

MERCADO DE TRABALHO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL: DAIA – DISTRITO AGROINDUSTRIAL DE ANÁPOLIS

Iraciara A Roque de Araújo RIBEIRO¹

RESUMO:

O artigo pretende relatar de forma sintética a investigação empreendida junto a duas indústrias do pólo farmacoquímico do DAIA – Distrito Agroindustrial da Anápolis – GO. Tal pesquisa objetivou identificar o perfil do trabalhador exigido. Após o estudo de caso tecemos algumas considerações acerca da reestruturação produtiva no Brasil atual, levando em conta as mudanças que ocorreram na história do mercado de trabalho industrial. Assim procuramos evidenciar a relação entre trabalho e educação considerando o mercado de trabalho industrial. Observa-se que as indústrias do DAIA estão inseridas nos moldes modernos das inovações tecnológicas de maneira geral. Isso confirma e justifica a pouca oportunidade de empregos para pessoas com baixo nível de escolaridade. Assim sendo, verificou-se que o maior número de contratações é destinado ao trabalhador com Ensino Médio.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Formação profissional. Educação. Trabalho.

1. O surgimento do DAIA

A intensificação do processo de industrialização de Anápolis foi a partir da década de 1970. A implantação do DAIA estava dentro do contexto nacional da descentralização industrial brasileira. A cidade apresentou fatores fundamentais de atração desse distrito como os locacionais, incentivos fiscais a disponibilidade de mão-de-obra, e outros.

A partir da implantação do DAIA na década de 1970, Anápolis passa a se destacar como cidade industrial. O município passa a apresentar um perfil industrial superior a média estadual. É importante ressaltar que 1958 ocorreu a criação da AIA – Associação Industrial de Anápolis com o objetivo de divulgar as potencialidades do município e atrair empresários interessados na instalação de indústrias na cidade. Em 1968 cria-se o Núcleo Industrial de

¹ Esse texto é resultado da pesquisa de Dissertação de Mestrado (em andamento) intitulada *os 30 anos de implantação do distrito agroindustrial de anápolis – DAIA: mercado de trabalho e formação profissional*, sob orientação do Profº Drº João Batista de Deus, no mestrado em Geografia no Instituto de Estudos Sócio-Ambientais – IESA/UFG, 2008. iraciara_ribeiro@yahoo.com.br

Anápolis, significando o surgimento de uma base institucional no município, conforme (SILVA, 2002). O DAIA é atualmente o maior pólo industrial no Estado de Goiás. (PLANO DIRETOR 2006).

As indústrias apresentam uma grande diversificação de produtos para atender as demandas de um mercado que muda com muita rapidez. Ressalta-se que vários desses produtos são exportados para outros países, além de atender o mercado regional e nacional. Atualmente é considerável a participação da cidade de Anápolis com fortes relações comerciais com os mercados externos.

Em 2006, o número de empresas chegou a 101, são gerados no DAIA 9.025 empregos diretos. Este se destaca pela produção farmacológica apresentando um mercado de trabalho que emprega mais de 50% dos funcionários do distrito. O pólo farmacológico, é o terceiro maior do Brasil, conta com 18 empresas que geram 6,4 mil empregos diretos, ocupa o segundo lugar em geração de empregos, perde somente para o Estado de São Paulo. Nos últimos sete anos a indústria farmacológica goiana se destacou e consolidou como pólo de produção de medicamentos genéricos, tornando-se referência nacional.

2. Investigação de indústrias farmacológicas

O Pólo farmacológico se destaca por proporcionar uma maior oferta de empregos dentro do DAIA. Mesmo inserido no contexto dos avanços tecnológicos, que são responsáveis pela redução dos postos de trabalho em geral, essas indústrias empregam mais de 50% dos trabalhadores do distrito. A pesquisa permitiu identificar as características tecnológicas desse setor industrial. Ela se estabelece consoante o novo padrão produtivo da economia contemporânea globalizada, com inovações tecnológicas e flexibilidade produtiva, como já fez referência Vannuchi (2007, p.185) em sua pesquisa empreendida junto ao pólo farmacológico.

A pesquisa intencionou, inicialmente, verificar, através das respostas, as relações causais entre essas inovações tecnológicas e suas implicações no tipo de qualificação necessária do trabalhador. Partiu da investigação de duas amostras das indústrias farmacológicas do DAIA (com tecnologias avançadas). As empresas foram denominadas pelas letras **A** e **B**. A discussão

se dá a partir de informações coletadas em questionários. Em função da quantidade de questões referentes à temática mercado de trabalho e formação profissional, estruturou-se em três partes, para facilitar a compreensão.

a) Na primeira parte foi traçado um perfil dos trabalhadores de maneira geral, bem como a faixa etária do mesmo, o vínculo empregatício e o grau de escolaridade formal.

Os dados cedidos pelas empresas esclarecem quanto aos aspectos de gênero, evidenciando que a maior parte da mão-de-obra empregada é do sexo masculino. Ambas as empresas ultrapassam o percentual de 50% do número de funcionários. Esse número apresentado confere com a investigação realizada por Vannuchi (2007), no pólo farmacológico, que constatou basicamente o mesmo resultado, respectivamente 44,2% de mulheres e 55,8% de homens. Quanto à faixa etária pelos dados do Quadro 1 pode-se avaliar:

Quadro 1 - Faixa etária do trabalhador das indústrias

Idade	Empresa A	Empresa B
Até 20 anos	2%	5%
Até 35 anos	42%	70%
Até 45 anos	54%	22%
Mais de 45 anos	2%	3%

Fonte: Pesquisa de campo, jan./2008.

Quanto a essa análise, com as informações, pode-se considerar que a indústria farmacológica tem preferência pelo trabalhador entre 35 e 45 anos. A partir desses dados evidencia-se que as pessoas com menos de 20 anos e mais de 45 anos estão com menores chances de empregabilidade nas indústrias farmacológicas.

Silva (2002), em estudo do mercado de trabalho informal da cidade de Anápolis, apresentou o perfil dos desempregados o que pode ser relacionado com essa investigação. A maioria dos desempregados que estava no setor informal tinha, em sua maioria, entre 20 e 25 anos (26,73%) e em segunda escala encontra-se as pessoas com idade superior a 40 anos (22,28%). Conclui a autora que as pessoas entre 20 e 25 anos e acima de 40 anos de idade são as mais afetadas pelo desemprego na cidade. O percentual de trabalhadores com mais de 45

anos de idade trabalhando nessas empresas é consideravelmente pequeno, o que é uma característica da flexibilização nas relações de trabalho. (HARVEY, 1992). Quanto ao vínculo empregatício as informações estão contidas no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2 - Vínculo empregatício dos trabalhadores das indústrias farmacológicas

Tempo	Empresa A	Empresa B
Menos de 1 ano	35%	10%
De 01 ano a 5 anos	60%	60%
Mais de 5 anos	5%	30%

Fonte: Pesquisa de campo, jan./2008.

As indústrias A e B apresentam vínculos empregatícios semelhantes quanto ao tempo de serviço de um a cinco anos de trabalho, representando 60% dos trabalhadores. A Empresa A tem apenas 5% dos funcionários com mais de 5 anos de serviço, o desligamento do funcionário: *“é um procedimento normal à medida que a empresa apresenta um mercado desfavorável, a empresa não hesita em liberar parte de seus trabalhadores”*, conforme o gerente do Recursos Humanos da empresa.

Em relação aos trabalhadores com mais de cinco anos, a empresa B apresenta um percentual mais elevado, 30%, do que a empresa A, que é apenas 5%. A justificativa do gerente do Recursos Humanos da empresa B é a: *“supervalorização da mão-de-obra com experiência na atividade”*, evita assim a rotatividade do trabalhador na empresa. Esse caso é explicado em função de evadir gastos com novos treinamentos.

Esse fato pode ser cruzado com as características nacionais, em estudos sobre o mercado de trabalho brasileiro realizados por (SABÓIA, 2007). Para ele a indústria evita a rotatividade do trabalhador em função da dificuldade de encontrar trabalhador com experiência disponível no mercado de trabalho.

Acrescenta-se que é nas indústrias que ocorre uma menor rotatividade de trabalhadores, com base nos dados da CAGED (Cadastro Geral de Dempregados), havendo uma valorização da experiência do trabalhador em função da dificuldade de qualificação. Verificou-se para o período de 2000/2005 que, para cada cinco admissões de reemprego na indústria ocorria uma

de primeiro emprego. Nesse sentido, mesmo o trabalhador com mais idade (com menos de 45 anos) e menos escolaridade (com mais experiência) é melhor absorvido pelo mercado de trabalho.

Quadro 3 - As admissões no primeiro emprego e no reemprego industrial/Brasil

Características	Primeiro emprego	Reemprego
Anos de estudos	8,1	7,8
Remuneração média (R\$)	453	593
Idade média	24	31
Participação feminina (%)	29,9	20,4

Fonte: M T E - CAGED - Janeiro a dezembro de 2005

A idade considerada para o primeiro emprego do trabalhador foi a média de 24 anos e com média de estudos maior de 8,1. E para o reemprego a média de idade foi considerada 31 anos, embora com 7,8 em média de estudos as oportunidades de emprego no setor industrial brasileiro são consideradas melhores. Os dados do quadro demonstram que mesmo mais escolarizado o jovem percebe um salário inferior, segundo o estudo chega a ser 30% menor. Nota-se com o estudo que há uma supervalorização da experiência do trabalhador em detrimento do estudo sem prática em nível nacional. Os números apontados pelo Quadro 4 podem avaliar a seguir os níveis educacionais dos trabalhadores das indústrias farmacológicas **A** e **B**.

Quadro 4 - Escolaridade formal dos trabalhadores das indústrias farmacológicas - DAIA

Grau de Escolaridade	Empresa A	Empresa B
Nunca frequentou	Não possui	Não possui

escola		
Anos de escolaridade	Não informado	Não informado
Ensino Fundamental incompleto	18%	19%
Ensino Fundamental completo	8%	14%
Ensino Médio completo	46%	65%
Ensino Médio incompleto	14%	1%
Ensino superior	14%	1%

Fonte: Pesquisa de campo, jan./ 2008.

No Quadro 4 observa-se que ambas as empresas não possuem trabalhador que nunca frequentou uma escola; apresenta ainda uma predominância do trabalhador com o Ensino Médio de escolaridade. Quanto ao destaque do Ensino Médio de escolaridade dos trabalhadores, pode também ser correlacionado com o aumento da procura pelo EJA (Educação de Jovens e Adultos) na cidade, como uma possibilidade de tornar-se *empregável*. (Plano Diretor 2006).

O que pode estar dando respostas aos investimentos do governo em educação de jovens nos últimos anos, algo que merece investigação. Outra recente medida tomada é a criação do Programa Brasil Profissionalizado pelo Ministério de Educação e Cultura – MEC. Essa ação visa retomar a educação profissional de nível médio em todo o país, reforçando sua base científica e passa a exigir estágios para os alunos. Conforme Irineu Colombo Diretor de Articulação e Projetos Especiais do MEC, o Ensino Médio é uma etapa da educação básica considerada sem sentido, o que faz necessário a integração com a Educação Profissional.

De acordo com MEC houve uma redução na oferta de formação técnica de nível médio, a partir de 1996 por isso adotou-se essa medida. Esse fato visa impulsionar a profissionalização daqueles que não chegam cursar o Ensino Superior. Segundo, o MEC é sabido que nem todos têm essa oportunidade no Brasil.

Quanto à absorção dos trabalhadores com nível Superior de ensino pelas indústrias, estas empregam poucos. A empresa A emprega 14% dos funcionários com nível superior e a

empresa B apenas 1%. Diante desse fato aponta-se a questão qualificação *versus* oportunidade de emprego. Para a discussão da *empregabilidade* de pessoas escolarizadas e qualificadas, a título de exemplo, na década de 1990, em estudo Segnini (1992) cita os *bancários* que, em função da automação dos bancos, perderam seus empregos. A autora destaca que o nível de escolaridade e qualificação nem sempre garante o emprego:

Desemprego crescente de trabalhadores escolarizados, sobretudo nos setores mais modernos da sociedade, é tomado como um dos argumentos para relativizar esta perspectiva instrumental da educação que se expressa como se fosse capaz de garantir o emprego e a ascensão na hierarquia das empresas e na escala salarial; ou seja, como sendo capaz de garantir empregabilidade.

b) Na segunda parte examina-se a relação entre o trabalhador e as tecnologias, o trabalho cotidiano nas indústrias:

Nessa abordagem buscou-se conhecer o cotidiano da empresa a partir do horário de funcionamento da mesma. Houve diferenciação nas respostas, onde a empresa **A** funciona em três turnos, sendo que a empresa **B** apenas em horário comercial. Foi indagado se o trabalhador possui uma única função ou se é múltipla no cotidiano da indústria. As repostas foram diferentes: na empresa **A** o trabalhador executa uma “*única*” ocupação, na empresa **B** o trabalhador pode executar tarefas “*múltiplas*”.

Cabe destacar que a resposta da empresa **A**, ao afirmar que o trabalhador executa uma única tarefa, teve como critério evitar estar em desacordo com as leis trabalhistas uma vez que a ocupação registrada na carteira do trabalhador deve estar em consonância com o trabalho executado pelo empregado.

Para o questionamento relativo a possíveis dificuldades do trabalhador com as tecnologias/máquinas, as repostas foram positivas e semelhantes, porém se destaca a empresa **A** “*sim devido a empresa possuir máquinas altamente inovadoras*”. No geral as respostas de ambas empresas confirmaram que as tecnologias influenciam no perfil exigido dos trabalhadores. O que leva a exigir um maior nível de escolaridade e ampliação de novos conhecimentos para o manuseio das máquinas.

Sobre a relação tecnologia e trabalho o impacto só pode ser entendido abrangendo a interação entre prática de trabalho, da organização da produção na sua totalidade e no cotidiano da indústria. Acrescenta a respeito desses impactos, Castells 1999, p.262:

Além disso, o processo de reestruturação capitalista deixou marcas decisivas nas formas e nos resultados da introdução das tecnologias da informação no processo de trabalho. [...] a automação que se completou com o desenvolvimento da tecnologia da informação, aumenta enormemente a importância dos recursos do cérebro humano no processo de trabalho. Embora máquinas e equipamentos automatizados e, depois, computadores fossem usados para transformar trabalhadores em robôs de segunda ordem, como afirma Braverman.

Isso porque para Braverman o trabalho humano se distingue dos executados pelos outros animais, pelo fato do caráter inteligente e proposital, conforme Castells. Por isso a educação do trabalhador assume grande relevância no contexto das mudanças organizacionais e tecnológicas, pois, facilita o aumento da produção.

Ressalta-se que a escolaridade mais solicitada é o nível Médio de ensino, conforme os dados apresentado no Quadro 4. O que talvez possa ser correlacionado com a exigência pelas indústrias de trabalhadores com maior nível de esclarecimentos, o que pode possibilitar menores dificuldades com as tecnologias das indústrias.

c) Na terceira parte foram abordadas as necessidades e tendências da mão-de-obra qualificada, bem como instituições e cursos exigidos pelas empresas. Essa análise reporta-se ao modelo de recrutamento/mercado de trabalho a importância da formação profissional/qualificação para as empresas e por último as instituições de ensino/cursos que atendem as indústrias.

Na questão, o mercado de trabalho da cidade possui mão-de-obra qualificada? A resposta que se destaca é: “*sim, mas há cargos que possuem pouca mão-de-obra qualificada*” - empresa A. As respostas quanto à existência de cadastro de reserva de candidatos a emprego nas empresas foram positivas, ambas possuem um banco de dados com currículos.

As empresas apontaram que realizam recrutamento de trabalhadores internos e também externos na cidade de Anápolis. A maioria dos trabalhadores é da cidade de Anápolis, porque as empresas não possuem transportes, geralmente trata-se de mão-de-obra menos qualificada. Confirma que há necessidade de contratar trabalhadores de outras cidades por causa da dificuldade de encontrar mão-de-obra qualificada no mercado anapolino.

Questionado sobre a relação qualificação e experiência profissional do trabalhador sobre o que seria mais importante para a empresa, a qualificação do trabalhador (cursos com certificados) ou a experiência profissional, a resposta da empresa A foi “*ambas, tanto*

qualificação técnica quanto experiência profissional. Embora se o trabalhador traz experiência de outros empregos, para mim ele já é qualificado para o emprego". Para a empresa **B** a experiência profissional é considerada mais importante, tanto que para determinados cargos não basta ter certificado, é preciso anos de experiência. Do conjunto de respostas infere-se que há uma supervalorização da experiência profissional em detrimento da qualificação sem a prática.

Quanto à estrutura para treinamento da mão-de-obra e a política adotada para a formação do trabalhador as respostas foram divergentes. *"A empresa treina o colaborador assim que ele é contratado, sendo este treinado tanto para as normas da empresa quanto da parte técnica das máquinas, este é realizado por pessoas com cargo específico para treiná-lo"* resposta da empresa **A**. Em se tratando da empresa **B**, a resposta foi *"o treinamento é terceirizado, realizado pelas escolas profissionalizantes"*.

No que se refere às instituições de ensino e cursos que atendem às empresas há uma semelhança nas respostas. Para a empresa **A** as instituições que fornecem mão-de-obra qualificada são: *UFG, UEG, Unievangélica e SENAI*. Com destaque para a Unievangélica e o SENAI, que fornecem grande quantidade de estagiários. Para a empresa **B** as instituições são: *SENAC, ITGF (Instituto Técnico de Gestão Farmacêutica), SENAI*.

Os cursos mais exigidos pela empresa **A** são os voltados para a manutenção e produção industrial, química e farmácia. Para a empresa **B** os cursos são química e farmácia. Ao perguntar sobre a qualidade dos cursos, ambas as empresas responderam positivamente, porém há necessidade de complementação com a prática na empresa. A resposta foi enfática: *"sim, mas há necessidade de se aplicar com a prática, onde é realizada uma adaptação para a área específica de atuação do colaborador"*.

No decorrer da pesquisa, nas respostas, nota-se que a palavra *"colaborador"* substitui a palavra *"trabalhador"*. A expressão foi utilizada todas as vezes que os gerentes das empresas se referiam ao trabalhador. Nesse sentido o trabalhador é motivado a trabalhar em ritmo de parceria com a empresa, estimulados a produzir com entusiasmo. Esse fato foi apontado, porque Vannuchi (2007) já advertiu quanto a essa estratégia de máxima extração de sua força de trabalho, através de um imaginário de pertencimento a empresa:

O contemporâneo sistema de produção flexível vale-se de múltiplos mecanismos para ampliar crescentemente seus lucros e assegurar sua reprodução. Para tal, contribui não só o fetiche de metamorfosear as contradições classistas em supostas parcerias estabelecidas entre empregadores e trabalhadores, denominadas “colaboradores”... Vannuchi (2007 p.201)

É possível notar que com a introdução das mudanças no sistema de produção impõem-se novas conceituações para o termo trabalhador. Bem como mutações generalizadas referentes ao mercado de trabalho e formação profissional. Passa-se a exigir do trabalhador capacidades de lidar com as tecnologias além de novos comportamentos sociais. É preciso entender e avaliar as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho ao longo dos tempos que repercutiram na atual formação profissional.

3. A relação trabalho e educação

As transformações técnico-organizacionais do trabalho atual têm implicações diretas no campo educacional. A relação trabalho e educação estão intrinsecamente relacionadas às questões da sociedade contemporânea, no entanto não é nova essa relação. A educação, ao longo da história da humanidade, sofreu reflexos da economia, surgindo daí a idéia de educação para o trabalho. Uma formação reducionista da classe trabalhadora em detrimento de uma formação abrangente, voltada para o convívio social.

Nessa perspectiva a educação é vista como uma instrução capaz de aumentar a capacidade produtiva através da assimilação de conhecimentos por parte do trabalhador, como defende a economia da educação. (LUSTOSA 1998). Na década de 1960 emerge a disciplina educação e economia e com ela a Teoria do Capital Humano² como aparato para o crescimento econômico. Logo, a educação vai assumindo um viés economicista que é transmitido culturalmente. Principalmente com a emergência do capitalismo, pois a educação passa a exercer importante papel na formação da mão-de-obra, como um elemento crucial para o capital. (GENTILLI, 2002).

² “Capital Humano”, o qual incorpora em si um pouco do fator capital e um pouco do fator trabalho. Com base nesse enfoque é que a maioria dos projetos econômicos nas economias planificadas só é considerada viabilizada quando, na medida das necessidades, fatores como bens de produção (capital reproduzível) e recursos humanos (capital humano) forem acessíveis, constituindo, assim, os pilares do desenvolvimento econômico. O idealizador da Teoria Capital Humano foi Schultz, Theodore. Capital/Humano, 1976.

Essa formação do trabalhador se dá de modo específico, segundo as mudanças no mundo do trabalho, que se projetam no modo de ensinar. Cada contexto explicita o tipo de trabalhador necessário, assim dos conhecimentos restritos e aptidões técnicas especializadas passam a requerer, na atualidade, conhecimentos mais abrangentes. Desse modo a educação foi preparando o trabalhador conforme as exigências técnico-organizacionais do trabalho ao longo de cada época.

Logo, o Estado adapta o sistema educacional com as reformas necessárias à formação profissional, como a que ocorreu na década de 1990. Uma estratégia imprescindível para adequar a educação ao mundo do trabalho, cria mecanismos legais para regulamentar a *educação profissional* com vistas a atender os imperativos das inovações tecnológicas que emergiam nesse contexto, como defende Debrey (2003, p. 15):

Nesse período é que foram promulgadas as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, Lei n.9394, de 20 de dezembro de 1996), e o Decreto nº 2.208, de 14 de abril de 1997, que regulamentam a *educação profissional* e alteram substancialmente, e de forma autoritária, os princípios e os parâmetros dessa modalidade educativa.

Em análise dos referidos documentos, com base na realidade socioeconômica do país, o autor coloca que a reforma da educação profissional, da década de 1990, insere-se na nova política de Estado guiada pela lógica de mercado. Em consonância com sua época a LDB/96 apresenta um conceito de educação mais abrangente, sendo que: “A educação envolve os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais”.

Dessa forma na contemporaneidade a educação assume funções mais amplas, além da transmissão cultural, verifica-se assim o quanto a compreensão desse conceito é expandido. Por isso faz-se necessário recorrer a outros campos do conhecimento na tentativa de refletir a respeito da relação educação e trabalho na atualidade.

Dessa maneira, torna-se importante compreender o mercado de trabalho e a formação profissional a partir dos contextos socioeconômicos e culturais.

Sob essa perspectiva, entende-se que os estudos relacionados à educação e ao mundo do trabalho estão vinculados aos diversos segmentos sociais, pertencendo a campos teóricos diferentes, aparentemente. Para Frigotto (1999, p.25):

[...] a educação é um campo social de disputa hegemônica, que tem sido tratada por diferentes campos do conhecimento: economia, Economia da Educação, Sociologia, Sociologia do Trabalho, Psicologia Social e a própria Filosofia. [...] é impossível eliminar a necessária relação que mantém com os demais campos disciplinares. Ou seja, não há razões de ordem epistemológica para fixar fronteiras rígidas.

Reconhecendo a educação como um objeto de análise para os distintos campos do conhecimento, justifica-se recorrer a interdisciplinaridade. Para facilitar a apreensão do processo evolutivo da educação vinculada à dinâmica da acumulação do capital, principalmente a partir do início da industrialização no país. A educação ao longo do processo de industrialização brasileira esteve atrelada aos ditames do capital.

Assim, partir do início do desenvolvimento das indústrias na década de 1930, que promoveu um cenário cada vez mais urbano, passaram a exigir maiores conhecimentos por parte do trabalhador. O que justificou a expansão e as transformações no sistema educacional, evidenciando que é o mercado de trabalho que define a qualificação necessária ao processo produtivo e o Estado a legitima com as legislações.

A partir de 1960 as condições políticas e econômicas fomentaram ainda mais a industrialização brasileira. Nesse sentido, aumenta a importância da educação na formação do trabalhador, sendo considerada como fonte de progresso econômico, baseada na Teoria do Capital Humano. A educação passou a ser concebida como instrumento capaz de promover, sem contradição, o desenvolvimento econômico pela qualificação da força de trabalho, do que decorria a maximização da produção e a redistribuição da renda. (KUENZER 1987, p.37). Essa visão contribuiu decisivamente para a ampliação de estabelecimentos de ensino profissionalizantes. Estes foram amparados por políticas educacionais que coadunavam com o tipo de trabalhadores requeridos pelas indústrias.

Durante os anos de 1990 os avanços tecnológicos foram apontados como o principal responsável pelas mudanças na estrutura do mercado de trabalho, sendo um indutor de transformação no perfil do emprego industrial (SPOSITO, 2006). As repercussões dessas

modificações também foram sentidas no mundo do trabalho e inevitavelmente direcionou um novo modo de preparar o trabalhador exigindo novas qualificações, por isso a urgência de adequações legais.

Revela também a necessidade de nova estruturação dos currículos, abrangendo além dos conhecimentos básicos, os conhecimentos técnico-científicos, fundamentais à prática do profissional. Passa-se a exigir um trabalhador com um novo perfil, em consequência do desenvolvimento tecnológico, para realizar atividades como direcionamento e manutenção. Assim as qualificações profissionais precisam acompanhar e desenvolver, cada vez mais um caráter de competências gerais, em vez de apenas habilidades manuais. O novo perfil do trabalhador é apresentado na citação a seguir com muita propriedade, Feijó (1998):

O serviço de manutenção de caminhões Scania pisca uma luzinha. Seus mecânicos precisam ter noções de física, eletrônica, e informática, além de informações específicas sobre materiais utilizados na fabricação de peças e componentes. Isso porque o diagnóstico das condições do veículo é realizado pelo computador. (*Revista Diga lá n. 1, 1998*).

É diante desses aspectos que se observa o importante papel da tecnologia como indutor de mudanças no perfil do emprego industrial no Brasil. (SPOSITO, 2006, p.29). Como objetivo para atingir a competitividade necessária ao capital produtivo, as empresas buscam a “polivalência”, ou a multifuncionalidade do trabalhador. Sposito (2006) cita dois exemplos do perfil profissional exigido no Brasil:

- 1) a grande procura, por parte das empresas e, por outro lado, a disputa acirrada, por vagas de *trainees*, pessoas que se adaptam às novas formas de trabalho, sem especialização em um ramo específico, mas que desenvolvem diferentes atividades em setores diversificados de uma mesma empresa;
- 2) em fábricas de calçados que adotam o modelo de encomendas para a produção (*just-in-time*), os operários utilizam as máquinas para todo o processo de fabricação, sem a divisão altamente especializada que dominava o modelo fordista. Esse operário é, também, conhecido como já se esboçou anteriormente, como multifuncional.

Esclarece Frigotto (1999, p.146):

Os novos conceitos relacionados ao processo produtivo, organização do trabalho e qualificação do trabalhador aparecem justamente no processo de reestruturação econômica, num contexto de crise e acirrada competitividade intercapitalista. [...] A integração, a qualidade e a flexibilidade constituem-se nos elementos chaves para dar os saltos de produtividade e competitividade.

Quanto às novas exigências do profissional polivalente, o autor argumenta que a nova base tecnológica demanda de mais educação geral, desenvolvimento de “capacidades abstratas”. Afirmar ainda que “Se o capital se constituir no sujeito definidor dessas capacidades abstratas, teremos, como vimos, uma perspectiva de multi-habilitações, de uma formação polivalente; continuará, todavia, uma formação seletiva, fragmentária, pragmatista e produtivista”. (FRIGOTTO, 1999). As novas categorias ou conceitos estabelecidos pelo mercado de trabalho atual, tais como *flexibilidade, multi-habilitações, polivalência, formação abstrata e, empregabilidade* estão em consonância com seu tempo. Embora Frigotto (1998, p.54), venha advertir que se tratam na verdade de uma metamorfose de conceitos, sem alterarem-se fundamentalmente as relações sociais que as mascaram.

Outro problema apontado pelo autor é que o ensino básico brasileiro não é suficiente para capacitar o indivíduo para o exercício da cidadania, em busca de seus direitos fundamentais. Se essa primeira formação básica não for de qualidade, a formação polivalente continuará sendo um simples adestramento, como no modelo econômico Taylorista/Fordista, sem perspectivas para a prática cidadã. Assim, a educação orientada pela ótica da Teoria do Capital Humano sem a função social.

De modo mais amplo pode-se afirmar que a formação profissional se transforma em conseqüência das mudanças na economia. As adequações das agências de ensino vão promovendo a formação do trabalhador, assim o ensino profissionalizante torna-se fundamental para o aprimoramento da força de trabalho. Relevante para o aumento da capacidade produtiva que funciona como elemento fundamental no processo de acumulação.

4. Considerações finais

Observa-se que as indústrias do DAIA estão inseridas nos moldes modernos das inovações tecnológicas de maneira geral. As indústrias exigem um nível de escolaridade suficiente para lidar com as tecnologias. Assim sendo, verificou-se que o maior número de contratações é destinado ao trabalhador com ensino Médio. Entretanto a pouca contratação de

trabalhadores com o ensino Superior se constitui em uma contradição ao exigir maior escolaridade dos trabalhadores.

E deve-se ressaltar também que há preferência pelo trabalhador mais flexível, de fácil adaptação e que tenha condições de assimilar as modernas tecnologias impostas por esse mercado de trabalho. Assim, ao recrutar trabalhadores, busca-se no mercado de trabalho os indivíduos capazes de ajustarem-se às inovações tecnológicas e que possam exercer múltiplas funções dentro da empresa. Para as indústrias esse adjetivo possibilita a redução do número de funcionários, ficando perceptível na pesquisa o objetivo de alargar as margens de lucro com poucas contratações.

Esse aspecto, relacionado ao mercado de trabalho, tem acarretado modificações no quadro de funcionários do DAIA exigindo uma melhor qualificação. O que leva a motivar o trabalhador a buscar instituições especializadas em formação profissional. Em função do mercado de trabalho a educação é considerada como uma ponte que leva o trabalhador às oportunidades de emprego. Nesse sentido, reafirma-se a tese da suposta *empregabilidade*. Gentili (2002, p.55) alerta que: “Isto é, existe a possibilidade de que pessoas que, apesar de ter investido no desenvolvimento de suas capacidades “empregatícias” não terão sucesso na disputa pelo emprego e, conseqüentemente, acabarão sendo desempregadas”.

Os noticiários, de maneira geral, também divulgam que a *empregabilidade* do trabalhador passa pela qualificação profissional. Chega-se a conclusão que para atuar no DAIA a qualificação é imprescindível. Entretanto, é preciso avaliar o nível de absorção do mercado de trabalho antes de qualificar a mão-de-obra. O que evita a formação de *exército de reversas*, beneficiando o capital através do barateamento da mão-de-obra. E desses fatos surgem várias temáticas que merecem ser investigadas.

Como a capacitação dos trabalhadores para atuarem, por tempo determinado, na produção, não garantindo a segurança profissional. Ou seja, os trabalhadores terão que se adequar às constantes mudanças e exigências do mercado de trabalho com a realização de novos cursos.

Essas discussões mostraram que é impossível dissociar mercado de trabalho e formação profissional, porque são partes que se completam. Por isso estudos acerca do mercado de trabalho levam necessidade de investigação da formação profissional.

ABSTRACT

The paper intends to tell, of synthetic form inquiry undertaken next to two industries of the druggist polar region of the DAIA - Agro-industrial District of the Anápolis - GO. Such research objectified to identify the profile of the demanded worker. After the case study we weave some consideration concerning the productive reorganization in current Brazil, taking in account the changes that had occurred in the history of the market of industrial work. Thus we look for to evidence the relation between work and education being considered the market of industrial work. It is observed that the industries of the DAIA are inserted in the modern molds of the technological innovations in a generalized manner. This confirms and justifies to little chance of jobs for people with low level of instruction. Thus being, it was verified that the biggest number of acts of contract is destined to the worker with Average Education.

Keywords: Market of work. Professional formation. Education. Work.

Referências Bibliográficas:

- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede: a era da informação, economia, sociedade e cultura*. Vol I. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- DEBREY, Carlos. *A Lógica do capital na educação brasileira. A reforma da educação profissional (1999-2000)*. Goiânia: UCG 2003.
- FEIJÓ, Ateneia. A nova LDB faz a hora e a vez do professor. *Senac. Revista Diga lá*. Ano 3, n. 1 mar./abr 1998.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. *Educação e a crise do capitalismo real*. 3ªed. São Paulo: Cortez, 1999.
- GENTILLI, Pablo. Três teses sobre a relação trabalho e educação em tempos neoliberais. In *Capitalismo, Trabalho e Educação*. Org. Lombardi, J, C & Saviani, D & Sanfelice. Campinas: SP. Editores autores associados, 2002.
- HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 1992.
- KUENZER, Acácia Zeneida. *Educação e Trabalho no Brasil: o estado da questão*. Brasília – INEP: Reduc. 1987.
- LUSTOSA, Francisco Hudson da Cunha. A economia da educação. *INTER-AÇÃO – Revista da Faculdade de Educação* da UFG. v.22, n.1/2, jan./dez.1998.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. *Educação para um novo tempo: Instituto Federal*. Irineu Colombo. Data
- SABÓIA, João. *Caracterização das Admissões na Indústria*. Rio de Janeiro. UFRJ/Instituto de Economia, 2007.
- SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. *Controle e resistência nas formas de uso da força de trabalho em deferentes bases técnicas e sua relação com educação*. In: Machado, L, R de S. & Neves, M, de A, & Frigotto, G. (Org). *Educação e Trabalho*. Campinas, SP: Papyrus: Cedes; São Paulo: Ande; Anped, 1992.
- SILVA, Adriana Dias. *INFORMALIDADE: Comportamento do Setor Informal em Anápolis/GO (1986-2002)*. Dissertação de Mestrado. Goiânia: FCHF/UFG, 2002.
- SPOSITO, Eliseu Savério. *Mercado de Trabalho no Brasil e no Estado de Paulo*. In: Sposito,E.S.&Beltrão Sposito, M. E. & Sobarzo, O. (Org). *Cidades Médias produção do urbano e regional*. São Paulo Expressão Popular, 2006.
- PREFEITURA DE ANÁPOLIS. *Plano Diretor 2006 Participativo*. Núcleo Gestor do Plano Participativo de Anápolis: 2006. Anápolis.
- VANNUCHI, Maria Lúcia. Alcântara. *A mulher na indústria farmacêutica: trabalho e gênero na produção industrial de Anápolis (GO)*. In: 100 anos Anápolis em pesquisa. TOSCHI, Mirza Seabra. (Org). 1ª ed. Anápolis: Vieira, 2006.