



TER UM DIPLOMA BASTA? QUALIFICAÇÕES FEMININAS NO MERCADO DE TRABALHO.

Maria Fernanda Diogo¹
Sandra Resende Dalmaso²
Maria Chalfin Coutinho³

Eles jogam um jogo. Eles brincam de não jogar um jogo. Se eu lhes mostrar que vejo que estão jogando, vou transgredir a regra, e eles me punirão. Devo jogar o jogo de não ver que estou jogando o jogo.

Ronald D. Laig

No cotidiano de milhares de pessoas, o trabalho é umas das principais categorias de mediação das relações sociais, estando elas inseridas ou não no mercado de trabalho. A atividade laboral ocupa centralidade tanto na esfera econômica como na psíquica (NAVARRO; PADILHA, 2007), uma vez que as pessoas se constroem na atividade mediada semioticamente. Este artigo toma o trabalho como dimensão fundamental na formação do ser social (MARX; ENGELS, 2007), sendo as relações materiais de produção fundantes desta especificidade.

Contemporaneamente temos vivido grandes transformações do mundo do trabalho, geradas pela crise do esgotamento do modelo taylorista/fordista, repercutindo em mudanças nos modos de ser dos trabalhadores. Para Antunes (2005) e Alves (2007) entramos na era da empresa enxuta, da substituição crescente de trabalhadores/as por maquinário tecnocientífico, da ampliação da exploração subjetiva dos/as trabalhadores/as, da desestruturação da sua força coletiva, além do aumento generalizado do uso de força de trabalho precarizada, terceirizada, subcontratada, *part-time*, temporária etc. Antunes (2000, 2005) forja uma noção ampliada da classe trabalhadora, para além do operariado classicamente descrito nos textos marxianos, denominada *classe-que-vive-do-trabalho*, incorporando todos/as os/as trabalha-dores/as que vendem sua força de trabalho em troca de salário e, também, os/as desempregados/as. Enfim, evidencia-se no setor produtivo uma intensa mudança econômica, responsável por uma nova constituição das ocupações.

O mercado de trabalho começou a exigir outro perfil dos/as trabalhadores/as, diverso do mono-operador fordista. Estes/as passaram a se desdobrar: pró-atividade, polivalência, multitarefas,

¹ Doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail para contato: mafediogo@bol.com.br.

² Mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail para contato: sanresend@yahoo.com.br.

³ Professora Doutora vinculada a Graduação e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, bolsista produtividade pelo CNPq. E-mail para contato: chalfin@mbox1.ufsc.br.



trabalhar por projetos; jargões estes que passaram a integrar o discurso dos recursos humanos das empresas. No bojo destas transformações emerge o discurso da necessidade de se ter cada vez mais qualificação profissional como uma face desse novo ideário.

A mídia reforça insistentemente as mudanças no “mundo do trabalho” como demandantes de trabalhadores/as cada vez mais qualificados/as (DRUCK, 2001) e que isso seria “garantia” para conseguir “bons” empregos, melhor qualidade de vida e elevar o padrão de consumo. O discurso da qualificação passou a ser uma obsessão entre empregadores/as e trabalhadores/as, manter-se atualizado/a virou exigência básica para sobrevivência no mercado: enquanto a modernização se acelera, cresce a necessidade de acompanhar seus avanços. É indiscutível que a educação é essencial para a obtenção de postos de trabalho minimamente qualificados, “porém, é igualmente inquestionável que o processo educacional, em si mesmo e isoladamente, não tem influência direta para amenizar o drama do desemprego entre os jovens” (TREVISAN, 2004, p. 73). O aumento da escolarização *per se* não garante aumento nos postos de trabalho disponíveis e não implica em melhores condições salariais para os postos ocupados.

Há importantes mudanças nos conteúdos do trabalho, novas exigências profissionais e de qualificação, contudo, segundo dados trazidos por Druck (2001), estas mudanças convivem lado a lado com altos índices de trabalhadores/as desempregados/as, precarizados/as e com o crescimento galopante da informalidade. Pochmann e Amorin (2003) reforçam esta tese, exemplificando com o paradoxo do surgimento de uma nova categoria: os “neopobres”, jovens provenientes das camadas médias e altas, com alto nível de escolarização formal e qualificação profissional, mas que não encontram colocação no mercado de trabalho. O discurso da qualificação atrelada ao aumento da “empregabilidade” está pautado na responsabilização dos/as trabalhadores/as pela sua inserção e permanência no mercado de trabalho, tendendo ao uso de estratégias de culpabilização, pois aqueles/as que não adquiriram as “competências profissionais” que o mercado anseia são individualmente responsabilizados/as por uma situação econômica e social adversa e injusta que culmina no seu processo de exclusão, não só do mercado de trabalho, mas do convívio social.

Buscando compreender o mundo que nos cerca, produzimos continuamente sentidos. A construção de sentidos “nos permite lidar com situações e fenômenos do dia-a-dia, do cotidiano” (SPINK, 2004, p. 49). Produzir e reinventar os termos que nos possibilitam entender e lidar com os fatos do presente significa lidar sempre com experiências do passado, analisando as relações e/ou fatos sociais historicamente marcados, que se concretizam num determinado momento histórico. Assim, os sentidos produzidos nas ações do cotidiano e presentificados nos discursos sempre terão



relação com a biografia e o contexto social. Não é possível produzir sentidos individualmente, pois pressupõe a subjetivação dos “sentidos modelados historicamente” (BERGER; LUCKMANN, 2004). Dessa forma, entendemos neste artigo sentido como

as pessoas, na dinâmica das relações sociais, historicamente datadas e culturalmente localizadas, constroem os termos a partir dos quais compreendem e lidam com as situações e fenômenos a sua volta (SPINK, 2004, p.48).

Tendo como pano de fundo este contexto econômico-social e ancoradas na concepção de produção de sentidos acima apresentada, oferecemos um mini-curso na 8ª SEPEX⁴ – Semana de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal de Santa Catarina, evento que busca difundir para a comunidade o conhecimento produzido na academia. Na edição de 2009 o evento contou com um público de aproximadamente 50.000 pessoas, 200 estandes das mais diversificadas áreas e dezenas de mini-cursos gratuitos. O objetivo do mini-curso foi propiciar uma reflexão acerca dos sentidos atribuídos à qualificação profissional frente à atual crise econômica e precarização do trabalho. Participaram do mini-curso cinco jovens trabalhadoras (TABELA 1) e três pesquisadoras. O mini-curso não foi proposto com o objetivo de agregar apenas mulheres, contudo esta singularidade trouxe para a discussão em grupo aspectos interessantes das relações socialmente estabelecidas entre os gêneros. A proposta deste artigo é revelar estas peculiaridades e discuti-las teoricamente.

Tabela 1. Características das participantes do mini-curso sobre qualificação profissional.

Nome⁵	Idade	Est. Civil	Filhos	Formação	Ocupação
Aline	22	Solteira	-----	Cursando Psicologia	Estagiária
Ana	28	Casada	2 filhas	Cursando Pedagogia	Desempregada
Amanda	22	Solteira	-----	Internacionalista	Desempregada
Flora	42	Casada	1 filha	Cursando Pedagogia	Assistente Adm.
Clara	35	Casada	-----	Cursando Letras	Digitadora

Aquilo que pensamos, falamos, rememoramos não está “pronto” em nossa mente, pois o outro deflagra a produção de sentidos. Utilizamos como técnicas para produção de sentidos algumas dinâmicas de grupo. Inicialmente propusemos que cada participante se apresentasse para o grupo e escolhesse um qualificativo que acreditava melhor defini-la enquanto trabalhadora. Estas qualidades foram escritas em um crachá, ao lado do nome da participante. Foram escritos os seguintes adjetivos: organizada, planejadora, responsável, transparente, dedicada e cuidadosa (com crianças).

⁴ Para maiores informações acesse <http://www.sepex.ufsc.br/>

⁵ Os nomes das participantes são fictícios.



Ao comentar suas escolhas, as participantes foram resgatando em suas histórias de vida a origem do desenvolvimento de tais atributos. Chamou-nos a atenção que foi fora do ambiente laboral que se desenvolveram estes atributos, através da prática de gerenciamento das atividades cotidianas. Ao acumularem funções, essas mulheres se desdobram em vários papéis - planejam minuciosamente o seu cotidiano, tanto as próprias atividades, como as atividades dos demais membros da família, em especial dos filhos. Como exemplo, destacamos a fala de uma das participantes que justificou ser organizada: “*Organização facilita muito o dia-a-dia da gente. [...] Ajuda na minha casa, ajuda na minha aula, ajuda no meu trabalho*”.

Os atributos que elas descreveram estavam qualitativamente relacionados ao modo como o feminino se reproduz socialmente. As atividades humanas são mediadas pela cultura, ou seja, em se tratando de seres humanos não existem fenômenos naturais. As relações estabelecidas entre os gêneros (SCOTT, 1995) buscam forjar mulheres planejadas, responsáveis, dedicadas e cuidadosas, significando as relações de poder aí existentes. Afinal, faz-se necessário que as mulheres sejam multitarefa para dar conta da dupla ou tripla jornada de trabalho, conjugar sem falhas o trabalho produtivo e o reprodutivo⁶. Tais habilidades são desenvolvidas nos fazeres cotidianos, ou dizendo de outra maneira, formam um conhecimento tácito⁷ tipicamente associado ao feminino.

No âmbito reprodutivo há pouca divisão do trabalho, este continua sendo um fórum feminino por excelência (BRUSCHINI, 2006). Mesmo aquelas que trabalham fora acumulam o serviço doméstico, auxiliadas por outras mulheres (filhas) na condição de aprendizes, reproduzindo lugares socialmente ocupados pelo masculino e feminino (DIOGO; MAHEIRIE, 2008). As atividades femininas se desenvolvem em *continuum* (HIRATA, 2002), não há interrupção entre os trabalhos produtivos e reprodutivos, desta forma, faz-se premente que as relações de gênero aí constituídas forjem mulheres com características que dêem conta desta multiplicidade de afazeres.

As participantes do grupo atribuíram sentidos positivos às qualidades citadas, mas observaram que estas qualidades não estavam diretamente ligadas a qualificações profissionais específicas. Configuravam-se em sentidos associados ao trabalho de um modo geral. “*Eu acho que tem que ter [estas características] pra todo e qualquer tipo de trabalho, néh?! Porque se eu não for*

⁶ Espaço produtivo é aquele onde são realizadas atividades de forma remunerada; espaço reprodutivo é onde são realizadas atividades vinculadas à dinâmica familiar (cuidar dos filhos e da manutenção da casa, das roupas, fazer comida, cuidar de pessoas doentes etc.).

⁷ Bianchetti (1999) define conhecimento tácito como saberes implícitos, de difícil formalização, codificação e generalização. É o saber-fazer adquirido na prática, não encontrado nos livros ou em qualquer curso de formação acadêmica.



organizada, se eu não for dedicada, se eu não for transparente, se eu não tive um planejamento mínimo, como é que a coisa vai andar?”.

Elas acreditaram que possuir um diploma era um requisito fundamental para o ingresso no mercado de trabalho. *“Mesmo que você não vá usar, mesmo que seja só um pedaço de papel. [...] Hoje as empresas estão muito mais competitivas e exigem muito mais, às vezes eles exigem formação e não tanto experiência, às vezes eu acho é o que mais importa [a formação]”.* Uma delas narrou que trabalhava na área administrativa há dez anos, mas não tinha diploma e isso impedia seu crescimento profissional. *“Cada ano que passa estão exigindo mais, tem que ter um diploma, mas tem que ter sempre mais algum curso. [...] Daqui a pouco não sei nem mais o que vão querer”.*

Algumas apontaram que não bastava exclusivamente ter um diploma, a experiência era outro fator de atração para as vagas. Diplomas desvinculados de experiências profissionais não foram considerados satisfatórios para o mercado. *“Bom, tem que ter diploma, mas tem que ter experiência prática. Eu me formei com 21 anos e ainda não tenho nenhuma experi-ência. Eu vou fazer o quê? Qualquer empresa exige no mínimo 1, 2, 3 anos de experiência. Como é que eu vou ter experiência se eles não me dão oportunidade?”.* Na discussão ficou claro que o saber-fazer era necessário, mas só era socialmente reconhecido mediante a apresentação de um diploma: para elas, só depois de ter mostrar o “certificado” as empresas permitiam a inserção do candidato no processo seletivo.

Entretanto, o sentido da qualificação profissional demonstrou ser ambíguo. Elas discutiram que algumas vezes era necessário omitir informações sobre a formação profissio-nal para conseguir uma vaga, principalmente se esta era considerada “excessiva” para o cargo. *“Às vezes você se especializa tanto, tem mestrado e doutorado, mas o mercado de trabalho não te aceita [...]. A empresa não quer pagar realmente o que vale, porque você é muito qualificado”.* O mercado não dá conta de absorver toda a força de trabalho egressa de cursos superiores (POCHMANN, 2005), assim algumas das participantes do grupo estavam buscando emprego ou trabalhando em áreas distintas da formação universitária. Este é um fato comumente encontrado entre os jovens. Para Antunes (2000, p.33) assiste-se hoje “em escala mundial uma ação destrutiva contra a força humana de trabalho que tem enormes contingentes precarizados ou mesmo à margem do processo produtivo, elevando a intensida-de dos níveis de desemprego estrutural”.

A precarização do mercado de trabalho pode ser descrita listando-se as novas configurações que este assume a partir das flexibilizações das relações de produção: terceiri-zação; subcontratação; exclusão dos jovens e dos mais velhos; crescimento da economia informal; aumento do ingresso de mulheres no mercado de trabalho etc. (ALVES, 2007; 2009; ANTUNES,



2000). A flexibilização das leis trabalhistas tornou variável as formas de contratação e remuneração, retraindo garantias e tornando precárias as “condições de vida e de trabalho de parte crescente da força de trabalho” (HOLZMANN, PICININI, 2006, p. 132), principalmente daquela que está chegando e que não encontra lugar neste cenário.

“O significado das transformações observadas nas últimas décadas afetam tanto as relações concretas, como as formas de ser dos sujeitos incluídos/excluídos no atual contexto produtivo” (COUTINHO, 2009, p.189). O ideário toyotista fundamenta novos métodos de gestão pressupondo participação ativa, cooperação, tornando o/a empregado/a, ou o/a candidato/a, co-responsável pelo sucesso ou fracasso da empresa. Cabe ao/à trabalhador/a qualificar-se cada vez mais e melhor para tornar-se um/a funcionário/a excepcional que garanta a lucratividade da empresa e, conseqüentemente, seu lugar no jogo empresarial.

Qual a forma de manter uma renda para prover a própria sobrevivência? Qualificar-se! O discurso midiático anuncia que há postos de trabalho desocupados por falta de qualificação dos trabalhadores. Buscando verificar qual a repercussão deste discurso sobre as participantes do minicurso, propusemos como dinâmica de grupo analisar algumas propagandas de empresas recrutando jovens talentos *treinees* ou para cursos de pós-graduação e MBA. Uma das propagandas que levamos para o grupo mostrava a imagem de um jovem formada por várias imagens sobrepostas. Tal moísaço revelava várias facetas desse jovem e abaixo da imagem lia-se o seguinte texto: “*Victorio Ippoliti, treinee 2006. Luta jiu-jitsu (bem), mas de vez em quando aparece machucado - diz que foi no treino. Adora viajar e toca guitarra para relaxar. Já trabalhou na Amazônia com comunidades ribeirinhas. É formado em Engenharia de Produção*”. Outra campanha recrutando *treinees* anunciava buscar um candidato “*inteligente, espirituoso no dia a dia e com inovação e ousadia no DNA*”. Observa-se neste discurso - tanto imagético quanto verbal - que era esperado supercandidatos/as: pessoas altamente qualificadas, saudáveis, praticantes de esportes, que soubessem relaxar das tensões cotidianas para melhor se concentrarem no trabalho, atentas ao mundo que as cerca e que soubessem “*pensar fora da caixa*”.

A crescente individualização da sociedade reforça a necessidade de pessoas que saibam gerir suas carreiras e tenham instrumentais próprios para alcançar seus objetivos. O progressivo domínio do vocabulário econômico faz com que temas contemporâneos sejam tratados a partir de perspectivas mercadológicas e empresariais (BENDASSOLLI, 2007), esquecendo o lado humano inerente às relações. Sirvo ou não sirvo para esta empresa? Encaixo-me ou não no perfil? Perpassa



neste discurso a culpabilização individual daqueles que não são convidados a “jogar o jogo” das grandes corporações.

Para Gaulejac (2007) as grandes e modernas empresas buscam se firmar através de um gerenciamento paradoxal. Espera-se dos empregados, além de um engajamento técnico, uma forte implicação subjetiva e afetiva, canalizada sobre a organização. A empresa personificada funciona como um sistema sócio-psíquico que escolhe os “melhores dentre os melhores” para “jogar o jogo”.

As participantes apreenderam criticamente as demandas empresariais. A suposta perspectiva social das empresas, que fazia com que estas buscassem recrutar trabalhadores com uma visão abrangente do mundo e que soubessem lidar com pessoas diferentes, foi assim significada por uma das participantes: *“Essas empresas se vivem preocupadas com este lado social entre outras [...] para depois abater do imposto de renda. [...] É marketing [...] elas querem passar por boazinhas, mas lá no fundo tudo o que elas puderem sugar elas conseguem”*. Também enfatizaram a busca por pessoas saudáveis se constituir em um artifício, pois: *“[As empresas querem] alguém que pratique esportes e não vá ficar doente no trabalho, pessoa preocupada com a saúde”*.

Elas não se identificaram com a imagem destes/as super-candidatos/as. *“Ele [o personagem da propaganda] faz várias coisas ao mesmo tempo [...] quase não existe, é muito bonito olhando ali, agora vamos para a prática para ver se funciona e ver se todo mundo consegue ser tudo isso, praticar esportes, ter lazer, trabalhar”*. A linguagem usada nas propagandas era arrojada, diretamente voltada para um público jovem, com ampla disponibilidade (solteiro), com bom nível sócio-educacional. As participantes do mini-curso não conseguiam se visualizar no perfil multifacetado requerido por estas empresas em seus processos de recrutamento, inclusive as mais jovens. Neste ponto, elas narraram um sentimento de fracasso. A angústia por não “ter” ou “ser” aquilo que o mercado espera foi uma tônica em seus discursos, tornando o grupo bastante homogêneo. Dado que o grupo era formado exclusivamente por mulheres, elas começaram a discutir que este perfil era incompatível com aquelas casadas e com filhos, pois não cabia espaço para cuidado da casa e filhos, ser “mulher”. Uma das participantes casadas narrou ter vontade de aprimorar-se no inglês, mas que não consegue espaço no seu cotidiano para voltar a estudar, pois *“ao mesmo tempo eu tenho tanta coisa pra fazer, desanima, eu não consigo, o dia tem 24hrs”*.

A mensagem veiculada por estas propagandas é paradoxal na medida em que a empresa exige que o candidato seja diferente dos demais, destaque-se, seja “sempre mais”; contudo ele também tem que apresentar um diploma em um curso clássico (engenharia, administração, contabilidade etc.), preferencialmente obtido em uma faculdade de primeira linha, saber falar inglês,



ter conhecimentos de informática e demais requisitos básicos - padrões para todos os candidatos. Além disso, o candidato tem que ser perfeito, em todos os momentos e em todos os sentidos, para ser convidado a fazer parte do “time” das grandes empresas. Os processos seletivos fomentam sentimentos de culpa nos candidatos: se você não foi aprovado, a “culpa” é sua, você não era tão bom para vir “jogar o nosso jogo”. Cada candidato/a é instado/a a seguir normas contraditórias sem se fragmentar: ele/a deve ter formação padrão e, simultaneamente, saber “*pensar fora da caixa*”; ele deve ser perfeito o tempo todo! A sensação manifesta pelo grupo foi que este/a super-candidato/a não tinha carne nem sangue, era irreal, não-humano. Como se tornar este super candidato/a?

Eles [os gestores] operam um ajuntamento entre a “personalidade” dos candidatos e as expectativas da organização. Testes, entrevistas, experimentações, análises grafológicas e psicológicas permitem descrever avaliar, classificar e comparar aqueles que têm as melhores características para se adaptar ao modelo de comportamento esperado. [...] Não se procura mais indivíduos dóceis, mas “batalhadores”, *winner*s que têm gosto pelo desempenho e pelo sucesso, que estão prontos para se dedicar de corpo e alma (GAULEJAC, 2007, p.115/6).

Somente diplomas não bastam para esse mercado onde impera uma comunicação paradoxal, tampouco se exige “apenas” o acréscimo da experiência. O/a candidato/a precisa ser “bom o tempo todo em tudo”. Todos os aspectos da sua vida são avaliados: seu conhecimento, seu interesse político e social, sua saúde, seus *hobbies*. A excelência deve ser completa! O/a super-candidato/a recrutado/a pelas organizações parece fictício para grande contingente de trabalhadores à margem desse mercado.

A discussão que o grupo realizou acerca da temática remeteu ao distanciamento desta imagem do/a candidato/a perfeito/a do contingente feminino que busca colocação neste cenário e que, simultaneamente, exerce ampla gama de papéis. Como conciliar ser mãe zelosa, esposa dedicada, estudante aplicada, amiga confiável e funcionária exemplar? Ao final da discussão, as participantes começaram a perceber que as qualificações exigidas nas grandes empresas distanciam-se daquelas inicialmente elencadas por elas (organização, planejamento, responsabilidade, transparência e dedicação). As empresas modernas buscam atributos diversos, não aqueles tacitamente aprendidos nas vivências cotidianas femininas, nas quais se reproduzem socialmente estereótipos de gênero.

Para que ambos os sexos tenham iguais condições no mercado e na vida há de se discutir mais amplamente estes estereótipos e, também, lutar por um mundo onde o trabalho não perca de vista as pessoas que o realizam, rejeitando a naturalização de que somente alguns são os “escolhidos” e aos demais restam frustrações e sobras. Longe de sermos personagem de *Blade Runner*, *cult* dos anos 1980 de Ridley Scott, no qual autômatos perfeitos de curta vida dividem com



humanos a cena, somos pessoas reais, com virtudes e defeitos, incapazes de alcançar a perfeição em todos os setores da vida. Encarar isso como inerente ao humano – e como sua beleza – traria mais humanidade a um setor onde este quesito frequentemente é uma carência.

Referências:

ALVES, Giovanni. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. 2ª ed. Londrina: Práxis, 2007.

_____. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – precarização do trabalho e redundância salarial. *Katálysis*, v. 12, n. 2. p. 188-197, 2009.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

BENDASSOLLI, Pedro F. Prefácio: o mal estar na sociedade de gestão e a tentativa de gestão do mal estar. In: GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Idéias & Letras, 2007. p. 07-21.

BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. *Modernidade, pluralismo e crise do sentido: a orientação do homem moderno*. Petrópolis: Vozes, 2004.

BIANCHETTI, Lucídio. As novas tecnologias e o devassamento do espaço-tempo do saber tácito dos trabalhadores. In: AUED, Bernadete (Org.), *Educação para o (des)emprego*. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 133-149.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? *Revista Brasileira de Estudos da População*, v. 23, n. 2, p. 331-353, 2006.

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

DIOGO, Maria Fernanda; MAHEIRIE, Kátia. Alguns sentidos atribuídos ao trabalho doméstico para serventes de limpeza. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 11, n. 2, p. 257-272, 2008.

DRUCK, Graça. Qualificação e empregabilidade e competência: mitos versus realidade. In: Gomes, Álvaro (Org.). *O trabalho no século XXI: considerações para o futuro do trabalho*. São Paulo: A. Garibaldi; Bahia: Sindicato dos Bancários, 2001. p. 81-90.

GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Idéias & Letras, 2007.

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.



HOLZMANN, Lorena; PICCININI, Valmíria. Flexibilização. In: CATANNI, Antônio David; Holzmann, Lorena (Orgs.), *Dicionário de Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 131-131.

MARX, Karl; ENGELS, Frederic. *A Ideologia Alemã*. São Paulo: Martin Claret, 2007.

NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. especial, p. 14-20, 2007.

POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2005.

POCHMANN, Márcio; AMORIM, Ricardo. *Atlas da exclusão social no Brasil*. São Paulo: Cortez, 2003.

SCOTT, Joan. Gênero, uma categoria útil de análise histórica. *Revista educação e realidade*, v. 16, n. 2, pp. 05-22, 1995.

SPINK, Mary Jane. *Linguagem e produção de sentidos no cotidiano*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

TREVISAN, Leonardo. Jovens, mentiras e desemprego: algumas incertezas sobre a oferta educacional como receita de felicidade. In: Dowbor, Ladislau; Furtado, Odair; Trevisan, Leonardo (Orgs.). *Desafios do trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 70-77.