

ROBERTO HELOANI
EVALDO PIOLLI

A falácia da qualificação:

dilemas do

(des)emprego

dos profissionais de nível superior

ROBERTO HELOANI
é professor da Faculdade
de Educação da Unicamp
e da FGV.

EVALDO PIOLLI
é doutorando na
Faculdade de Educação da
Unicamp.



Muitos são os dilemas vividos pelos trabalhadores em nosso contexto. O novo arranjo social pós-fordista fundamentado na flexibilidade nas relações de trabalho tem remetido os indivíduos a uma convivência contínua com situações de instabilidade e incertezas em relação ao futuro.

Os efeitos dessas transformações na vida dos trabalhadores são drásticos e precisam ser analisados nas suas diferentes facetas. O que se pretende, com este trabalho, é demonstrar, em breves palavras, as implicações do (des)emprego na vida dos trabalhadores com formação em nível superior e as expectativas e angústias em torno da construção da carreira quando se defrontam com os novos imperativos do mercado de trabalho.

Mesmo que envolvidos ou afetados pelo pragmatismo ou o imediatismo do ideário da nova economia, é no trabalho e na narrativa de uma carreira que os indivíduos constroem sua identidade, ou seja, sua expectativa de auto-realização, a vida que gostariam de ter, o que são e, ao mesmo tempo,

o que gostariam de ser (Habermas, 1989). Portanto, são questionamentos complexos feitos pelos indivíduos, indagações que se fundamentam na trajetória pessoal e numa compreensão de si, e que, quando defrontados com a realidade, ficam, na maioria das vezes, inviabilizados.

Na verdade, “o projetar-se no mundo a partir do trabalho” tem-se traduzido em um sofrimento contínuo quando se verifica a permanência do desemprego estrutural, dos empregos precários e dos arranjos pessoais tidos como permanentemente provisórios.

DO FORDISMO AO PÓS-FORDISMO

O acirramento da competição capitalista de forma globalizada leva as empresas a buscar estratégias para a obtenção de ganhos de produtividade por meio da racionalização dos processos produtivos, visualizados pelo uso da microeletrônica e da flexibilidade dos processos de trabalho e de produção, o que implica uma generalizada potenciação da capacidade produtiva da força de trabalho, pela intensificação e precarização do trabalho.

A desregulamentação das economias nacionais, a reestruturação do mercado de trabalho, as novas formas de organização do trabalho, a sua flexibilização, o crescimento dos empregos precários, o desemprego cíclico e estrutural e a exclusão de contingentes de trabalhadores do mercado formal são componentes de um novo arranjo societal que busca restabelecer a hegemonia do capital e seu sistema reprodutivo, calcado na busca incessante do lucro e na superexploração do trabalho vivo.

As estratégias do capital não ficam restritas apenas à esfera econômica, mas avançam também sobre as dimensões políticas, sociais e culturais, envolvendo mudanças significativas no papel do Estado.

A flexibilidade – e seus derivados – torna-se a nova palavra de ordem frente ao que se convencionou chamar de rigidez do fordismo e de seu sistema regulatório. Esse processo foi analisado por Harvey (2000)

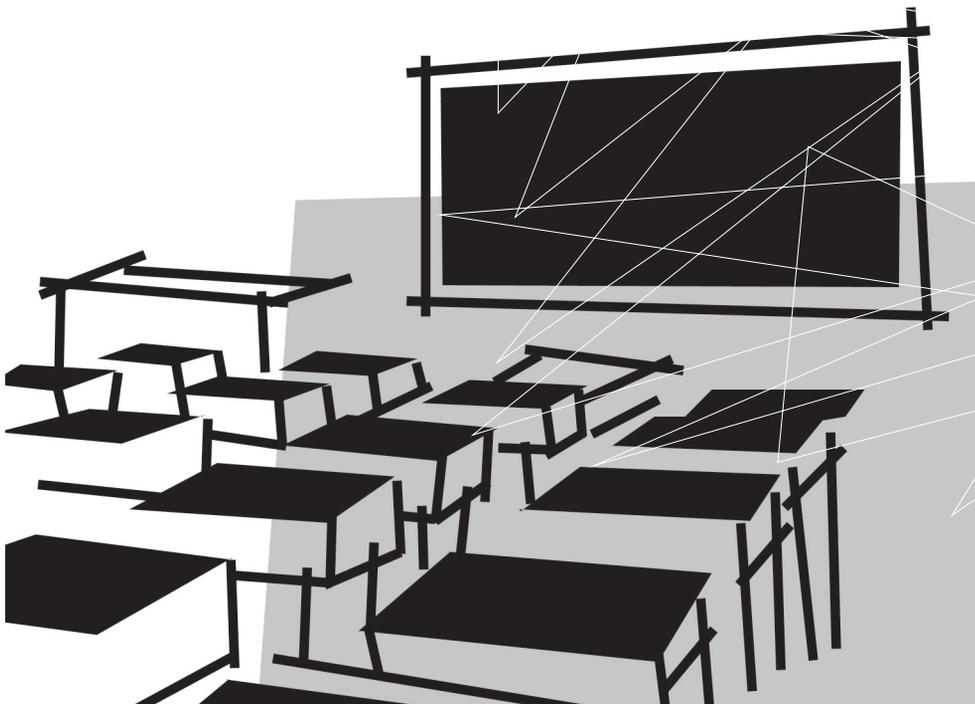
por meio do conceito de acumulação flexível. Para ele, um regime de acumulação “[...] descreve a estabilização, por um longo período, da alocação entre o produto líquido e o consumo e acumulação; ele implica alguma transformação tanto das condições de produção como das condições de reprodução dos assalariados” (Harvey, 2000, p. 117).

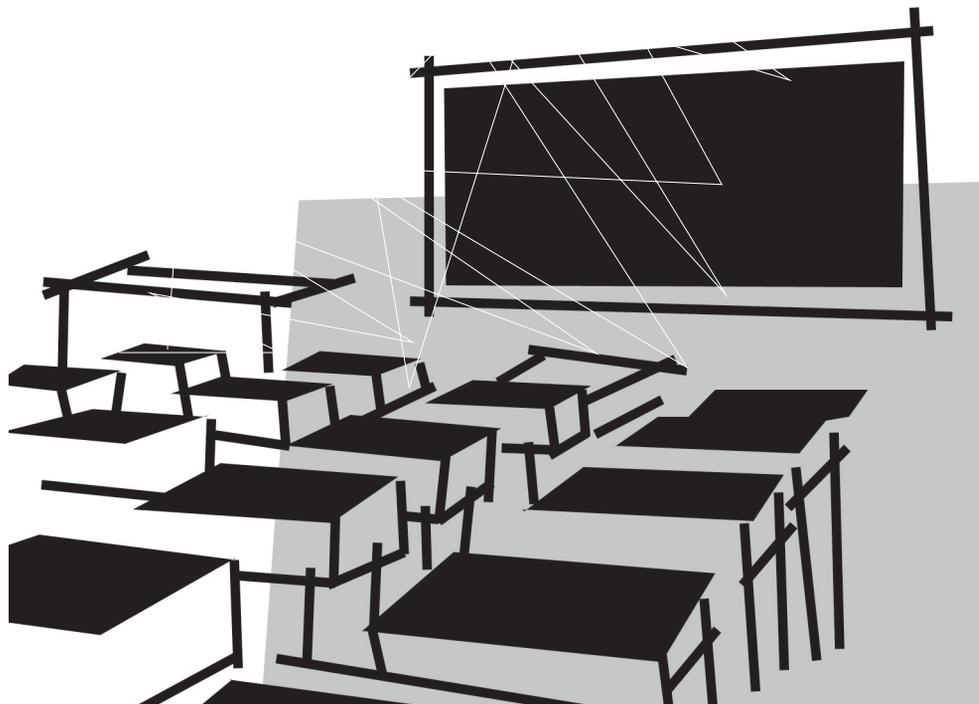
O modo de regulação fordista começa a ser rompido com a crise iniciada no final dos anos 1960 e início da década de 1970: pelo questionamento feito às suas bases pelos movimentos operário e estudantil; pela crise do petróleo (1973) e as políticas de ajuste dela decorrentes; e pela baixa competitividade das indústrias européias e americanas frente às indústrias japonesas do setor automotivo. Novos processos e experiências no campo da produção emergem em contraposição à produção em série e em massa. É a partir daí que surgem novas formas de acumulação de riquezas e de organização do trabalho e da produção, que trazem graves conseqüências para a qualidade de vida dos trabalhadores.

Os elementos do “toyotismo” ou modelo japonês de produção vão sendo adotados por grandes empresas em várias partes do mundo, inicialmente pela grande indústria

automobilística e, posteriormente, por outros setores de indústria e de serviços. Essa expansão surgiu como resposta do capital à crise dos anos 1970, a qual, considerada de “modo contingente como crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, já era expressão de uma crise estrutural do capital que se estendeu até os dias atuais [...]” (Antunes, 2002, p. 47). Ela emerge como um processo de reestruturação, visando a recuperar o seu ciclo reprodutivo do capital e repor seu projeto de “dominação societal abalados pelos conflitos do trabalho que vinham questionando a sociabilidade do capital e seus mecanismos de controle social” (Antunes, 2002, p. 47).

As transformações no processo produtivo, encabeçadas por grandes grupos transnacionais e monopolistas, se dão em razão da concorrência e da competitividade em nível mundial e pela necessidade de controlar as lutas sociais advindas do trabalho. “Essa resposta não ficou restrita ao universo produtivo, pois visava “gestar um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade [...]”. No plano ideológico, esse projeto faz ascender um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo, ao narcisismo e “é contra as formas de solidarie-





dade e de atuação coletiva e social” (Antunes, 2002, p. 48).

Os poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho sobre uma força de trabalho enfraquecida,

“[...] força que viu o desemprego aumentar nos países avançados [...]. O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores pela reimportação para centros tradicionais mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas. A acumulação flexível implica níveis relativamente altos de desemprego estrutural, [...] rápida reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais [...] e retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do período fordista” (Harvey, 2000, pp. 140-1).

Na produção ocorre a flexibilização dos processos de trabalho, bem como a redução dos níveis hierárquicos, o trabalho em equipe, a adaptabilidade do trabalhador e a

eliminação da demarcação de tarefas. Diferentemente do fordismo, a ênfase das estratégias empresariais requisita a co-responsabilidade do trabalhador no processo produtivo. Há uma maior flexibilidade – com constantes inovações – dos produtos e dos padrões de consumo. Tal flexibilidade envolve a implantação de processos de terceirização, de subcontratação por parte das grandes indústrias, que incentivam a formação de pequenos negócios (estruturas antigas de produção, familiares e artesanais), e de descentralização da produção. A grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) permite aos patrões tirarem proveito para impor contratos de trabalho mais flexíveis.

De acordo com Harvey (2000), a classe trabalhadora que emerge desses processos pode ficar assim caracterizada: no centro, aparecem os trabalhadores em tempo integral, que gozam de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e de reciclagem, pensão e seguro, além de outras vantagens indiretas. Esses devem ser adaptáveis a diferentes postos de trabalho, inclusive geograficamente. O grupo de tra-

balhadores periféricos pode ser subdividido em dois grupos distintos: o primeiro é composto por trabalhadores em tempo integral, que possuem habilidades facilmente disponíveis no mercado, onde se inclui o pessoal do setor financeiro, as secretárias e o pessoal de trabalho rotineiro. Esse grupo apresenta menores chances de acesso a carreiras e possui alta rotatividade no emprego. O segundo grupo periférico apresenta uma alta taxa de rotatividade e grande flexibilidade numérica e é constituído por trabalhadores em tempo parcial, contratados por tempo determinado, temporários e subcontratados. Como tendência, o que se verifica é o crescimento deste último grupo e a redução dos trabalhadores do núcleo central. A paridade de grupos menos privilegiados (mulheres, negros e minorias étnicas de todos os tipos) com os grupos tradicionalmente mais privilegiados se dá porque estes últimos também estão sendo excluídos.

Segundo Bihir (1999), ao analisar esse mesmo processo, três conjuntos se deliniam no espectro atual: os operários estáveis e com garantias, empregados do Estado ou de setores pouco ameaçados pela rediscussão fordista; os proletários excluídos do mercado de trabalho, cuja crise os joga definitivamente no olho da rua ou lhes proíbe o acesso à vida ativa, como é o caso dos idosos e dos jovens, condenados ao desemprego de longa duração e à dependência da seguridade social ou mergulhados na pobreza e na miséria; e a massa flutuante de trabalhadores incluídos nos processos de subcontratação, terceirização e nos trabalhos domésticos e por encomenda, temporários, estagiários, da economia subterrânea e clandestinos. Essas categorias têm em comum “a submissão a um conjunto de constrangimentos”: instabilidade de emprego e renda, desregulamentação das normas legais, ausência de quaisquer benefícios, inexistência de mecanismos de proteção e de expressão sindicais e uma tendência à individualização da relação salarial.

Ao contrário do período fordista, quando se observava uma indústria mais concentrada, a nova organização estabelece um

processo de externalização, desconcentração e desaglomeração de grandes unidades produtivas controladas pela informática e pelo desenvolvimento de filiais, ou seja: preservam-se no centro trabalhadores ligados à atividade principal da empresa e externaliza-se o restante pela terceirização.

Na ótica do capital, a concentração gerava custos excedentes com energia, mão-de-obra e meios de trabalho, ao mesmo tempo em que concentrava (eis aí a grande razão) e homogeneizava um grande contingente de trabalhadores (Bihir, 1999).

O novo modelo busca maior produtividade com a adoção da automação do processo de trabalho e da gestão informatizada dos fluxos produtivos, o que altera significativamente, como já abordado anteriormente, a organização e a divisão do trabalho. A relação operário especializado/máquina especializada, marca fundamental da organização fordista, é substituída por uma relação equipe polivalente/sistema de máquinas automatizadas (toyotismo). Esse novo modelo, principalmente para as operações que ocupam o centro das atividades produtivas, visa à superação do taylorismo pela introdução de relativa recomposição das funções de concepção, alterando o sistema de qualificações onde a mecanização taylorista é muito pouco absorvida. São estas as situações de trabalho que vêm provocando o aumento do desemprego e da instabilidade, impactando significativamente na identidade dos trabalhadores, no seu estar sendo no mundo e em suas possibilidades de projetar o futuro.

A necessidade de as empresas ajustarem sua capacidade produtiva a uma demanda variável em volume e composição do consumo é designada por flexibilidade. Isso requer, simultaneamente, uma organização flexível do trabalho, onde o trabalhador seja capaz de ocupar diferentes postos laborais. A exigência de flexibilidade conjuga-se com a de fluidez para requerer uma mão-de-obra polivalente, qualificada, bem formada, operando em equipes e impactando na composição socioprofissional do proletariado (Bihir, 1999).

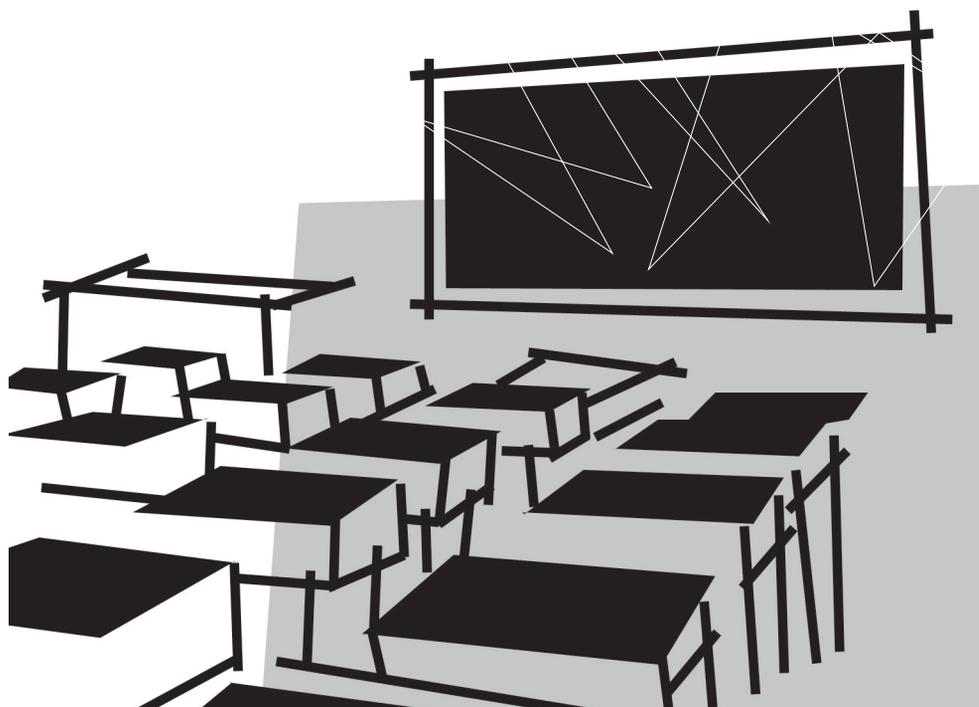
A organização flexível pressupõe tam-

bém uma ruptura com as condições das normas legais que regem o trabalho, o que acaba por gerar instabilidade e incentivar o trabalho em tempo parcial. Exige, ainda, dos trabalhadores, jornada de trabalho flexível adaptada aos imprevistos da produção, bem como implanta mecanismos individualizantes de remuneração baseados no desempenho e na qualificação. Ou seja, estabelece-se a regulação pelo mercado, com a flexibilização, desindexação e individualização dos salários e a “revisão por baixo dos benefícios” (salário indireto). E mais: os novos métodos de gestão que pretendem o envolvimento do trabalhador no novo processo produtivo (funções de concepção) e do trabalho em equipe, transformam trabalhadores em aliados das organizações, pela manipulação da subjetividade.

Essas estratégias empresariais se generalizam e se estendem por diversos ramos sendo adotadas em escritórios, em empresas do setor de serviços e de comércio e, inclusive, em áreas do setor público. Nesse particular, durante a década de 1990, no Brasil, pôde-se observar a adoção da reorganização do trabalho e da terceirização em importantes empresas estatais, bem como na gestão de políticas públicas de um modo geral.

Assim, o ideário da globalização, ou da “nova economia”, cumpre o papel ideológico de encobrir os processos de dominação e de desregulamentação do capital e, como consequência, a extraordinária ampliação do desemprego estrutural, trabalho precário e aumento da exclusão social. Esse ideário também assume uma forma que tem, em sua essência, o desbloqueio dos limites sociais impostos pelo Estado do bem-estar social com velocidade sem precedentes por conta das inovações tecnológicas e pelas políticas neoliberais que também aceleram o processo de exclusão social.

No processo de acumulação flexível, o Estado, ao contrário do que ocorria no período fordista, assume uma forma “enxuta”, atua na desregulamentação ou na regulamentação do trabalho, na precarização e na privatização da seguridade social, visando à desoneração do capital para o restabelecimento do princípio do mercado (da regulação pelo mercado). Com o advento de políticas orientadas pelo ideário neoliberal e pela instalação de um mercado auto-regulado, uma ruptura com o processo de universalização dos direitos e da proteção ao trabalho se inicia. Esse fenômeno vem precarizar ainda mais a vida dos trabalhadores que ficam, em escala ascendente,



na dependência de planos de auxílio à pobreza e à mercê da caridade social.

Todo o ideário em torno do Estado mínimo ou do neoliberalismo pela re-hegemonização do princípio do mercado ganha impulso no início dos anos 1970, após um período de notável crescimento econômico situado entre 1950 e 1973. É que os países centrais, principalmente europeus, devido a problemas de ajuste econômico relativos à crise do petróleo, passam a contestar o Estado do bem-estar social.

É bom que se diga que, no Brasil, onde historicamente apenas uma parcela restrita do conjunto dos trabalhadores gozava desses direitos (registro em carteira, FGTS, previdência), os impactos das políticas neoliberais foram ainda mais devastadores.

As novas formas de racionalização do capitalismo, que incluem o ideário neoliberal, trazem consigo a lógica perversa de um desenvolvimento descolado da perspectiva do desenvolvimento social. Na verdade, a racionalização torna-se uma justificação “paralógica” de uso coletivo, social e político do novo processo de acumulação que envolve as novas estratégias empresariais e políticas neoliberais empreendidas pelos governos e consideradas como “um mal necessário e inevitável” (Dejours, 2000).

A FALÁCIA DA QUALIFICAÇÃO

Os fundamentos ideológicos das propostas relativas à qualificação do trabalhador, veiculados nas diferentes políticas educativas e disseminados pelo discurso empresarial e pela mídia em geral, aparecem não apenas nas exigências de educação básica geral e de conhecimentos voltados para a nova base tecnológica, mas também na adesão plena do trabalhador ao novo modelo de reprodução do capital. Esse novo modelo engloba as estratégias de gestão e controle sobre o trabalho, adequadas ao esquema de produção flexível, o que exige também trabalhadores flexíveis, polivalentes e com capacidade de interferir no processo produtivo. Ao mesmo tempo

repassa a responsabilidade do emprego para o indivíduo, que então se vê diante da incerteza, da flexibilização e da desregulamentação do trabalho, do desemprego estrutural e do subemprego, os quais aparecem como um dado permanente.

Os discursos empresariais evidenciam a necessidade de qualificação da força de trabalho, de forma a torná-la apta a atuar na base técnica da reestruturação produtiva. “O conhecimento aparece como fator essencial de ascensão social num mundo globalizado e informatizado [...]”, o que dá à formação do trabalhador um sentido político-prático. Assim, a “educação e a formação profissional aparecem hoje como questões centrais pois a elas são conferidas funções essencialmente instrumentais, ou seja, capazes de adaptar os trabalhadores às mudanças técnicas e minimizar os efeitos do desemprego” (Segnini, 2000, p. 73).

A questão da educação aparece, com frequência, ao lado da idéia de aquisição de competências que foram disseminadas pelos esquemas de avaliações individualizadas no âmbito das empresas e de seus novos instrumentos de gestão de pessoas. Essas noções passam a participar dos critérios modernos de avaliação e de manipulação da subjetividade, que procuram identificar o potencial de “entrega” dos indivíduos aos objetivos organizacionais.

A idéia de competências também pressupõe a capacidade dos indivíduos de mobilizar saberes (tácitos, técnicos ou profissionais), em favor da organização, ou seja, mobilizar, integrar e transferir conhecimentos, recursos e habilidades que “agreguem valor econômico à organização” (Fleury, 2000).

A nova subjetividade requisitada dos trabalhadores se fixa em “manifestações propositivas” dos indivíduos, como a vontade de aprender, capacidade de enfrentar desafios, a disponibilidade para estudar e adquirir novos conhecimentos fora do horário de trabalho, inclusive nos finais de semana, muito mais do que nas possibilidades e nos limites reais relacionados à disponibilidade de tempo e aos rendimentos do trabalhador. Tal enfoque procura,

também, culpabilizar individualmente cada “colaborador” pelo fracasso. Assim, podemos afirmar, com toda a segurança, que esse ideário tem funcionado como elemento legitimador da reprodução das desigualdades sociais e da exclusão de um grande contingente de trabalhadores.

Essa visão da educação, fundamentada no ideário das competências, participou, ao longo da década de 1990, no Brasil, dos discursos que justificaram e fomentaram a proliferação de cursos de nível superior, em diversas áreas, por centros universitários e institutos isolados, movidos pelo setor privado de ensino. No entanto, quando analisamos a evolução das ocupações no Brasil, ao longo dos anos 1990, verificamos que esta sofre com as repercussões negativas do desempenho geral da economia mais aberta e flexível, que se caracteriza pelas altas taxas de desemprego e pela abertura de postos de trabalho precários no que se refere às condições laborais, às normas contratuais, às relações de trabalho, aos baixos salários e à queda no rendimento (1).

Mesmo com a grande importância atribuída à educação e à qualificação profissional, nesse contexto, as ocupações, no caso brasileiro, não são aquelas que se caracterizam por elevados requisitos contratuais. A idéia generalizada da educação como instrumento para superação das mazelas no funcionamento do “mercado de trabalho brasileiro perde credibilidade, especialmente quando o processo de aprendizagem encontra-se subordinado a uma funcionalidade” (Pochmann, 2001, p. 73).

Na verdade, essas tendências nos permitem dizer que não existem elementos que comprovem o discurso da “valorização da educação”, ou seja, de que a elevação da escolaridade possa contribuir diretamente para a melhoria dos rendimentos ou mesmo venha garantir a “empregabilidade” dos trabalhadores.

O comportamento geral do mercado de trabalho está contribuindo para que, frente a uma oferta cada vez mais reduzida de postos de trabalho e a uma elevação da oferta de mão-de-obra, as empresas pas-

sem a aumentar, cada vez mais, os requisitos para a contratação de funcionários ou, ainda, passem a promover uma substituição dos trabalhadores com menor nível de escolaridade por outros que tenham cursado níveis mais elevados. As empresas aumentam os requisitos e as exigências “sem que se observe, nessas tendências, mudanças significativas no conteúdo do trabalho” (Pochmann, 2001) que possam justificar as exigências de um profissional mais qualificado, tudo se reduzindo – conforme a lógica do mercado – mais a uma questão de oferta do que a uma demanda real ou a uma necessidade comprovada.

O que se verifica, na verdade, é que o valor de uso decrescente das mercadorias, a descartabilidade, a superfluidez de produtos e a flexibilidade na produção, características da era do capitalismo pós-fordista, também servem para identificar um tipo de relação de curto prazo entre pessoas no âmbito das empresas. Constituem-se relações marcadas pela falta de comprometimento mútuo, de confiança e de companheirismo, aquilo que Sennett (2003) designou de “corrosão do caráter”.

Toda essa dinâmica, imposta por um mundo do flexível, da superfluidez e da competição acirrada, nos remete ao debate sobre as questões relativas à identidade do trabalhador, para quem as situações de instabilidade e de risco se tornaram necessidades a serem enfrentadas diariamente, assim como os sentimentos de fracasso (Sennett, 2003).

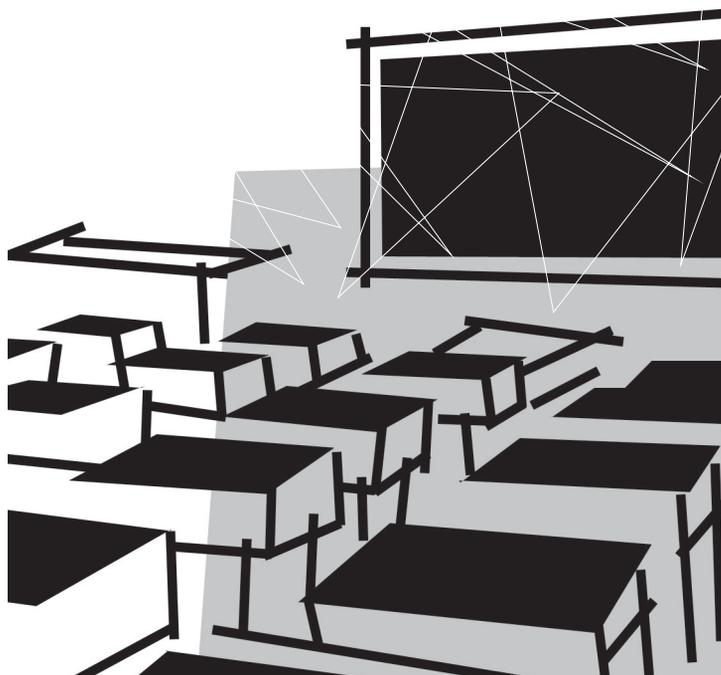
Por mais que se tenham produzido abordagens teóricas apologéticas nas quais o trabalho não é mais entendido como uma categoria analítica central para a explicação sociológica no atual contexto, o que se verifica é que é no trabalho e nas expectativas em torno dele que os sujeitos constroem seus projetos de auto-realização e de identidade no campo social. Portanto, o sofrimento em torno da questão do trabalho é o que move esses sujeitos para o mundo na busca por “alívio de quietude” (Dejours, 2000, p. 20), de reconhecimento do outro, de sentir-se útil e que, por isso, constitui-se em um debate que não pode ser secundarizado.

1 Segundo Pochmann (2001, p. 72) a principal ocupação criada nos anos 90 foi a de emprego doméstico, responsável por 23% de todas as vagas abertas. Logo depois vem a ocupação de vendedor, que respondeu por 15% do total dos postos de trabalho abertos, seguido da construção civil (10%), dos serviços de asseio e conservação, com 8%, e dos serviços de segurança, com 6%.

Para a maioria dos profissionais formados em nível superior, na era do pós-fordismo e de seus mecanismos de exclusão, acentuam-se os dilemas e as angústias em torno das expectativas de construção da carreira. O desencantamento e o sofrimento, frutos da defrontação com a realidade do mercado de trabalho, tornam-se bastante comuns entre esses profissionais. Os arranjos provisórios para a manutenção da sobrevivência e a constante necessidade de recuperação (os frequentes recomeços) são os elementos que contribuem para tanto. E é nesse sentido que a identidade de muitos profissionais formados em nível superior, na atual conformação do mercado de trabalho pós-fordista, está sendo construída, carregada pelas angústias em torno da questão do (des)emprego, da auto-estima, associadas ao sentimento do fracasso em relação à carreira ou ao exercício profissional, o que parece cada vez mais evidente.

O desencantamento dos indivíduos com a carreira resulta do próprio processo racional que impõe novos meios de dominação e de controle da força de trabalho na era da acumulação flexível. O desejo de traçar um plano, um sentido, na construção de uma carreira escolhida, ao confrontar-se com os imperativos do novo capitalismo ou da nova economia, parece ficar cada vez mais restrito. Isso porque o tempo de curto prazo do novo capitalismo flexível parece não reservar espaço para que façamos uma narrativa constante do nosso trabalho e da nossa carreira, além de restringir nossas perspectivas de emprego num horizonte de longo prazo (Sennett, 2003).

Há que se considerar, como um elemento agravante da situação, que o comportamento de curto prazo parece, também, impactar nas decisões dos indivíduos sobre a escolha das carreiras, da profissão que pretendem exercer e, conseqüentemente, da escolha de um curso superior, sem que muitas vezes se faça uma reflexão sobre o significado e o sentido (2) do trabalho a ser realizado. As decisões parecem ficar restritas às “demandas de mercado” e às possibilidades de obtenção de ganhos imediatos no melhor estilo do ideário da emprega-



bilidade. Em muitos aspectos, poderíamos dizer que a escolha do curso superior ou da carreira vem seguindo orientações inautênticas e externas aos indivíduos (3), movidas pelos modismos e as estratégias de *marketing* das instituições privadas de ensino. Essas, por sua vez, privilegiam, em seus programas de cursos, a formação de competências, o que quer dizer, em muitos casos, a aquisição de conhecimentos práticos, “com os melhores profissionais do mercado”, em detrimento de profissionais com uma sólida formação acadêmica, mais abrangente e fundada em valores éticos e emancipatórios.

É importante que se diga que mesmo as decisões individuais de escolha da profissão pautadas pelo pragmatismo e pelo imediatismo, quando defrontadas com os imperativos do mercado, parecem, em muitos casos, não resultar em ganhos reais correspondentes ao “investimento de tempo e de dinheiro” feito pelos indivíduos. O que se vê, de maneira geral, é um processo de inserção precária desses profissionais em funções em que não há correspondência entre a qualificação dos indivíduos e o

2 Consideramos que o significado consiste na interpretação cultural da ação de uso coletivo [de grupo] e o sentido como a articulação do significado na história singular do sujeito, a partir do significado do grupo.

3 Em uma sociedade pós-fordista ou pós-tradicional, as referências para a realização pessoal não são mais as definidas a priori por um único modelo de identidade social, mas constituídas em diferentes circunstâncias e/ou processos diversos (Berger & Luckmann, 1973). Para Habermas (1989), a identidade dos sujeitos, diante do processo de racionalização, passa a ser, cada vez mais, mediada ou determinada pelos imperativos sistêmicos [dinheiro e poder].

conteúdo do trabalho, como já dissemos.

Consoante tal lógica, poder-se-ia dizer que prevalecem os mecanismos de exclusão, pois o cálculo econômico, nesse caso, é bastante claro. Se a aquisição de conhecimentos (competências) agrega valor ao currículo, conforme reza o *marketing* educativo, na prática os consumidores desse “produto” não raro se iludem com sua eficácia.

O lado perverso disso se expressa na trajetória trágica e na narrativa das carreiras de muitos trabalhadores formados em nível superior. Na era da economia flexível, superflua e descartável, os exemplos são muitos e bastante variados, tais como o do administrador de empresas motoboy, da pedagoga revendedora de cosméticos, da psicóloga operadora de telemarketing ou o

do bacharel em direito repositor de supermercado. Isso para não se falar dos inúmeros desempregados.

Estes questionamentos tiveram o propósito de apontar alguns dos muitos efeitos negativos sofridos pelos trabalhadores no novo arranjo social pós-fordista, sobretudo no que diz respeito à parcela de trabalhadores com formação superior. Não se trata de descartar a importância da educação e, mais precisamente, do ensino superior para a produção do conhecimento ou mesmo para a emancipação dos sujeitos, mas de questionar os rumos que essa educação vem tomando, seguindo a orientação do mercado, e resultando naquilo que muitos homens de negócios têm chamado de novo mercado educacional.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*. São Paulo, Boitempo, 2002.
- BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. *A Construção Social da Realidade*. Petrópolis, Vozes, 1973.
- BIHR, Alain. *Da Grande Noite à Alternativa: Movimento Operário Europeu em Crise*. São Paulo, Boitempo, 1999.
- DEJOURS, Christophe. *Conferências Brasileiras: Identidade, Reconhecimento e Transgressão no Trabalho*. São Paulo, FGV/Fundap, 1999.
- _____. *A Banalização da Injustiça Social*. São Paulo, FGV, 2000.
- FLEURY, M. T. L. *Estratégias Empresarias e Formação de Competências*. São Paulo, Atlas, 2000.
- GOUNET, Thomas. *Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel*. São Paulo, Boitempo, 1999.
- HABERMAS, J. “Crítica de la Razón Funcionalista”, in *Teoría de la Acción Comunicativa*. Madrid, Taurus, 1987, vol II.
- _____. “Para o Uso Pragmático, Ético e Moral da Razão Prática”, in *Estudos Avançados*, n. 7. São Paulo, 1989.
- HARVEY, David. *A Condição Pós-moderna*. 9ª ed. São Paulo, Loyola, 2000.
- HELOANI, Roberto. *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado: História da Manipulação Psicológica no Mundo do Trabalho*. São Paulo, Atlas, 2003.
- IANNI, Octavio. *Teorias da Globalização*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1996.
- PIOLLI, Evaldo. *Educação e Sindicalismo: o Discurso Sindical no Contexto da Reestruturação Produtiva*. Dissertação de mestrado. Campinas, FAE/Unicamp, 2004.
- POCHMANN, Márcio. *O Trabalho sob Fogo Cruzado*. São Paulo, Contexto, 1999.
- _____. *A Década dos Mitos*. São Paulo, Contexto, 2001.
- SEGNINI, L. R. P. “Educação e Trabalho uma tão Necessária Quanto Insuficiente”, in *Revista São Paulo em Perspectiva*, nº 2, vol. 14. São Paulo, Fundação Seade, 2000.
- SENNETT, Richard. *A Corrosão do Caráter: Conseqüências Pessoais no Novo Capitalismo*. 7ª ed. Rio de Janeiro, Record, 2003.

ii | i v r o s