

EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO: IMPASSES E DESAFIOS PARA UMA EDUCAÇÃO EMANCIPATÓRIA

EDUCATION FOR WORK: IMPASSE AND CHALLENGES FOR EMANCIPATORY EDUCATION

Marta Regina Farinelli¹
Rosane Aparecida de Sousa Martins²

Resumo: O presente trabalho apresenta reflexões sobre a educação para o trabalho. Retrata os resultados parciais obtidos da investigação realizada nas Indústrias de calçados de Franca – São Paulo. Os estudos direcionaram-se à pesquisa bibliográfica sobre o mundo do trabalho relacionando-o com a educação do trabalhador, objetivando apreender como as relações de produção educam o trabalhador para o trabalho, com destaque a influência dos valores e interesses da classe dominante nesse processo. Para maior compreensão da temática foi necessário resgatar a forma como a relação trabalho e o processo educativo foi sendo gestada, inserindo Franca nesse contexto. Os resultados da investigação foram relevantes para a compreensão da trajetória do trabalhador e as formas como a educação foi sendo dimensionada no contexto empresarial. Certamente, o estudo indica caminhos aos educadores que atuam na área organizacional, que deparam com novos desafios em sua jornada profissional e que se encontram preocupados em contribuir com trabalhadores, atores políticos e sujeitos principais no processo de construção da sociedade.

Palavra- chaves: Trabalho. Educação. Trabalhadores. Desenvolvimento Humano.

Abstract: *This paper presents reflections on education for work. Depicts the partial results of research carried out in industries from Franca - São Paulo. It studies research literature on the world of work regarding workers' education aiming to learn how the relations of production educate the worker to work, especially the influence of ruling class values and interests in this process. For better understanding the problem it was necessary to rescue the way the relationship between work and the educational process was being fomented by inserting Franca in this context. Research results were relevant for understanding workers trajectory and the ways education was being tailored for the business environment. The study offers some good suggestions to educators working in the organizational area, who are faced with new challenges in his professional journey and are anxious to help workers, political actors and the primary agents in the construction of society.*

Keywords: *Work. Education. Labor. Human development.*

¹ Professora Adjunta – Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). Email: martaregina@servicosocial.uftm.edu.br.

² Professora Adjunta – Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). Email: rosane@servicosocial.uftm.edu.br.

Considerações sobre a educação para o trabalho

O atual processo da reestruturação produtiva tem gerado inquietações nos empresários que preocupados com a lógica de mercado, introduzem nas organizações industriais diferentes formas de educação para o trabalho, dispondo informações do universo organizacional, porém restringindo o acesso completo aos conhecimentos necessários ao desenvolvimento humano para uma educação transformadora.

As mudanças no cenário mundial globalizado, da nova organização do trabalho e estrutura organizacional criam para o empresariado desafios com os quais não havia se confrontado no passado, no que diz respeito às suas políticas de formação de recursos humanos, dando-se conta da necessidade de investir na qualificação em alto nível.

Os desafios também são lançados para agências de formação profissional e escolas profissionalizantes públicas e privadas, de preparar profissionais flexíveis e polivalentes que dominem o processo de fabricação dos produtos e que conheçam o funcionamento dos equipamentos, que sejam participativos, tendo maior autonomia quanto aos métodos de trabalho utilizado e quanto às gerências, ou seja, desenvolver novos modelos de competências³ adequadas às novas tecnologias visando à consecução do objetivo principal do empresariado na ótica capitalista, qual seja, o aumento da produtividade num cenário competitivo econômico internacional.

O perfil do novo trabalhador insere em seus atributos não só as habilidades técnicas específicas, mas agilidade de raciocínio, vivacidade mental, facilidade de aprendizado, flexibilidade às mudanças, iniciativa, criatividade, discernimento, entre outras competências. Porém, tem como “pano de fundo” a educação voltada para o pensar e agir para o capital, para a produtividade.

Embora a “roupagem” alterou-se, a educação para o trabalho realizada no seio da organização permeiam o controle, a coerção, obediência, a obtenção de respostas corretas favoráveis apenas ao processo produtivo, desconsiderando a

³ Competência entendida como repertórios de comportamentos e capacitações que algumas pessoas ou organizações dominam melhor que outras, fazendo-as eficazes em uma determinada situação. (GRAMIGNA, 2002, p. 15).

influência dos aspectos cognitivos, emocionais, sociais, culturais e vivenciais no processo de aprendizagem.

Os trabalhadores, em sua maioria, possuem formação na organização direcionada para o treinamento de habilidades ditas competências voltadas para a execução de determinado papel e se adapta aos interesses de uma minoria privilegiada no mundo capitalista. Assim, o aprendizado se torna meta, produto e não processo contínuo que permite como aponta Freire em seus estudos (2004, p. 20), o desenvolvimento do pensamento crítico, da responsabilidade social e política. Neste contexto exposto a educação continua a serviço do trabalho como se encontra constituído no mundo capitalista.

Mészáros (2005) enfatiza que limitar o processo educacional às margens corretivas e interesseiras do capital significa abandonar conscientemente ou não, o objetivo de uma transformação social qualitativa. E no cotidiano organizacional são poucas as manifestações diretas dos trabalhadores em relação à sua educação e formação profissional.

O discurso ideológico é bastante forte no sentido de pregar a ausência de qualificação profissional como causa principal do desemprego. Sob o impacto desse controle ideológico, o trabalhador responsabiliza-se por não ter estudado o suficiente para obter e manter seu emprego. Diante desta manifestação da questão social, o trabalhador sofre duplamente: pela privação material e por colocar-se como responsável por essa situação. Pouco se veicula aos mesmos sobre a inexistência de postos de trabalho ou sobre o desemprego estrutural.

Os trabalhadores empregados, para a manutenção do emprego procuram saídas individuais, comprometendo o esforço coletivo e a luta das entidades de classe no sentido do estabelecimento da política de educação voltada para suas necessidades e expectativas.

Vale comentar sobre a forma como os sindicatos, em sua maioria, atua ativamente, em suas lutas mobilizando-se para reivindicar e exercer uma ação mais efetiva nas políticas educacionais em geral e na formação profissional de modo específico, inclusive muitos deles oferecem sob vários enfoques: formação sindical; escolaridade básica e mesmo a formação técnico-profissional, objetivando trabalhar e ampliar o sentido da educação, não apenas reprodutiva, mas também como forma de luta para transformar as relações sociais.

É primordial a implementação de uma política de educação na perspectiva do bem coletivo em que todos os sujeitos tenham acesso a ela, em que prevaleça o princípio da igualdade de oportunidades.

Uma política pública, que possa captar e alocar recursos mais eficientes e transparentes visando proporcionar às escolas e aos alunos subsídios financeiros necessários para o desenvolvimento do ensino. E que propicie formação de qualidade e educação técnica e profissional voltada para as reais necessidades e talentos das pessoas, preparando-as para a vida pessoal, para serem na sociedade de amanhã cidadãos mais conscientes, visto as rápidas transformações a que as mesmas submetem-se neste “império” da tecnologia.

Frente a essas colocações, às indústrias de calçados de Franca revelou-se um espaço de reflexões e questionamentos sobre o papel da educação no fazer-pensar dos trabalhadores.

Procedimentos metodológicos

A presente investigação, oportunizou aos pesquisadores reflexões sobre o processo educacional e o mundo do trabalho. Possibilitou conhecer de forma mais profunda os sujeitos desta investigação, ou seja, os trabalhadores, apreendendo seus sonhos, modo de vida, experiências sociais, emocionais que vivenciam em seu cotidiano pessoal e profissional.

Neste sentido, foi possível analisar o impacto da educação para o trabalho sobre a visão do cidadão trabalhador identificando suas reais necessidades educativas, com um olhar voltado para a valorização do processo integrado de conhecimento incluindo a autonomia na aprendizagem, em que a criatividade, síntese, a compreensão do mundo e o pensamento crítico estivesse presente de forma global no universo do operário.

Assim, foi realizada pesquisa bibliográfica visando apreensão dos fatores sociais, culturais, políticos e ideológicos que limitam a educação para o trabalho na perspectiva transformadora. A realização dessa investigação oportunizou reflexões críticas a respeito da educação para o trabalho e como ela se encontra, ou seja, pensada e executada a serviço da “prosperidade”, tendo como alicerce os fins econômicos.

A opção metodológica foi à abordagem qualitativa visando apreender o pensamento, a trajetória e as experiências vivenciadas pelos sujeitos, bem como a dinâmica do cotidiano pessoal e profissional. Durante o percurso a capacidade crítica e sobretudo autocrítica permearam o desenvolvimento dessa investigação, objetivando contribuir com os profissionais das ciências humanas e sociais, que consideram a pessoa como construtora de conhecimento no seu cotidiano.

O cenário da presente pesquisa foi à cidade de Franca, localizada na região nordeste do Estado de São Paulo. A produção de café e a indústria de calçados são as mais sólidas bases da economia do município, tendo a função urbana de cidade industrial, setor que emprega grande parcela da população.

Atualmente, o sistema produtivo de Franca concentra grande parte da cadeia produtiva de calçados, abrangendo todas as etapas da produção e suprindo outros serviços necessários para a produção de calçados. A cadeia produtiva é formada por curtumes, indústrias de máquinas especiais e de borrachas (resinas, solados e couros sintéticos), cartonagens e nas empresas prestadoras de serviços. Os produtores locais de calçados se utilizam de forma intensa dos serviços que são equipados pelos seus fornecedores como: couro, adesivos, selantes, solados, insumos e máquinas e equipamentos.

É importante ressaltar que o contexto industrial da comunidade de Franca, diante de adversidades como mudanças de planos econômicos nacionais, freqüentes crises e reflexos do atual modo de produção desde a década de 1990, as empresas passaram a se preocupar mais com o mercado (brutal aumento da concorrência interna e a importação de calçados provenientes da China, Taiwan, Coréia do Sul entre outros) transferindo parte do processo produtivo e/ou até mesmo toda a produção para “terceiros” multiplicando o número de prestadoras de serviços.

É expressivo o número de trabalhadores da indústria de calçados que exercem suas atividades profissionais no mercado informal e para muitos estudiosos, a terceirização representa um dos fatores que desencadearam o desaparecimento do emprego estrutural, o chamado “de carteira assinada”.

Assim, a investigação teve como universo as organizações industriais filiadas ao Sindicato da Indústria de Calçados de Franca restringindo-se aquelas que desenvolviam atividades sistematizadas de educação para o trabalho. Assim, de forma aleatória foi escolhida 03 empresas: uma porte grande (acima de 500 trabalhadores), uma de porte médio (250 a 499 trabalhadores) e uma de porte

pequeno (50 a 249 trabalhadores). Os sujeitos foram trabalhadores da área produtiva, não qualificados ou semiquilificados “formados” no próprio local de trabalho, de acordo com as necessidades emergentes.

Ressalta-se que a escolha pela área produtiva fundou-se na constatação de que os trabalhadores da classe operária, dentro das indústrias de calçados, são os que apresentam maior necessidade de adaptação à nova estrutura organizacional, às exigências de novos conhecimentos e às novas relações de trabalho e poder advindas do momento histórico determinado pela transformações societárias ocorridas principalmente a partir das últimas décadas do século XX.

Os trabalhadores foram selecionados de forma aleatória (por sorteio), compreendendo 10% do total pesquisado, ou seja, 224 trabalhadores da área produtiva, independente da função desempenhada ou o grau de escolaridade. Por precaução, foram selecionados vários setores visando garantir a representatividade de toda área produtiva, a saber: corte, preparação, chanfração, pesponto, montagem, moldação, acabamento e plancheamento.

Considerando que a educação para o trabalho ocorre no processo produtivo, mas não exclusivamente no interior da indústria, investigou-se outras instituições presentes na vida profissional do trabalhador como o sindicato e a escola SENAI, escola profissionalizante com presença marcante na cidade na área calçadista.

Os instrumentais técnicos utilizados foram: observação participante e entrevistas com roteiro semi-estruturado, composto de questões fechadas e abertas que proporcionou a obtenção de informações do discurso dos sujeitos e permitiu o relacionamento entre entrevistado e entrevistador, possibilitando a apreensão das dimensões contraditórias do processo educativo e de trabalho.

Discussão

Dos questionamentos realizado destaca-se o processo educativo e o que este representa para os trabalhadores e também a forma como as relações educacionais são gestadas nas empresas. Assim, procurou-se apreender: *a formação educacional, a atuação das empresas no processo educacional dos*

trabalhadores, a atuação dos agentes educacionais externos e aspirações e perspectivas do trabalhador.

Constatou-se entre os trabalhadores pesquisados a inexistência de analfabetismo, uma vez que todos possuem o ensino fundamental, completo ou incompleto.

Observa-se o interesse dos trabalhadores em viabilizar a educação formal visando adequar-se às exigências do perfil do novo trabalhador proposta pela atual reestruturação produtiva. Consiste, ainda, em um dos efeitos da era do conhecimento e informação vivenciados atualmente.

Percebe-se então nas empresas de calçados de Franca, alterações gradativas no sentido desse novo modelo organizacional. Se por um lado constata-se uma visão conservadora do ponto de vista da cultura organizacional, por outro lado observa-se empenho e algumas ações concretas visando alterá-la, sem posicionamentos radicais seja por parte do empresário como do trabalhador. Aliás, esse último representa papel importante nesse processo de transformação das relações sociais e mudança de cultura.

Para o trabalhador o ensino formal mostrou-se importante, ciente da sua valorização gradual, passando a consistir em fator decisivo para a permanência no mercado formal de trabalho. Porém, evidencia-se sua dificuldade em buscar essa formação educacional por si mesmo, transferindo à empresa essa responsabilidade. O ensino público – fundamental e médio, sem entrar no mérito da sua qualidade, é acessível às pessoas interessadas, com propostas diversificadas que poderiam se adaptar às disponibilidades individuais: cursos regulares, cursos supletivos, cursos supletivos à distância, telesalas, entre outros existentes na cidade

Quanto ao ensino superior, observa-se que poucos trabalhadores possuem acesso à universidade (5% dos pesquisados, tanto na empresa de porte médio como na grande). O fator determinante, é o econômico: o alto custo das mensalidades das faculdades particulares inviabiliza esse nível de ensino à população pesquisada e a perspectiva de ensino superior público é remota entre os entrevistados.

Em relação ao ensino profissionalizante, que oportuniza ao trabalhador a melhoria da sua qualificação profissional, os trabalhadores expressam:

Que a empresa nos dê oportunidades de fazer cursos que nos melhorem profissionalmente (*empresa de porte médio*).

Pretendo melhorar de profissão na empresa, cursar uma faculdade e ter uma profissão (*empresa de porte médio*).

[...] investir em mais cursos profissionalizantes (*empresa de porte grande*).

As empresas de um modo geral deveriam incentivar os funcionários a fazer cursos profissionalizantes, como forma de motivação (*empresa de porte grande*).

Sugiro que essa empresa faça ou então pague cursos profissionalizantes para que nós possamos ter oportunidade de mudar de cargo e melhorar o salário (*empresa de porte grande*).

Observa-se, a transferência de iniciativa à empresa, manifestando dependência desta para sua qualificação profissional. O trabalhador, numa posição passiva, aguarda a ação paternalista da empresa.

Os cursos profissionalizantes oferecidos na cidade de Franca, de fato, são dispendiosos para a realidade econômica da maioria dos trabalhadores. Têm como característica o comprometimento com a educação do trabalhador direcionada as exigências do processo produtivo e não às suas reais necessidades e aspirações, como foi referido anteriormente. Reafirmam a concepção de que o trabalhador deve adaptar-se ao trabalho e não o contrário, o que seria uma proposta mais atraente e motivadora.

A qualificação profissional, é compreendida como resultado da instrução e da experiência, sendo que por instrução entende-se tanto a freqüência ao sistema regular de ensino como a realização de curso técnico de formação profissional.

O grau de instrução exigido para a contratação restringe-se ao ensino fundamental, com destaque à experiência profissional como forma de qualificação. Em segundo plano situam-se as exigências de cursos técnicos profissionalizantes, requisitados para poucas funções do processo produtivo das indústrias de calçados.

É no fazer profissional que o trabalhador distingue essa prática, passando a conceber a instrução técnica profissionalizante como fator “de menor importância” uma vez que não consiste em requisito essencial para sua contratação e o desenvolvimento das suas funções.

Por outro lado, no decorrer da sua trajetória profissional, os trabalhadores com menor qualificação (como os auxiliares de produção, por exemplo) vão percebendo a correlação entre trabalho qualificado, posse do saber e remuneração,

ensejando as aspirações educacionais visando melhores cargos e funções nas diversas áreas de trabalho da empresa.

É importante ressaltar que na indústria calçadista, o processo de simplificação do trabalho não ocorre de forma generalizada. Assim, ao lado de tarefas simples são desenvolvidas outras, mais complexas e que exigem qualificação e conhecimentos mais específicos e elaborados. E mesmo nas tarefas mais complexas, muitas vezes a qualificação exigida restringe-se à experiência profissional e não a níveis definidos de escolarização formal ou formação técnica.

Assim, observa-se que o valor atribuído à instrução, à experiência ou à combinação de ambas dependerá do grau de simplificação da tarefa, que irá determinar “o saber” quantitativo ou qualitativo necessário a sua execução. Na prática, o conceito de qualificação profissional presente nas empresas assume essas variações e nuances.

Destaca-se que os cursos realizados pelos trabalhadores pesquisados são na área de calçados, manutenção de máquinas, área administrativa que oportunizam melhor remuneração dentro da área produtiva e geralmente são realizados por iniciativa própria. Esses referidos cursos em sua maioria, estão ligados ao SENAI, com carga horária variável entre 30 e 200 horas/atividades, desenvolvendo-se conteúdo teórico e prático da função.

E finalmente, quando questionados sobre o processo educativo disponibilizado pela empresa, observa-se que esta é considerada como um “porto seguro” para o trabalhador, oferecendo-lhe segurança na medida que atende suas necessidades e expectativas imediatas, evidenciando ainda o temor do desemprego e o desejo de manter-se estável nesse local de trabalho.

Nesse sentido, verifica-se a visão imediata do trabalhador, que objetiva a preservação e estabilidade do emprego, e com parcela significativa de trabalhadores que se manifestaram no sentido de permanecerem na mesma função nos próximos dois anos, sem perspectivas de alteração da realidade de trabalho.

Dos que manifestaram uma visão diferenciada, observa-se que se direcionaram a atividades autônomas, que oportunizem o poder de decisão e controle sobre suas atividades de trabalho.

Considerações finais

No discurso desse período e sob a pressão “do progresso técnico” e da modernização, a procura de uma educação para fins econômicos não parou de crescer na maior parte dos países realçando a importância do capital humano, ou seja, do investimento educativo para a prosperidade, emergindo a necessidade de flexibilidade qualitativa no interior das indústrias e competências articuladas com o saber e o saber fazer mais atualizado.

As relações educativas na empresa refletem-se na forma como o operário dispõe do seu tempo livre, organizando sua vida e utilizando seu potencial criativo segundo as necessidades do processo produtivo. Aprende que o exercício dos seus direitos subordina-se à execução de tarefas, incorporando valores e comportamentos convenientes aos interesses da classe dominante, desenvolvendo um modelo estereotipado em relação à sua condição de classe.

Frente à realidade pesquisada foi possível constatar na presente investigação que se mudaram mais os discursos do que as relações produtivas e educativas. Verificou-se que o trabalhador será tão mais eficaz em sua prática revolucionária, enquanto classe oprimida, quanto mais fizer uma leitura e compreensão do presente a partir da história de como a relação de produção e educação foi sendo gestada de forma fragmentada e desigual. Assim, através de seu passado e da sua vivência presente poderão construir um futuro enquanto cidadão trabalhador, ator e sujeito de sua história.

Para tanto, os desafios são grandes, considerando que as condições objetivas preconizadas pelo discurso capitalista são democráticas e favoráveis, escondendo a velha dominação sob nova roupagem, exercida de forma mais sutil e por isso, mais eficiente.

Analisou-se a educação, cuja proposta pedagógica da escola formal encontra-se comprometida com os interesses da classe dominante, em nome do crescimento econômico. Apesar dos avanços significativos verificados na educação profissional e formal, ambas necessitam se reposicionar, atendendo também as necessidades e interesses do trabalhador, ou seja, precisam encontrar um ponto de equilíbrio entre as expectativas de mercado, visto que as pessoas necessitam trabalhar e sobreviver

e a necessidade de realização humana, que deve ser capaz de contrapor-se ao mercado., privilegiando o objetivo e a ética da cidadania sobre a produtividade.

Verificou-se que existe interesse dos empresários em proporcionar uma melhor qualificação profissional aos operários, assentada nos princípios da maior flexibilidade e novo perfil do trabalhador. Porém, essa iniciativa mostrou-se restrita na medida em que as oportunidades educacionais oferecidas direcionam-se prioritariamente para a relação de produção, atribuindo menor importância às outras necessidades do trabalhador.

A perspectiva de uma nova possibilidade de educação para o trabalho evidencia-se ao romper essa visão e, gradativamente, estabelecer novos padrões e parâmetros nesse processo, redirecionando a educação para os interesses do trabalhador, para seu desenvolvimento humano.

Significa uma formação que ofereça privilégios ao desenvolvimento crítico e da capacidade de aprendizado do trabalhador. Encontrar formas viáveis para enfrentar concretamente a questão da educação do trabalhador, aproveitando as contradições existentes na relação trabalho - educação e rompendo com seu círculo de dominação é uma tarefa política da maior relevância, a ser assumida coletivamente pelos trabalhadores e demais profissionais comprometidos com seus interesses.

É um processo lento visto que o trabalhador acompanha o desenrolar dos acontecimentos, ora inseguro, ora tentando desmistificar as ideologias contidas em gestos e posturas, ora conivente com a sua condição atual. A ação conjunta e integrada de profissionais como assistentes sociais, pedagogos, e demais educadores é de fundamental importância para a garantia de uma educação transformadora contribuindo efetivamente para desenvolvimento humano.

Assim, todos, juntos, continuavam a sua vida cotidiana, cada um a seu modo, com ou sem reflexão; tudo parecia seguir o seu rumo habitual, como em situações extremas, nas quais tudo está em jogo, e a sua vida continua como se nada acontecesse.

Goethe (Afinidades Eletivas)

REFERÊNCIAS

- AKTOUF, Omar. **O simbolismo e a cultura da empresa: dos abusos conceituais às lições empíricas**. In: CHANLAT, Jean-François (Coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, v. II. p. 41-79. 1976
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez: UNICAMP, 2004.
- BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia: um guia para iniciação científica**. 2. ed. ampl. São Paulo: Makron Books, 2000.
- CARVALHO, Ruy de Quadros. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETI, Celso João et al. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, p. 93-123. 1994.
- CASTIONE, R. O programa gaúcho de qualidade e produtividade: a nova face dos trabalhadores. In: CARLEIAL, Liana; VALE, Rogério. **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec: Abet., p. 215-242. 1997
- DELORS, Jacques (Coord.). **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO: MEC, 1998.
- DEMO, Pedro. **A nova LDB: ranços e avanços**. 3. reimp. São Paulo: Papirus, 1997.
- _____. **Metodologia científica em ciências sociais**. 2. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 1989.
- FERNANDES, Reynaldo. **O trabalho no Brasil no limiar do século XXI**. São Paulo: LTr, 1995.
- FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004.
- GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competência e gestão dos talentos**. São Paulo: Makron Books: Pearson Education, 2002.
- GOMEZ, Carlos Minayo et al. **Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1989.
- MESZÁROS, Istvan. **Educação para além do capital**. São Paulo, Boitempo, 2005.
- IAMAMOTO, Marilda V. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo: Cortez, 2005.
- POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2002. (Coleção Mundo do Trabalho).