

Políticas Públicas no Brasil: Exploração e Diagnóstico 7

Luciana Pavowski Franco Silvestre
(Organizadora)



 **Atena**
Editora

Ano 2018

Luciana Pavowski Franco Silvestre
(Organizadora)

Políticas Públicas no Brasil: Exploração e Diagnóstico

7

Atena Editora
2018

2018 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

P769 Políticas públicas no Brasil [recurso eletrônico] : exploração e diagnóstico 7 / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018. – (Políticas Públicas no Brasil: Exploração e Diagnóstico; v. 7)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-064-3

DOI 10.22533/at.ed.643192201

1. Administração pública – Brasil. 2. Brasil – Política e governo.
3. Planejamento político. 4. Política pública – Brasil. I. Silvestre,
Luciana Pavowski Franco. II. Série.

CDD 320.60981

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2018

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

O e-book “Políticas Públicas no Brasil: Exploração e Diagnóstico” apresenta 131 artigos organizados em sete volumes com temáticas relacionadas às políticas de saúde, educação, assistência social, trabalho, democracia e políticas sociais, planejamento e gestão pública, bem como, contribuições do serviço social para a formação profissional e atuação nas referidas políticas.

A seleção dos artigos apresentados possibilitam aos leitores o acesso à pesquisas realizadas nas diversas regiões do país, apontando para os avanços e desafios postos no atual contexto social brasileiro, e permitindo ainda a identificação das relações e complementariedades existentes entre a atuação nos diferentes campos das políticas públicas.

Destaca-se a relevância da realização de pesquisas, que tenham como objeto de estudo as políticas públicas, bem como, a disseminação e leitura destas, visando um registro científico do que vem sendo construído coletivamente na sociedade brasileira e que deve ser preservado e fortalecido considerando-se as demandas de proteção social e de qualificação da atuação estatal em conjunto com a sociedade civil em prol da justiça social.

Boa leitura a todos e todas!

Dra. Luciana Pavowski Franco Silvestre

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA SEGURIDADE SOCIAL BRASILEIRA	
<i>Najila Thomaz de Souza</i>	
<i>Renata Soraia de Paula</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922011	
CAPÍTULO 2	12
A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: DILEMAS E DESAFIOS IMPOSTOS PELA SOCIEDADE BRASILEIRA	
<i>Francisca Thamires Lima de Sousa</i>	
<i>Leila Moraes Nogueira Azevedo</i>	
<i>Leida Cabral Nascimento Silva</i>	
<i>Ana Karolina Pinheiro Carvalho da Silva</i>	
<i>Thalyne Dutra Falcão</i>	
<i>Maria dos Reis Araújo Souza</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922012	
CAPÍTULO 3	22
A PRODUÇÃO DE LEITE NA MICRORREGIÃO DE IMPERATRIZ/MA E AS POSSIBILIDADES DE INSERÇÃO DO CAMPESINATO EM ATIVIDADES MERCANTIS	
<i>Jonatha Farias Carneiro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922013	
CAPÍTULO 4	37
CAPITALISMO FLEXÍVEL X DIREITOS TRABALHISTAS	
<i>Veneranda Acosta</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922014	
CAPÍTULO 5	48
EXPERIÊNCIAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NO BRASIL: DAS EXPERIÊNCIAS PONTUAIS À FORMAÇÃO DE UM FÓRUM EMPRESARIAL LGBT	
<i>João Bosco Hora Góis</i>	
<i>Kamila Cristina da Silva Teixeira</i>	
<i>Francisco José Mendes Duarte</i>	
<i>João Luis Alves Pinheiro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922015	
CAPÍTULO 6	59
FINANCEIRIZAÇÃO E DESINDUSTRIALIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO BRASILEIRA A PARTIR DA DÉCADA DE 1990	
<i>Daniele de Fátima Amorim Silva</i>	
<i>Talita de Sousa Nascimento</i>	
<i>João Carlos Souza Marques</i>	
<i>Jainne Soares Coutinho</i>	
<i>Gianna Beatriz Cantanhede Rocha de Lima</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922016	

CAPÍTULO 7	72
IDEOLOGIA E CONSCIÊNCIA DE CLASSE: EM BUSCA DO ESTATUTO ONTOLÓGICO	
<i>Cristiane Porfírio de Oliveira do Rio</i> <i>Lenha Aparecida Silva Diógenes</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922017	
CAPÍTULO 8	83
MEDIDAS DE ATIVAÇÃO NOS SISTEMAS DE PROTEÇÃO SOCIAL: RETORNO À ADMINISTRAÇÃO DO MÉRITO?	
<i>Juan Felipe Alves de Oliveira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922018	
CAPÍTULO 9	91
O PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E SUA INFLUÊNCIA NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO BANCO DO BRASIL	
<i>Roosevelth Ramos Barroso Carvalho</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922019	
CAPÍTULO 10	103
OS FUNDAMENTOS ONTOLÓGICOS DO TRABALHO E A COMPREENSÃO DO SERVIÇO SOCIAL	
<i>Joselita Olivia da Silva Monteiro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.64319220110	
CAPÍTULO 11	111
PALMAS, OPORTUNIDADES PARA QUEM? “CONCURSEIROS” EM BUSCA DO SERVIÇO PÚBLICO	
<i>Rute Andrade dos Santos</i>	
DOI 10.22533/at.ed.64319220111	
CAPÍTULO 12	125
PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM STARTUPS EM SÃO LUÍS, MA	
<i>Heitor Natividade Oliveira</i> <i>Carla Vaz dos Santos Ribeiro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.64319220112	
CAPÍTULO 13	142
PRONATEC NO PARÁ: A PERFORMANCE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE O DECLARADO E O CUMPRIDO	
<i>Erbio dos Santos Silva</i> <i>Maria do Socorro Vasconcelos</i> <i>Genilda Teixeira Pereira Amaral</i>	
DOI 10.22533/at.ed.64319220113	
CAPÍTULO 14	156
REDE DE INCUBADORAS DE EMPRESAS NA REGIÃO AMAZÔNICA: DESENVOLVIMENTO E EMPREENDEDORISMO LOCAL NO ESTADO DE RONDÔNIA	
<i>Gabriele Aires da Silva</i> <i>Samuel dos Santos Junio</i> <i>Emi Silva de Oliveira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.64319220114	

CAPÍTULO 15	168
TRABALHO E QUALIFICAÇÃO NA SOCIEDADE EM REDE <i>Aldo Vieira Ribeiro</i> DOI 10.22533/at.ed.64319220115	
SOBRE A ORGANIZADORA	183

TRABALHO E QUALIFICAÇÃO NA SOCIEDADE EM REDE

Aldo Vieira Ribeiro

Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Piauí (IFPI)

Teresina - PI

RESUMO: Com fulcro na flexibilidade produtiva e no modelo de empresa enxuta, o regime toyotista de produção tem impactado decisivamente o mundo do trabalho, acarretando profundas transformações em seu interior, oportunizando um intenso debate por parte daqueles que tentam explicar a natureza e as implicações sociais dessas transformações. O presente trabalho promove uma reflexão sobre o binômio trabalho/qualificação à luz do conceito de empregabilidade, situando-o no bojo do conjunto de transformações decorrentes da reestruturação do capital na sociedade em rede que instituiu a necessidade de um novo perfil profissional: o trabalhador informacional.

Palavras-chave: Capital. Trabalho. Toyotismo. Sociedade em rede. Empregabilidade.

ABSTRACT: With a focus on productive flexibility and lean company model, the toyotista production regime has decisively impacted the world of work, bringing about profound transformations in its interior, providing an intense debate on the part of those who try to explain the nature and social implications of these transformations.

The present work promotes a reflection on the binomial of work / qualification in the light of the concept of employability, placing it in the range of the set of transformations resulting from the restructuring of capital in the network society that instituted the need for a new professional profile: the informational worker.

KEYWORDS: Capital. Job. Toyotismo. Networked society. Employability.

1 | INTRODUÇÃO

Desde a segunda metade do século XX, a sociedade capitalista moderna vem passando por transformações substanciais em sua base material com repercussões nas relações que mantém com a economia e o Estado. Tais mudanças revelam um novo momento histórico denominado de Terceira Revolução Industrial, ou Revolução da Tecnologia da Informação (Castells, 2011), comparando-se esse momento (ainda em curso) - em termos de relevância histórica - à Primeira Revolução Industrial experimentada pela humanidade no século XVIII, o sistema socioeconômico permanece capitalista, mas globalizado, mais reestruturado e cujos elementos característicos são estes apontados por Castells (2011):

maior flexibilidade de gerenciamento; descentralização das empresas e sua organização em rede tanto internamente quanto em suas relações com outras empresas; considerável fortalecimento do papel do capital vis-à-vis o trabalho, com declínio concomitante da influência dos movimentos de trabalhadores; individualização e diversificação cada vez maior das relações de trabalho; incorporação maciça das mulheres na força de trabalho remunerada, geralmente em condições discriminatórias; intervenção estatal para desregular os mercados de forma seletiva e desfazer o estado do bem-estar social com diferentes intensidades e orientações, dependendo da natureza das forças e instituições políticas de cada sociedade; aumento da concorrência global em um contexto de progressiva diferenciação dos cenários geográficos e culturais para a acumulação e a gestão do capital (CASTELLS, 2011, p. 39 – 41).

A década de 1970 marca o período de crise do padrão de acumulação fordista/taylorista que, em épocas precedentes resultou num considerável crescimento econômico articulado com o desenvolvimento do estado de bem-estar social e o fortalecimento da classe trabalhadora em termos coletivos. O processo de reestruturação do capitalismo epigrafado vem sendo empreendido desde a década de 1970 nas sociedades capitalistas consideradas avançadas, expandindo-se para as demais regiões do globo.

Ocorrendo no bojo do processo de globalização ou mundialização do capital, o processo de reestruturação produz implicações no plano produtivo e político-ideológico que impactam diretamente o mundo do trabalho com consequências severas para a classe dos trabalhadores. O modelo toyotista ou japonês de produção constitui a principal alternativa ao modelo fordista/taylorista de acumulação. Pautado na flexibilidade da produção, no gerenciamento e organização dos processos de trabalho, o modelo japonês consolida uma série de reformas desencadeadas nos anos 70 que tinham como objetivo segundo Castells (2011, p. 55):

aprofundar a lógica capitalista de busca de lucro nas relações capital-trabalho; aumentar a produtividade do trabalho e do capital; globalizar a produção, circulação e mercados, aproveitando a oportunidade das condições mais vantajosas para a realização de lucros em todos os lugares; e direcionar o apoio estatal para ganhos de produtividade e competitividade das economias nacionais, frequentemente em detrimento da proteção social e das normas de interesse público.

A lógica toyotista induz que as transformações apontam para a constituição de um novo segmento de trabalhadores, donde um novo perfil se apresenta: o do trabalhador “polivalente”. Logo, na sociedade em rede a importância da qualificação profissional é um discurso recorrente face à ampliação das formas precárias e não-padronizadas das relações de trabalho impulsionadas pela aplicação das tecnologias da informação ao processo produtivo (ANTUNES, 2005; CASTELLS, 2011).

Diante desse quadro que pauta as relações capital/trabalho, é nossa proposta refletir sobre a transversalidade trabalho/qualificação à luz do conceito de empregabilidade, situando-o no âmbito das discussões realizadas na Sociologia do Trabalho. Para tanto, estruturamos o artigo em quatro seções, a saber: o poder de expansão e

reestruturação do capital: do fordismo/taylorismo ao regime toyotista de produção, em que se contextualiza o processo de reestruturação do capital em sua versão toyotista e seus impactos no mundo do trabalho; toyotismo e a exigência de profissionais qualificados (empregáveis), em que apresentamos o conceito de empregabilidade e a exigência toyotista de seu desenvolvimento; a face oculta da empregabilidade, onde esboçamos uma breve crítica à empregabilidade como falácia do capital toyotizado e; a visão não pessimista de Castells sobre o trabalho na sociedade da informação, em que indicamos a alternativa deste autor para a superação do quadro desfavorável aos trabalhadores na era do paradigma informacional. A título de considerações finais resgatamos sinteticamente a discussão realizada demarcando nosso posicionamento face às proposições teóricas ventiladas.

2 | O PODER DE EXPANSÃO E REESTRUTURAÇÃO DO CAPITAL: DO FORDISMO/TAYLORISMO AO REGIME TOYOTISTA DE PRODUÇÃO

A negação do trabalho levada a efeito pela produção de mais valia enquanto lógica do capital se expandiu por todo o Ocidente e deste para todo o mundo a partir do início do século XIX consolidando-se como sistema planetário ou sistema de controle do metabolismo social global na última metade do século XX (ALVES, 2007). É nesse período que o capital promove mudanças significativas no processo de trabalho, reestruturando o processo produtivo, inaugurando o processo de estranhamento que desvirtua o sentido do trabalho. A maquinaria e a grande indústria caracterizam esse período de organização produtiva, cujo ápice se deu com o regime de produção industrial baseado nos princípios do fordismo/taylorismo.

O sistema fordista/taylorista desenvolveu-se nos Estados Unidos a partir dos trabalhos de Taylor (e seus seguidores) aplicados aos negócios automobilísticos de Henry Ford, depois espalha-se para outros ramos de produção e outras sociedades. Referido sistema nasceu sob a égide de um mercado de consumo em crescente expansão. A produção em série e de massa era, portanto, o que caracterizava o momento. Um visionário, Henry Ford, estava sempre atento para tendências produtivas bem-estabelecidas. Nesse sentido, Henry Ford “fez pouco mais do que racionalizar velhas tecnologias e uma detalhada divisão do trabalho preexistente, embora ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, ele tenha conseguido dramáticos ganhos de produtividade” (HARVEY, 2007, p. 121). Ao distinguir Ford de Taylor, Harvey (2007, p. 121), nos diz:

o que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (grifos nossos).

Da indústria automobilística, o fordismo/taylorismo se expandiu para outros setores da indústria que também passaram a produzir em massa. Esse modelo de produção passou a ser seguido em todo o mundo, impondo-se universalmente após a Segunda Guerra Mundial e entrando em declínio com a crise estrutural do capital em meados dos anos 1970. A produção seguiu os pressupostos da acumulação flexível, processo de reestruturação do capital, com experiências na região da Terceira Itália e Suécia, apoiadas

na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 2007, p. 140).

A acumulação flexível implicou em consequências negativas para o mundo do trabalho, acentuando a crise do desemprego e fragilizando a organização sindical, conforme Harvey (2007, p. 141):

o trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas. A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição a “ficcional”), rápida destituição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista.

Para além da acumulação flexível, em mais um processo de reestruturação do capital, chegamos ao processo produtivo atual que se estrutura em torno do modelo toyotista ou japonês de produção. Esse modelo produziu maiores impactos no mundo do trabalho devido a revolução técnica que operou e a extrema capacidade de propagação pelo mundo. É o que aponta Antunes (2005, p. 31):

Se essas experiências de acumulação flexível, a partir da experiência da “Terceira Itália” e de outras regiões, como a Suécia, trouxeram tantas consequências, em tantas direções, foi, entretanto, o toyotismo ou modelo japonês, que maior impacto tem causado, tanto pela revolução técnica que operou na indústria japonesa, quanto pela potencialidade de propagação que alguns dos pontos básicos do Toyotismo têm demonstrado, expansão que hoje atinge uma escala mundial (grifos do autor).

2.1 Impactos do Toyotismo no Mundo do Trabalho

Com o atual modelo de produção toyotista operou-se mudanças substanciais em relação aos regimes de produção anterior, notadamente na forma de organização das empresas e nas relações de trabalho. Discussões e aplicação de “processos de reestruturação, reorganização, reengenharia, implantação de novas tecnologias e novos métodos de distribuição, fusões e aquisições de empresas” (CARVALHO, 2008,

p.35) passaram a constituir a dinâmica das organizações no mundo empresarial.

A reestruturação do capital e seu modelo toyotista de produção impõe às empresas, em nível global, um processo de adequação em busca de produtividade e lucratividade em meio a uma competição desenfreada, imposta pelo capital transnacionalizado. A adoção de práticas racionais, visando a qualificação para concorrência em um mercado globalizado, são medidas que têm pautado a dinâmica das empresas na contemporaneidade. É o que destaca Antunes (2005, p. 14):

[...] no plano microcômico, no plano das empresas, há uma necessidade intrínseca de racionalizar seu *modus operandi*, de implementar o receituário e a pragmática de *lean production*, da empresa enxuta, visando qualificá-la para a concorrência interempresas em disputa no sistema global do capital.

Essa lógica global de organização empresarial que vem se expandindo em nível mundial acaba influenciando diretamente nos processos de geração, redução, precarização e/ou eliminação de postos e oportunidades de trabalho, resultando em um desemprego estrutural explosivo. Cresce em todo o mundo a figura do trabalho atípico (uma das facetas do desemprego estrutural) caracterizado pelo distanciamento do modelo-padrão que é permeado de garantias formais e contratuais (embora não menos explorador). O trabalho atípico é, pois, desprovido da tutela contratual e materializa-se no “contingente de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, *part time*, que exercem trabalhos temporários, entre outras tantas formas assemelhadas de informalização do trabalho” (ANTUNES, 2005. p. 17).

3 | TOYOTISMO E A EXIGÊNCIA DE PROFISSIONAIS QUALIFICADOS (EMPREGÁVEIS)

A ideia difundida no bojo do toyotismo é que os tempos são outros, não existindo mais espaço para o trabalho parcelado e degradante que colocava o homem como mero apêndice da máquina, cujo cinema de modo didático e magistral ilustrou no filme “Tempos Modernos (1936)” dirigido por Charles Chaplin. A visão de conjunto do processo de trabalho ancorado na polivalência (atributo do empregável) constitui um avanço do toyotismo em relação ao regime de acumulação anterior (fordista/taylorista), desbancando o processo de trabalho parcelado e degradante, conduzindo os trabalhadores a um processo de requalificação no capitalismo contemporâneo.

Em face desse contexto, caracterizado pela nova forma de organização empresarial “toyotista” e pelo quadro de desemprego instaurado, a relação entre trabalho e qualificação ganha relevo, posto que é predominante o discurso da exigência de qualificação para se manter trabalhando num “mundo de desempregados”. Nesse sentido, em pesquisa realizada por De Oliveira e De Negri (2014) sobre a percepção

das empresas em torno dos fatores que limitam a produtividade, a baixa qualificação da mão de obra é apontada como um dos fatores principais.

Nos últimos anos essa tem sido uma reclamação dos setores empresariais brasileiros, materializada nas seguintes reportagens: “Brasil estuda incentivar vinda de jovens estrangeiros qualificados para trabalhar no país” (BOCCHINI, 2012); “Qualificação da mão de obra brasileira, uma nova urgência” (DAMASCENO, 2013); “Falta de mão de obra qualificada afeta 65% das empresas, diz CNI” (RICHARD, 2013); “Falta de mão de obra qualificada é um dos principais obstáculos à inovação da indústria” (OLIVEIRA, 2013); “Os Efeitos para a Indústria da pouca mão de obra qualificada” (SOUZA, 2013); “O que o mercado quer? Profissionais com poder de adaptação” (BARROS, 2014). Demanda por mão de obra especializada ainda é mais alta do que oferta no Brasil (ÉPOCA NEGÓCIOS ON LINE, 2017).

No mesmo sentido, ao tratar das características recentes do desemprego Pochmann (2016, p. 19-21), analisando dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, aponta que em relação ao grau de escolaridade, a trajetória recente do desemprego é mais intensa e inversa ao aumento dos anos de estudos, destacando os seguintes percentuais:

[...] a taxa de desemprego cresceu 34,6% para os trabalhadores de 11 e mais anos de escolaridade entre os meses de janeiro e julho de 2015. Para os trabalhadores com até 8 anos de escolaridade, a taxa de desemprego cresceu 52,4% no mesmo período de tempo. Entre os trabalhadores de 8 a 10 anos de estudos, a taxa de desemprego aumentou 49,3%.

Se é certo que as organizações não são imunes às transformações que o capital impõe, que são elas constituídas de pessoas (trabalhadores) e que as posições de trabalho estão sendo continuamente redefinidas e redesenhadas, este cenário exige um novo profissional que se diferencia “por suas qualidades humanas e pela habilidade de ampliar seus recursos e capacidades potenciais, sempre” (CARVALHO, 2008, p. 14).

Atualmente, a compreensão desse perfil está associada ao conceito de empregabilidade. A palavra empregabilidade vem do inglês *employability* e representa um conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos que tornam um executivo ou um profissional importante para a sua organização e para qualquer outra (BUENO, 1996). Trata-se, portanto, de um conjunto de competências e habilidades do trabalhador que permite a sua inserção e permanência no mundo do trabalho. Nas palavras de Carvalho (2008, p. 57):

É o conceito no qual se estabelece para os profissionais, empregados ou não, a obrigatória preocupação no sentido maior de se manterem permanentemente atualizados e empregáveis, diante das exigências de formação, em face das habilidades, especializações e talentos que o mercado de trabalho requer.

Embora os termos emprego e empregabilidade remetam a uma relação de

semelhança, eles não se confundem. Enquanto o segundo está relacionado com “critérios de autoformação profissional e socialização, o primeiro, representa função, ocupação, uso, aplicação” (CARVALHO, 2008, p. 50). Nesse sentido, quando se diz que o indivíduo desenvolveu uma boa empregabilidade, isso significa que ele apresenta a qualidade de empregável, ou seja, que pode ser empregado porque desenvolveu a imprescindível capacidade de se ajustar e se adaptar no mercado globalizado de hoje. É o indivíduo que está apto a entrar e manter-se no mercado de trabalho graças à adequada qualificação profissional.

Nessa ordem de ideias, a continuidade de estudos mantém uma relação intrínseca com o desenvolvimento da empregabilidade. Isso significa que o indivíduo para ter êxito no mercado de trabalho precisa estar sempre estudando, atualizando-se quanto às novas tecnologias e ao atendimento dos requisitos exigidos pelo mercado, cada vez mais rigoroso em termos de contratação. Logo, o trabalhador que não estiver minimamente instrumentalizado estará automaticamente excluído do mercado de trabalho e, com isso, condenado ao desemprego.

Decorre da exigência de atualização constante a indispensável necessidade de o trabalhador identificar-se com o exercício da profissão. A identidade aqui mantém estreita relação com o desenvolvimento de carreira profissional o que requer do indivíduo o mínimo de prazer e satisfação (pessoal ou financeira) com o ofício profissional, com relativos “ganhos” na seara pessoal e institucional. É o que se depreende das lições de Carvalho (2008, p. 54) quando este afirma que

com a empregabilidade, o profissional se torna dono de sua própria carreira, sendo assim um esforço sincero e orientado para se fazer o melhor possível nas três áreas de uma organização: produtividade, relações e qualidade. A empregabilidade irá propiciar a capacidade do desenvolvimento de habilidades para a atual e para as futuras carreiras profissionais.

O conceito de empregabilidade permeado pela constante exigência de qualificação remete à perspectiva de adaptação do trabalhador a um mundo do trabalho distinto daquele vivido em épocas precedentes. Trata-se de um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico, onde as atividades ocupacionais se redefinem com muita rapidez, acompanhando o fluxo revolucionário instituído pelo avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), modificando a estrutura ocupacional dos países que integram o G7, donde estes apresentam uma “tendência comum para o aumento do peso relativo das profissões mais claramente informacionais (administradores, profissionais especializados e técnicos), bem como das profissões ligadas a serviços de escritório em geral” (CASTELLS, 2011, p. 282). Castells (2011) acrescenta que os países que integram o G7 estão em estágio avançado de transição à sociedade informacional e, portanto, podem ser usados para a observação do surgimento dos novos modelos de mercado de trabalho. Também representam culturas e sistemas institucionais muito distintos, o que permite investigar a variedade histórica, justificando,

nesses termos, a referência de análise de seus estudos.

4 | A FACE OCULTA DA EMPREGABILIDADE

Na contramão do romantismo que alguns autores manifestam na recepção do conceito de empregabilidade, outros compreendem referido conceito e seus desdobramentos enquanto elemento ideológico disseminado pelo espírito do toyotismo, representando em si, um paradoxo, posto que dissemina um discurso em prol da exigência de (re)qualificação constante e, ao mesmo tempo, tende a ocultar a dura realidade de que o mercado não é para todos, vendendo a promessa de que se o trabalhador é qualificado o bastante, ele se mantém empregável, ou seja, ainda que dispensado de um determinado posto de trabalho, diante das qualificações que possui, em pouco tempo será absorvido pelo mercado novamente. A esse respeito, Alves (2007, p. 245) afirma que o conceito de empregabilidade, por um lado,

traduz a exigência das novas qualificações para o mundo do trabalho, e por outro lado, tende a ocultar (e estamos diante de uma operação ideológica!) que seu substrato estrutural-organizacional, o toyotismo, possui como lógica interna a “produção enxuta” e uma dinâmica social de exclusão que perpassa o mundo do trabalho.

Em sua crítica ao conceito de empregabilidade Alves (2007) chega a afirmar que se trata de nova tradução da chamada Teoria do Capital Humano em tempos de mundialização do capital e de fortalecimento da política neoliberal. A Teoria do Capital Humano nasceu no bojo do capitalismo pós-guerra instituindo a promessa de integração sistêmica que ideologicamente articulava trabalho, educação, emprego e individualidade. A escola e as políticas educacionais eram vistas como mecanismo de integração dos indivíduos à vida produtiva (ALVES, 2007).

A título de ilustração do fortalecimento da política neoliberal, pode-se mencionar, no caso brasileiro, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista) recentemente sancionada no Governo de Michel Temer, bem como, a reforma previdenciária em curso (Proposta de Emenda à Constituição – PEC 287/2016 – em debate na câmara dos deputados), constituem manifestações desse ajuste na atualidade. No caso da Reforma Trabalhista, por exemplo, admitir-se-á a possibilidade da realização de acordos entre empregados e empregadores sem a participação dos sindicatos, que será facultativa, minando ainda mais a organização coletiva dos trabalhadores e, por certo, contribuindo para alavancar a precarização das relações de trabalho no país.

Para Alves (2007, p. 253), portanto,

a nova lógica da mundialização do capital significaria não o abandono da teoria do capital humano, que se disseminou na “época de ouro” do capitalismo, tendo em vista que sua concepção individualista ainda é adequada à hegemonia

neoliberal, mas uma nova tradução da teoria do capital humano. É o conceito de empregabilidade que irá apresentar a nova tradução da teoria do capital humano sob o capitalismo global: a educação ou a aquisição (consumo) de novos saberes, competências e credenciais apenas habilitam o indivíduo para a competição num mercado de trabalho cada vez mais restrito, não garantindo, portanto, sua integração sistêmica plena (e permanente) à vida moderna. Enfim, a mera posse de novas qualificações não garante ao indivíduo um emprego no mundo do trabalho.

Na visão de Antunes (1999) o capital no modelo toyotista reduziu a força de trabalho, “qualificando-a”, tornando-a “polivalente”. Ao tematizar a questão ele afirma que enquanto no sistema taylorista/fordista a relação é era de um trabalhador para cada máquina, no modelo toyotista, o trabalhador opera, em média, com até cinco máquinas. Logo, há uma expressiva redução da força de trabalho. Para ele, o capital criou ainda a necessidade de expandir as diferentes formas de trabalhos informais, dos trabalhos terceirizados, dos trabalhos precarizados que estão na franja da empresa, enquanto um núcleo central mínimo, constituído de um grupo mais qualificado, polivalente e multifuncional, é preservado.

Outro aspecto acrescentado por Antunes (1999) é a figura da terceirização, alertando para o fato de que o modelo toyotista atua por meio do sistema de subcontratação de empresas terceirizadas, o que Castells (2011) denomina de a “empresa em rede”. Esse processo tende a precarizar ainda mais as relações de trabalho, o que nos conduz a questionar o incremento da qualificação via desenvolvimento da empregabilidade. Nesses termos, para Antunes (1999), a empregabilidade, é então, no seu entender, uma falácia do capital. Segundo ele,

os empresários dizem: “os trabalhadores estão desempregados porque não são “qualificados”. Aí o trabalhador ou a trabalhadora, que nem louco, se qualificam para depois permanecerem desempregados ou, na melhor das hipóteses, desempregar os que eram anteriormente “qualificados”. E tem um segundo ponto: muitas empresas não precisam de trabalhadores qualificados, mas exigem a qualificação porque tem uma massa imensa de trabalhadores disponíveis. Por exemplo, na pesquisa séria da Lílina Segnini, da Unicamp, ela questiona a “qualificação” que é preciso para o trabalhador ou trabalhadora bancária, para exercitar aquele trabalho que é um trabalho desprovido de dimensão criativa, completamente rotinizado. Mas a exigência (ideológica) da “qualificação” é feita (ANTUNES, 1999, p. 58).

O pensamento epigrafado de Antunes remete, em tempos atuais, à “persistência” da polarização das qualificações apontada por Braverman (1981) incidente no bojo do processo de trabalho próprio do regime de produção (acumulação) fordista/taylorista. Braverman (1981) procurou estudar o processo de qualificação no sistema capitalista no período de apogeu do regime de acumulação (período pós Segunda Guerra) citado. Partindo do pressuposto de que no sistema capitalista a unidade natural do trabalho é quebrada, separando-se a concepção da execução, Braverman (1981) concluiu que, no interior do processo de trabalho no sistema capitalista, há uma tendência inexorável que conduz a desqualificação progressiva do trabalhador, tornando o trabalho degradante.

Em termos mais objetivos a polarização das qualificações, decorrente da modernização tecnológica, produziria no processo de trabalho de base fordista/taylorista dois setores polarizados em termos de qualificação: de um lado, um pequeno setor altamente qualificado (encarregado da gerência) e, de outro, uma enorme massa de pouco qualificados ou semiqualificados (encarregados da realização do simples trabalho). É óbvio que as transformações nas estruturas produtivas e as inovações tecnológicas irão requerer dos trabalhadores novos conhecimentos e habilidades, sobretudo, relacionados com o constante processo de automação. Pensar o contrário seria um contrassenso. Todavia, o fenômeno da persistência polarizada da qualificação no seio da força de trabalho permite afirmar que a exigência de qualificação sem precedentes é um discurso falacioso que não se coaduna com a realidade que teima em contradizê-lo, haja vista o grande número de indivíduos que em tese são bem qualificados - possuem ao menos curso de nível superior - e que amarguram o dissabor do desemprego ou ocupam outras funções diferentes de sua formação. Estes, segundo levantamento realizado pela Divisão Econômica da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), em 2016, somavam 1,014 milhão de desempregados (MACHADO, 2016) e, em 2017, segundo dados recentemente divulgados pelo IBGE, representam 6,2% no universo de 12,3 milhões de desempregados (IBGE, 2017).

Em que pese esta constatação, a qualificação profissional via desenvolvimento da empregabilidade passou a ser vendida como panaceia para a crise do emprego. Sua outra face, qual seja a de atuar como ardil em favor dos interesses do capital em oposição ao trabalho, é ocultada. Por trás dessa operação ideológica (ocultamento) podemos identificar uma série de lacunas - a ideologia como se sabe sempre apresenta esse caractere (ARANHA, 2001) - que denunciam o que a face redentora da empregabilidade desenvolvida na seção anterior estaria a ocultar.

Mas, o que de fato esconde a face oculta da empregabilidade? Quais são as lacunas que revelam os interesses escusos? Dadas as limitações em que se circunscreve este trabalho, apontamos - sem proceder a uma análise mais apurada - algumas que, vinculadas entre si, consideramos essenciais ao mascaramento do processo de acumulação do capital em tempos de desenvolvimento da chamada empregabilidade: 1) a transferência da responsabilidade do emprego para o plano individual (esforço pessoal), retirando o foco das políticas públicas de emprego e renda; 2) a “captura” da subjetividade do trabalhador que passa a se doar (física e agora intelectualmente) para a organização porque agora não se considera um mero empregado, mas alguém que ostenta a condição de “colaborador”; 3) o enfraquecimento da classe trabalhadora em termos coletivos, colocando em xeque a atuação dos sindicatos que antes conseguiam, ainda que com dificuldades, se opor às ofensivas do capital; 4) a (re)qualificação experimentada no bojo novo processo de trabalho difundida a partir o discurso de que o trabalhador passou a ter uma “visão de conjunto” do processo produtivo não serve diretamente ao trabalhador, ao revés, traduz-se em intensificação

da exploração da sua força de trabalho.

Com base nesses aspectos, na seção que segue, discute-se a visão do sociólogo espanhol Manuel Castells sobre a qualificação dos trabalhadores na sociedade da informação (ou sociedade em rede) e a alternativa por ele indicada para a superação do quadro de desemprego e exclusão social experimentado pelos trabalhadores em decorrência das novas formas de organização do trabalho e da introdução das inovações tecnológicas no interior do processo produtivo, cujas origens remontam ao crepúsculo do século XX.

5 | A VISÃO NÃO PESSIMISTA DE CASTELLS SOBRE O TRABALHO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

Embora não se refira à empregabilidade propriamente dita, mas a seu substrato estrutural-organizacional (o toyotismo), Castells (2011) explica que a flexibilidade desejada por este remete à organização empresarial em rede, ampliando a gama de oportunidades para as empresas em relação às estratégias para a mão-de-obra qualificada e não qualificada, nesse ponto, corroborando o posicionamento de Antunes, embora sua compreensão seja a de que passamos por um momento de transição - da era industrial para a era informacional - com implicações diretas na estrutura ocupacional que tende para um perfil profissional informacional aos quais os trabalhadores, inevitavelmente, terão que se adequar nesse momento de transição, sob pena de não conseguirem uma integração ao sistema, pois “em todos os países houve uma tendência para uma percentagem mais alta do emprego em processamento da informação” (CASTELLS, 2011, p. 274).

Isso não significa que Castells considere a “mera adaptação” a via de mão única para a qual não haja saída, consolidando o triunfo do capital sobre o trabalho na era da informação, da sociedade em rede. Para ele, conforme dito, o efeito desfavorável aos trabalhadores (não integração de uma grande parcela da força de trabalho) é imediato, mas ocorre em meio a um período de transição engendrado em um novo perfil exigido em decorrência das novas formas de gestão do trabalho e das inovações tecnológicas introduzidas no processo de trabalho (espírito toyotista). A esse respeito, Castells (2011, p. 266) aduz que “em qualquer processo de transição histórica, uma das expressões de mudança sistêmica mais direta é a transformação da estrutura ocupacional, ou seja, da composição das categorias profissionais e do emprego”. E, acrescenta:

Sob o paradigma informacional, os tipos de emprego mudam em quantidade, qualidade e na natureza do trabalho executado. Assim, um novo sistema produtivo requer uma nova força de trabalho e os indivíduos e grupos incapazes de adquirir conhecimentos informacionais poderiam ser excluídos do trabalho ou rebaixados (CASTELLS, 2011, p. 328).

Partindo desse pressuposto, Castells (2011) reconhece as dificuldades de inserção no mercado de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores no atual cenário, o que tem implicado em um elevado número de desempregados em todo o mundo, na flexibilização, precarização e desregulamentação das relações de trabalho, com prejuízos efetivos para a classe de trabalhadores que, embora “qualificada” sob as bases do regime de acumulação fordista/taylorista, passa a agonizar com a exclusão social, porque dita qualificação já não atende mais às exigências do novo padrão de produção assentado nas bases do toyotismo.

Qual a alternativa apresentada por Castells (2011) para a superação desse contexto desfavorável à classe de trabalhadores?

Castells (2011) credita a reversão desse contexto desfavorável aos trabalhadores às organizações e instituições sociais de cada país, pois, segundo ele, “há uma variação histórica de modelos de mercados de trabalho segundo as instituições, a cultura e os ambientes políticos específicos” (CASTELLS, 2011, p. 266). Ou seja, a estruturação dos mercados de trabalho estaria atrelada à regulamentação decorrente da interação entre esses agentes. Assim, caberia a esses agentes uma “redefinição do trabalho e do mercado de trabalho, abrindo caminho para a reestruturação completa da organização social e dos valores culturais” (CASTELLS, 2011, p. 320), pois “a tecnologia da informação em si não causa o desemprego” (CASTELLS, 2011, p. 328), mas a adoção de políticas e estratégias específicas baseadas no pano de fundo cultural, social e político de cada país.

No entanto, Castells (2011) reconhece que “se a concorrência global for irrestrita e o “método de regulamentação” das relações capital/trabalho não for modificado” (CASTELLS, 2011, p. 328, aspas do autor) o desemprego reinante constitui uma efetiva ameaça que levará a “evolução do sistema para uma flexibilidade generalizada multifacetada em relação a trabalhadores e condições de trabalho, tanto para trabalhadores especializadíssimos quanto para os sem especialização” (CASTELLS, 2011, p. 345) promovendo a polarização social ou dualidade social estrutural consistente no crescimento das extremidades da estrutura ocupacional e encolhimento no meio “em ritmo e proporção que dependem da posição de cada país na divisão do trabalho e de seu clima político” (CASTELLS, 2011, p. 351).

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações pelas quais a relação capital/trabalho vem passando no mundo globalizado, também considerado como uma nova sociedade, a “sociedade em rede” ou “sociedade da informação”, tem promovido um intenso e controvertido debate entre aqueles que pretendem descrever e explicar tais transformações no mundo do trabalho e suas implicações sociais.

No bojo desse debate nos propusemos a refletir sobre trabalho e qualificação

em face da reestruturação do capital que atualmente se manifesta por meio do regime toyotista de produção caracterizado, sobretudo, pelo sistema de redução da força de trabalho, materializado no modelo de empresa “enxuta”, que requer um novo perfil profissional, exigindo do trabalhador uma constante qualificação no sentido de torná-lo multifuncional e polivalente, capaz portanto, de atuar em um mercado de trabalho cada vez mais informacional e dinâmico, o que remete ao conceito de empregabilidade.

Fala-se, então, em empregabilidade, ora numa perspectiva otimista, ora pessimista, resultando em extremos que se excluem. Em um extremo, tem-se que o desenvolvimento da empregabilidade seria o caminho para dar uma resposta a tais exigências resultantes da reestruturação do capital, minimizando o desemprego estrutural que marca o mundo do trabalho na contemporaneidade. No outro, repudia-se o conceito, sob a alegação de que se trata de um recurso ideológico resultante do capital na sua versão toyotizada e que, portanto, traduz-se em mera falácia a serviço do capital.

Pensamos que tais posições isoladamente não podem dar conta de explicar o que vem acontecendo no mundo do trabalho, pouco contribuindo, em termos pragmáticos, para a superação da principal contradição que permeia a problemática: o fato de que ao passo que vivenciamos um grande avanço tecnológico, o que poderia dar margem a uma maior integração social, vivemos o caos do desemprego, redundando em uma grande massa de excluídos do processo produtivo e de consumo.

Nessa ordem de ideias, pensar a questão sem reducionismos, pode representar um salto positivo para compreender o problema, pois se de um lado é verdade que o desemprego estrutural vivenciando nos últimos tempos é resultado do processo de reestruturação do capital, alimentado pelo uso de novas tecnologias, não se pode olvidar que estas também podem ser exploradas naquilo que apresentam de positivo, como a eliminação de funções rotineiras, repetitivas e degradantes que pautaram o modelo de organização fordista.

Outra dimensão positiva das novas tecnologias que se coaduna com a empregabilidade é a realização de um trabalho polivalente, multifuncional que leve em consideração a interação entre homem e máquina via trabalho informático, já que esta é uma tendência comum na estrutura ocupacional das principais economias do mundo (países que integram o G7), com possibilidade de expansão para as demais regiões do globo.

É verdade que muitos postos de trabalho estão desaparecendo, padecem da precarização, mas outros também estão surgindo. É preciso pensar o momento como lembra Castells (2011): um momento de transição de uma era industrial para uma era informacional, revelando um quadro de expectativas positivas em relação às organizações e as instituições sociais, que se encarregarão da missão de reverter as condições desfavoráveis à grande parte dos trabalhadores.

Pensamos ser para o momento a melhor alternativa em termos de explicação e análise da conjuntura estabelecida, pois ao passo que não desconsidera a deterioração

das condições de trabalho atuais, impulsionadas pelas novas tecnologias, aposta no potencial dos agentes sociais em reverter esse quadro, procurando suas próprias respostas no âmago da interação entre instituições, cultura e política específicas, ponto de partida capaz de revelar a evolução de cada modelo de mercado de trabalho no seio de cada sociedade, apontando direções que indiquem opções mais justas na distribuição dos bens oriundos da atividade sócio produtiva denominada trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**: Ensaios de Sociologia do Trabalho. – 2. ed. – Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ANTUNES, Ricardo L. C. **Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo**: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 1999, 2(1), p. 55-72.

_____. **O Caracol e sua Concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. – São Paulo: Boitempo, 2005.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **Filosofia da educação**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2001.

BARROS, Daniel. **O que o mercado quer?** Profissionais com Poder de Adaptação. Exame.com, 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/a-cara-do-novo-emprego/>>. Acesso em: 17 de dezembro de 2016.

BOCCHINI, Bruno. **Brasil estuda incentivar vinda de jovens estrangeiros qualificados para trabalhar no país**. Agência Brasil, Brasília, 2012. Disponível em: <<http://memoria.etc.com.br/agenciabrasil/noticia/2012-08-22/brasil-estuda-incentivar-vinda-de-jovens-estrangeiros-qualificados-para-trabalhar-no-pais>>. Acesso em: 17 de dezembro de 2016.

BUENO, J. H. **Autodesenvolvimento para a empregabilidade**. São Paulo: LTr, 1996.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Empregabilidade**. 5. ed. – Campinas: Editora Alínea, 2008.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede** – a era da informação: economia, sociedade e cultura. Vol 1. 8. ed. – São Paulo: Paz e Terra, 2011.

DAMASCENO, Alexander. **Qualificação de Mão de Obra Brasileira, uma Nova Urgência** (2013). Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=2419>> Acesso em: 17 de dezembro de 2016.

DE NEGRI, F.; CAVALCANTE, L.R. (Org.). **Produtividade no Brasil**: desempenho e determinantes. Brasília, DF: IPEA. V1., 2014.

ÉPOCA NEGÓCIOS ON LINE. **Demanda por mão de obra especializada ainda é mais alta do que oferta no Brasil**. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/10/demanda-por-mao-de-obra-especializada-ainda-e-mais-alta-do-que-oferta-no-brasil.html>>. Acesso em: 08 de março de 2018.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna**: uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural. –

16. ed. – São Paulo: Edições Loyola, 2007.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continuada (PNAD)/outubro a dezembro de 2017**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 08 de março de 2017.

MACHADO, Elisabete. **Desemprego castiga os profissionais mais qualificados** (2016). Disponível em: <https://hintigo.com.br/desemprego-castiga-os-profissionais-mais-qualificados/> Acesso em: 08 de março de 2018.

MARX, Karl. **O Capital** – Crítica da Economia Política (vol. 1). São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

OLIVEIRA, Nielmar de. **Falta de mão de obra qualificada é um dos principais obstáculos à inovação na indústria**. Agência Brasil, Brasília, 2013. Disponível em: <<http://memoria.etc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-12-05/falta-de-mao-de-obra-qualificada-e-um-dos-principais-obstaculos-inovacao-na-industria>>. Acesso em: 17 de dezembro de 2016.

POCHMANN, Márcio. **Política de Ajuste Econômico e Desemprego no Brasil Metropolitano nos Últimos 35 anos**. In: Mercado de Trabalho: Qualificação, Emprego e Políticas Sociais. MACAMBIRA, Júnior; ARAÚJO, Tarcisio Patricio de; LIMA, Roberto Alves de; (organizadores). – Fortaleza: IDT, 2016.

RICHARD, Ivan. **Falta de mão de obra qualificada afeta 65% das empresas, diz CNI**. Agência Brasil, Brasília, 2013. Disponível em: <<http://memoria.etc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-10-28/falta-de-mao-de-obra-qualificada-afeta-65-das-empresas-diz-cni>>. Acesso em: 17 de dezembro de 2016.

SOUZA, Beatriz. **Os Efeitos para a Indústria da pouca mão de obra qualificada**. Exame. Com, 2013. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/os-piores-efeitos-da-falta-de-mao-de-obra-qualificada/>>. Acesso em: 17 de dezembro de 2016.

SOBRE A ORGANIZADORA

Luciana Pavowski Franco Silvestre - Possui graduação em Serviço Social pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2003), pós-graduação em Administração Pública pela Faculdade Padre João Bagozzi (2008) é Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2013), Doutora em Ciências Sociais Aplicadas pela UEPG. Assistente Social da Secretaria de Estado da Família e Desenvolvimento Social - Governo do Estado do Paraná, atualmente é chefe do Escritório Regional de Ponta Grossa da Secretaria de estado da Família e Desenvolvimento Social, membro da comissão regional de enfrentamento às violências contra crianças e adolescentes de Ponta Grossa. Atuando principalmente nos seguintes temas: criança e adolescente, medidas socioeducativas, serviços socioassistenciais, rede de proteção e política pública de assistência social.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-064-3

