

## TRABALHO E EDUCAÇÃO: UM DEBATE NECESSÁRIO E URGENTE DIANTE DAS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

### WORK AND EDUCATION: A DEBATE AND URGENT NEED BEFORE CHANGES IN THE WORLD OF WORK

### TRABAJO Y EDUCACIÓN: UN DEBATE Y NECESIDAD URGENTE ANTE CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Eraldo Leme Batista<sup>1</sup>

**Resumo:** Analisamos aqui as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, priorizando as do setor bancário, articulando com a discussão política e ideológica sobre a vinculação da escolarização como passaporte para o emprego. Com algumas considerações, apontamos os equívocos dessa tese analisando categorias de trabalhadores com alto grau de escolarização atingidas com os processos de reestruturação em tempos neoliberais. A estratégia dessa vinculação é desviar o foco do sistema capitalista, objetivando maior acúmulo de capital. Nos anos de 1990, o Brasil sofreu profundas ações políticas visando à privatização de estatais, o que afetou trabalhadores, alterando suas condições de trabalho ou criando o desemprego.

**Palavras-chave:** Trabalho e educação; escolarização; precarização do trabalho.

**Abstract:** Here we analyze the changes that occurred in the labor market, giving priority to the banking sector, articulating with the political and ideological discussion about linking the education as a passport to employment. With some considerations, we point out the mistakes of this thesis analyzing categories of workers with high school met with the restructuring in neoliberal times. The linking of this strategy is to shift the focus of the capitalist system, aiming at greater accumulation of capital. In the 1990s, Brazil has undergone profound political actions aimed at privatization of state, which affected workers, changing their working conditions, or creating unemployment.

**Keywords:** Work and education; education; precarious work.

**Resumen:** Aquí se analizan los cambios que se produjeron en el mercado de trabajo, dando prioridad al sector bancario, articulando con la discusión política e ideológica sobre la vinculación de la educación como un pasaporte para el empleo. Con algunas consideraciones, señalamos los errores de esta tesis analizando categorías de trabajadores con la escuela secundaria se reunió con la reestructuración en tiempos neoliberales. La vinculación de esta estrategia es cambiar el enfoque del sistema capitalista, con miras a una mayor acumulación de capital. En la década de 1990, Brasil ha experimentado profundas acciones políticas encaminadas a la privatización del Estado, que afectó a los trabajadores, el cambio de sus condiciones de trabajo, o la creación de desempleo.

**Palabras clave:** trabajo y educación; la educación; el trabajo precario.

Ao analisarmos as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho no Brasil, constatamos que diversas categorias foram profundamente afetadas. As privatizações que se deram em alta escala na década de 1990 contribuíram para aumentar os processos de demissão em massa, fechando postos de trabalho, criando o aumento de terceirizações, além da multiplicação de trabalhos temporários, parciais. O setor bancário foi

fortemente atingido na década de 1990, assim como os setores metalúrgico e petroquímico. Nos dias atuais, vemos esse movimento atingir professores universitários e da educação básica por todo o país, demonstrando que as mudanças que ocorrem de maneira acelerada desde a década de 1990 atingem toda classe que vende sua força de trabalho. O processo de reestruturação no setor bancário foi profundo, principalmente após a abertura econômica e as privatizações que se aconteceram durante o Governo Fernando Henrique Cardoso.

No setor bancário, por exemplo, verificamos profundas mudanças, como a extinção de funções e de postos de trabalho. Tais alterações foram constatados por Segnini (1999, p. 191) em pesquisa realizada a respeito do assunto.

Em 1986, a categoria bancária no Brasil representava um milhão de trabalhadores; em 1996, 497 mil [...] A elevada taxa de desemprego no setor refere-se a diferentes políticas que objetivam a redução de custos, num contexto altamente competitivo. Assim, é possível destacar a eliminação e a fusão de postos de trabalho, em decorrência das práticas de gestão que possibilitam a flexibilização funcional do trabalho (que se traduz pela realização de várias tarefas ao mesmo tempo), a redução de níveis hierárquicos e a opção política e econômica que embasa o uso das inovações tecnológicas, determinando, ao mesmo tempo, crescimento da produtividade e a redução de postos de trabalho, sem, contudo, alterar a jornada de trabalho dos que permanecem empregados.

A reorganização no setor bancário caracterizou-se principalmente pela proliferação de âmbitos que passaram a realizar trabalhos considerados bancários, como os postos de bancos, lotéricas e lojas conveniadas.

Diversos autores pesquisaram e ainda pesquisam esse setor no país, entre os quais podemos aqui citar Filgueiras (2001), que entende que este se trata de um setor no qual não se justifica as drásticas mudanças nele efetivadas, pois o sistema financeiro não foi atingido pela crise econômica da década de 1990, diferentemente do setor produtivo. Os bancos sempre se beneficiaram com as altas taxas de juros. Segundo Filgueiras (2001, p. 284), “[...] ‘âncora cambial’ que dava estabilidade aos preços. Assim, tanto nos tempos de inflação alta quanto nos de baixa, os bancos ganharam com o financiamento da dívida pública”.

A categoria dos bancários foi uma das mais atingidas em decorrência dos processos de reestruturação produtiva ocorridas no país desde a era Collor (1990-1992), transformando as relações de trabalho no interior dos bancos. O processo de reestruturação produtiva deu-se acompanhado das políticas de privatização e desnacionalização, ocasionando alterações no setor. As mudanças apontadas alteraram as formas de trabalho, redefinindo funções tradicionais, implementando novos modos de subcontratação, o que estabeleceu um novo padrão de relação salarial, trabalhos por tarefa ou tempo parcial, além da desregulamentação, perdas de direitos, contribuindo para a fragmentação dos trabalhadores, fragilizando suas ações e enfraquecendo a organização sindical nos locais de trabalho. Intensificam-se os processos de desestruturação de trabalhos considerados estáveis, vinculados a direitos inerentes à sociedade salarial (sobretudo de bancos estatais), e vivencia-se a redução de trabalhadores mediante planos de demissão voluntária (PDV) e, principalmente, por meio das privatizações ocorridas na década de 1990. Muitos trabalhos que anteriormente eram realizados apenas por trabalhadores bancários foram transferidos para postos, lotéricas, supermercados, enfim, muitos trabalhadores atualmente produzem mão de obra que antes era

realizada pelos bancários. No entanto as condições de trabalho e de salário desses trabalhadores não se comparam com as condições e salário dos bancários, demonstrando que se ampliou na ponta de baixo o aumento de trabalho, contudo mais precariamente.

Preocupada com as mudanças que estavam sendo implantadas no país, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) organizou debates para entender tais processos e criar ações contra eles. Após discussões sobre o avanço da terceirização, essa central sindical lançou, em 2014, um dossiê sobre terceirização, no qual podemos verificar que um dos setores mais atingidos, segundo o próprio documento, é o bancário.

A expansão vertiginosa dos correspondentes bancários, especialmente a partir de meados dos anos 2000, está relacionada à estratégia de expansão do sistema financeiro brasileiro no contexto da retomada do crescimento econômico e à consequente inclusão de milhares de trabalhadores no mercado de crédito e de consumo. A chamada “bancarização” da população, até então desassistida pelo sistema financeiro oficial, ocorreu, preferencialmente, por meio dos correspondentes, alinhada com a política dos bancos de privilegiar o atendimento à clientela de mais alta renda. Os trabalhadores atuantes nos correspondentes não são bancários. Na maioria das vezes, seu enquadramento sindical é como comerciário, o que resulta em condições de trabalho e remuneração inferiores às previstas na Convenção Coletiva Nacional dos bancários. Esses trabalhadores podem realizar suas atividades em estabelecimentos lotéricos e comerciais de diversos tipos como lojas de departamentos, super e hipermercados, farmácias e padarias (CUT, 2014, p. 36).

Além de demonstrar a degradação do trabalho em um setor que historicamente contratou trabalhadores escolarizados, principalmente se considerarmos que até a década de 1990 a maior parte dos trabalhadores bancários estava vinculada a bancos como o Banco do Brasil, Nossa Caixa, Banespa, Caixa Econômica e muitos outros bancos estatais dos estados. Significa dizer que bancários somente eram contratados por meio de concurso público, ou seja, com exigência de escolarização e conhecimento.

Torna-se fundamental apontarmos neste texto que os processos de trabalho precário no setor, principalmente do trabalho repetitivo com novos equipamentos, com máquinas mais rápidas, contribuem para o aumento dos trabalhadores acometidos por lesão por esforço repetitivo (LER)/doenças osteoarticulares relacionadas ao trabalho (DORT). Essas são doenças ocupacionais do trabalho, que causam um sentimento de inutilidade e de desocupação ao trabalhador, além de fazer com que ele precise conviver com exames rotineiros, massagens, fisioterapias, perícias médicas, sempre sendo obrigado a comprovar que realmente está doente, que não tem condições de retornar a sua ocupação. Tal situação leva à depressão, ao isolamento, causando tristeza e sentimento muitas vezes de culpa pela condição que não foi o trabalhador quem criou. Esse sujeito sofre com a exaustão do trabalho, depois sofre com a doença em decorrência desse trabalho, e continua sofrendo ao ter de vencer as inúmeras dificuldades para comprovar sua situação de adoecido *no e pelo* trabalho. Nesse sentido, aferimos que as mudanças no mundo do trabalho afetam a subjetividade do trabalhador, sua condição humana de existência, causando dor, sofrimento, estresse, depressão, sendo que em muitos casos essa situação de fragilidade, de fracasso, leva ao suicídio.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho também contribuíram para fragilizar ações dos sindicatos, obrigando-os a fazerem concessões econômicas e políticas, permitindo a flexibilidade nas relações de trabalho, na esperança de garantir o emprego futuro. O aumento de vagas assalariadas sem registro e de ocupações não assalariadas implica o aumento considerável da precarização das condições e relações de trabalho: “[...] Na maior parte das vezes, as ocupações não assalariadas representam formas de produção e reprodução de estratégias de sobrevivência, o que desautorizaria o exercício de uma avaliação positiva sobre a qualidade geral dos atuais postos de trabalho no país” (POCHMANN, 2001, p. 99).

Ao mesmo tempo em que milhões executam trabalhos além da jornada, ocorre o aumento crescente dos que estão à procura do primeiro emprego ou mesmo de um novo emprego. Essa situação é vivenciada principalmente pelos jovens sem experiência e que buscam oportunidade no mercado de trabalho, afetando também os trabalhadores acima de 35 anos, considerados velhos para o mercado.

### ***Trabalho e educação: importante debate***

A concepção da educação como forma de garantir a inserção no mercado de trabalho ou mesmo possibilitar a ascensão profissional generalizou-se na sociedade responsabilizando os trabalhadores por sua condição de precariedade, de desemprego e também de sua rotatividade de trabalho. Ou seja, o trabalhador é responsabilizado por suas condições de subemprego ou por estar trabalhando em condições degradantes, com extensa jornada e muitas vezes sem direitos.

A burguesia aponta como solução para tal fato que a classe trabalhadora acompanhe as mudanças que ocorrem na sociedade, que se escolarize, que se qualifique, que os sujeitos sejam aptos às novas mudanças no mundo do trabalho, enfim, que se esforcem e, assim, garantam um lugar ao sol. Em 1998, por exemplo, o presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), Max Schrappe, sugere que “[...] uma das soluções mais eficientes para reduzir o desemprego é o resgate da qualidade e democratização do acesso ao ensino básico, médio, técnico, profissionalizante e de terceiro grau [...]” (apud KOBER, 2004, p. 9).

Não se trata de responsabilizar o trabalhador por sua condição no mercado de trabalho, de culpá-lo por sua condição de desemprego ou da precariedade de seu trabalho, mas de necessariamente entender o capitalismo e seu funcionamento, suas crises. Com relação a essa questão, Paro (2001, p. 23) entende que:

[...] o sistema produtivo, por conta da crise do capitalismo, não consegue criar, a não ser como discurso ideológico, para que as pessoas continuem acreditando que sua posição social se deve à falta de escolaridade e não às injustiças intrínsecas à própria sociedade capitalista, esse argumento deveria ter sua importância bastante relativizada nas discussões sobre o papel da escola.

A esse respeito, não negamos a importância da educação para a sociedade e seus benefícios, possibilitando-nos progredir e compreender as relações sociais nas quais estamos inseridos, sendo sim condição necessária para a inserção no mercado de trabalho, porém não suficiente para garanti-la.

Entendemos não ser somente a escolaridade que garantirá a conquista do emprego, pois essa discussão está vinculada a questões maiores: político-econômicas e sociais.

O aumento de trabalhos considerados precários em setores que nas décadas de 1980 e 1990 eram ocupados apenas por trabalhadores altamente escolarizados contribui para a afirmação de que as teses da classe dominante estão equivocadas e são falsas com relação à questão que estamos analisando, uma vez que a categoria bancária (setor de trabalhadores com alto nível escolar e qualificação) sofreu drástica redução de trabalhadores ao mesmo tempo em que ocorreu o crescimento dos trabalhadores terceirizados, estagiários, temporários.

Vale elucidar que no setor bancário exige-se um grau maior de qualificação, no entanto não é necessário tal exigência por parte de toda a categoria, muito menos no atual estágio de desenvolvimento das tecnologias, sendo tal exigência, pelo menos por enquanto, mero caráter classificatório e diferenciador no mercado de trabalho. Escolaridade e formação são condições necessárias, mas jamais suficientes para o desenvolvimento, considerando que apenas ações políticas concretas podem possibilitar tal desenvolvimento (SEGNINI, 2000, p. 39).

A busca por melhores maneiras de inserção no mundo do trabalho faz com que as pessoas busquem maior qualificação e ainda assim tenham de fazer uma série de combinações possíveis valendo-se de suas experiências de vida para apresentar “as competências” exigidas pelo “mercado”.

Ao analisarmos pesquisa desenvolvida por Segnini (2000), constatamos que os setores com exigências de qualificação reduzem-se rapidamente. Nesse sentido, para aprofundar nossa análise, também utilizamos o trabalho realizado por Batista (2004), que nos informa: “apenas uma minoria da classe-que-vive-do-seu-trabalho está inserida no ‘mundo das competências’, pois a maioria convive em relações de trabalho precário, terceirizado, parcial, ou seja, em condições de maior brutalização” (BATISTA, 2004, p. 144).

Ao refletir sobre as novas habilidades pessoais requeridas pelo capital, Batista (2004, p. 148) considera que os referidos

[...] atributos, atitudes, qualidades, comportamentos e características pessoais apresentam-se num complexo heterogêneo e contraditório, perpassando a questão da força de trabalho, sempre visando ao aumento da produtividade e da valorização do capital. Muitas vezes, a literatura especializada passa a ideia de uma homogeneidade, desconsiderando a realidade brutalizada do trabalho precário, terceirizado, subcontratado, colocando ênfase apenas nas relações de trabalho mais sofisticadas, negando as múltiplas faces e desdobramentos heterogêneos do real.

Nesse contexto, o capital passa a exigir maior qualificação e escolarização dos trabalhadores, além de exigir que ele seja participativo, colaborador, versátil e apto para a rotação de tarefas. O trabalho polivalente, multifuncional e muitas vezes precarizado

[...] faz aflorar o sentido falacioso da “qualificação do trabalho”, que muito frequentemente assume a forma de uma manifestação mais ideológica do que de uma necessidade efetiva do processo de produção. A qualificação e a competência exigidas pelo capital muitas vezes

objetivam de fato a confiabilidade que as empresas pretendem obter dos trabalhadores, que devem entregar sua subjetividade à disposição do capital (ANTUNES, 1999, p. 52).

O capital exige disciplina, vontade, envolvimento e participação do trabalhador. Em outro estudo, Dias (1999), ao analisar as questões relativas a esse debate, observa que “o trabalhador de que o capital necessita é aquele que é capaz de dar resposta, pronta e adequada, às situações que possam ocorrer no ato produtivo. Requer-se, portanto, o trabalhador polivalente”.

Ainda conforme esse autor,

Ganhar corações e mentes dos trabalhadores significa, portanto, desestruturar-lhes a identidade de classe. A perspectiva do “desaparecimento” das classes, a proposta implícita de um pacto social automático no cotidiano e, portanto, despolitizado e despolitizante, requer não a mera reafirmação de dogmas, mas a construção da identidade das classes trabalhadoras, respeitada a sua diversidade, conhecidas as suas lutas, linguagens e tradições (DIAS, 1999, p. 125).

Como bem salienta Frigotto (1999, p. 15), do plano ideológico desloca-se a responsabilidade social para o plano individual.

Já não há políticas de emprego e renda dentro de um projeto de desenvolvimento social, mas indivíduos que devem adquirir competências ou habilidades no campo cognitivo, técnico, de gestão, e atitudes para se tornarem competitivos e empregáveis. Os desempregados devem buscar “requalificação” e “reconversão profissional” para se tornarem empregáveis ou criarem o autoemprego no mercado informal ou na economia de sobrevivência. Estes compõem mais de um bilhão de pessoas no mundo e vivem o tempo todo procurando emprego.

Ou seja, a responsabilidade de empregar-se ou não, de inserir-se no mercado ou não, é estritamente do trabalhador. O “fracasso” ou o “sucesso” dependerá do esforço individual de cada um.

Ao analisar o debate em torno das competências, Kober (2004, p. 35) aponta que essa noção apresenta-se “[...] despolitizada, óbvia e inevitável, contribuindo para dividir o mundo social em dois grupos: o primeiro formado por indivíduos inteligentes, lúcidos e competentes e o outro por indivíduos resistentes, ignorantes, que não entendem o movimento da história”.

Ao analisarmos o *site* de Recursos Humanos (RH) da Global Empregos, constatamos o quanto é forte o discurso do empenho, da dedicação e da competência do trabalhador. Segundo esse *site*, o perfil exigido é:

[...] composto por Competências Técnicas e Competências Comportamentais. No mundo moderno as empresas buscam candidatos com maior versatilidade e qualificação profissional. Para isso, é importante que os candidatos a empregos se preocupem com sua formação acadêmica/profissional; uma vez que o mercado de trabalho está muito exigente, excludente e competitivo.

Esse mesmo *site* define o que vem a ser competência para o setor de Recursos Humanos: “[...] seria a habilidade para realizar alguma tarefa de forma satisfatória, um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que propiciam maior facilidade de executar e solucionar determinadas atividades”. As competências técnicas são assim apresentadas: “[...] Escolaridade e ou formação específica de um cargo, que é o que fazemos

quando concluímos algum curso profissionalizante, terminamos a faculdade, a especialização, etc.” (GLOBAL EMPREGOS, 2015).

Afinal, como deve ser um trabalhador para galgar um bom emprego? Com a palavra, o setor de Recursos Humanos:

- **Relacionamento interpessoal:** saber lidar com pessoas, o que significa basicamente aprender a ouvir e a colocar-se no lugar dos outros.
- **Equilíbrio emocional:** o ambiente de trabalho está cada vez mais desafiador, com várias mudanças, competitividade e pressão, tirando todos da antiga “zona de conforto”. É importante manter a calma e saber administrar as emoções para lidar com pessoas e tomar decisões.
- **Trabalho em equipe:** refere-se à capacidade de interagir com o próximo para resolver situações, atingir e superar metas, vencer desafios. Atualmente não se cogita mais a individualidade nas organizações.
- **Comunicação:** é preciso saber expressar ideias, sentimentos e emoções. Por meio da comunicação é possível tirar dúvidas, apresentar soluções para os fatos. Quando não se comunica, fica mais difícil agregar algum valor à empresa.
- **Iniciativa:** quem tem iniciativa consegue atuar com agilidade e inovação, evitando que os problemas primeiro aconteçam para somente depois ser tomada uma atitude. Trata-se da capacidade de propor algo ou ter uma atitude sem esperar que alguém lhe peça para fazer.
- **Comprometimento:** capacidade de comprometer-se com algo que combinou anteriormente.
- **Flexibilidade:** ser capaz de aceitar e lidar com mudanças, o que é inevitável no ambiente corporativo, como também com situações e comportamentos antagônicos.

Saber ouvir, colocar-se no lugar do outro, ser equilibrado, ou seja, ser explorado, ouvir humilhações no trabalho e ficar quieto, superar metas, vencer desafios, resolver situações difíceis, ser comunicativo, atuar com agilidade em suas ações no trabalho, ser comprometido, vestir a camisa, ser dócil, aceitar passivamente as mudanças, enfim, o mercado de trabalho procura um super-homem ou uma supermulher que dê conta de todas as situações e problemas e que aceite as regras do jogo sem pestanejar, sem criticar, sendo passivo diante das injustiças cometidas nas empresas. São definições que podemos concluir ao lermos o referido *site* de Recursos Humanos, que na verdade deveriam ser Recursos Máquinas.

Dando sequência à nossa análise, utilizamo-nos das assertivas de Batista (2004), que em sua pesquisa sobre o tema conclui que “noção de competências é a forma funcionalista com que o capital arquiteta a participação manipulatória do trabalho – polivalente e multifuncional – capturando sua subjetividade, levando ao extremo a alienação e o estranhamento do indivíduo e o fetichismo social” (BATISTA, 2004, p. 159).

Ao analisarmos outro *site* de contratação de trabalhadores, verificamos a defesa de que o trabalhador deve aceitar mudanças, ser flexível, além de responsabilizar-se pelos próprios fracassos.

Os conhecimentos sempre estiveram disponíveis, mas o senso comum, a necessidade de fixar rituais, rotinas, dogmas, impediram e deram a falsa ilusão ao homem de que ele poderia eternizar uma situação ou um padrão. Hoje ainda temos muitas pessoas relutando em aceitar essas mudanças de paradigmas, desperdiçando suas vidas, permanecendo presas a uma prisão psicológica, que elas próprias se impuseram. Os acomodados e apoiados nas

muletas que a “Zona de Conforto” providencia, sempre existiram e continuarão existindo, apesar da pressão sofrida. É mais fácil culpar a Deus por nossos fracassos do que assumir a responsabilidade por nossas escolhas, sucesso e fracassos (CIA DE ESTÁGIOS, 2015).

Entendemos que esse discurso de competências é ideologicamente enganoso, pois busca esconder a face perversa das empresas, ou seja, a meta para acumular sempre mais, a superexploração do trabalhador. Segundo Batista (2004), o modelo de competências cria a ilusão de que “haveria ganhos para os trabalhadores, pois, ao contrário do que acontecia antes, o adestramento dá lugar ao trabalho comunicativo e interativo, elevando o grau de subjetividade dos trabalhadores ao exigir níveis mais elevados de abstração, criatividade, dinamismo, comunicação etc.” (BATISTA, 2004, p. 161).

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2005) realizou importante pesquisa em todas as regiões metropolitanas do Brasil e foi constatado o alto desemprego nas camadas juvenis, hoje um setor escolarizado no país, demonstrando que cai por terra o discurso por mais escolarização ou que o desemprego é resultado da baixa escolaridade. Um dos principais fatores de desagregação observados na pesquisa refere-se à falta de perspectiva para a juventude. O desemprego é uma forma de exclusão que adquire proporções preocupantes entre essa faixa populacional, recaindo principalmente sobre os jovens de 16 e 17 anos. Outra questão preocupante apontada pelo DIEESE é que os jovens mais pobres estão em desvantagem em relação aos jovens de famílias que possuem melhores condições financeiras. A limitada incorporação dos jovens no mercado de trabalho, segundo o órgão responsável pela pesquisa, contribui para redefinir o padrão de inserção dessa camada da população, em que parte dos jovens dirige-se para a inatividade (muitas vezes fora da escola) e parte insiste na procura de emprego sem sucesso (desempregados).

Em sua pesquisa sobre o acesso ao mercado de trabalho de jovens escolarizados, Batista (2004) conclui que no contexto da reestruturação produtiva “[...] há um excedente de força de trabalho, um exército industrial de reserva, escolarizado, disponível no mercado, que torna possível ao capital a estratégia de descartar os ‘problemáticos’ e ‘inadaptáveis’, que transitam continuamente entre o emprego precário e o desemprego, constituindo-se num mecanismo de pressão sobre os trabalhadores que se mantêm no emprego” (BATISTA, 2004, p. 149).

### ***Conclusão***

Constatamos que o capital, de forma sutil, incentiva a escolarização e a qualificação, pois torna-se vantagem para ele que haja crescimento de trabalhadores escolarizados em situação de desemprego, contando então com grande exército de reserva à procura do emprego, o que cria a possibilidade de pressionar e explorar ainda mais os trabalhadores no interior das empresas. Essa situação contribui para fragilizar possibilidades coletivas dos trabalhadores em decorrência da insegurança e da ameaça diante de tantos desempregados que aceitam executar as mesmas tarefas, porém percebendo salários menores. A concorrência

e a disputa por um trabalho contribuem para o crescimento da individualização do trabalhador, que observa no outro um adversário a ser derrotado. Trata-se de uma questão ideológica e aceita por um conjunto cada vez maior de trabalhadores, contribuindo para a desmobilização, a fragmentação e a fragilização da classe.

### **Referências:**

- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho* – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- BATISTA, R. L. *Desafios do trabalho: capital e luta de classes no século XXI*. Londrina: Práxis, 2004.
- BOYER, R. *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Découverte, 1986.
- CASTEL, R. O fim do trabalho, um mito desmobilizador. *Revista CEPAT Informa*, n. 44, 1998.
- \_\_\_\_\_. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- \_\_\_\_\_. *As metamorfoses do trabalho*. In: FIORI, J. L.; NORONHA, J. C. *Globalização: o fato e o mito*. Rio de Janeiro: EDUERJ, 1998.
- CIA DE ESTÁGIOS. [S.l.:s.n.]. 2015. Disponível em: <<http://www.ciadeestagios.com.br/novo-mercado-de-trabalho-a-importancia-da-competencia-e-da-lideranca-pessoal-para-o-melhor-engajamento-profissional>>. Acesso em: 3 jun. 2015.
- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.
- DEDECCA, C. Reestruturação produtiva e tendências do emprego. *Economia & Trabalho*, Campinas: UNICAMP, 1998.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Juventude: diversidade e desafios no mercado de trabalho metropolitano. *Estudos e Pesquisas*, n. 11, 2005.
- DIAS, E. F. *A liberdade (im)possível na ordem do capital: reestruturação produtiva e passivização*. Campinas: IFCH; UNICAMP, 1999.
- FRIGOTTO, G. *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.
- GLOBAL EMPREGOS. [S.l.:s.n.]. 2015. Disponível em: <<http://www.globalempregos.com.br/competencias-essenciais-para-o-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 3 jun. 2015.
- HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2000.
- KOBER, C. M. *Qualificação profissional: uma tarefa de Sísifo*. Campinas: Autores Associados, 2004.
- LOMBARDI, J. C. *Marxismo e educação: debates contemporâneos*. Campinas: Autores Associados, 2005.
- MATTOSO, J. *O Brasil desempregado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.
- \_\_\_\_\_. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995.
- \_\_\_\_\_.; POCHMANN, M. *Reestruturação ou desestruturação produtiva no Brasil*. Campinas: Cesis; IE; UNICAMP, 1997.
- MÉSZÁROS, I. *A educação para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- PARO, V. H. *Escritos sobre educação*. São Paulo: Xamã, 2001.
- POCHMANN, M. O movimento de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90: uma análise regional. *Economia e Sociedade*, Campinas: UNICAMP, n. 9, 1998.
- \_\_\_\_\_. *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Contexto, 1999.
- \_\_\_\_\_. *e-trabalho*. São Paulo: Publisher Brasil, 2002a.

- \_\_\_\_\_. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2002b.
- SALERNO, M. S. Modelo japonês, trabalho brasileiro. In: HIRATA, H. *Sobre o “modelo” japonês*. São Paulo: EDUSP, 1993.
- SEGNINI, L. *A liturgia do poder: trabalho e disciplina*. São Paulo: EDUC, 1988.
- \_\_\_\_\_. *Mulheres no trabalho bancário*. São Paulo: EDUSP, 1998a.
- \_\_\_\_\_. Relações de gênero no trabalho bancário informatizado. *Cadernos Pagu*, n. 10, Campinas, 1998b.
- \_\_\_\_\_. Relações de gênero no trabalho bancário no Brasil. *Revista ALAST* (Associação Latino-Americana de Sociologia do Trabalho), 1998c.
- \_\_\_\_\_. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Educação & Sociedade*, Campinas: CEDES, ano XX, n. 67, p. 183-209, 1999.
- \_\_\_\_\_. Educação, trabalho e desenvolvimento uma complexa relação. *Revista Trabalho & Educação*, n. 6, 1999-2000.
- \_\_\_\_\_. Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. *Revista São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, 2000, p. 72-82.
- \_\_\_\_\_. Relações de gênero e racionalização do trabalho em serviços de atendimento a distância. In: SALERNO, M. S. *Trabalho e sociedade, relação de serviço produção e avaliação*. São Paulo: SENAC, 2001.
- VENCO, S. *Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega*. Campinas: UNICAMP, 2003.

Recebido em: 05.06.2015  
Publicado em: 31.12.2015

---

### Notas:

<sup>1</sup> Doutor em Educação pela Unicamp, Professor no Colegiado de Pedagogia da UNIOESTE - CASCAVEL. Membro do grupo de estudos e pesquisas – HISTEDBR. Email: [eraldo\\_batista@hotmail.com](mailto:eraldo_batista@hotmail.com)