



## **Mercado de Trabalho na Amazônia Brasileira: um estudo sobre demissão voluntária de bancários e reinserção profissional.**

Ida Lenir Gonçalves\*

### **Resumo**

Este trabalho focaliza a dinâmica do mercado de trabalho na Região Amazônica, especificamente, na Região Metropolitana de Belém, a partir da reinserção profissional de trabalhadores de um banco público que aderiram ao plano de demissão voluntária, em 1995. Esse plano foi uma das estratégias deflagradas pela empresa bancária para promover o “enxugamento” de seu quadro funcional, como parte da adequação tecnológica e de gestão ao novo paradigma produtivo mundial. Uma característica marcante dessa estratégia se dá no “voluntariado” da demissão. Isto é, aos empregados, foi consentido optar pela rescisão do contrato de trabalho sem a perda dos direitos trabalhistas e, ainda, com certos incentivos pecuniários e de estímulo ao empreendedorismo. Procurou-se privilegiar a perspectiva dos ex-bancários sobre os fatores que facilitaram ou dificultaram sua reinserção no mercado de trabalho e analisar sua trajetória em busca de um posto de trabalho e/ou na construção do próprio empreendimento.

---

\* Mestre em Sociologia e doutoranda em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Pará –UFPA /Brasil. Professora de Sociologia aplicada à Administração na Faculdade do Pará – FAP, em Belém, Pará, Brasil.

Palavras-chave: inserção e reinserção profissional, mercado de trabalho, emprego.

## **Introdução**

O encolhimento do mercado de trabalho formal é uma característica do capitalismo de hoje. No Brasil, ao longo da década de 90, houve um crescimento da informalidade como consequência da reestruturação produtiva e organizacional, da abertura do mercado e das políticas econômicas de orientação recessiva. Este movimento acentuou as já expressivas diferenças regionais e intra-regionais, principalmente político-econômicas, que repercutem na distribuição do emprego formal e das ocupações em geral.

A cidade de Belém (PA), situada na região Amazônica, caracteriza-se por uma base produtiva na qual se destaca o setor terciário e com pouco peso do setor industrial. Dessa forma, a privatização das empresas da telefonia e telecomunicações, assim como a reestruturação produtiva do setor financeiro teve significativo impacto nos empregos médios do segmento de serviços<sup>1</sup> da região. Para ilustrar, aponta-se o setor bancário no Estado do Pará que em 1994 tinha 10.471 postos de trabalho e ficou reduzido em 1998 a 5.896<sup>2</sup>, isto é, uma redução de 54,45% no estoque de empregos do setor (SEEB-PA/AP, 1999).

É nesse cenário com formas de participação na produção restritas e instáveis e um mercado de trabalho pouco estruturado que trabalhadores de um banco público federal “optaram” por aventurar-se. A adesão por parte de 139 ex-bancários de um banco público federal a um plano de demissão voluntária, em 1995, foi o mote para as questões orientadoras da pesquisa e dessa comunicação: ante um cenário de desemprego estrutural e recessão econômica, é possível garantir um novo emprego da mesma qualidade do anterior? Quais as facilidades e dificuldades encontradas para atingir esse objetivo?

---

<sup>1</sup> O segmento de serviços é composto por uma miríade de ocupações e profissões (COMIN, 1998), dentre elas, a categoria autônomos, que contempla desde representantes comerciais, vendedores, prestadores de serviços diversos, até os profissionais liberais.

<sup>2</sup> 60% da população bancária do Estado se encontra na região metropolitana de Belém.

Para respondê-las, entrevistou-se 40 ex-bancários. A amostra foi estruturada a partir das características consideradas significativas na literatura sobre mercado de trabalho, e se referem ao sexo, idade, escolaridade, tempo de empresa e último cargo ocupado, para as quais procurou-se manter, dentro do possível, a mesma proporcionalidade da população estudada.

O texto foi dividido em 3 partes. A primeira trata da trajetória ocupacional dos entrevistados no período de 1995 a 2001. A segunda aborda as facilidades e dificuldades que os ex-bancários encontraram nas suas tentativas de reinserção profissional. Na terceira e última parte, apresenta-se as considerações finais sobre a pesquisa.

## **1. OS CAMINHOS QUE LEVAM AO EMPREGO**

A motivação dos trabalhadores que aderiram ao “Plano de Demissão Voluntária” fundamentava-se na crença de estarem capacitados para enfrentar as exigências do mercado de trabalho. O trabalho no banco era visto como rotineiro e restrito, não os permitindo utilizar toda a sua capacidade profissional e qualificação; daí justificarem que somente permaneceriam na empresa aqueles empregados que não detivessem condições de competir por uma outra colocação no mercado de trabalho.

Os quarenta entrevistados foram unânimes em afirmar que, inicialmente, estavam à procura de um trabalho mais gratificante e promissor, que lhes permitisse exercer a criatividade, iniciativa e tino empresarial, e, ao mesmo tempo, lhes garantisse manter, ou melhorar, seu padrão sócio-econômico. Assim, alguns se lançaram à iniciativa privada e outros foram em busca do emprego público, que exigissem formação específica. Constatou-se (Quadro 1) que 42% (17 pessoas) investiram em empresa própria, em diversos ramos do setor terciário (transporte escolar, locadora de automóvel, publicidade, loja de frios, confecções, lava-jato, bar e lanchonete, livraria, armarinho, panificadoras, representação comercial).

No entanto, os novos empreendimentos tiveram vida breve. Das dezessete pessoas (três mulheres) que fizeram sua reinserção pela constituição de microempresa, apenas sete

(uma mulher) permaneceram na mesma atividade, nove (9) faliram e um (1) fechou a empresa ao passar em concurso público, sendo que a maioria das empresas fechou entre um e três anos após sua constituição. Os motivos alegados para o índice falimentar de 59% foram: falta de experiência no ramo escolhido ou falta de perfil para a iniciativa privada; retração no mercado; recessão econômica; altos custos de uma firma legalmente constituída; problemas familiares e discordância entre sócios.

Outro aspecto que foi citado foi a constatação de que, para se empreender, é necessário não apenas conhecer a área de atuação, mas desenvolver habilidades tipicamente empresariais e fazer a reconversão da qualificação bancária. Para isso, faz-se necessário despende de tempo para obter e aplicar conhecimentos, tais como tributação, negociação de contratos, planejamento estratégico, liderança e coordenação de equipes, treinamento de empregados etc., à situação prática de trabalho.

Em oito depoimentos, o primeiro fracasso não foi motivo suficiente para desmotivá-los com a iniciativa privada, e sim impeliu-os a trocar o ramo de negócio, em alguns casos por quatro vezes, até que o endividamento e a falta de capital os impedissem de continuar empreendendo. O dado alarmante é que 80% desses ex-microempresários investiram todo o capital da rescisão de trabalho no negócio próprio e, com o término dos recursos e pela dificuldade de acesso ao financiamento público e privado, precisaram recorrer a qualquer atividade que lhes propiciasse manter seu sustento e de sua família. Dessa forma, a euforia e entusiasmo iniciais foram substituídos pela procura incessante de qualquer trabalho que lhes garantisse rendimentos.

### Quadro 1

Distribuição anual dos pedvistas, após a demissão, segundo a ocupação.

<b>Atividade</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
Funcionário Público	4	9	10	11	12	12
Empregado	0	1	2	3	3	5

Ocupado com Parentes	0	0	1	1	1	1
Microempresário	17	14	9	7	7	7
Autônomo	8	10	12	13	11	9
Do lar	2	1	1	1	1	1
Aposentado	3	3	3	3	3	3
Desempregado	6	2	2	1	2	2

---

**Fonte:** Dados do campo.

A concretização da situação do desemprego significou, tanto para os homens quanto para as mulheres, um profundo sofrimento, seja pelo agravamento dos problemas financeiros, seja, sobretudo, pela manifestação de problemas morais, que revelaram implicações na auto-estima, nas relações com os amigos e nas relações familiares. O desemprego foi considerado um fator de grande precarização da vida social e profissional, com a manifestação de doenças psíquicas e físicas, o que foi confirmado por relatos de episódios depressivos, de separações conjugais e, inclusive, de um caso de óbito relacionado ao fracasso do empreendimento e das inúmeras frustrações frente às dificuldades enfrentadas para um novo recomeço<sup>3</sup>.

Esse quadro sombrio foi encontrado por Jinkings (1999) e Segnini (2001) com ex-bancários de São Paulo, mas não é exclusividade dessa categoria. Comin (1999) na análise das trajetórias ocupacionais de trabalhadores do setor informal, Cardoso (1996) com os trabalhadores da indústria automobilística, Caruso (1995) com as trajetórias inter-setoriais dos trabalhadores desligados da indústria, todos estudos realizados em São Paulo, confirmam o fim do “sonho da autonomia” que os empreendedores nutrem ao confrontar-se com os frequentes problemas para manter uma micro empresa no Brasil, alguns

---

<sup>3</sup> A informação foi obtida através do cônjuge do ex-bancário falecido. Esse caso foi excluído da amostra, mas considera-se importante relatar, por ser representativo das consequências não previstas de uma adesão ao PDV.

intransponíveis, como a ausência de uma política eficaz de financiamento. Diante dessa impotência, e como consequência desta, instala-se um estado permanente de desânimo com as consequências de adoecimento anteriormente citadas.

Dos quarenta trabalhadores, apenas cinco conseguiram colocação em empresa privada, todos após muitas tentativas de reinserção (trabalho por conta própria, com parentes, como micro-empresário), através de formas de acesso diferenciadas e com salário inferior ao que recebiam como bancário. Afirmaram que estar empregado, mesmo com baixa remuneração e/ou contrato temporário, possibilitava recuperar os direitos trabalhistas, tais como contagem de tempo de serviço para aposentadoria, plano de saúde, contar com um rendimento fixo mensal, etc.

Desses trabalhadores empregados, dois procuraram “retornar” para o Banco do Brasil, prestando o concurso público em 2000: um assumiu numa agência do interior do Pará, e atualmente (2004) ocupa cargo de gerência média em Belém; o outro desistiu da vaga e optou por trabalhar em um banco público regional, para o qual também havia sido aprovado através de concurso público e também ocupa cargo comissionado de gerência média. No entanto, ambos percebem de metade a 1/3 do salário a que fariam jus se tivessem permanecido na empresa.

Aqueles que, pela dificuldade de encontrar emprego formal e o alto índice de falências dos empreendimentos, ficaram desempregados, deslocaram-se para a atividade informal, ou seja, para a prestação de serviços terceirizados, como intermediadores de mão de obra (construção civil e eventos), serviços de digitação e tradução, camelôs, serviços pessoais, que se caracteriza por ser um trabalho precário, sem proteção social.

Os profissionais liberais, do caso em estudo, compreendem uma médica, dois advogados e um contador que, ainda que não houvessem planejado sua demissão, perceberam a demissão voluntária como a oportunidade de se dedicarem exclusivamente à formação específica que possuíam. Assim, sua saída do emprego bancário foi apenas a continuidade da prestação de serviços profissionais em sua área, não relatando dificuldades com o mercado de trabalho.

Da mesma forma, quatro ex-bancário sentiram-se privilegiados em relação aos demais colegas que aderiram ao PDV (3 homens e 1 mulher, o que corresponde a 3% da

população): foram aprovados em concursos públicos e aguardavam o momento oportuno para desligar-se da empresa, com as vantagens que um programa de demissão voluntária propicia<sup>4</sup>. Como se comentou anteriormente, alguns bancários (cinco homens e três mulheres) aderiram ao PDV com o intuito de ter mais tempo disponível para estudar para prestar concursos, os quais, freqüentemente, exigiam o curso superior como credencial. A adesão ao plano foi feita de forma planejada, estabelecendo previamente o período previsto para ficar desempregado<sup>5</sup> até que obtivessem sucesso na empreitada; e todos aqueles que traçaram esse caminho, foram bem sucedidos.

Os casos de aposentadoria (2 homens e 1 mulher) não foram declarados como opção precoce para transição no mercado de trabalho, mas para se prevenir com relação às constantes mudanças na legislação trabalhista, no que se refere ao tempo necessário para aposentadoria. Apenas uma bancária percebeu na aposentadoria antecipada a possibilidade de complementar a renda com trabalho informal (venda de jóias), fato que apresenta similaridade ao estudo feito por Paiva (2001) com os professores da rede pública do Rio de Janeiro.

Uma única trabalhadora apontou a degradação do emprego bancário, das relações de trabalho e da atividade em si, como motivo para a demissão voluntária, visto que já não havia necessidade de “violentar-se a cada dia sem construir algo socialmente relevante”. A opção de desistir do emprego para se dedicar à família só foi possível pelo fato do orçamento familiar não depender de seu salário.

---

<sup>4</sup> No caso do Banco do Brasil, essas vantagens foram: o acréscimo da multa de 40% sobre o saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e a autorização para sacá-lo, além da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

<sup>5</sup> Nota-se que no primeiro ano havia seis pessoas desempregadas, que reduz para duas a partir do segundo ano e se mantém estável até o ano de 2001, conclusão da pesquisa. Dessa forma, não houve atualização desses dados até 2004. Ressalta-se que o deslocamento foi feito na direção do emprego público, através de concurso, onde as características individuais (idade, sexo, raça) inatas não restringem o acesso.

## **2. FACILITADORES E DIFICULTADORES DA REINserÇÃO.**

A análise, tanto do mapeamento da população quanto das respostas das entrevistas, indica que o retorno desses trabalhadores ao mercado de trabalho de Belém segue a tendência nacional e internacional no que se refere ao perfil exigido para a mão-de-obra, além de confirmar que as suas características individuais inatas (sexo, idade) e adquiridas (instrução, experiência profissional) influenciam na qualidade da reinserção e da atividade que vão desempenhar.

Em pesquisa realizada pelo SEBRAE sobre as formas de gestão de recursos humanos adotadas em 6227 empresas de Belém, de todos os segmentos econômicos, os empresários indicaram a experiência profissional (58,90%) e a escolaridade (35,28%), seguidas pela indicação e conhecimento de informática, como os fatores mais importantes na seleção dos empregados (SEBRAE, 2001). Isto pode indicar uma sobrevalorização do aspecto técnico e das relações sociais pelo empregador local, em detrimento de outros atributos que o trabalhador possua e entenda como importantes.

Ao se cruzar os dados da educação formal com a faixa de rendimentos auferidos em julho/2001, não surge relação significativa, visto que tanto as faixas de rendimento superiores quanto inferiores contemplam pedvistas com todos os graus de formação, o que vem confirmar os estudos de Cardoso (2000) ao demonstrar que não há relação de dependência entre a rendimentos e o grau de instrução. Ao mesmo tempo, esse fato evidencia o uso da educação formal como instrumento para restringir o acesso de um grande contingente de pessoas nos processos de seleção para empregos públicos e privados, não tendo reflexo no salário e nem no conteúdo do cargo a ser ocupado.

Verificou-se nas entrevistas que os fatores, indicados como facilitadores da reinserção por alguns, surgiam como dificultadores para outros. Dentre os entrevistados, pode-se encontrar dois grupos distintos: 1) aqueles que entendem que tiveram uma reinserção bem sucedida; e 2) os que não estão na atividade que pretendiam ou que gostariam de estar. Precisa-se ressaltar que a classificação como sucesso ou insucesso foi atribuída pelo próprio entrevistado.



O primeiro grupo respondeu às questões da pesquisa valorizando seus atributos pessoais, destacando seu perfil psicológico, para depois citar os quesitos técnicos e de qualificação profissional. Os entrevistados do segundo grupo sempre enfatizavam a ausência de um atributo, sendo o mais citado a falta da qualificação, onde enquadravam a escolaridade e o conhecimento técnico; além de, via de regra, atribuírem suas dificuldades às características biológicas, como sexo e idade. O fator raça ou etnia não foi mencionado, talvez por não ter sido focalizado no formulário.

Dentre aqueles que entendem que tiveram uma reinserção bem sucedida, os facilitadores por eles indicados foram: a persistência, a determinação, a dedicação ao estudo, a autoconfiança, o dinamismo, o perfil pessoal, a habilidade individual, a necessidade de renda, a rede de sociabilidade (indicação de amigos, parentes), a experiência no ramo, a escolaridade e a qualificação. Para aqueles que não obtiveram o sucesso almejado, os fatores dificultadores independiam de atitudes motivacionais ou esforço pessoal e contemplavam aspectos como: a idade, a baixa escolaridade, a falta de qualificação, a falta de experiência e o perfil pessoal.

Desta forma, percebe-se uma imbricação entre os atributos pessoais entendidos pelos sujeitos como competências “naturais” e as exigências empresariais com relação ao perfil da mão-de-obra. Essa naturalização de atributos, que valoriza aquele que se aproxima do modelo e descarta aquele que se distancia deste, mascara o condicionamento social do perfil profissional e da qualificação, visto que elegem como padrão os valores mercantis que predominam na sociedade contemporânea e que são forjados para atender aos interesses do capital.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAS**

Nas entrevistas, pode-se aferir que o trabalhador, ao aderir ao PDV, tinha conhecimento de que lhe seria exigidos vários requisitos para exercer uma nova atividade quaisquer que fossem os setores nos quais pretendesse ingressar. A leitura feita por eles é de que estavam capacitados para enfrentar a concorrência. No entanto, não foi isso que

ocorreu. A maioria teve dificuldades de manter o negócio iniciado ou de encontrar um novo emprego, dificuldades motivadas principalmente pela qualificação inadequada, segundo os mesmos.

Os atributos pessoais, como motivação para o trabalho, dinamismo e determinação também foram muito citados. Entretanto, o perfil profissional “homogêneo” divulgado como o ideal pelo e que é exigido dos trabalhadores pelo empresariado mascara a precarização do conteúdo dos cargos a serem ocupados e das relações de trabalho. Hoje, na Amazônia como em todo o mundo, o trabalhador precisa ser um camaleão para travestir-se das competências requeridas e incessantemente reformuladas, no ritmo da sociedade cibernética, mas que são pouco exigidas na situação real de trabalho.

#### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. Reestruturação produtiva e mudanças no mundo do trabalho numa ordem neoliberal. In: DOURADO, L. F.; PARO, V. H. (Org.). **Políticas públicas & educação básica**. São Paulo: Xamã, 2001.

CARLEIAL, L.; VALLE, R. **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1997.

AUED, Bernadeth. Sobre a extinção das profissões: implicações teóricas. In: AUED, Bernadeth (Org.). **Educação para o des (emprego)**. Petrópolis: Vozes, 1999.

BANCO DO BRASIL. **Recursos humanos – Programa de desligamento voluntário**. Carta-circular 95/1091. Brasília: 1995.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização – mercado de trabalho e emprego. **Profissionalização** – Programa de profissionalização do Banco do Brasil, Brasília, n.4, set. 1996.

CAMARGO, J. (Org.). **Flexibilidade no mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro, Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CARDOSO JÚNIOR, J. C. Crise e desregulação do trabalho no Brasil. **Tempo Social** — Revista de sociologia da USP. São Paulo, v. 13, n. 2, p. 31-57, nov. 2001.

- CARDOSO, Adalberto. **Reestruturação produtiva na indústria automobilística brasileira**: dois estudos de caso. São Paulo: CEBRAP, 1996. Mimeografado.
- CARUSO, L.; PERO, V. Trajetórias inter-setoriais, empregabilidade e reconversão profissional dos trabalhadores desligados da indústria. In: **ANPOCS**, 20, 1995, Caxambu. Mimeografado.
- ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 6, 1999, Belo Horizonte. **Anais eletrônicos**. Disponível em: <[race.ie.ufrj.br/abet/vienc/st.htm#trabalho](http://race.ie.ufrj.br/abet/vienc/st.htm#trabalho)>. Acesso em 8 jul. 2001.
- CASTRO, Edna. Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho. In: **Revista ANPEC**, n. 4, Brasília, 1998.
- COMIN, Álvaro. **O Dualismo revisitado**: uma análise das mudanças no mercado de trabalho brasileiro a partir de trajetórias ocupacionais. São Paulo: USP, 1999. Disponível em: <[www.usp.br](http://www.usp.br)>. Acesso em: ago. 2000.
- CONSIDERAÇÕES sobre a reestruturação produtiva no Brasil**. Estudos e Pesquisas Ipros, n. 5, p. 48-59. São Paulo: DIEESE, 1997.
- CORREA, M. Reestruturação Produtiva e Industrial. In: CATTANI, A. (Org.) **Trabalho e tecnologia** – Dicionário Crítico. Petrópolis: Vozes, 1997.
- COSTA, Maria José Jackson. **Demografia e mão-de-obra na Amazônia**. Belém: UFPA, 1989
- DIEESE. **Evolução do emprego bancário**. São Paulo: CNB, 2001.
- \_\_\_\_\_. **Evolução recente do emprego bancário no Brasil**. Belo Horizonte: 1998.
- \_\_\_\_\_. **Mudanças no perfil da categoria bancária**: ocupação, gênero, escolaridade e faixa etária (1986-1994). São Paulo: 1997.
- \_\_\_\_\_. **O desemprego permanece**. Análise de conjuntura. Disponível em: <[www.dieese.org.br/esp/cju/cjump](http://www.dieese.org.br/esp/cju/cjump)>. Acesso em: ago. 2001.
- \_\_\_\_\_. **O Banco do Brasil em 1998**. Brasília, 1999.
- \_\_\_\_\_. **Os rostos dos bancários**. Maio, 2001. Disponível em: <[www.dieese.org.br/esp/especial](http://www.dieese.org.br/esp/especial)>. Acesso em: ago. 2001.
- \_\_\_\_\_. **Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos**. Disponível em: <[www.dieese.org.br/esp/especial](http://www.dieese.org.br/esp/especial)>. Acesso em: ago. 2001.

\_\_\_\_\_. **Relatório sobre a privatização do BANESPA e o relatório do TCU.** Disponível em: <[www.dieese.org.br/esp/especial](http://www.dieese.org.br/esp/especial)>. Acesso em: ago. 2001.

\_\_\_\_\_. **Setor financeiro:** conjuntura, resultados, remuneração e emprego. São Paulo: 2001. DOWBOR, Ladislav. **Globalização e tendências Institucionais.** Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

**EMPREGO Bancário:** um balanço do emprego bancário no Brasil, em 1999. Informativo CNB/CUT, São Paulo, n. 3, mar. 2000.

GONÇALVES, Ida. **Ascensão profissional em uma instituição bancária:** critérios de comissionamento no Banco do Brasil, 1993-1998. 67 f. TCC (Ciências Sociais) – UFPA, Belém, 1998.

\_\_\_\_\_. Qualificação Profissional e reinserção no mercado de trabalho dos ex-bancários. Revista da **ABET**. Volume II, Número 1, Jan/Jun 2002 (p. 60-90)

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-IBGE. **Pesquisa mensal de emprego - PME.** Disponível em: <<http://www.ibge.net/ibge/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/default.shtm>>. Acesso em: jan. 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-IBGE. **Pesquisa Nacional de amostra de domicílios – PNAD.** Disponível em: <[www.ibge.org.br](http://www.ibge.org.br)>. PNAD 1999.htm . Acesso em: 30.10.2001.

JINKINGS, Nise. Trabalhadores bancários: entre o fetichismo do dinheiro e o culto da excelência. In: AUED, B (Org.). **Educação para o (des)emprego.** Petrópolis: Vozes, 1999.

KATZ, C. Evolução e crise do processo de trabalho. In: **Novas tecnologias.** São Paulo: Xamã, 1995.

LARANGEIRA, Sonia. Reestruturação Produtiva nos anos 90. Aspectos do contexto internacional no setor de serviços. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n. 33, ano 12, Porto Alegre, fev. 1997.

LEITE, Márcia. **Modernização tecnológica e relações industriais no Brasil:** o quadro atual. Campinas: UNICAMP, 1993

\_\_\_\_\_. **O futuro do trabalho - novas tecnologias e subjetividade operária.** São Paulo: Scritta, 1994.

LIEDKE, Elida. **Novas tecnologias, formação, inserção e reinserção profissional**. In: Subprojeto 4 do Projeto 2 do Programa de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, Qualificação e Produção FINEP/CNPQ/Fundação FORD – relatório final. Porto Alegre, 2000. Disponível em: <[www.unicamp.br](http://www.unicamp.br)>. Acesso em set. 2001.

MARTONE, C. L. Globalização – impactos no setor bancário. In: **Profissionalização** – Programa de profissionalização do Banco do Brasil, Brasília, n.3, set. 1996. <<http://www.mtb.gov.br/sppe/cbo>>. Acesso em: ago. 2001.

**O IMPACTO das fusões e incorporações sobre o trabalho bancário**. Boletim DIEESE, São Paulo, n. 182, p.12-17, maio 1996.

PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILLI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). **A cidadania negada**. São Paulo: Cortez, 2001.

PEREIRA, H. J. Os novos modelos de gestão - megatendências do mercado de trabalho. In: **Profissionalização** – Programa de profissionalização do Banco do Brasil, Brasília, n.2, ago. 1996.

POCHMANN, Márcio. Mudanças na ocupação e na formação profissional. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 6, 1999, Belo Horizonte. **Anais eletrônicos**. Disponível em: <<http://www.race.ie.ufrj.br/abet/vienc/st.htm#trabalho>>. Acesso em 8 jul. 2001.

SEMINÁRIO INTERNACIONAL EMPREGO E DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO, 1997, São Paulo. **Anais...** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em 22 mar. 2001.

SEBRAE. **Cadastro empresarial da região metropolitana de Belém**. Belém, 1997.

\_\_\_\_\_. **Cadastro empresarial da região metropolitana de Belém**. Belém, 2001.

SEGNINI, Liliana. Constantes recomeços: desemprego no setor bancário. In: BRUSCHINI, C.; PINTO, C. R. (Org.). **Tempos e lugares de gênero**. São Paulo: FundaçãoChagasChagas,2001.

SENA, Roberto. **O mercado de trabalho no Estado do Pará, o Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR) e as políticas públicas de geração de emprego e renda**. Belém: CUT/Escola Sindical Norte 1, 2000. Mimeografado.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO PARÁ E AMAPÁ. **Projeto de capacitação profissional.** Belém, 1999.