos indivíduos. Trata-se, sim, de questionar sua capacidade para formar uma grande massa de homens “qualificados” para um mercado de trabalho escasso e desigual. O que significa um trabalhador qualificado? Seria apenas o indivíduo escolarizado ou seria aquele que adquiriu seus conhecimentos ao longo da vida prática, os chamados saberes tácitos, ou a junção desses dois aspectos? Atualmente, existe uma maior exigência de indivíduos qualificados para o trabalho produtivo? O que caracteriza a mudança do conceito de qualificação para o de competência?

Essas questões complexas são, na atualidade, respondidas de formas distintas e até opostas. A educação, em especial a educação escolar, apreendida em si mesma, tem levado à elaboração de estudos que resultam em abordagens que privilegiam uma relação linear entre escola e trabalho. A escola, analisada abstratamente (do ponto de vista do seu processo e do seu resultado), tem servido para dissimular as questões humanas que desafiam este século.

## **2. Novos discursos na educação: empregabilidade, competência, habilidades.**

A qualificação para o trabalho, nos dias atuais, à semelhança das reflexões sobre a escola, tem levado às mais contraditórias formulações.

A literatura sobre o assunto insiste em reiterar que os trabalhadores precisam ter habilidades cognitivas, compromisso, responsabilidade, disciplina, interesse, iniciativa, autonomia, confiança, cooperação, participação, comunicação,

criatividade, para serem empregáveis num mundo em que predomina o desemprego, o sub-emprego, o trabalho temporário.

Novos termos surgem como prenunciadores de uma nova sociedade. Afirma-se que novos homens e mulheres, “cidadãos produtivos”, são capazes de superar os desafios sociais herdados e “naturalmente” adversos da nova conjuntura social.

Os anunciadores dessa nova ordem social possuem traços em comum:

1. apresentam grande otimismo quanto às inovações tecnológicas consideradas capazes de gerar desenvolvimento com equidade. Ottone (1993), no caderno “Educação e conhecimento: eixo da transformação produtiva com equidade”, publicado pelo Ministério da Educação e Cultura do Brasil (MEC), é pródigo em afirmar que “a incorporação e difusão do progresso técnico é o fator fundamental para que a região desenvolva uma competitividade autêntica<sup>3</sup> que lhe permita se inserir com êxito na economia mundial” (Ottone, 1993:10).

2. afirma-se que com as mudanças tecnológicas aumenta a necessidade de qualidade e competitividade da empresa. Para tanto, o trabalhador deve ser qualificado. O Secretário Nacional de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho (SEFOR/MTb), Nassim Gabriel Mehedff (1996), em texto intitulado “Educação Profissional: Quem não qualifica, não compete”, diz que:

Nesse contexto, de crise e perda de rumos, mas de intensificação de mudança tecnológica e cobranças por maior qualidade e competitividade, o empresário brasileiro *descobre que tem analfabeto na fábrica [...]*. As novas tecnologias, para funcionarem, começaram a exigir cada vez mais, em escala ampliada, trabalhadores cada vez mais qualificados (Mehedff, 1996:02, grifos meus).

---

<sup>3</sup> De acordo com o documento, este tipo de competitividade, ao contrário da competitividade espúria “não está apoiada na queda das remunerações nem somente na abundância de recursos naturais (aspectos que tendem a perder relevância no novo paradigma produtivo que surge a nível mundial), mas através dos elementos básicos do desenvolvimento que são portadores de futuro: a produção, aprendizagem e difusão do conhecimento, e a qualidade dos recursos humanos disponíveis” (Ottone, 1993:10).

A “descoberta” de um alto índice de analfabetismo entre os trabalhadores brasileiros não representava, até então, qualquer problema social ou cultural para a sociedade. Com o aumento do desemprego e a exclusão social, a falta de escolaridade dos indivíduos torna-se aparente e também causadora e legitimadora de seqüelas sociais. Ou seja, se há problema, é porque o indivíduo é analfabeto ou não-qualificado. É o que Jinkings (1999), citando Liliana Segnini, chama de “fetiche da qualificação”.

Segundo Shiroma (2000), o governo brasileiro procura formas de conter riscos de insatisfação social e de assegurar a ordem social. Para tanto, apresenta o desemprego, a miséria e a exclusão social crescentes como decorrências naturais do processo de “globalização”. A educação, nesse prisma, é vista como “panacéia salvadora de todos os males”. De acordo com a autora:

Em linhas gerais, a “fórmula mágica” apresentada pelos organismos multilaterais é suprir as necessidades básicas de aprendizagem e, para isso, exigem maior eficiência e produtividade das escolas. Alegam que a educação é capaz de promover a empregabilidade dos cidadãos e assegurar, aos mais capazes, os melhores salários. Argumentam que as novas demandas do mercado de trabalho exigem dos governos locais maior atenção à educação, razão pela qual propõem reformas educacionais em todos os níveis (Shiroma, 2000:80-81).

Nesse sentido, importa destacar a afirmação do diretor do Banco Mundial para o Brasil, Gobind Nankani, em recente reunião na cidade de Fortaleza-CE, de que “a educação é o mais importante caminho para o combate à pobreza” (Diário do Nordeste, 20/10/2000).

A diminuição da pobreza, então, constitui palavra de ordem do Banco Mundial. No entanto, a redução desse mal social, segundo Chossudovsky (1999), vem acompanhada, na prática, de “cortes nos orçamentos do setor social e o redirecionamento das despesas”, o que denuncia o seu caráter contraditório.

O Fundo Social de Emergência (FSE) do governo brasileiro prevê a retirada do Estado dos serviços sociais. O surgimento de várias organizações não-governamentais (ONG's), financiadas por programas internacionais, revela o quadro de abandono em que as instituições de caráter social encontram-se, ou seja, entregues à própria sorte.

Segundo Chossudovsky,

A produção em pequena escala e projetos de produção artesanal, subcontratação por firmas de exportação, treinamento com base comunitária e programas de emprego, etc., são organizados sob os auspícios da “rede de seguridade social”. Assegura-se, desse modo, uma precária sobrevivência para as comunidades locais, ao mesmo tempo em que se diminui o risco de sublevação social (Chossudovsky, 1999:59)

As ações a serem desenvolvidas para alcançar o intento mencionado devem seguir os mesmos passos das que tiveram “sucesso” em outros países, a exemplo do México; não há preocupação, portanto, em analisar as diferenças político-econômicas e sociais de cada nação.

3. atribuem aos indivíduos a responsabilidade por seu aprimoramento, cabendo a cada um buscar formas para se tornar “empregável”.

Minarelli (1995), conselheiro profissional e pedagogo (vale salientar que suas qualidades profissionais, na biografia, são apresentadas nesta ordem), consultor de mais de 1500 executivos dispensados por grandes empresas brasileiras e multinacionais, afirma que a carreira pertence ao profissional. Para o consultor:

- cada pessoa é responsável por sua carreira e por isso deve tratá-la bem;
- acabou o paternalismo empresarial. Quando a empresa cuidava da carreira do trabalhador, fato confortável e econômico, não havia liberdade nem o empregado era o próprio beneficiário de seu “esforço e progresso”;

- “o mercado agora valoriza e dá preferência a profissionais com múltiplas habilidades e com iniciativa” (Minareli, 1995:22).

Minarelli (1995), ao se caracterizar como bastante familiarizado com a linguagem do mercado de trabalho, recomenda que o trabalhador demitido deve retirar do seu vocabulário a expressão “desempregado”. Para ele, este indivíduo é somente um “profissional disponível”. O trabalhador deve ver a sua demissão como mero “evento biográfico” que lhe dá liberdade de ação. Pode ir aonde quiser, fazer o que quiser, encontrar-se com quem quiser, na hora em que desejar.

A quem se dirige esse consultor-pedagogo? Evidentemente não é à imensa maioria dos trabalhadores brasileiros, preocupados em preservar seu emprego, ainda que de um salário mínimo, quando o possuem.

Verifica-se que o discurso eivado da ideologia da empregabilidade atribui ao sujeito a condição de estar ou não empregado. No entanto, é necessário considerar que esta é uma questão social e não meramente pessoal. Atribuir unicamente ao indivíduo a responsabilidade de inserção social através do trabalho, é negar aspectos políticos e econômicos que contribuem decisivamente para o desenvolvimento da sociedade e, conseqüentemente, dos que a ela pertencem.

## 2.1. A centralidade da educação e o indivíduo “empregável”

À educação é dado o estatuto de centralidade. É nessa perspectiva que Offe (1989) afirma que não é mais o trabalho e sim o conhecimento que determina as relações humanas.

A centralidade em torno da educação decorre também do discurso das agências internacionais que atribuem à elevação do nível de escolaridade da população o sucesso do país no novo cenário econômico mundial.

Segundo Moraes et alli (1999:69):

É esta “valorização” que dá novo colorido aos diagnósticos, nos quais as cores do fracasso e da ineficiência são sobremaneira carregadas, justificando o movimento das reformas educacionais propugnadas pelos organismos internacionais, com o Banco Mundial à frente, o qual visa adequar o sistema educativo às necessidades econômicas, instrumentalizando-o.

Outro aspecto que deriva da centralidade dada à educação é o de criar expectativas na população em geral, e principalmente naqueles que desejam ingressar no mercado de trabalho, de que a sua inserção depende do aumento da escolaridade e da capacitação.

O caráter ideológico dessa questão é elucidado nos textos de publicação do Ministério do Trabalho e da Secretaria Nacional de Formação e Desenvolvimento Profissional<sup>4</sup>.

O conceito de “empregabilidade” largamente utilizado no documento conjunto de política do MEC/MTB é, na verdade, um conceito chave nessa proposição: trabalha exatamente sobre a necessidade de rever a qualificação dos trabalhadores, tendo em vista a implosão dos postos de trabalho específicos, o desemprego estrutural e a contínua flexibilização da produção e do mercado (Moraes et alli, 1999:71).

Nesse sentido, as noções de empregabilidade, competência e habilidade, apresentadas como conceitos-chave, trabalham com a necessidade de os indivíduos reverem sua qualificação para atender ao mercado continuamente em mudanças. Daí o caráter mercadológico da formação.

---

<sup>4</sup> Disponível em: <<http://www.mtb.gov.br>> Acesso em: 15 dez. 2000.

Para Mehedff (1996:01), o termo “empregabilidade” “serve para indicar um conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização”.

Nesse sentido, defende-se o pressuposto de que é mais importante tornar-se empregável do que apenas obter um emprego. O trabalhador, portanto, deve-se preparar para várias carreiras profissionais e até simultâneas.

O aumento da intensidade do trabalho é, portanto, apenas um aspecto natural da nova ordem social.

Ainda a respeito do termo empregabilidade, Mehedff (1996) apresenta três quesitos-chave que o define:

- a) competência profissional, que inclui o aprendizado formal, a experiência, atitudes, comportamentos;
- b) disposição para aprender;
- c) capacidade de empreendimento, não apenas no sentido de montar um negócio, mas capaz de “localizar-se e empreender-se a si próprio”.

Conclui afirmando, portanto, que “o cidadão produtivo é aquele capaz de apreender e gerir uma realidade que tem como constante única a transitoriedade permanente” (Mehedff, 1996:02).

Em outro texto, intitulado “Habilidades, questão de competências?”, o MTB/SEFOR (1996) apresenta o que considera necessário desenvolver nos trabalhadores diante das mudanças no trabalho.

Parte-se do pressuposto de que a qualificação profissional não deve preparar para um determinado saber técnico relacionado a um posto de trabalho específico. Aparece em seu lugar a idéia de competências. É dito que o trabalho agora envolve conhecimentos de várias áreas correlatas. De acordo com o texto:

A qualificação está contextualizada em um espaço de tempo mais delimitado, que envolve um conteúdo mais específico de formação. Já a competência é um conceito mais elástico. Ela deverá ser formada ao longo da vida do trabalhador, quer seja em cursos formais, como em atividades informais, na escola e no próprio mundo do trabalho, no qual se formam os chamados conhecimentos tácitos (MTB/SEFOR,1996:04).

Assim, a escola é vista como uma instituição dentre as muitas existentes na sociedade. Como tal, destina-se à formação do cidadão adequado à sociedade do conhecimento. A relação entre escola e sistema de produção propugnada pelos organismos multilaterais como CEPAL, Banco Mundial, etc., prevê que essa parceria deve resultar numa ação da instituição escolar que privilegie o atendimento imediato do “aluno-presente-futuro-trabalhador”, ou seja, uma escola com intuito pragmático-utilitarista, que segue as regras do mercado (Bianchetti, 1998).

## 2.2. Qualificação ou modelo de competência?

As discussões sobre a qualificação profissional movem-se contraditoriamente. Ao mesmo tempo em que são afirmadas as novas exigências de qualificação do trabalhador, as relações de trabalho demonstram que tais formulações oferecem dificuldades em apresentarem hegemônicas.

Ao abordar a questão da qualificação dos trabalhadores, Antunes (1995) aponta que, paralela à diminuição quantitativa do trabalho, há uma alteração qualitativa na sua forma de ser. Por um lado, exige-se maior qualificação e, por outro, maior desqualificação do trabalho. Nesse sentido, conclui que:

Evidencia-se, portanto, que, ao mesmo tempo em que se visualiza uma tendência para a qualificação do trabalho, desenvolve-se também intensamente um nítido processo de desqualificação dos trabalhadores, que acaba configurando um processo contraditório que superqualifica

em vários ramos produtivos e desqualifica em outros (Antunes, 1995:54)

Paiva (1989), ao realizar uma revisão bibliográfica acerca da evolução do debate sobre a qualificação média do trabalhador, afirma que há, em síntese, quatro teses gerais em discussão:

1. tese de desqualificação – no capitalismo contemporâneo, o trabalhador perde o controle sobre o processo de trabalho;
2. tese da requalificação – com o desenvolvimento tecnológico, o capitalismo contemporâneo exigiria uma elevação da qualificação média do trabalhador;
3. tese da polarização das qualificações - afirma que com o desenvolvimento do capitalismo haveria uma pequena parcela de trabalhadores qualificados, em detrimento de uma imensa maioria que se veria num processo contínuo de desqualificação;
4. tese da qualificação absoluta e da desqualificação relativa – defende que a sociedade como um todo exigiria seres humanos mais qualificados em termos absolutos, mas que não conseguiria acompanhar o desenvolvimento atingido pela humanidade, havendo, portanto, uma desqualificação relativa.

Hirata (1994), apoiada na tese da necessidade de uma requalificação dos trabalhadores, diz que emerge um novo paradigma chamado de “modelo de competência”, que valoriza “componentes implícitos e não-organizados” da qualificação, em detrimento de “componentes organizados e explícitos”, próprios da educação escolar e da formação técnica existente no paradigma anterior. Os componentes implícitos supõem equipes de trabalho e responsabilização coletiva na execução das atividades e estão mais associados a determinadas qualidades que passam

a ser valorizadas no processo produtivo. Os componentes explícitos referem-se a postos de trabalho e alocação de indivíduos a uma tarefa específica dentro da empresa.

Ainda segundo Hirata, a “imprecisão” marca a noção de competência. Baseia-se em um envolvimento maior do trabalhador nas estratégias da empresa para aumentar sua competitividade, sem ter, necessariamente, em contrapartida, uma compensação salarial.

O conceito de competência, portanto, aponta para uma reconceitualização da qualificação. Dessa forma, a importância dada à qualificação formal e ao saber técnico dá lugar a uma outra dimensão que valoriza o “saber ser” do trabalhador, ou seja, a valorização de comportamentos e de atitudes que visam ao seu colocar-se por inteiro, mobilizar-se completamente em direção a um fim, neste caso, às necessidades de valorização do capital.

No entanto, a noção de qualificação é mais abrangente. Para Hirata (1994) possui caráter multidimensional: uma qualificação do emprego (exigências postas pelo posto de trabalho), uma qualificação do trabalhador (mais ampla que a primeira, por abranger as qualificações sociais ou tácitas) e qualificação como relação social, resultado de uma correlação de forças capital-trabalho.

### **3. Na prática se vê outra coisa**

Algumas pesquisas recentes (Jinkings, 1999; Bianchetti, 1998; Cruz, 2000; Deluiz, 1994) retratam diversos campos profissionais (bancários, eletrônicos, trabalhadores da agroindústria e do setor de serviços, respectivamente). Eles destacam em suas conclusões a disparidade entre o que é veiculado e o que é verificado no dia-a-dia desses trabalhadores.

Ao estudar a categoria dos trabalhadores bancários, Jinkings (1999) constatou haver uma maior escolarização entre eles, sem que esse fator representasse necessidade concreta do trabalho que realizavam. Verificou que várias atividades realizadas nos bancos são simplificadas e de conteúdo empobrecido, ao contrário do que é propalado, ou seja, de uma necessidade premente de trabalhadores com alto nível de qualificação nesse setor. As atividades que requerem maior qualificação estão reduzidas a um pequeno número de técnicos e gerentes. No entanto, alardeia-se a figura do bancário qualificado, criativo e empreendedor.

Bianchetti (1998), em sua pesquisa nos setores de Comutação e Transmissão das Telecomunicações de Santa Catarina (Telesc), aponta que, embora haja a tese da necessidade do trabalhador mais qualificado, com ampla educação geral, ocorre preferência por uma força de trabalho que apresente comportamentos e atitudes afinados com os interesses da empresa, ou seja, um trabalhador flexível, capaz de se adequar às mudanças constantes que porventura aconteçam no seu trabalho.

Assim, no escopo do seu estudo, Bianchetti verifica que:

A formação acadêmica vem gradativamente perdendo espaço enquanto critério definidor para a atuação em telessupervisão. Na radicalidade, pode-se levantar a hipótese de que o próprio saber ler é relativizado [...]; a disposição de aprender rotinas, a vontade, a disponibilidade de tempo acabam sendo fatores mais determinantes para a atuação em telessupervisão do que propriamente o diploma que possuem ou o curso que freqüentam” (Bianchetti, 1998:295-296).

O diploma, portanto, serve apenas como requisito de ingresso na empresa.

Um aspecto importante a destacar, entre outros, é a verificação de que, a despeito da complexidade do trabalho no setor pesquisado (telecomunicações), não se requer grande quantidade de conhecimentos especiais por parte dos trabalhadores. O trabalho acaba se tornando “repetitivo e rotineiro”.

A contradição se evidencia quando no discurso vigente a ênfase é dada ao “saber ser” do trabalhador, em detrimento das dimensões cognitivas e intelectuais, no momento mesmo em que o desenvolvimento tecnológico invade o chão da fábrica (Machado, 1996).

A segmentação entre os trabalhadores no tocante aos investimentos em qualificação oferecidos pela Telesc é outro aspecto do estudo de grande relevância. Apenas a um seleto grupo de dirigentes é destinada a maior parte dos investimentos no tocante a cursos com relação direta com o que realizam na empresa. Aos demais, são destinados cursos que enfatizam aspectos atitudinais e/ou comportamentais.

As constatações apresentadas por Cruz (2000) não fogem à regra. Seu estudo sobre o processo de qualificação dos trabalhadores de uma grande empresa nacional do setor agroindustrial evidenciou que tal empresa requer um trabalhador qualificado, integrado, multifuncional. A exigência para que seus empregados sejam escolarizados deve-se à necessidade de obtenção de certificado de qualidade (ISO) pela empresa, recebido a cada dois anos.

Cruz (2000) concluiu que as relações de trabalho ali se caracterizam pelo autoritarismo. A volta dos trabalhadores à escola visa, na perspectiva destes, à manutenção do emprego. A empresa afirma ter necessidade de um trabalhador “polivalente, criativo, participativo e integrado”. Contudo, o que Cruz verificou foi um descompasso entre a empresa, a escola e o tipo de trabalhador exigido pelo processo produtivo:

Observa-se predominantemente um trabalhador parcelar, exercendo funções monótonas, repetitivas, tendo que se ajustar a uma série de exigências atitudinais instauradas pelo processo de reestruturação e cumprindo uma rigorosa disciplina (Cruz, 2000:130).

Deluiz (1994), ao analisar as mudanças da sociedade e suas conseqüências para o setor terciário, constatou que há maior necessidade de requalificação dos trabalhadores. Contudo, ressalta que as novas exigências têm se restringido aos setores modernos, notadamente as empresas de bens e serviços onde há exigência de trabalhadores bem qualificados, com salários altos e estabilidade no emprego. Ao lado disso, existe um grande contingente de trabalhadores em condições precárias de trabalho, desprotegidos legalmente, que trabalham em pequenas e médias empresas, muitas delas, terceirizadas. Segundo a autora, esses trabalhadores não apenas sofrem uma exclusão social e econômica, mas também uma “exclusão do conhecimento”.

Mesmo apontando o “lado sombrio” do modelo de desenvolvimento ora em vigor, Deluiz aposta na revalorização do trabalho, com maior realização pessoal e autonomia do trabalhador. Para ela, é necessária uma formação orientada para o trabalho com a construção de novas competências. Nesse sentido, afirma que:

Se as exigências de multiquificação se revelam, por um lado, como uma necessidade do processo de acumulação, e constituem-se como estratégias empresariais para manutenção de suas taxas de lucro, contraditoriamente apresentam-se como uma oportunidade de novas alternativas para os trabalhadores e, ao mesmo tempo, como um desafio a ser enfrentado (Deluiz, 1995:19).

Para além das perspectivas otimistas quanto à formação do trabalhador no atual quadro de reestruturação produtiva, é possível aferir que as mudanças permanecem apenas no que é aparente e observável. Para Aued (1999:46), “a fábrica multifacetou-se e metamorfoseou-se, mas, no essencial, continua tendo a mesma vocação: produzir mercadorias e explorar trabalho alheio”.

Onde estarão depositadas as possibilidades de um novo trabalhador, mais criativo, mais comunicativo, autônomo? Parece que destinadas a uns bem poucos

“iluminados”, possuidores de um capital cultural e social que, com certeza, não apenas adquirem apenas na escola nem, sobretudo, unicamente no trabalho.

Silva (1998), ao realizar um estudo sobre a formação de executivos, os chamados *Trainee*<sup>5</sup>, apresenta o perfil dos candidatos a esse programa: são jovens oriundos de classe média, formados em faculdades consideradas de ponta, que dominam um segundo idioma, preferencialmente o inglês.

As empresas formadoras desses profissionais também vislumbram para um novo tipo de formação dos *trainees* tendo em vista as transformações no mundo do trabalho. Buscam obter, portanto, “uma visão generalista, visão de processo e não funcional, preocupação com relacionamento, comunicação, dando ênfase ao aspecto atitudinal” (Silva, 1998:46).

O interesse pelo referido estudo é que, através dele, pode-se demonstrar que, para o indivíduo ter os requisitos solicitados pelo “novo” mercado de trabalho, nos moldes da sociedade capitalista, vale salientar, é necessário que também possua “condições estruturais básicas” (idem:05), que vão além das necessidades elementares de qualquer cidadão “comum”. É preciso apresentar um “currículo mínimo”, forjado a partir da origem sócio-econômica da família, reforçado por uma boa formação escolar e cultural, o que está fora de cogitação para a maioria da população brasileira.

---

<sup>5</sup> “Os programas de *trainee*, sintética e simplificada falando, são programas de treinamento e formação oferecidos por empresas com o objetivo de capacitar jovens recém-formados em nível de 3º grau para atuar em cargos diretivos. Estes programas, normalmente, fazem parte das políticas de formação de Recursos Humanos da empresa, assumindo se não a maior, pelo menos uma posição de destaque dentro de tais políticas, o que evidencia a importância destinada a esse tipo de formação” (Silva, 1998:38, grifos meus).

### 3.1. Qualificação (?) dos trabalhadores na Empresa X

Dadas as características da empresa estudada neste trabalho, já apresentadas no capítulo I, a importância atribuída por ela à qualificação dos trabalhadores é quase nula. Sua forma de organizar o trabalho, ainda que próprio do paradigma taylorista/fordista, assenta-se no modelo de competência, de aptidões gerais que caracterizam qualquer trabalhador.

Tal fato foi verificado através de entrevistas realizadas com trabalhadores da Empresa X. Questionada sobre os requisitos necessários para obter ascensão, uma trabalhadora assim respondeu:

É preciso ser bastante criativa, ser diferente dos outros, ter alguma coisa que se destaque, tem que mostrar que tem vontade de fazer as coisas e, por ser mulher, lutar bastante, porque ainda influi<sup>6</sup>.

O “Boletim Informativo”, de veiculação interna da Empresa X, ressalta as qualidades que um profissional deve ter para “conquistar os melhores resultados possíveis”. São eles: visão, comunicação, mente aberta, empatia, personalidade aberta, bons exemplos, contribuições<sup>7</sup>.

A publicação revela que aptidões são necessárias para que o trabalhador “vista a camisa da empresa” e para que as contradições e os conflitos próprios da relação capital *versus* trabalho sejam camuflados.

Periodicamente é realizado o “concurso da fábrica modelo”. O objetivo de tal evento é incentivar o funcionário para que cada vez mais busque a qualidade de trabalho e integração do grupo. São destacados os seguintes critérios de avaliação:

1. programação – tirar pedidos na data prevista;
2. almoxarifado – consumo de matéria-prima;
3. expedição – fechamento de pedidos no horário previsto;

<sup>6</sup> Não se pretende neste trabalho adentrar na questão de gênero nas relações de trabalho. Para ler mais ver Hirata, 1994; Kergoat, 1987; Abreu, 1993.

<sup>7</sup> O texto completo está disponível em anexo.

4. mecânica – não deixar máquinas ligadas fora do horário de expediente, apagar luzes fora do horário de expediente, limpeza e cuidado com as máquinas;
5. revisão – qualidade e caíçe;
6. segurança – uso de equipamento de proteção individual (protetor, luvas, óculos, etc.), não usar sandália, chinelo e tamanco;
7. departamento Pessoal – não chegar atrasado.

Observação: Todo funcionário que vier a ter falta não justificada no mês, não participará do sorteio<sup>8</sup> (Boletim Informativa Empresa X, Ano V – nº 37, jul./1998).

É óbvio o interesse da empresa: produzir sem desperdício, aumentar seu lucro, sem, contudo, repassar ao trabalhador o seu ganho.

A retórica utilizada a favor da educação como fator de ascensão social, como a “chave” para o sucesso profissional, está bem presente na fala dos trabalhadores.

Os entrevistados da empresa X, questionados sobre a possibilidade de melhoria de emprego e salário, indicam que a saída é através da educação escolar. Em relação a esta questão, dizem:

Eu acho assim: se eu tivesse terminado os estudos, poderia fazer um bom curso e ter um emprego melhor, pelo menos assim, um emprego mais digno.

Fora da empresa X é muito difícil, principalmente pra mim. Faz sete meses que estou parada. Você tem que ter o primeiro grau; você tem que ter o segundo grau; você tem que estar concursada em alguma coisa, ter várias experiências. É muito difícil hoje.

Acho que um emprego melhor aqui é tão difícil. Acho que se eu tivesse um pouco mais de estudo, eu não tava ali não. Qualquer coisa hoje em dia precisa do segundo grau completo. Eu não tenho, se eu tivesse, seria mais fácil.

Para esses trabalhadores, os fatores que interferem no seu desenvolvimento profissional e social são meramente individuais. A defasagem educacional, portanto, se torna preponderantemente explicação para a atual situação em que se encontram. Pelo

<sup>8</sup> À fábrica vencedora é dada uma bicicleta, que é sorteada entre os colegas.

visto, o discurso das entidades governamentais, dos organismos internacionais, da classe empresarial, da mídia e de alguns educadores, está sendo muito bem assimilado.

Apesar da importância dada à escolarização, nas atividades que os trabalhadores realizam na Empresa X, esse fator não é tão relevante. Serve apenas para ler os avisos espalhados pela empresa. Os entrevistados assim se expressam:

Creio que não tem nada a ver uma coisa com a outra. Você passa o dia inteiro na máquina, costurando, costurando, costurando, não dá pra pensar em nada, num instante o tempo passa, não dá tempo pensar em nada. Faz a mesma coisa toda hora, toda hora.

Você vai costurar, você vai colar sapato, você vai pregar uma fita e pra isso não precisa ter estudo. É bom que você tenha, porque você aprende a ler as placas que tem lá dentro, como é o caso do perigo.

Porque lá tanto faz, sabendo ler... o importante lá é saber ler. Porque tem que assinar a folha de ponto, tem que assinar o contra-cheque. Tem que ler os avisos que tem lá.

Para uma entrevistada, “ter estudo” até atrapalha. É essa mesma trabalhadora que planeja estudar apenas depois de se aposentar. Em sua fala, diz:

Pessoas com segundo grau não conseguem fazer o trabalho. É muito a pessoa ter iniciativa, ter vontade de fazer o que tá fazendo. Eu não tenho o segundo grau, mas gosto de fazer o que faço, por isso faço bem. Tem pessoas que pensam que sabem tudo.

Pretendo me aposentar cedo e estudar à noite com minha filha. Ela tem quatro anos hoje. Pretendo estudar Relações Humanas. Não quero trabalhar na Prefeitura de graça. Pretendo continuar a estudar, mas só depois da aposentadoria.

Há, entretanto, setores na empresa que exigem maior qualificação. Os modelistas tem destaque: “são da área criativa, possuem qualificação na área, têm vários cursos de modelagem. Viajam pra Europa pra ver o que está acontecendo. São mais bem remunerados na empresa”, diz um funcionário que ocupa importante cargo na empresa.

Os trabalhadores da empresa X destacam o trabalho realizado no escritório como exigente: é necessário ter curso de computação e segundo grau completo. Deter conhecimentos relativos à informática é considerado como fundamental para esses trabalhadores, como é demonstrado abaixo:

Hoje, pra você conseguir um emprego, você sabe que o povo tá exigindo muito é curso de computação, estudo, né? Exige que você já tenha experiência em alguma área também.

Pra trabalhar no escritório, é preciso ter um curso de computação. Exige muito: segundo grau completo e, quando tem vaga pra lá, eles pegam pessoas de lá dentro mesmo. Pessoas que tenham a qualificação adequada pra entrar lá.

Hoje em dia, só vale é quem tem estudo. Você vai procurar emprego, é: tem algum curso? Tem curso de computação?

Em um sugestivo artigo, Lobo (2000) tece algumas críticas a respeito da exacerbada importância dada, na chamada era do conhecimento, à informática. Para o autor, conhecimento não é adquirido através de treinamento técnico, que rapidamente se torna obsoleto, “diante de telas luminosas” (Lobo, 2000:23). Segundo ele, a informática utiliza um código formal, analítico, associativo, indutivo, mas não possibilita o exercício da crítica, o “questionamento político” e vaticina:

Hoje, a maioria dos estudantes, mesmo os dos melhores colégios e faculdades, é incapaz de fazer um comentário crítico, pessoal e razoavelmente articulado, sobre um livro ou uma obra de arte. Mas quase todos usam computador, internet e inglês de e-mail. [...] Talvez a principal diferença entre o trabalhador dos *Tempos Modernos*, de Chaplin, e o da dita Era do Conhecimento esteja no fato de que o homem pós-moderno é, antes de tudo, uma peça na engrenagem do consumo, não na da produção (Lobo, 2000:24).

Aos trabalhadores deve-se possibilitar o treinamento técnico de que necessitam, principalmente ligados à informática, presentes no imaginário coletivo como a porta de acesso à sociedade moderna e a fórmula para se ter cidadãos inteligentes e criativos. No entanto, é preciso que as inovações tecnológicas, ao dizer de

Frigotto (1995:39), sejam “[retiradas] da esfera privada e da lógica da exclusão e [submetidas] ao controle democrático da esfera pública para potenciar a satisfação das necessidades humanas”.

Questionam-se, entretanto, alguns princípios bastante difundidos na teoria educacional que enfatizam como fundamental para a emancipação da classe trabalhadora o conhecimento do processo produtivo, um dos pilares da proposta da educação politécnica. Conhecer esse processo, hoje consubstanciado nas máquinas, sejam mecânicas ou microeletrônicas, constitui uma real possibilidade de ascensão daquela classe, mesmo que esteja a serviço do capital, como o é na atualidade?

Ao refletir sobre a sociedade atual e seus desafios à educação, Fiod (1998) aponta que mesmo que o operário decida, planeje, seja criativo, nos moldes da atual sociedade continuará produzindo riqueza para outro na forma de trabalho excedente. E questiona: “Será este um novo homem?” (Fiod, 1998:104).

Sem negar a importância da proposta de uma educação ampla e multilateral, com integração entre a formação geral e profissional, há que se questionar a sobrevalorização do papel dada à educação como fator que permitirá melhores perspectivas à classe trabalhadora.

Para pensar num processo de formação, é necessário considerar que a qualificação deve ser encarada numa perspectiva histórica, ou seja, “o produto sempre provisório de um processo complexo onde se combinam numerosos elementos muito heterogêneos” (Ferretti, 1993:90).

Nesse sentido, articulam-se diferentes saberes do trabalhador, não se restringindo sua qualificação apenas ao fato de ter frequentado o sistema formal de ensino, ou, unicamente, aos saberes tácitos.

Ambas as dimensões se integram e complementam-se para formar o trabalhador qualificado, possibilitando, dessa forma, retirar da área educacional o peso que lhe cabe atualmente para a modernização tecnológica, como única possibilidade de inserção e permanência no mercado de trabalho dos que têm no trabalho sua única alternativa de subsistência.

Como diz Fiod (1998:107):

Refletir sobre uma outra aprendizagem significa pensar, talvez, em como se dará a educação onde o trabalho das máquinas substituem trabalhadores. E, a partir dessa condição histórica, pensar sobre o que poderá ser o novo, justamente um homem que emerge das entranhas do trabalho coletivo, nesta sociedade. A história não se cansa de mostrar que tudo é movimento.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

*Afinal, não são assim tantas as mudanças. A monda e a plantação de arroz fazem-se como as fez meu avô, o bichedo da água não variou de ferrão e baba desde que o Nosso Senhor o criou, e se um caco invisível corta um dedo, o sangue tem a mesma cor. [...] Este viver é feito de palavras repetidas e de repetidos gestos, o arco que a foice desenha está milimetricamente ajustado ao comprimento do braço e o serrotear do denteado nos caules secos do trigo produz a mesmo som, sempre o mesmo som, como é que não se cansam os ouvidos destes homens e destas mulheres [...]*

*José Saramago.*

Nesta dissertação situou-se o processo de expansão e deslocamento da Empresa X, uma indústria de calçados, para o sertão cearense. A partir dessa particularidade, foi possível apreender mudanças que ocorrem na sociedade atual. O que estaria ocorrendo no Brasil e no mundo que incitava essa indústria a promover tal mudança?

*A priori* obteve-se uma constatação: a empresa se desloca do Estado do RS para o CE devido ao baixo custo da força de trabalho, aos amplos incentivos fiscais oferecidos pelo governo cearense e à fraca ou nenhuma pressão social. No entanto, o que parecia uma obviedade consistia numa complexa teia de relações que envolvia a “mundialização do capital” e a entrada do Brasil no amplo e, ao mesmo tempo, restrito mercado global. Observou-se através deste estudo de caso que o capital, no seu processo de ampliação, reproduz-se através de forma heterogênea, com velhas e novas tecnologias, não se importando com localização geográfica, condições aparentemente adversas e qualificação da força de trabalho.

A heterogeneidade de formas produtivas, mescladas com a permanência de algumas e mudança de outras, constitui-se, portanto, na característica mesma do capital em sua atual fase mundializada.

A acumulação capitalista atual ocorre em meio ao aumento do desemprego, mobilidade crescente do capital entre regiões, países e continentes, principalmente naqueles que oferecem custos baixos da força de trabalho.

A indústria nacional de calçados, e especificamente a empresa estudada neste trabalho, em meio ao processo de reestruturação capitalista, é impelida a efetuar mudanças. Os fatores que impulsionam essas transformações são: a concorrência com os países asiáticos, produtores de sapatos a baixo custo e a abertura da economia brasileira a partir dos anos 80, e com mais intensidade na década de 90 do século XX.

Como emprega grande contingente de mão-de-obra, o setor procura adequar-se à nova configuração capitalista e à competitividade internacional, realizando realocações no interior do próprio país.

Cumprе ressaltar que o processo de produção da Empresa X causou perplexidade. Nela, as formulações de que empresas só conseguirão se desenvolver com inovações tecnológicas ou organizacionais não correspondem à materialidade. Nessa empresa, o trabalho é cadenciado pela esteira rolante, parcelado, repetitivo e baseado em diferentes níveis hierárquicos, como contra-mestres, gerentes de produção, chefes de setor.

Os dados da pesquisa mostram que as relações de trabalho verificadas na Empresa X apresentam ainda características tayloristas/fordistas: uso da esteira como “solução tecnológica” para organizar a produção, parcelamento das tarefas e imposição do ritmo em que cada atividade deve ser executada.

Quanto à qualificação formal dos trabalhadores, foi observado que não havia critérios definidos para a ocupação de cargos na empresa. Ela necessitava apenas de indivíduos com conhecimentos básicos de leitura e escrita para compreender avisos, assinar o contra-cheque, entre outras atividades que não se referem diretamente ao local de trabalho e, também, não requerem alto nível cognitivo.

Na Empresa X, as “velhas” formas de produzir não exigem qualificação dos trabalhadores que labutam diretamente na linha de produção. Apenas para estritas tarefas de escritório é exigido um maior nível de escolaridade.

Nesse aspecto, percebe-se a contradição entre o que as instituições governamentais, as agências multilaterais (CEPAL, FMI, BM, BIRD) e alguns estudiosos da educação apregoam quanto à importância da escolarização, fundamental para o aumento da qualidade e da produtividade das empresas.

Parte da literatura é pródiga em afirmar a necessidade de um trabalhador “produtivo”, flexível, competente e polivalente, capaz de se adequar às mudanças em curso na sociedade. Nesse sentido, é tarefa da educação formar indivíduos críticos, criativos, autônomos, que sejam capazes de realizar distintas tarefas, ou seja, pessoas que consigam adquirir habilidades que as tornem empregáveis. À escola, em geral, e ao indivíduo, em particular, são atribuídas responsabilidades em promover o desenvolvimento econômico da sociedade, elevando a competitividade e a qualidade das empresas que dela fazem parte.

A indústria pesquisada coloca em questão tais formulações. A exigência de trabalhadores escolarizados e com altos níveis de qualificação formal não foi verificada como requisito para elevar a competitividade da empresa. Esta é alcançada através da ampliação de unidades no Ceará, dobrando o número de trabalhadores com a expansão

para este Estado e pagando salários inferiores aos que paga aos empregados do Sul do país.

A empresa, no entanto, exige atualmente que seus trabalhadores tenham no mínimo a 5ª série para ingressar em seu quadro. Esse expediente é utilizado tendo em vista a grande demanda por emprego e o aumento da escolaridade das pessoas da região. Nesse sentido, a escolarização é usada como critério de seleção.

Trabalhadores entrevistados da Empresa X, embora saibam que não existe relação entre o que aprenderam na escola e o trabalho que realizam, acreditam na qualificação, principalmente em cursos ligados à área da informática, como o canal para conseguirem melhores empregos e, portanto, ascensão social. Atribuem a si mesmos a responsabilidade por não estarem em melhor situação econômico-social. A “fetichização da qualificação” se impõe aos trabalhadores em meio ao desemprego e sub-emprego.

Não é negada neste texto a importância da educação como forma de proporcionar à classe trabalhadora uma elevação do seu nível político-cultural e, até mesmo, qualificação profissional. Questionam-se, entretanto, através dessa pesquisa, proposições que afirmam linearmente existirem relações da escola com o processo produtivo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, A. R. P. Mudança tecnológica e gênero no Brasil. In.: **Primeiras reflexões**. Novos Estudos CEBRAP. nº 35, p. 121-132, mar. 1993.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez/Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

ARRIGHI, G. **O longo século XX. Dinheiro, poder e as origens de nosso tempo**. Tradução Vera Ribeiro; revisão de tradução César Benjamim. Rio de Janeiro: Contraponto; São Paulo: Editora UNESP, 1996.

AUED, B. W. Sobre a extinção das profissões: Implicações teóricas. In.: **Educação para o (des) emprego (ou quando estar liberto da necessidade de emprego é um tormento)**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999. p. 43-64.

BALTAR, P. E. L. et alli. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In.: OLIVEIRA, C. A. B. de & MATTOSO, J. E. L. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado?** 2ª ed. São Paulo: Scritta, 1996, p. 87-108.

BIANCHETTI, L. **Da chave de fenda ao laptop: um estudo sobre as qualificações dos trabalhadores nas Telecomunicações de Santa Catarina (TELESC)**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 1998, 355p. (Tese de Doutorado em História e Filosofia da Educação).

BOTTOMORE, Tom (Editor). **Dicionário do pensamento marxista** 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional. **Habilidades, questão de competências?** Disponível em: <<http://www.mtb.gov.br>>. Acesso em: 15 dez. 2000, 15 p.

CARVALHO, R. Quadros. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In.: FERRETTI, Celso João, et alli (Orgs.). **Tecnologias, trabalho e educação. Um debate multidisciplinar**. Petrópolis, RJ: vozes, 1994, p. 93-123.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. Tradução: Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CHOSSUDOVSKY, M. **A globalização da pobreza. Impactos das reformas do FMI e do Banco Mundial**. Tradução de Marylene Pinto Michael. São Paulo: Moderna, 1999.

CORIAT, B. Ohno e a escola japonesa de gestão da produção. In.: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o "modelo japonês". Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. Tradução de Rosaura Eichenberg, Maria de Lourdes Vignoli, Hedy Helena de Menezes Pereira. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993, p.79-91.

COSTA, A. Ceará tem o maior percentual de pobres na zona rural. **Diário do Nordeste online**. Fortaleza, 02 out. 1999. Disponível em: <<http://www.diariodonordeste.com.br>> Acesso em 19 out. 2000.

CRUZ, Dulcinéia da. **A formação "Total do trabalhador Sadia" – estudo de caso sobre o processo de qualificação dos trabalhadores da Sadia – SA**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2000, 153 p. (Dissertação, Mestrado em Educação).

DELUIZ, N. Formação do trabalhador em contexto de mudança tecnológica. In.: **Boletim Técnico SENAC** nº 20, 1º sem./1994.

DIÁRIO Negócios. Bird prioriza educação no NE. **Diário do Nordeste**. Fortaleza, 20 out. 2000.

FERRETTI, C. J. Modernização tecnológica, qualificação profissional e sistema público de ensino. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, vol. 07, nº 01, jan./mar, 1993, p. 84-91.

\_\_\_\_\_. & JÚNIOR, J. R. S. **Reformas educacionais e formação profissional no Brasil**. S/d (mimeo), 29p.

FIOD, E. G. M. Politecniã: a educação do molusco que vira homem. In.: AUED, B.W. (Org.). **Educação para o (des) emprego (ou quando estar liberto da necessidade de emprego é um tormento)**, Petrópolis, RJ: Vozes, 1999, p. 83-108.

FLEURY, A. Novas tecnologias, capacitação tecnológica e processo de trabalho: comparações entre o modelo japonês e o brasileiro. In.: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o "modelo japonês". Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. Tradução de Rosaura Eichenberg, Maria de Lourdes Vignoli, Hedy Helena de Menezes Pereira; São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993, p. 33-47.

FORRESTER, V. **O horror econômico**. São Paulo: Editora da UNESP, 1997.

FRIGOTTO, G. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo: Cortez, 1995.

\_\_\_\_\_. **A produtividade da escola improdutiva: um (re) exame das relações entre Educação e estrutura econômico-social capitalista**. 5. ed.; São Paulo: Cortez, 1999.

GORINI, A. P. F. & SIQUEIRA, S. H. G. **Complexo coureiro-calçadista**. Nov./1997, 21p. Disponível em: <<http://www.bndes.org.br>>. Acesso em: 04 dez. 2000.

\_\_\_\_\_. **Complexo coureiro-calçadista nacional: uma avaliação do programa de apoio do BNDES**. Mar./1999, 39p. Disponível em: <<http://www.bndes.org.br>>. Acesso em: 04 dez. 2000.

GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ. **Ações e programas**. Disponível em <[www.ceara.gov.br](http://www.ceara.gov.br)>. Acesso em 14 out. 2000.

GRINBAUM, R. & MOTA, P. & MASCHIO, J. Interior já emprega mais que capitais. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 19 set., 1999. Folha Dinheiro, Caderno 2, p. 1, 4,5.

HARVEY, D. **Condição pós – moderna**. 6. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

HIRATA, H. Da Polarização das qualificações ao modelo de competência. In.: FERRETTI, C. J., et alli (Orgs.). **Tecnologias, trabalho e educação. Um debate multidisciplinar**. Petrópolis, RJ: vozes, 1994, p.124-138.

\_\_\_\_\_. Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. In.: CASALI, A. et alli. **Empregabilidade e educação. Novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: EDUC, 1997.

HUMPHREY, J. Adaptando o “modelo japonês” ao Brasil. In.: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo japonês”. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. Tradução de Rosaura Eichenberg, Maria de Lourdes Vignoli, Hedy Helena de Menezes Pereira; São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993, p. 237-257.

IANNI, O. **O colapso do populismo no Brasil**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971.

\_\_\_\_\_. **A sociedade global**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1992.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Enciclopédia dos municípios brasileiros**. Rio de Janeiro, 1959. XVI v.

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO. **Políticas de trabalho e de ação social para o Estado do Ceará: Idéias e proposições**. Fortaleza, 1998. 24 p.

\_\_\_\_\_. **A evolução do mercado de trabalho no município de Recanto**. Fortaleza, 1999. 50 p.

INVERNIZZI, N. Qualificação e novas formas de controle da força de trabalho no processo de reestruturação da indústria brasileira: tendências dos últimos vinte anos. In.: **Trabalho e crítica**, Belo Horizonte, nº 02, set., 2000, p.45-61.

IPLANCE. **Perfil básico municipal**. Disponível em <www.ceara.gov.br>. Acesso em 08 jan.2001.

JINKINGS, N. Trabalhadores bancários: entre o fetichismo do dinheiro e o culto da excelência. In.: AUED, B. W. (Org.). **Educação para o (des) emprego (ou quando estar liberto da necessidade de emprego é um tormento)**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999, p.151-174.

KREGOAT, D. Da divisão do trabalho entre os sexos. In: HIRATA, H. (Org.) **Divisão capitalista do trabalho**. In: **Tempo social** 1(2), USP, 1988, p. 22-103

LEITE, M. P. Modernização tecnológica e relações de trabalho. In.: FERRETTI, C. J., et alli (Orgs.). **Tecnologias, trabalho e educação. Um debate multidisciplinar.** Petrópolis, RJ: vozes, 1994, p. 36-53.

LIFSCHITZ, J. **Indústria de couro e calçados: competitividade e trabalho.** Rio de Janeiro, SENAI/DN/Ciet, 1996.

LOBO, F. A era da ignorância. **Revista Carta Capital**, 06 dez., 2000, p. 20-25.

MACHADO, L. Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. In.: KUENZER, A. Z., et alli. **Trabalho e educação: coletânea CBE.** 2ª ed.; Campinas, SP: Papirus, 1994.

\_\_\_\_\_. Educação Básica, empregabilidade e competência. **Trabalho e educação: Revista do núcleo de trabalho e educação da faculdade de educação da Universidade Federal de Minas Gerais.** Belo Horizonte, nº 03, jan./jul.- 1998.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política.** Livro 1, vol. I. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 15. ed.. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1996.

MARX, K.& ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista.** Tradução de Marco Aurélio Nogueira e Leandro Konder. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1988.

MATTOSO, J. E. L. Emprego e concorrência desregulada: Incertezas e desafios. In.: OLIVEIRA, C. A. B. de & MATTOSO, J. E. L. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado?** 2. ed.. São Paulo: Scritta, 1996, p.27-54.

\_\_\_\_\_. **O Brasil desempregado.** São Paulo: Editora Perseu Abramo, 1999.

MEHEDFF, N. G. **Do "operário padrão" ao cidadão produtivo: o desafio de educar para a empregabilidade.** Disponível em: <<http://www.mtb.gov.br>>. Acesso em: 15 dez. 2000, 04 p.

\_\_\_\_\_. **Educação profissional: quem não qualifica, não compete.** Disponível em: <<http://www.mtb.gov.br>>. Acesso em: 15-dez. 2000, 04 p.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade. Como ter trabalho e remuneração sempre.** 15ª ed.; São Paulo: Editora Gente, 1995.

MORAES, C. S. V.(Coord.) et alli. **Diagnóstico da formação profissional: ramo metalúrgico.** São Paulo. Eartchip editora, 1999.

OFFE, C. Trabalho: categoria chave da sociologia? **Revista brasileira de ciências sociais.** Rio de Janeiro, ANPOCS (10), jun. 1989, p:5-20..

OTTONE, E. **Educação e conhecimento: eixo da transformação produtiva com equidade (uma visão sintética).** Tradução de Emiliano G. Waiselfisz. Cadernos educação básica. Série atualidades pedagógicas (2). Brasília: MEC/INEP, 1993, p. 07-16.

PAIVA, V. **Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional.** Rio de Janeiro: UFRJ/IEL, 1989 (mimeografado), 72p.

\_\_\_\_\_. Nova relação entre educação, economia e sociedade. In.: PAIVA, Vanilda (Org.). **Contemporaneidade e educação:** Revista semestral temática de ciências sociais e educação. Rio de Janeiro, ano IV, nº 06, 2º sem./99.

PICCININI, V. C., et alli. Estratégia sindical dos trabalhadores do setor calçadista. In.: LEITE, Marcia de Paula (Org.). **O Trabalho em movimento. Reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil.** Campinas, SP: Papyrus, 1997, p.175-255.

QUEIROZ, Z. F., et alli. Educação, desenvolvimento regional e desigualdades sociais no Ceará: o papel da Universidade na região do Cariri. In.: **Cadernos da pós-graduação em educação,** Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, nº 08, dez., 1997, p.93-98.

RUAS, R., et alli. Avanços e impasses do modelo japonês no Brasil. In.: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo japonês”. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho.** Tradução de Rosaura Eichenberg, Maria de Lourdes Vignoli, Hedy Helena de Menezes Pereira; São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993, p. 103-122.

SALERNO, M. S. Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. In.: FERRETTI, Celso João, et alli (Orgs.). **Tecnologias, trabalho e educação. Um debate multidisciplinar.** Petrópolis, RJ: vozes, 1994, p.54-76.

\_\_\_\_\_. Modelo Japonês, Trabalho Brasileiro. In.: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o “modelo Japonês”. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho.** Tradução de Rosaura Eichenberg, Maria de Lourdes Vignoli, Hedy Helena de Menezes Pereira; São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1993, 139-152.

SANDRONI, P. (Org. e Superv.). **Novo dicionário de economia.** 6ª ed. São Paulo: Editora Best Seller, 1994.

SANTOS, A. L. & POCHMANN, M. O custo do trabalho e a competitividade internacional. In. OLIVEIRA, C. A. B. de & MATTOSO, J. E. L. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado?** 2ª edição. São Paulo: Scritta, 1996, p.189-220.

SANTOS, M. **A natureza do espaço.** Técnica e tempo, razão e emoção. 3ª ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Controle e resistência nas formas de uso da força de trabalho em diferentes bases técnicas e sua relação com educação. In.: **Trabalho e educação.** MACHADO, Lucília Regina de Souza et all. 2ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 1994, p. 59-68.

SHIROMA, E. O. Educação profissional e profissionalização de educadores. In.: **Perspectiva**: Revista do centro de ciências da educação da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, ano 18, nº 33, jan./jun., 2000, p.77-91.

SILVA, M. **Programa de *trainee*: formação e identificação com a empresa diante do mercado globalizado**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 1998, 171p. (Dissertação, Mestrado em História e Filosofia da Educação).

TEIXEIRA, J. E. A busca do elo perdido na qualidade de vida no trabalho. In.: CASALI, A. et alli. **Empregabilidade e educação. Novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: EDUC, 1997.

TUMOLO, P.-S. **A política nacional de formação sindical da Central Única dos Trabalhadores diante do novo padrão de acumulação de capital**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 1998, 149p. (Tese, Doutorado em História e Filosofia da Educação).

#### EPÍGRAFES:

SARAMAGO, J. **Levantado do chão**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

# **ANEXOS**

## **Anexo I – Roteiro de questões para entrevistas**

### **a) Departamento de recursos humanos (CE)**

1. Como é o regime de contratação dos trabalhadores? É por tempo integral ou temporário, dependendo da produção da empresa?
2. A empresa é responsável por todo o processo de fabricação do calçado? Ou apenas parte do processo? Para produzir, contrata algum serviço da cidade?
3. Dados dos trabalhadores: origem, idade, nível de escolaridade, número de homens e mulheres.
4. Como é o salário dos trabalhadores? O que define a diferenciação?
5. Como se dá a ascensão do pessoal? Que critérios são levados em conta?
6. A comprovação de cursos realizados pelo trabalhador é motivo de ascensão funcional e no salário?
7. Há muitas demissões na empresa? Por quê?
8. ~~As máquinas utilizadas na empresa são as mesmas utilizadas no sul?~~
9. Como é a forma de produzir da empresa? Como se dá a organização do trabalho?
10. ~~Que critérios de seleção utiliza na contratação dos trabalhadores? Que nível de escolaridade é exigido?~~
11. O que define que alguém tem qualificação para exercer determinada função na empresa?
12. ~~Há demissões devido o baixo nível de escolaridade dos empregados? O que fazia? Que exigências não podia atender?~~
13. Como se dá o treinamento dos trabalhadores?
14. Como é escolhido o funcionário padrão?
15. ~~Há uso de alta tecnologia? Como vê a relação entre alta tecnologia e baixa qualificação dos trabalhadores?~~

**b) Departamento de recursos humanos (RS)**

1. Como a empresa seleciona os trabalhadores? O que exige? Por quê?
2. Há cursos promovidos pela empresa? De que tipo?
3. Que equipamentos são utilizados pela empresa? É equipamento moderno? Precisa demitir com a chegada de novos equipamentos? Esses equipamentos são os mesmos usados nas filiais, inclusive do Ceará?
4. Como o trabalho é organizado? Há trabalho em equipe?
5. Quem desenha os calçados? Que tipo de exigência se faz para esse tipo de atividade? É maior ou menor que o restante dos trabalhadores?
6. Qual o salário dos empregados da empresa? Aumentou, diminuiu ou continua no mesmo patamar depois da expansão da empresa?
7. Há ganho, por parte dos trabalhadores, por produção?
8. A empresa exporta calçados? Todas as unidades?
9. Há treinamento para os trabalhadores “novos”? Quanto tempo o trabalhador precisa para assumir o serviço na empresa?
10. Porque a Empresa X escolheu o interior do Ceará para ampliar sua produção?
11. Quantos pares de sapatos a empresa produz hoje? Quantos fazia antes da ampliação?

**c) Trabalhadores da produção (CE)**

1. Dados pessoais.
2. Nível de escolaridade.
3. Função que exerce na empresa.
4. Funções que já desempenhou.
5. Formação Profissional.
6. Como conseguiu o emprego? O que a empresa exigiu para lhe contratar?

7. Que perguntaram durante a entrevista?
8. Passou por algum treinamento antes de iniciar o trabalho? Como era feito?
9. A empresa já deu oportunidades para realizar cursos ou algum tipo de treinamento?
10. O que acha do trabalho que realiza na empresa?
11. O que é necessário para realizar bem o trabalho?
12. Se tivesse outros cursos subiria de posto ou de salário na Empresa X?
13. O que acha da vinda da Empresa X para Recanto?
14. O que precisaria para Ter um emprego melhor?
15. Os conhecimentos que adquiriu na escola ajuda a desempenhar sua função na Empresa X?
16. Qual o valor da hora/trabalho?
17. É sindicalizado? Que atividades o sindicato realiza?
18. Porque saiu da empresa (para trabalhadores demitidos)?
19. O que é preciso para conseguir um emprego hoje (para os trabalhadores demitidos)?

**d) Trabalhadores da produção (RS)**

1. Quanto tempo trabalha na Empresa X?
2. O que fazia antes de ingressar na empresa?
3. Que função exerce na empresa? Já exerceu outras?
4. Possui alguma formação profissional? Ela ajuda no atual trabalho? Por quê?
5. O que a empresa exigiu para sua contratação?
6. Passou por algum processo de treinamento antes de iniciar o trabalho na empresa? De que tipo?
7. O que é preciso para subir de posto na empresa?
8. Realizou algum curso oferecido pela empresa? De que tipo? Fez algum curso fora da empresa?

9. Qual o valor da hora/trabalho? Ficou diferente após a expansão da Empresa para o CE?
10. É sindicalizado? Que atividades o sindicato realiza?

**e) Trabalhadores ligados ao Sindicato (RS)**

1. Quantos trabalhadores são sindicalizados na Empresa X?
2. Que atividades o sindicato realiza?
3. Há poucas ou muitas demissões nesta empresa? Por que o trabalhador é demitido?
4. A empresa recebe algum incentivo da prefeitura ou governo estadual para permanecer no Rio Grande do Sul?
5. Houve alguma alteração na empresa depois de sua expansão para o Ceará?

## **Anexo II – Texto “A importância das qualidades pessoais”.**

Os melhores motivadores não são as pessoas com o maior talento, de acordo com matéria publicada na revista *Incentives*. As qualidades pessoais comportam mais. Veja quais são as principais qualidades que um profissional deve ter se quiser conquistar os melhores resultados possíveis:

**Visão:** uma visão clara sobre o que você quer que aconteça no seu departamento, e um plano para transformar essa visão em realidade.

**Comunicação:** a habilidade de comunicar-se, o que significa reconhecer as características pessoais de cada profissional dentro da equipe.

**Mente aberta:** um líder motivador deve ser o primeiro a admitir seus próprios erros, bem como aceitar que as idéias de outras pessoas podem ter muito valor.

**Empatia:** você precisa preocupar-se tanto com as tarefas realizadas pelas pessoas quanto com as próprias pessoas. Ou seja, elas devem sentir que, embora o trabalho seja muito importante para você, elas também são.

**Personalidade aberta:** você deve gostar de lidar e falar com gente. Deixe todos saberem que você está pronto para o que der e vier caso ocorra algum problema.

**Bons exemplos:** muitas vezes, a melhor forma de motivar alguém é deixá-la ver um superior arregaçando as mangas e ajudando a fazer o que tiver que ser feito.

**Contribuições:** você deve dar a todos a chance de contribuir. Pessoas que participam ativamente da solução de problemas no trabalho, geralmente, estão mais satisfeitas com seu trabalho e são bem mais produtivas. Como supervisor de alguém, você pode agir como técnico, estimulando de maneira que as pessoas resolvam alguns problemas, e, reconhecendo seus esforços.