

TEREZA CRISTINA CAVALCANTE VALVERDE

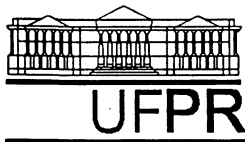
**DOMÍNIO DE LÍNGUA ESTRANGEIRA: (DES)IMPORTÂNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação apresentada como requisito parcial
à obtenção do grau de Mestre em Educação,
Curso de Pós-Graduação em Educação, Setor
de Educação da Universidade Federal do
Paraná.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Lígia Regina Klein

CURITIBA

2003



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E DO DESPORTO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

PARECER

Defesa de Dissertação de **TEREZA CRISTINA CAVALCANTE VALVERDE** para obtenção do Título de MESTRE EM EDUCAÇÃO.

Os abaixo-assinados, DR^a LÍGIA REGINA KLEIN; DR^a MARIA AUXILIADORA CAVAZOTTI; DR. GRACIALINO DA SILVA DIAS argüiram, nesta data, a candidata acima citada, a qual apresentou a seguinte Dissertação: **“O DOMÍNIO DA LÍNGUA ESTRANGEIRA: (DES) IMPORTÂNCIA PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO”**

Procedida a argüição, segundo o Protocolo, aprovado pelo Colegiado, a Banca é de Parecer que a candidata está apta ao Título de MESTRE EM EDUCAÇÃO, tendo merecido as apreciações abaixo:

PROFESSORES:

Apreciação

Klein
DR^a LÍGIA REGINA KLEIN (Presidente)

aprovada

Graciliano
DR^a MARIA AUXILIADORA CAVAZOTTI (Membro Titular) - *aprovada*

aprovada

Maria Auxiliadora Cavazotti

DR. GRACIALINO DA SILVA DIAS (Membro Titular) - *aprovada*



Curitiba, 29 de agosto de 2003

Ligia Regina Klein
Prof^a Dr^a Ligia Regina Klein
Coordenadora do Programa de
Pós-Graduação em Educação

À Terezinha, Joaquim e Temi

AGRADECIMENTOS

Foram muitas as pessoas que contribuíram para a realização desta pesquisa, algumas foram decisivas, às quais desejo externar meu reconhecimento.

Agradeço, inicialmente, a Deus pelo seu amor e fortalecimento nos momentos mais difíceis.

À Professora Dr.^a Lígia Regina Klein, minha orientadora, pela sua dedicação e contribuições para a elaboração deste trabalho.

Ao Professor Dr. Gracialino da Silva Dias, pela colaboração prestada ao apontar novos rumos para condução deste trabalho.

À professora Dr.^a Auxiliadora Cavazotti, pela contribuição e atenção dedicadas a mim neste percurso.

À Professora Dr.^a Maria Dativa de Salles Gonçalves, pelo seu entusiasmo e apoio prestado à concretização desta pesquisa.

À Jussara e José, pelo carinho e incentivo.

Aos meus pais, pelo seu apoio, amor e dedicação.

Ao meu filho Temi, por ter sido tão compreensivo ao ver-se privado de minha companhia.

À amiga Nilce e família, pelo apoio e ajuda constante.

À amiga Ana, pelo seu amor e incentivo.

Às colegas Mari, Sandra, Juliana, pelos bons momentos.

A todos os irmãos e amigos que compartilharam de minhas alegrias e angústias.

A todo o corpo docente da Universidade Federal do Paraná e funcionários, em especial aos do Setor de Pós-graduação em Educação.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho.

Aos trabalhadores em geral, especialmente aos que se arriscam e impunham a bandeira de resistência e luta por um mundo melhor.

"Se buscares a sabedoria...como a tesouros escondidos a procurares, então... acharás o conhecimento de Deus." (Pr. 2:4,5)

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	vi
LISTA DE ABREVIATURAS	vii
RESUMO	viii
ABSTRACT	ix
1.APRESENTAÇÃO	1
2.ALGUNS ASPECTOS DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	9
2.1 O Estado de Bem-estar social.....	10
2.2 Crise do capitalismo e expansão do neoliberalismo.....	11
2.3 O Estado de "Mal-estar" social brasileiro.....	14
2.4 Globalização: a mundialização do capital e o avanço tecnológico.....	16
2.5 O declínio do modelo de produção fordista e a reestruturação toyotista.....	18
2.6 O Brasil diante da "nova ordem".....	23
3 RELAÇÕES ENTRE EDUCAÇÃO E TRABALHO	30
3.1 O modelo fordista e suas implicações no sistema educacional.....	34
3.2 O modelo toyotista e a nova lógica educacional.....	36
3.3 O modelo por competências.....	38
4 O PAPEL DA LE PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	44
4.1 Dados das empresas.....	44
4.2 Dados das empresas de recursos humanos.....	51
4.3 Dados dos trabalhadores (desempregados) na Agência do Trabalhador (SINE) de Curitiba.....	67
4.4 Dados dos professores de idiomas.....	71
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
REFERÊNCIAS	79
ANEXOS	82

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - NÚMERO DE TRABALHADORES ATENDIDOS E NÚMEROS DE VAGAS OFERTADAS MENSALMENTE PELAS EMPRESAS DE RH - 2003	54
TABELA 2 - CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS DE RH SEGUNDO O ATENDIMENTO MENSAL DE TRABALHADORES COM NÍVEL MÉDIO (NM) E NÍVEL SUPERIOR (NS) DE ESCOLARIZAÇÃO EM RELAÇÃO ÀS OFERTAS DE VAGAS/ MÊS - 2003.....	66
TABELA 3 - PERCENTUAL DE VAGAS QUE EXIGEM UMA LE EM RELAÇÃO ÀS VAGAS TOTAIS OFERTADAS MENSALMENTE PELAS EMPRESAS DE RH - 2003.....	60
TABELA 4 - PERCENTUAL DE TRABALHADORES ADMITIDOS PELAS EMPRESAS DE RH QUE USAM E QUE NÃO USAM UMA LE EM SUAS FUNÇÕES EM RELAÇÃO AO NÚMERO DE VAGAS QUE EXIGEM UMA LE COMO CRITÉRIO DE SELEÇÃO - 2003.....	65
TABELA 5 - CLASSIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES (DESEMPREGADOS) DE ENTREVISTADOS NA AGÊNCIA DO TRABALHADOR (SINE) POR NÍVEL DE ESCOLARIZAÇÃO - 2003.....	68
TABELA 6 - NÚMERO DE TRABALHADORES (DESEMPREGADOS) ENTREVISTADOS NA AGÊNCIA DO TRABALHADOR (SINE) EM RELAÇÃO AOS IDIOMAS CONSIDERADOS MAIS IMPORTANTES PARA SEREM APRENDIDOS NA CONTEMPORANEIDADE - 2003.....	69
TABELA 7 - AGRUPAMENTO DAS RESPOSTAS FORNECIDAS PELOS TRABALHADORES (DESEMPREGADOS) ENTREVISTADOS NA AGÊNCIA DO TRABALHADOR (SINE) QUANTO À IMPORTÂNCIA DO CONHECIMENTO DE UMA LE - 2003	71
TABELA 8 - RELAÇÃO DOS PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PARTICULARES ENTREVISTADOS EM RELAÇÃO AOS IDIOMAS ENSINADOS - 2003.....	72
TABELA 9 - RELAÇÃO DOS MOTIVOS DOS ALUNOS, SEGUNDO INFORMAÇÃO DOS PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PARTICULARES, PARA O APRENDIZADO DE IDIOMAS - 2003.....	73
TABELA 10- RELAÇÃO DOS MOTIVOS APRESENTADOS PELOS PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PARTICULARES PARA O APRENDIZADO DE IDIOMAS - 2003.....	74

LISTA DE ABREVIATURAS

A1	- Agência de Recursos Humanos Pesquisada 1
A2	- Agência de Recursos Humanos Pesquisada 2
A3	- Agência de Recursos Humanos Pesquisada 3
A4	- Agência de Recursos Humanos Pesquisada 4
A5	- Agência de Recursos Humanos Pesquisada 5
A6	- Agência de Recursos Humanos Pesquisada 6
A7	- Agência de Recursos Humanos Pesquisada 7
A8	- Agência de Recursos Humanos Pesquisada 8
A9	- Agência de Recursos Humanos Pesquisada 9
C1	- Consultoria de Recursos Humanos Pesquisada 1
C2	- Consultoria de Recursos Humanos Pesquisada 2
C3	- Consultoria de Recursos Humanos Pesquisada 3
CELEM	- Centro de Ensino de Línguas Estrangeiras Modernas
E.M	- Ensino Médio
E.S.	- Ensino Superior
LE	- Língua Estrangeira
L2	- Segunda Língua
MERCOSUL	- Mercado Comum do Sul
N.M.	- Nível Médio
N.S.	- Nível Superior
OCDE	- Organização Européia para Comércio e Desenvolvimento
RH	- Recursos Humanos
SEBRAE	- Serviço de Apoio a Micro e Pequena Empresa
SINE	- Sistema Nacional de Emprego

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo compreender qual o significado da Língua Estrangeira (LE) para a classe trabalhadora, enquanto exigência no mercado de trabalho, em face do novo modelo de reestruturação produtiva e dos fatores que emergem com essa "nova ordem", considerando-se a mundialização do capital e sua expansão acelerada pelo globo, viabilizadas pelo desenvolvimento tecnológico. Diante dessa conjuntura, difunde-se a idéia de que a LE aparece no rol de novas exigências do mercado de trabalho. Procurou-se, então, verificar a consistência, ou não, dessa idéia corrente. Para tanto, foram realizadas entrevistas com empregados do setor de recursos humanos (RH) de empresas, com recrutadores de empresas de RH, com trabalhadores desempregados e professores de idiomas de escolas públicas e particulares. Os resultados levantados demonstraram que o conhecimento de LE tem sido enfaticamente vinculado ao mercado de trabalho pelas agências de RH e pelos trabalhadores em detrimento de sua real importância para o desenvolvimento das potencialidades do ser humano. Verificou-se, ainda, que esse conhecimento tem-se constituído, por um lado, como fator de seleção dos trabalhadores, eliminando previamente candidatos a vagas no mercado de trabalho, por outro lado, como um elemento classificatório, que pode servir como fator diferencial definindo, diante da concorrência de candidatos com o mesmo perfil, na inserção no mercado de trabalho. Em outros casos, a LE aparece também para se evidenciar habilidades do trabalhador que são valorizadas no mercado de trabalho, entre outras, comunicação mais fluente, melhor apresentação pessoal, mais disciplinamento, o que envolve mais adequação ao modo de organização do trabalho. Contudo, não se nega a importância e a real necessidade de sua utilização no mercado de trabalho, especialmente perante o avançado nível de integração mundial. Percebe-se, portanto, durante o levantamento de dados, que a LE não aparece em nenhum momento como elemento político vinculado à organização e à ampliação da luta da classe trabalhadora. Entretanto, este trabalho procurou valorizar a LE como tal, pois, visto que o avanço do capital emerge na contemporaneidade de forma global e dominante, a LE torna-se um elemento fundamental para a universalização da luta dos trabalhadores por um tipo de sociedade mais justa e igualitária.

ABSTRACT

This dissertation has the purpose of explaining the meaning of Foreign Language to the working class, for it is a basic requirement due to the new productive restructuring model, emerging from the "new order", taking capital globalization into consideration and its fast expansion throughout the world, made available by technological development. Facing this scenario, Foreign Language is a subject acknowledged as a new requirement in the work place. Consistency check of this current idea, when interviews with human resources (HR) employees were carried out, includes unemployed workers and foreign language teachers in both public and private schools. The results show that Foreign Language knowledge has been strongly connected to the work place by HR agencies and workers, with prejudice to its real importance for the development of human capacities. It was also checked that this knowledge has been constituted, on one hand, as a reason for selecting workers, previously eliminating candidates and positions in the work place, and on the other hand, as a classificatory element which can act as a defined differential factor facing the competition among same profile candidates. In other cases, Foreign Language also plays the role of highlighting worker's abilities in the market place, i.e., fluent communication, good personal presentation and discipline, which is more adequate to the work organization. However, the importance and real need of its use in the market place, especially facing the advanced world integration level, cannot be denied. Foreign Language is not mentioned, during data collection, as a political element connected to organization and expansion of the working class struggle. However, this work tried to value Foreign Language as such, since capital power emerges from the contemporary scenario, in a global and dominant way, Foreign Language becomes essential for universalizing workers' fight for a more fair and equal-opportunity society.

1. APRESENTAÇÃO

De todos os modos de produção que existiram, o modo de produção capitalista supera os demais que o antecederam, pelo grau de desenvolvimento das forças produtivas e das relações sociais de produção.

A mundialização do capital e os programas de flexibilização e desregulamentação da economia, do mercado de trabalho, das leis trabalhistas, etc., são marcas do sistema capitalista na sua fase atual de desenvolvimento. Esses fatores emergem global e predominantemente infligindo ao mundo um novo modo de vida, trazendo sérias conseqüências para a classe trabalhadora. O mundo informatizado foi o palco do surgimento dessa nova ordem.

Os resultados desse novo paradigma expressam-se na deterioração das relações de trabalho, no elevado e crescente índice de desemprego, na desigualdade social, no aumento da pobreza, especialmente em países de terceiro mundo, onde esses fatores se agudizam.

O modo de organização do trabalho encontra no modelo toyotista a orientação para uma profunda reestruturação que se legitima na ideologia neoliberal. De acordo com os novos padrões de produção, novas exigências são feitas aos trabalhadores quanto à qualificação para a inserção no mercado do trabalho e à manutenção do emprego.

Fala-se em competências, no desenvolvimento de potenciais necessários para atender às novas exigências e necessidades do mercado que se modificou e se modernizou ainda mais.

O modelo de competências apresenta uma dimensão positiva, ao dar relevância ao aspecto psicológico-subjetivo do trabalhador, na execução de suas atividades profissionais. Isso implica que, nessa perspectiva, as capacidades cognitivas e sócioafetivas do indivíduo ocupam papel de destaque e até sobrepujam a formação profissional.

Segundo RAMOS (2001), a formação profissional e sua certificação continuam desempenhando papel importante, especialmente como critério de inserção inicial do sujeito no mercado de trabalho, mas a dimensão experiencial do trabalhador passa a ser mais valorizada no atual contexto produtivo.

Entende-se, portanto, que, uma vez satisfeita a exigência de formação escolar formal, a experiência passa a ser um elemento importante para a empregabilidade, pois, nessa perspectiva, transfere-se para o trabalhador a responsabilidade de apossar-se de habilidades que garantam sua inserção no mercado de trabalho.

Cabe aqui colocar o paralelo feito por KLEIN (2003) entre o trabalhador individual e o coletivo, contemplado por Marx, em que aponta para a expropriação do conhecimento do trabalhador individual e o desenvolvimento do trabalhador coletivo. Enquanto o primeiro especializa-se na mesma atividade, constante e repetitivamente, o segundo, isto é, a massa abstrata, enriquece-se ao serem somadas as parcelas de conhecimentos adquiridas pelos trabalhadores em sua individualidade.

Segundo a autora citada, o uso da maquinaria forma dois tipos de trabalhadores, denominados por Marx de hábeis e inábeis. Os hábeis constituem-se em trabalhadores dos quais se exige qualificação mais elevada. Os inábeis são aqueles cuja atividade laboral não requer nenhum conhecimento ou habilidade especiais.

De fato, sob a maquinaria, quanto mais especializada a atividade desenvolvida, menor a qualificação exigida por ela. Por outro lado, quanto maior o grau de complexidade da atividade desenvolvida, maior a qualificação exigida, ou seja, mais elevado será o nível de formação exigido.

Os quadros de estruturação e ascensão profissional e salarial que antes eram organizados com base na valorização do sistema escolar, modifica-se e, nessa nova conjuntura, passa a ter como referência as competências individuais de cada sujeito. Esse referencial servirá como ponto de partida para as negociações salariais, de ascensão de cargos, etc. Esse sistema, alicerçado no individualismo, faz com que as negociações e acordos coletivos se fragilizem. RAMOS (2001, p. 292) acrescenta que, nessas condições, passa-se a destacar "a importância do investimento individual e social no desenvolvimento de competências, porém não mais como meio de ascensão social e melhoria da qualidade de vida, mas como resultado e pressuposto permanente de adaptação à instabilidade da vida".

KUENZER ainda afirma:

"Em face da dinamicidade conferida ao processo produtivo pelo ritmo dos avanços científico-tecnológicos, a empregabilidade (...) fica condicionada à substituição da rigidez pela flexibilidade, no sentido de capacidade de adaptação a novas situações, o que, dadas as

características excludentes da acumulação flexível, passa a significar, para a grande maioria dos trabalhadores, conformidade à situações cada vez mais precárias, em todos os sentidos. A flexibilidade enquanto capacidade de criar, descobrir, articular conhecimentos, aprender novos conteúdos, desenvolver novas performances, enfim, educar-se permanentemente para adequar-se à dinamicidade da vida social e produtiva no sentido positivo, passa a ser privilégio dos poucos que mantêm-se no topo da pirâmide de trabalhador coletivo ou da concentração de renda. "(2002, p. 6)

Nessa conjuntura, condiciona-se a empregabilidade do sujeito às suas condições psicológica-subjetiva, experiencial e à sua experiência profissional. Como esta passa a ser questionada como requisito suficiente para a comprovação de qualificação, o trabalhador vê-se impelido a buscar formação continuada para manter o seu nível de empregabilidade elevado, conforme RAMOS.

A rotatividade de emprego constitui-se, nessa conjuntura, como um meio de "aperfeiçoamento profissional", ou seja, de ser e manter-se competente, pois, nesse processo, ele poderá adquirir mais experiência (fator fundamental no atual processo produtivo), assegurando certo nível de empregabilidade.

Baseando-se nessas reflexões, passa-se a considerar em que perspectiva se dá o processo de construção do conhecimento, uma vez que este está voltado para a adaptabilidade do sujeito à realidade de forma a utilizar satisfatoriamente as competências por ele desenvolvidas, de modo a atender as necessidades do mercado de trabalho. Esse modo de percepção de mundo implica em aceitar a realidade, não em transformá-la, ocultando, assim, a luta de classes e as contradições que acontecem na sociedade capitalista e na luta de classes.

De fato, esse modelo lança sobre o trabalhador a responsabilidade pelo desenvolvimento de suas próprias potencialidades e, conseqüentemente, de sua empregabilidade. Entre outras qualificações, o domínio de formas de comunicação e de diferentes linguagens passa a ser requisitos requeridos aos trabalhadores.

A discussão sobre o conhecimento de uma LE surge mais intensamente nesse contexto e difunde-se o discurso de que a LE é indispensável para a inserção do trabalhador no mercado de trabalho e que sem este conhecimento as chances de empregabilidade se reduzem. As escolas de idiomas têm investido fortemente nesse enfoque, tornando-se grande propagadora desta idéia com o intuito de atrair grandes contingentes de alunos. (SANTOS, 2001)

Muitos autores nacionais ligados ao ensino de idiomas têm expressado sua preocupação quanto à importância da aprendizagem de uma LE em âmbito nacional,

entre eles está SCHÜTZ (2002), afirmando que o monolingüismo é o analfabetismo dos tempos atuais, sendo necessário aprender uma LE para a inserção na comunidade global, defendendo a urgência do aprendizado de LE em função da globalização e da integração dos homens nesse novo contexto.

No âmbito escolar a discussão sobre a necessidade do aprendizado de uma LE tem mobilizado professores, de variados graus de ensino, autoridades educacionais, representantes de associações e professores de línguas propondo algumas estratégias para a expansão e o incentivo do ensino na rede regular de ensino. Essa mobilização resultou no I e II Encontro Nacional sobre Políticas Estrangeiras.¹

Tomando como ponto de partida as considerações abordadas, questiona-se em que medida a LE é uma necessidade para o capital, pela organização do trabalho no atual modelo de reestruturação produtiva. Nesse sentido, levanta-se as seguintes indagações, de que talvez a LE possa ser mais uma estratégia de seleção dos trabalhadores (seleção de classe), pois o domínio de uma LE implica em maior e mais diversificada escolarização, fato que concorre para maior possibilidade de aquisição de habilidades valorizadas no mercado de trabalho.

Em contrapartida, procura-se evidenciar qual o papel que a LE assume para a classe trabalhadora, se ela tem, na conjuntura atual, contribuído para o desenvolvimento pleno de suas habilidades, de compreender e expressar-se, para atender o seu interesse de inserção produtiva (mercado de trabalho) e, por fim, aos interesses de sua organização, pois, já que o capital se mundializa rapidamente, é necessário mecanismos mundiais de luta em favor da superação do sistema hegemônico fundado na base de desigualdade e exploração; Dessa forma, a LE pode-se constituir em instrumento não só de ampliação do acervo cultural, mas como favorecedor de uma inserção mais plena do trabalhador no mundo do trabalho.

¹ No I e II Encontro Nacional sobre Políticas de Ensino de Línguas Estrangeiras que aconteceram, respectivamente, em Florianópolis, em 1996, e em Pelotas, em 2000, contando com a presença de professores do Ensino Fundamental, Médio, Pós-Médio, Universitário, autoridades educacionais e representantes de associações de professores de línguas, foram traçados planos emergenciais para o ensino de línguas no Brasil, propondo a obrigatoriedade de uma língua estrangeira desde o ensino fundamental com uma carga horária de três horas semanais; a elevação da disciplina estrangeira para o *status* das disciplinas do núcleo comum e, entre outras ações, a formação continuada do professor de língua estrangeira.

Considerando que a LE aparece no discurso vigente do mercado de trabalho estreitamente vinculado à empregabilidade e, entendendo que não há inserção no mercado de trabalho, senão pela lógica do capital, vale lembrar que ele busca garantir ao capitalista condições de seleção da força de trabalho, de forma a atender a demanda das empresas, uma vez que, frente a massa trabalhadora, seleciona aqueles que estão mais aptos a se enquadrarem nos padrões de exigências, segundo o atual modelo de organização do trabalho.

A função de selecionar os trabalhadores pode ser executada pelas agências de recursos humanos que, dessa forma, podem ser consideradas "espaços objetivados do mercado", seja para a relação efetiva da força de trabalho, seja para constituir-se como mediadora para seleção definitiva feita pelas empresas.

As agências de seleção, recrutamento ou recolocação de recursos humanos representam o interesse do capital e de suas exigências. Pode-se dizer que se constituem em elemento intermediador entre o capital e o trabalhador, por isso estabelecem-se como instituição fundamental na investigação do papel que a LE desempenha no processo produtivo sob a ótica do capital, uma vez que representam os interesses desse setor.

Por esse motivo, elegeu-se para esta pesquisa um conjunto de doze agências de recursos humanos privadas, cujo critério de escolha adotados foram: anúncios de ofertas de empregos feitos em jornais de maior circulação da cidade, como a Gazeta do Povo, O Estado do Paraná, Tribuna e Só Empregos, no mês de abril de 2003, quando se deu início à pesquisa de campo. As agências que mais anunciaram e ofertaram empregos nesse período foram as selecionadas.

O mais trabalhoso no processo de realização das entrevistas foi o levantamento de dados sobre o número de agências de recursos humanos na cidade de Curitiba. Inicialmente buscou-se tal informação junto à Associação Comercial, mas diante da ausência desses dados fui dirigi-me à Junta Comercial. Devido ao processo de reestruturação do sistema de processamento de dados, esse estabelecimento, que costuma fornecer tais informações, cancelou o serviço até ser instalado um novo sistema de processamento de dados adequados à demanda, dado ao processo de reestruturação do sistema de processamento de dados.

No Sebrae também não existe nenhum registro sobre o número de agências de recursos humanos que atuam em Curitiba. Conforme informação obtida no local, as listas telefônicas seriam a única fonte disponível para a obtenção de tais dados. A partir dessa informação, consultaram-se as listas Telelista e Guia Mais e obteve-se um número em torno de oitenta agências localizadas em Curitiba. Desse montante, tomou-se quinze por cento - doze agências que fazem parte dessa amostra.

Junto a essas agências procurou-se saber se o conhecimento de LE tem sido requisito solicitado constantemente pelas empresas, buscando estabelecer uma porcentagem entre o número de ofertas de empregos totais mensais e, dentre essas, as que requeriam trabalhadores com conhecimento de LE.

Pode-se perceber que a questão da LE não é fator de relevância para as empresas de recursos humanos, quanto à organização e tabulação de dados referentes ao número de trabalhadores atendidos mensalmente ou à quantidade de contratados, por esse motivo trabalhou-se com estimativas.

Nas entrevistas privilegiou-se a interlocução com os recrutadores das agências, dados que realizam o serviço de seleção e recrutamento dos trabalhadores mediante as vagas ofertadas pelas empresas. As perguntas feitas nas entrevistas foram questões abertas.

A Agência do Trabalhador (SINE) de São José dos Pinhais e a de Curitiba foram consultadas para que, por meio do levantamento das vagas ofertadas pelas empresas, fosse verificado quantas empresas exigiram a LE como requisito para seleção. Mas devido ao modo como essas vagas são cadastradas, não foi possível fazer tal levantamento, porque não havia nem computadores nem funcionários disponíveis para a realização desse serviço.

Na Agência do Trabalhador de Curitiba foram realizadas entrevistas com total de trinta desempregados, seguindo roteiro de perguntas, questões abertas, com as quais se procurou perceber que papel a LE desempenha na sociedade contemporânea e qual a sua importância para a classe trabalhadora. Na mesma direção, buscou-se observar se o discurso de que a LE se constitui em uma habilidade que facilita a inserção no mercado de trabalho é aceito pelos desempregados.

Julgou-se relevante realizar entrevistas com os empregados do setor de recursos humanos em quatro empresas de grande ou médio porte, em Curitiba e

Região Metropolitana. Essas empresas foram selecionadas em razão do seu porte e da sua relação com a LE, pois em virtude do volume de negociações internacionais, supõem-se que seja necessário o uso de idiomas, além da necessidade de comunicação interna com a direção que, nesses casos, geralmente são estrangeiros.

Das três empresas, duas são multinacionais: uma do ramo de combustíveis; a outra do ramo automobilístico. A terceira empresa é nacional, mas desenvolve programas para computadores e os exporta. Por serem de grande e médio porte, e possuírem contatos internacionais, constituem-se em estabelecimentos adequados para observar se a LE é um requisito amplamente solicitado pelas empresas e se sua utilização, pelo menos para a maioria dos empregados desses estabelecimentos, é realidade.

Nesses estabelecimentos, buscou-se averiguar nas entrevistas com os empregados do setor de recursos humanos, partindo do pressuposto que a LE, requisito valorizado e em muitos casos exigido para o ingresso na empresa, se os trabalhadores, pelo menos os que ocupam cargos administrativos, fazem uso da LE em suas funções. Também se trabalhou com estimativas, pois esse dados não são levantados pelo setor de recursos humanos das empresas. Apenas em uma havia essa informação.

Entendendo que os professores de idiomas estabelecem uma relação entre a língua (e cultura) estudada e os alunos no processo de ensino e aprendizagem, buscou-se verificar nas entrevistas, utilizando questões abertas, que importância o aprendizado de uma LE tem para o indivíduo no atual contexto sócioeconômico e cultural. Nesse sentido, considerou-se importante verificar se os professores de idiomas compartilham da visão de mercado atrelando a necessidade do domínio de uma LE à empregabilidade.

Para averiguar se os discursos sobre a importância do conhecimento de LE divergem, no ensino público e no privado de idiomas, as entrevistas foram realizadas com dez professores de escolas públicas e dez de escolas particulares.

Verificou-se, então, que tanto os professores de escolas públicas como os de escolas particulares apontaram, em proporção similar, a LE como elemento relevante para o mercado de trabalho, mas também ressaltaram sua importância para o desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores.

Essas entrevistas colaboraram para a compreensão da importância da LE em duas dimensões: do capital e do trabalho. Nessa direção foram realizadas as análises dos dados.

Dessa forma, este trabalho estrutura-se em cinco capítulos. No primeiro, há apresentação do trabalho que inclui o encaminhamento metodológico.

O segundo, apresenta uma reflexão sobre a sociedade capitalista contemporânea, contemplando as profundas mudanças, quer no campo produtivo, quer no campo ideológico neoliberal e sua política de flexibilização e desregulamentação da economia e das relações de trabalho. Considerou-se portanto, as conseqüências que esses programas trouxeram aos trabalhadores nessa nova fase de acumulação, sustentados pelo novo paradigma de produção (toyotismo). Em seguida, tratou-se das repercussões que essa nova ordem mundial teve no país, especialmente para os trabalhadores brasileiros que já estavam inseridos em um contexto de profunda desigualdade social. Em especial tratou-se das relações de trabalho e sua organização no cenário nacional.

No terceiro capítulo, procura-se situar a escola na contemporaneidade levando-se em conta a transição por que passa o sistema educacional, tendo como fator determinante as mudanças no processo produtivo e a nova forma de organização do trabalho.

O quarto capítulo refere-se à análise dos dados levantados na pesquisa de campo e contempla as entrevistas realizadas com agências de recursos humanos privadas, empregados dos setores de recursos humanos das empresas, com desempregados e professores de idiomas de escolas públicas e particulares. Na seqüência encontram-se anexados os modelos das entrevistas realizadas.

Na última parte da pesquisa, nas considerações finais, faz-se uma abordagem geral sobre as conclusões obtidas nos dados, realçando a importância da LE para a classe trabalhadora, não só para o desenvolvimento pleno de suas capacidades como ser humano, mas também para a organização e ampliação de sua luta em favor de uma sociedade mais justa.

2. ALGUNS ASPECTOS DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Este capítulo tem como intuito abordar alguns dos principais aspectos que constituem a sociedade capitalista contemporânea. Para isso, far-se-á necessário contemplar o modelo de Estado de bem-estar social, que se solidifica após a Segunda Guerra Mundial, e sua decadência, que acontece após a crise econômica mundial dos anos 70. Busca-se, então, compreender como acontece a passagem para o atual modelo de acumulação flexível, dado que o modelo capitalista assistencial não conseguiu se manter por muito tempo, evidenciando a incapacidade desse sistema em sustentar-se, a longo prazo, sob uma política que beneficie os trabalhadores.

É nesse contexto que se afirma o neoliberalismo, fundamentado em sua política de desregulamentação e flexibilização e que, segundo seus defensores, seria a única alternativa para a recuperação do crescimento econômico mundial.

Nesse sentido, considerar-se-á qual o papel que a tecnologia desempenha nesse momento, pois o desenvolvimento tecnológico é fator fundamental que viabiliza, de forma mais exacerbada, a mundialização do capital em níveis sem precedentes na história, incrementando os meios de comunicação, de transporte, de rede bancária, dando-lhes agilidade e permitindo uma conexão instantânea entre os habitantes do globo.

O alto grau de desenvolvimento tecnológico proporciona também o aumento na produtividade e a movimentação de quantias monumentais que são aplicadas no mercado financeiro, evidenciando a riqueza existente no mundo, mas que se concentra nas mãos de poucos.

Procurar-se-á refletir, sobre a crescente substituição do modelo fordista de produção, que serviu de sustentação para o modelo de Estado de bem-estar pelo toyotismo e suas implicações para a produção e para o trabalho.

Na seqüência, contemplar-se-á a situação do Brasil frente a esse novo quadro, pois mesmo apresentando uma realidade diferente da dos países europeus, acaba sujeitando-se à nova ordem e aplica o mesmo remédio receitado para os países que tiveram um Estado de bem-estar social. Dito de outra forma, o Brasil segue a cartilha neoliberal e aplica uma série de programas para a recuperação do crescimento econômico e controle inflacionário, para, com isso, tentar alcançar uma

posição de maior destaque no cenário internacional, tornando-se mais competitivo. Nesse sentido, o texto aponta para as condições em que se encontra a classe trabalhadora brasileira e as relações de trabalho diante desse sistema.

2.1 Estado de bem-estar social

Após a Segunda Guerra Mundial, nas décadas de 50 a 60, o capitalismo encontra-se em seu apogeu, numa época de crescimento econômico, baixo índice de inflação e nível de empregabilidade satisfatório. Nesse período, floresce o modelo de Estado de bem-estar social, que se concretiza, como o próprio nome indica, pela forte realização de políticas sociais.

Conforme esclarece OLIVEIRA,

"O fundo público, em suas diversas formas, passou a ser o pressuposto do financiamento da acumulação do capital, de um lado, e, de outro, do financiamento da reprodução do trabalho, atingindo globalmente toda a população por meio dos gastos sociais.

A medicina socializada, a educação universal gratuita e obrigatória, a previdência social, o seguro-desemprego, os subsídios para o transporte, os benefícios familiares (quotas para auxílio habitação, salário família) e, no extremo desse espectro, subsídios para o lazer, favorecendo desde as classes médias até o assalariado de nível mais baixo, são seus exemplos". (1998, p. 20)

Ao Estado eram atribuídas funções de regulamentação e intervenção, que se constituíam em um conjunto de prática contribuintes para a estabilização e o crescimento econômico, tentando garantir uma espécie de salário social para remediar a desigualdade, o empobrecimento e a exclusão da maioria, conforme HARVEY (2001, p.124), buscando "arranjos políticos, institucionais e sociais que pudessem acomodar a crônica incapacidade do capitalismo de regulamentar as condições essenciais de sua própria reprodução".

Nesse modelo de Estado, especialmente o europeu, o estabelecimento de políticas diversificadas, decorrentes da intervenção estatal, favorece a participação dos trabalhadores num determinado controle sobre as relações de trabalho, principalmente envolvendo questões como a jornada de trabalho, a fixação de

padrões salariais, que se tornaram cada vez mais uniformes. Isso, devido ao reconhecimento dos sindicatos como órgão intermediador para as negociações.

Predominantemente, na Europa, os Estados encontram condições favoráveis para garantir "regalias" (assim foram posteriormente chamados pelos neoliberais os benefícios sociais) oferecidas aos cidadãos. Entretanto, a rigidez dos mercados, investimentos e contratos de trabalho (característica do período fordista), juntamente com a rigidez dos acordos do Estado quanto aos programas assistenciais, intensamente reivindicados pelo poder sindical, não conseguiram sustentar esse modelo estatal por muito tempo em consequência da aguda crise instaurada na década de 70.

2.2 Crise do capitalismo e expansão do neoliberalismo

Em vinte anos as despesas públicas destinadas aos benefícios sociais tiveram aumento praticamente dobrado, em relação ao PIB, em países da OCDE (Organização Europeia para Comércio e Desenvolvimento), tornando-se elementos dominantes responsáveis pelo aumento das despesas públicas totais: "desde 1960, elas passaram, no conjunto dos sete maiores países da OCDE, de cerca de 14% a mais de 24% do PIB". (OLIVEIRA, 1998, p. 21)

Esse fato foi usado pelos neoliberais para justificar mais uma crise do capital. Na verdade, o capitalismo encontra-se em sucessivas crises e, para sustentar-se, desenvolve mecanismos que viabilizem sua hegemonia.

Assim explica FIORI referindo-se à "era de ouro"² do capitalismo:

"Esta experiência absolutamente original fez muitos acreditarem que sempre fora assim e que agora, depois da crise dos anos 70, tivesse deixado de sê-lo. Mais isto é uma inverdade histórica. Sempre foi o contrário! O período 1950-70 é que foi rigorosamente excepcional na história do capitalismo". (1998, p.74)

Nos anos 70 inicia-se uma crise generalizada das economias de mercado, marcada por um período de recessão, ocasionado pelas baixas taxas de

² A expressão "era de ouro" do capitalismo é utilizada por Hobsbawn em A Era dos Extremos (1995) em referência ao apogeu do capitalismo no período pós-guerra.

crescimento e altas taxas de inflação, causando diminuição nos níveis de lucros das empresas.

Diante dessa conjuntura, a ideologia neoliberal encontra condições favoráveis para sua propagação. Desde sua origem, já em 1944, com o texto de Hayek, *O Caminho da Servidão*, como explica ANDERSON (1995), esse programa não havia se deparado com uma situação propícia para a sua implantação. Hayek e seu grupo, além dos gastos com benefícios sociais, apontavam como motivo da crise o poder excessivo que detinham os sindicatos para pressionarem os Estados por salários mais elevados, fazendo com que eles aumentassem seus gastos sociais.

Desse modo, na visão neoliberal,

"o remédio, então, era claro: manter um Estado forte, sim, em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle de dinheiro, mas parco em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas. A estabilidade monetária deveria ser a meta suprema de qualquer governo. Para isso, seria necessária uma disciplina orçamentária, com a contenção dos gastos com bem-estar, e a restauração da taxa 'natural' de desemprego, ou seja, a criação de um exército de reserva de trabalho para quebrar os sindicatos. Ademais, reformas fiscais eram imprescindíveis, para incentivar os agentes econômicos. Em outras palavras, isso significava reduções de impostos sobre os rendimentos mais altos e sobre as rendas, desta forma, uma nova e saudável desigualdade iria voltar a dinamizar as economias avançadas, então às voltas com uma estagflação, resultado direto dos legados combinados de Keynes e de Beveridge, ou seja, a intervenção anticíclica e a redistribuição social, as quais haviam tão desastrosamente deformado o curso normal da acumulação e do livre mercado. O crescimento retornaria quando a estabilidade monetária e os incentivos essenciais houvessem sido restituídos. (ANDERSON, 1995, p.11)

Nesse contexto, as idéias neoliberais, sob o ponto de vista de seus defensores, surgem como a única que pode salvar o mundo da derrocada e propugnam a desregulamentação e a flexibilização como solução para a recuperação do crescimento econômico mundial.

Nessa concepção, o Estado intervencionista e de bem-estar era fortemente criticado, e o fator primordial para o bom funcionamento desse programa seria a reestruturação do Estado, que implicaria em um Estado mínimo, e, para isso, seriam necessárias mudanças como: "a desregulamentação da economia, privatização das empresas produtivas estatais, abertura de mercados, reforma no sistema de previdência social, saúde, educação e outros. (IANNI, 1998, p.18)

Esse novo paradigma de reestruturação econômica e de reajuste social e político fez surgir um novo sistema de acumulação, denominado regime de acumulação flexível que, de acordo com HARVEY,

"(...) se apóia 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. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (...)" (2001, p.140)

Pretende-se, então, romper não apenas com o modo de intervenção estatal, mas com o aspecto produtivo e tecnológico, com os mecanismos de gestão e regulação das relações de trabalho e também, lutando contra a intervenção sindical, aviltar as conquistas trabalhistas consolidadas durante o período pós-guerra (fordista). E ainda, passa a lutar contra todo o mecanismo contratual que envolva custos com o trabalho e que possa comprometer a autonomia, o lucro ou a competitividade das empresas.

Dos países da OCDE, a Inglaterra foi o primeiro a implantar o programa neoliberal, o que trouxe profundas mudanças na sociedade inglesa, na forma de ser da classe trabalhadora, nos movimentos sindicais e sociais. As medidas adotadas pelo primeiro ministro - Thatcher - envolviam a ampliação do setor de serviços, especialmente privados, a expansão de trabalhadores autônomos, não-manuais, a redução e o enxugamento das empresas, resultando no aumento considerável dos níveis de desemprego conjuntural e estrutural. (ANTUNES, 1999)

Posteriormente, os demais países da OCDE colocaram em prática o programa neoliberal, mas em intensidades diferentes. A princípio, como afirma ANDERSON (1995), somente governos de direita se atreveram a aderir às práticas neoliberais, mas, depois, mesmo governos que se proclamavam de esquerda sucumbiram a esse projeto ideológico.

Os Estados Unidos realizaram, com o presidente Reagan, nos anos 80, mudanças estruturais consoantes ao novo modelo ideológico, ainda que não tivessem um Estado de bem-estar como o europeu. Além de favorecer os ricos com reduções de impostos, elevou a taxa de juros e, entre outras medidas, enfraqueceu os sindicatos. Entretanto, o enfoque neoliberal norte-americano concentrou-se na competição militar com a União Soviética com o objetivo de arruinar a economia soviética. (ANDERSON, 1995)

2.3 Estado de "mal-estar"³ social brasileiro

Por outro lado, no Brasil, no período do pós-guerra, entre 1950 e 1980, segundo esclarece FIORI, vive-se um período de desenvolvimento na periferia capitalista, desenvolvimento esse, consentido, então, pela potência hegemônica norte-americana.

"no espaço de autonomia das políticas nacionais, em que o Estado tinha margem de liberdade para tratar de renda interna, de distribuição, de incentivos à demanda e ao crescimento, mantendo as regras internacionais graças à soltura da política monetária norte-americana, os europeus fizeram o *Welfare State*. Nesse espaço, fizemos a nossa industrialização. Até os anos 60 estava todo mundo mais ou menos nessa". (1998, p.76)

No período denominado apogeu do capitalismo, ocorreu no Brasil, má-distribuição de renda, como indica OLIVEIRA (1998, p. 81): "aberrante estrutura de salários, onde, no nordeste, 57% dos empregados recebiam até um salário-mínimo", situações estas, resultantes da "ausência de esfera pública, (...) de poder regulador do Estado sobre os mecanismos do mercado". Esse tipo de Estado, o referido autor designou de Estado de "mal-estar social".

Apesar de um período de industrialização e de desenvolvimento da economia brasileira até os anos 70, o quadro de pobreza no Brasil não conseguiu melhorar, ao contrário, os bolsões de pobreza urbana aumentaram devido ao êxodo rural provocado pela pobreza e falta de desenvolvimento agrário. Embora houvesse um modelo de geração de empregos que ofereceu oportunidades ocupacionais nas áreas urbanas, o mesmo não funcionou efetivamente devido ao êxodo rural desenfreado e ainda, segundo BALTAR, DEDDECA e HENRIQUE (1996), por causa do tipo de geração de emprego e renda urbana.

Convém salientar, a importância que teve a Cepal (Comissão Econômica para a América Latina), nos anos 50, com o surgimento de teorias de desenvolvimento econômico para os países atrasados. Em suas concepções, reconhecia-se a impossibilidade de haver no comércio mundial livre a destinação de recursos de forma igualitária para todos; que não existe um sistema de Estados equivalentes -

³ O termo "Estado de 'mal-estar social'" é utilizado por Oliveira para contrapor o Estado de bem-estar social europeu ao modelo de Estado vigente no Brasil, que, devido às condições de desigualdade e pobreza da classe trabalhadora, é assim denominado. Para maiores referências ver OLIVEIRA, F. de. Políticas do anti-valor, e outras políticas. In: HADDAD, F. Desorganizando o consenso. Nove entrevistas com intelectuais à esquerda, 1998.

alguns têm hegemonia e dominam o desenvolvimento tecnológico que chegam aos países periféricos, e esse fator determina papéis diferenciados em relação ao mercado internacional, inviabilizando a recuperação de países com atraso no desenvolvimento. FIORI (1998)

Embora, sob o ponto de vista de alguns autores como Gerschenkron, o atraso no desenvolvimento não deveria ser visto como desvantagem, pois, diferentemente dos países avançados, não seria necessário passar por todas as etapas por eles alcançadas. Seria possível "pegar um atalho" e dispor de determinado grau de avanço com o qual se poderia contar para vencer as desigualdades. FIORI (1998)

Os países avançados, que desenvolveram tecnologias, mantêm o monopólio do conhecimento científico e técnico, cabendo aos países periféricos receberem esses conhecimentos já prontos, sem dominarem o controle da técnica, convertendo-se, então, em uma base de fabricação mundial, com a "vantagem" de oferecerem mão-de-obra barata. Por isso, a maioria das fábricas, principalmente as que exigem o uso de grande quantidade de matéria-prima, recursos energéticos e que degradam o meio ambiente, são transferidas para países de terceiro mundo, como fábrica de automotores, eletrodomésticos, siderurgia e química pesada.

Pelo exposto, pode-se entender por que os países de terceiro mundo são forçados a reduzir o poder de seus estados e a implantar políticas de privatização, principalmente de setores estratégicos, como por exemplo, setor energético e de comunicações, forçando-os a eliminar o protecionismo. Essas reformas estruturais facilitam a entrada de empresas multinacionais e do capital estrangeiro com o objetivo de abrir a economia e atender aos interesses internacionais.

Conforme afirma HOBBSAWN (2000, p. 93), "não seria possível, para os países de dimensões médias, adotar uma política econômica desvinculada da economia mundial, a menos que desejasse se manter fora da globalização. No momento, isso é bastante improvável, ainda que teoricamente concebível".

Desse modo, completado o ciclo de industrialização, aproximadamente 40% do nosso produto industrial já era produzido pelas grandes corporações multinacionais que lideravam a produção de quase todos os setores mais dinâmicos da economia brasileira". (FIORI, 1998, p.78)

Mesmo tentando seguir a cartilha neoliberal, não houve inicialmente uma diminuição drástica, como desejavam os neoliberais, dos benefícios sociais nos

Estados de bem-estar social. As medidas até então adotadas resultaram no aumento da desigualdade social e do nível de desemprego, elevando-se, então, os gastos sociais com desemprego e também com pensões, devido ao aumento no número de aposentados. (ANDERSON, 1995) Posteriormente, apesar da pressão por um Estado menos assistencialista, muitos dos benefícios oferecidos aos cidadãos, principalmente europeus, ainda se mantêm, porém não na mesma proporção.

A flexibilização e a desregulamentação constituem-se em fundamentos da ideologia neoliberal e é nessa direção que se propugna seu programa, através da desregulamentação financeira, de mercado, das relações de trabalho. Aqui cabe a explicação de SIQUEIRA NETO (1996, p. 334) sobre o que envolve a flexibilização e a desregulamentação ao afirmar que a sua utilização "pressupõe a existência de uma regulamentação inflexível", uma vez que a desregulamentação e a flexibilização podem ser aplicáveis em vários âmbitos.

Na análise de (OLIVEIRA apud SANTOS, 1998), as características do Estado de mal-estar social explicitam-se na complexidade envolvida no processo de privatização do público e do privado.

"Tem-se, pois, a partir da análise das sociedades de Mal-Estar, caracterizadas pela privatização do público, ou, em outras palavras, pela negação da alteridade, que na sociedade brasileira, mascarada, por um lado, pelo caráter intervencionista do Estado, em especial na economia, e, por outro, pela fragilidade dos sujeitos coletivos do trabalho, ainda que considerados os processos mais recentes de organização e representação institucional, configura-se 'truncada' a constituição da esfera pública." (1998, p. 25)

2.4 Globalização: a mundialização do capital e o avanço tecnológico

Ao contrário do investimento na força produtiva do pós-guerra, a nova ideologia incentiva e privilegia o investimento no capital financeiro. O avanço de novas tecnologias permite a mundialização do capital, ou seja, possibilita transações distintas, pois, a abertura de mercados nacionais, tornou possível sua interligação em tempo real.

"A teleinformática (às vezes chamada temática) surgiu da convergência entre os novos sistemas de telecomunicações por satélite e a cabo, as tecnologias de informatização e a microeletrônica. Ela abriu às grandes empresas e aos bancos, maiores possibilidades de controlar a expansão de seus ativos em escala internacional e de reforçar o âmbito mundial de suas operações" (CHESNAIS, 1996, p. 28)

Além do progresso tecnológico, a desregulamentação de mercado foi fator primordial que beneficiou as multinacionais, assim como as novas formas de gerenciamento da produção (o modelo toyotista) que contribuíram, juntamente, para sua expansão. Seus objetivos são o lucro, a expansão e a sua permanência no mercado.

A rentabilidade do grupo multinacional, porém, segundo CHESNAIS (1966, p. 78), "não pode mais ser baseada unicamente na produção e comercialização própria do grupo e de suas filiais. Precisa basear-se também em suas relações com as outras empresas". Entre outras medidas, as grandes empresas adotam maneiras para proteger suas tecnologias e impedir que sejam utilizadas pela concorrência, lançando mão para isso de leis de patente ou instrumentos jurídicos.

Sem ignorar a concorrência, é por meio da cooperação internacional entre empresas ou pelas coligações, que as grandes multinacionais buscam assegurar sua expansão pelo globo e racionalizar suas operações. As fusões empresariais sustentam-se principalmente através de emissões de bônus, em larga escala, e sua cotação "desprende-se, imediatamente, do lucro real da companhia", afirma KATZ (1995, p. 240).

As fusões entre as grandes empresas possibilitam o aperfeiçoamento de tecnologias. O desenvolvimento tecnológico é fator central que atrai a coligação de empresas. Cada uma compartilha o conhecimento e os recursos que detém. Como expõe HOBBSAWN (2000, p.140), "ninguém mais investe em uma empresa que começará a funcionar depois de dez anos e dará lucro só depois de outros dez. Hoje, a única lógica de investimento válida é a participação em empreendimentos que dão resultados imediatos".

Assim, os grupos transnacionais tendem a se organizar de maneira a explorar todas as possibilidades proporcionadas pelas tecnologias e de criar novos mecanismos para ganhar dinheiro sem investir diretamente na produção de mercadorias. "Por exemplo, os derivados, isto é, títulos que oscilam em função de outros títulos selecionados por cada cliente, constituem a criação mais recente de um circuito que permeia a capacidade de usufruto do esforço alheio" (KATZ, 1995, p. 241).

Isso remete a outro aspecto fundamental sem precedentes na história do capitalismo, que é o grau de magnitude alcançado pela especulação financeira e a

cisão entre o capital real e o fictício, entre o universo produtivo e o financeiro, segundo KATZ:

"O desenvolvimento espantoso de uma economia especulativa indica que o capital não encontra mais aplicação lucrativa no campo produtivo, o que torna evidente uma crise de sobre-produção. Três dias de transações financeiras mundiais equivalem ao montante do conjunto do comércio mundial durante um ano; três dias de transações monetárias em Londres são equivalentes ao produto bruto anual do México!" (1995, p.198)

Os valores negociados atualmente nos mercados cambiais somam o equivalente às reservas em divisas em todos os países, representando uma quantia dez vezes maior do que os produtos brutos dos países mais industrializados. E ainda, "os bancos centrais dos Estados Unidos, Alemanha e Japão têm reservas apenas para respaldar 5% do dinheiro depositado em todas as entidades dos três países". KATZ (1995, p.241) Isso revela a fragilidade de todo o sistema.

O termo "globalização" (*globalisation*), de origem inglesa, das mais famosas escolas de administração americanas (*business management schools*), corresponde à expressão "mundialização do capital", que pode ser traduzida pela "capacidade estratégica de todo grande grupo oligopolista, voltado para a produção manufatureira ou para as principais atividades de serviços, de adotar, por conta própria, enfoque e conduta 'globais'. O mesmo vale, na esfera financeira, para as chamadas operações de arbitragem" (CHESNAIS, 1966, p.17). Nessa concepção, fala-se em um mundo sem fronteiras e empresas sem nacionalidade.

Desse modo, intensifica-se o desenvolvimento da globalização, especialmente da globalização financeira, viabilizado pelo progresso tecnológico, mas que tem um determinante essencial - a profunda reestruturação ocorrida na organização do trabalho. Por meio da teleinformática, da automação, de novas formas de gerenciamento e controle, de complexas modalidades de serviços terceirizados, que visam a descentralizar operações de modo a garantir o expansionismo e maior lucratividade às empresas transnacionais.

2.5 O declínio do modelo de produção fordista e a reestruturação toyotista

O modelo toyotista é uma resposta à crise do fordismo dos anos 70, e adota, diferentemente da verticalidade fordista, uma estrutura horizontalizada, que implica

em reduzir o âmbito de produção da montadora e estender às subcontratadas (terceirizadas) a produção de elementos básicos que, no modelo de produção anterior, era atributo das montadoras. "Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% da produção, tendência que vem se intensificando ainda mais" (ANTUNES, 1999, p. 38).

Os métodos que marcam o modelo toyotista de produção, nascem de modificações feitas ao modelo fordista. Novas estratégias surgem por causa das dificuldades encontradas pelo Japão, decorrentes da Segunda Guerra Mundial, em implantar uma indústria automobilística competitiva. Devido à pobreza e às possibilidades de consumo reduzidas, há a necessidade de adaptar o modelo fordista à conjuntura local, de maneira a atender ao consumo diversificado. Desse modo, surge um novo sistema, o toyotismo (assim nomeado em razão da montadora Toyota, que o desenvolveu), que vai se constituir no principal modelo da chamada reestruturação produtiva. Isso implica na utilização de seguintes procedimentos: "flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, *kanban*, *just in time*, *kaisen*, *team work*, eliminação do desperdício, 'gerência participativa', sindicalismo de empresa, entre outros" (ANTUNES, 1999, p. 39).

A competição na indústria automobilística, afirma GOUNET (1991, p. 14) "tornou-se uma questão de Estado, e cada um deles empenha-se em apoiar suas empresas nacionais, travando uma impiedosa guerra econômica entre Estados, e não qualquer Estado, mas os principais do planeta". A partir da década de 70 a reestruturação produtiva expande-se para outros países, como esclarece ANTUNES:

"A transferibilidade do toyotismo, ou de parte do seu receituário, mostrou-se, portanto, de enorme interesse para o capital ocidental, em crise desde o início dos anos 70. Claro que sua adaptabilidade, em maior ou menor escala, estava necessariamente condicionada às singularidades e particularidades de cada país, no que diz respeito tanto às condições econômicas, sociais, políticas, ideológicas, quanto como à inserção desses países na divisão internacional do trabalho, entre tantos outros pontos presentes quando da incorporação (de elementos) do toyotismo". (1999, p. 41)

A nova forma de organização do trabalho estrutura-se por um número mínimo de trabalhadores que, de acordo com a necessidade do mercado, pode ter seu

contingente ampliado, mediante contratos temporários ou subcontratações. HARVEY, assim afirma:

"A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores "centrais" e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins. Na Inglaterra, os 'trabalhadores flexíveis' aumentaram em 16 por cento, alcançando 8,1 milhões entre 1981 e 1985, enquanto os empregos permanentes caíram em 6 por cento, ficando em 15,6 milhões (*Financial Times*, 27 de fevereiro de 1987). Mais ou menos no mesmo período, cerca de um terço dos dez milhões de novos empregos criados nos EUA estavam na categoria de 'temporário' (*New York Times*, 17 de março de 1988)". (2001, p.144)

HARVEY (2001) esclarece se como tem estruturado o mercado de trabalho em condições de acumulação flexível, dividindo esse conjunto em centro, primeiro e segundo grupos periféricos. No centro encontram-se os trabalhadores que exercem funções de alto nível, fundamentais para o funcionamento e êxito da organização, contratados para o trabalho de tempo integral, os quais desfrutam, dentre algumas vantagens, a segurança no emprego, perspectiva de ascensão na empresa e cursos de reciclagem. Contudo, em momentos de dificuldades, a empresa pode ser levada a subcontratar trabalhadores, mesmo para cargos mais elevados, mantendo pequeno o grupo central de gestores. Esse grupo tende a diminuir progressivamente.

O primeiro grupo periférico, segundo o referido autor, é composto por trabalhadores que dispõem de habilidades que são facilmente encontradas no mercado de trabalho e que realizam um trabalho menos especializado, mais rotineiro. Embora esse grupo também se caracterize por ser contratado para trabalho de tempo integral, não tem acesso às mesmas oportunidades que o primeiro, e, além disso, distingui-se pela alta rotatividade.

Esse último, o segundo grupo periférico, como indica HARVEY (2001), inclui empregados temporários, subcontratados, em tempo parcial, entre outros, sendo que este tem ainda menos segurança no emprego do que o primeiro grupo periférico. As evidências mostram que essa categoria tende a crescer significativamente.

Conforme afirma KATZ (1995), durante os anos 70 acontece o surgimento de uma nova geração de equipamentos, frutos do avanço da automação e da

microeletrônica, que marcam um novo período, das tecnologias de automação programável associada à informática, denominada automação flexível.

A questão da flexibilização da produção compreende, segundo o autor anteriormente citado (1995), vários tipos de flexibilização: a funcional, referente à multifuncionalidade exigida do trabalhador, acarretando na realização de atividades diferenciadas; a numérica, que diz respeito às regras de contratações precárias, as quais o trabalhador deve se sujeitar; a financeira, que se refere à redução dos custos fixos e que se constitui em uma meta do modelo toyotista e, por fim, a espacial, que diz respeito à redução de estoques e à descentralização da produção, o que envolve a subcontratação de outras empresas (desconcentração territorial). Todas elas resultam em contenção de despesas e aumento na extração de mais-valia.

Nessa nova forma de organização do trabalho, intensifica-se a exploração do trabalhador por meio do aumento no número de horas de trabalho, de horas extras, do ritmo produtivo. Diferente do fordismo que usava um homem para cada máquina, no toyotismo ele precisa ser "polivalente" e trabalhar simultaneamente com várias máquinas. A ordem é buscar o máximo de produtividade e economia e eliminar o desperdício, inclusive o de movimentos, buscando-se aproveitar todo o tempo do trabalhador durante as horas de trabalho.

A produção, sob a lógica toyotista, volta-se para atender à demanda de mercado, ao consumo. Ao contrário da produção em série e em massa do fordismo, que era estocada para garantir pronto atendimento ao consumidor, passa-se a sustentar a existência de um estoque mínimo, evitando-se que a mercadoria fique encalhada.

Pelo uso de novas tecnologias, da automação e de robôs, reduziu-se drasticamente o tempo de produção, o que se constitui em maior lucratividade para as empresas. Outro fator fundamental para o aumento do lucro foi a aceleração do tempo de giro no consumo.

Embora toda produção toyotista passe pelo sistema de controle de qualidade, é necessário, sob essa lógica, reduzir o tempo de vida dos produtos para, desse modo, agilizar seu ciclo reprodutivo. Nesse sentido, ANTUNES (1999, p. 34) afirma que a qualidade total é, "na maior parte das vezes, o invólucro, a aparência ou o

aprimoramento do supérfluo, uma vez que os produtos devem durar pouco e ter uma reposição ágil no mercado"

Associado à aceleração da circulação da mercadoria e ao seu tempo de vida útil, está a indução da necessidade de consumo realizada pela mídia que, com sua abastada influência e abrangência, age como formadora de opinião, transformadora cultural e, conforme define IANNI (1998, p.23), "ela envolve a informação e a interpretação das coisas, gentes e idéias, de tal modo que o leitor, ouvinte, espectador, audiência ou público é informado, orientado, induzido, subordinado ou manipulado. Assim nasce o consumismo, crescente, avassalador, sôfrego e compulsivo".

Dessa maneira, o *just in time* utiliza-se do sistema *kanban*, que é uma espécie de senha usada para alertar que o estoque está chegando ao fim e há necessidade de reposição hábil, garantindo o atendimento ao consumidor. Esse modelo segue os moldes de funcionamento dos supermercados, que repõem seus produtos nas prateleiras após a venda. Esse método, assim como outros, expandem-se para as empresas subcontratadas e fornecedoras.

Diante do exposto, pode-se afirmar que as transformações do processo de trabalho englobam as novas tecnologias (as tecnologias informatizadas com base na microeletrônica), a reestruturação organizacional das empresas, o mercado de trabalho (flexibilização nos contratos de trabalho), o modo de intervenção do Estado consoante às relações de trabalhistas e o modo de acumulação do capital.

Importa, portanto, indicar outros fatores, resultantes do atual modelo de acumulação do capital, que são o "desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada que se tornaram traços constitutivos dessa fase da reestruturação produtiva do capital" (ANTUNES, 1999, p.19).

Fica difícil reconhecer quando o desemprego é causado pelo uso de novas tecnologias ou produto do conjunto de políticas neoliberais. De certa forma, o progresso tecnológico tem elevado o número de desemprego, mas cabe lembrar que ele também cria novos postos de trabalho como, a criação das novas tecnologias, de novos equipamentos, a venda desses produtos, etc. É verdade que não gera empregos na mesma proporção que desemprega, pois a substituição do trabalho humano pelo da máquina elimina postos de trabalho que não voltarão mais a existir,

contribuindo para o aumento do desemprego estrutural. Entretanto, é mister lembrar da política empresarial vigente, que consiste em enxugar ao máximo o número de trabalhadores contratados formalmente, de forma a minimizar os custos e aumentar a lucratividade, tem um papel importante na elevação do número de desempregados.

A utilização da força de trabalho do segundo grupo periférico, como explicou acima, significa diminuir os custos do capital. Esses trabalhadores não recebem nenhum benefício e os salários são bem mais baixos em relação aos dos empregados que desempenham a mesma função na empresa, mas em condição de empregabilidade regular.

Pode-se dizer que, de certa forma, estamos diante de dois grupos de trabalhadores: os que ainda conseguem se integrar ao quadro de empregados que são contratados regularmente e que desfrutam dos benefícios sociais e aqueles que não conseguem. Este segundo grupo tende a crescer ainda mais, tendo-se em vista a política de redução de custos das empresas.

Isso implica em maior vulnerabilidade dos trabalhadores e conseqüentemente, um controle mais efetivo sobre os mesmos através da flexibilidade dos processos trabalhistas, culminando num processo mais intenso de extração de mais-valia.

2.6 O Brasil diante da "nova ordem"

Os fatores mencionados podem ser observados no cenário brasileiro, mas com algumas particularidades. Mesmo antes da crise econômica dos anos 70, o Brasil já apresentava um contingente de pobreza nas áreas urbanas, devido à ausência de política agrária que fomentasse um modelo de desenvolvimento agrário, o que resultou no êxodo rural descontrolado.

Embora presentes na área urbana, onde haveria maior oferta de empregos, nem todos os trabalhadores tinham as mesmas possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Mesmo no período de intenso crescimento econômico, entre 1968 e 1973, segundo BALTAR, DEDDECA e HENRIQUE (1996), a maioria dos trabalhadores não usufruiu do aumento do poder de compra e salarial, o que

dificultou o enquadramento de todos aos padrões de vida urbanos em razão da impossibilidade de acessar o consumo limitado pela baixa remuneração.

Grande parte da população, ao final do processo de desenvolvimento, constitui-se em uma parcela significativa de trabalhadores autônomos ou de assalariados com um alto nível de rotatividade no emprego. Isso implica no baixo poder de compra especialmente porque no período dos governos militares, não há favorecimento ao trabalhador quanto ao aumento de salários. (1996)

Nos anos 80, as condições de pobreza da população brasileira intensificaram-se com a prolongada crise econômica causada pela estagnação e inflação dessa década, resultando na redução do nível salarial e na precariedade das relações de trabalho para a maioria da população brasileira trabalhadora, adentrando em níveis de desemprego muito elevados.

A estagnação comprometeu o crescimento econômico e, portanto, a criação de novos empregos. A inflação apareceu como elemento que deteriorou o poder de compra da população. Com o processo de redemocratização ocorrido na década de 80, porém, viabilizou-se a formação de programas sociais e ações comunitárias que envolveram a participação do governo e evitaram a deterioração mais intensa das condições de vida da população brasileira. (1996)

Desse modo BALTAR, DEDDECA e HENRIQUE esclarecem alguns pontos sobre a referida crise econômica:

"A desaceleração do crescimento industrial brasileiro, já na segunda metade da década de 1970, foi seguida de uma profunda recessão econômica nos primeiros anos da década seguinte. A crise de endividamento externo, a partir de segundo choque do petróleo e da elevação das taxas de juros no mercado financeiro e internacional, e a adoção pelo governo brasileiro de uma política de reajuste recessivo impuseram uma queda abrupta da atividade econômica". (1996, p. 92)

O impacto da recessão causou níveis de desemprego semelhantes aos da crise de 73, mas, entre 84 e 86 aconteceu uma rápida recuperação de crescimento econômico, estimulada pelas exportações e resultaram na abertura de postos de trabalho na indústria, diminuindo sensivelmente o nível de desemprego, principalmente nas grandes cidades brasileiras. (1996)

Existem ainda outros fatores que contribuíram para a sustentação do nível de emprego dos anos 80, como a capacidade de absorção de mão-de-obra nos setores do comércio e serviços, na área urbana, e o aumento expressivo do contingente de

trabalhadores no setor informal, ou seja, que não possuem contrato de trabalho e não usufruem dos direitos trabalhistas e sociais. Agregados a estes estão o aumento do emprego na esfera pública e a diminuição no crescimento da população urbana. (1996)

Para BALTAR, DEDDECA e HENRIQUE (1996, p. 95) a concentração de renda e a disparidade entre a remuneração dos trabalhadores mais pobres e os mais ricos se acentuaram, "na verdade, a maior parte da população perdeu muito enquanto poucos - em grande medida os mais ricos - tiveram ganhos substanciais de renda".

Dessa forma, pode-se concluir que os anos 80 caracterizam-se pela redução dos empregos formais (com registro em carteira de trabalho) e a proliferação de empregos informais, que envolve baixa remuneração, alta rotatividade e instabilidade no emprego. E ainda, que esse período distingue-se pela similaridade das condições de instabilidade de emprego e baixa remuneração que afetavam, até então, somente os trabalhadores informais, gerando alto nível de rotatividade mas que agora passam também a afetar de modo mais intenso os trabalhadores de situação regular que tem vínculo empregatício.

A década de 90 pode ser caracterizada pela oscilação do desempenho industrial, apresentando períodos de intensa diminuição de produção mas que, por outro lado, é compensado, em parte, pelo crescimento do nível de emprego no setor de serviços e de comércio, mantido por pequenas e médias empresas, todavia não é possível absorver toda a população ativa. Salienta-se ainda, nesse período, a intensificação de trabalhos não-formalizados devido à mudanças estruturais como a terceirização de diversas atividades. BALTAR, DEDDECA e HENRIQUE (1996)

O novo modelo de organização do trabalho, em consonância com as políticas de reestruturação vigentes, expandem-se pelo globo e são adotadas também pelas empresas situadas no país que passam a trabalhar com um estoque mínimo de trabalhadores.

Partindo-se dessa idéia, é possível compreender porque o período de recuperação da crise do início da década não foi acompanhado pela reabsorção dos trabalhadores que foram atingidos por ela. Isto é, na metade da década de 90, as indústrias apresentaram recuperação econômica, mas esse fenômeno manteve o

mesmo baixo índice de emprego, isso devido às mudanças no modelo de produção e a política de enxugamento das empresas. (1996)

Isso remete a uma nova configuração quanto às possibilidades empregatícias, pois, mediante as medidas adotadas no setor industrial, que é um ramo que tem condições de absorção de um grande contingente de trabalhadores, restringem drasticamente as possibilidades de emprego e recolocação, assumindo a preferência pela subcontratação de mão-de-obra, gerando maior instabilidade e precariedade do sistema de empregos nos anos 90.

Ainda que tenha havido aumento do emprego no setor de comércio e serviços, não foi suficiente para compensar as perdas de postos de trabalho na indústria. Quanto ao quadro de desemprego e emprego precarizado ressalta BALTAR, DEDDECA e HENRIQUE:

"a permanência de um elevado desemprego, apesar do alto ritmo de atividade da economia, põe em evidência, dessa forma, o surgimento de uma dimensão do problema do emprego no Brasil: a ausência de emprego formal, que se superpõe a suas limitações estruturais. Além disso, as mudanças mencionadas na estrutura da produção podem aumentar a polarização das ocupações, marcadamente heterogêneas. Consolidariam, por um lado, um núcleo pequeno de trabalhadores com emprego estável e relativamente bem remunerado e, por outro lado, uma massa de emprego instáveis e mal remunerados". (1996, p.100)

O quadro que encontramos no Brasil da década de 90 é um país que tem um contexto estrutural de desemprego, de desigualdade e precarização das condições de trabalho mais deteriorados que nos anos 80, inclusive da classe média que tem suas condições de inserção no mercado de trabalho dificultadas.

A classe média que, segundo QUADROS (1996) teria alcançado certa ascensão no decorrer dos anos 70, sofreu acentuado empobrecimento nos anos 80 e, nos anos 90, ainda procura manter uma posição social diferenciada da camada popular.

Conclui-se, portanto, que a década de 90 é marcada pelo agravamento ainda maior que nos anos 80 das condições de trabalho, desigualdade social, de renda e da ampliação do problema.

Os resultados de desemprego e precarização do trabalho no Brasil nas últimas décadas têm sido fruto de políticas econômicas que procuram reduzir o envolvimento do Estado nas questões trabalhistas, aderindo às teses de

flexibilização, de modo a apresentar condições favoráveis, sob a ótica neoliberal, para a competição internacional.

É portanto, para responder às necessidades de adaptação à competição internacional, que se adota no Brasil as mesmas regras de flexibilização da produção e do trabalho. O país procura espelhar-se nos exemplos europeu e norte-americano, que os usam em resposta à crise que se instaura no início dos anos 70 e à perda de competitividade internacional frente ao avanço japonês, que havia passado por uma reestruturação produtiva (toyotismo) e trabalhista, tornando-se competitivo e ganhando mais espaço no mercado internacional.

O modelo neoliberal emerge anunciando ser a solução para os problemas econômicos mundiais, generalizando as causas da crise e receituando o mesmo remédio, impondo estratégias de ação iguais para todos, não considerando as peculiaridades de cada nação.

Tomou-se a crise da economia de mercado como ponto de partida e estabeleceu-se a mesma forma de enfrentamento, inclusive para países de terceiro mundo que, no caso brasileiro, teve um arremedo de Estado de bem-estar social e que, antes da crise dos anos 70, como já foi acima exposto, já enfrentava problemas graves como o aumento da desigualdade social devido à má distribuição de renda e à precarização das relações de trabalho.

Como esclarecem BALTAR e PRONI:

"Entretanto, as relações de trabalho no Brasil são muito diferentes das vigentes na Europa. Destaca-se, em particular, a elevada rotatividade de mão-de-obra e o relativamente pequeno quadro de pessoal permanente ou estável na empresa. De fato, a contratação coletiva do trabalho nunca se desenvolveu e os direitos do trabalhador, garantidos por lei, não acarretam alto custo do trabalho nem impedem uma utilização flexível da mão-de-obra pelas empresas. E para a maioria dos trabalhadores prevalecem o baixo nível dos salários e a freqüente mudança de emprego". (1996, p.112)

Segundo os autores acima citados, o quadro europeu apresentava diferenças do brasileiro em muitos fatores, por exemplo, quanto a estabilidade no emprego, bom nível de remuneração e alto custo contratual. Esses fatores, marcantes na Europa, são utilizados pelos defensores do neoliberalismo para atacar o Estado de bem-estar social, alegando que a legislação trabalhista e os altos custos dos encargos contratuais representavam mais gastos com mão-de-obra acarretando prejuízo na competitividade internacional.

O Brasil, desprovido de tal realidade, começa a discutir sobre flexibilização desde sua inserção na competitividade internacional

"Na verdade, os defensores da desregulamentação e da flexibilidade do direito do trabalho no Brasil confundem, no primeiro caso, o país averiguado, e no segundo, rigidez da norma trabalhista com excesso de leis. De qualquer forma, o que é importante destacar é que o sistema brasileiro está ultrapassado e esgotado, necessitando urgentemente de iniciativas legislativas capazes de resgatá-lo enquanto conjunto de medidas que efetivamente regulem o mundo do trabalho em atenção à democracia e à dinâmica da economia, sem todavia destacar o papel do Estado enquanto articulador de políticas macroeconômicas, industrial e trabalhista, cuja execução e detalhamento cabe conjuntamente aos atores sociais". SIQUEIRA NETO (1996, p. 339)

Com a maior exposição econômica brasileira à concorrência internacional, com as políticas de abertura comercial nos anos 90, o programa neoliberal foi traçado para o Brasil e, como também para outros países da América Latina que ainda não estavam nele inseridos, passou-se a adotar um conjunto de medidas que, segundo o novo modelo, desse ao país maior condição de competitividade internacional.

Com o Plano Real, do presidente Fernando Henrique Cardoso, seguiu-se efetivamente as idéias neoliberais com um programa mais exacerbado de privatização e desregulamentação financeira. Ainda, segundo POCHMANN e SANTOS (1996), parte integrante dessa política liberalizante visa a redução do custo do trabalho, para o qual se propõe a eliminação dos encargos da folha de pagamento das empresas e para a desregulamentação do mercado de trabalho, que implica na instabilidade ainda maior dos vínculos contratuais. Nessas bases, passa-se a defender a eliminação do custo do trabalho e dos encargos sociais como fatores que impulsionariam a país a condições favoráveis para o seu sucesso internacional.

Na visão dos autores referidos, o custo salarial envolve todo o rendimento, direto ou indireto, recebido pelo trabalhador como o 13º salário, férias, horas extras, etc. Os encargos sociais constituem-se em "imposições adicionais sobre o salário direto do trabalhador (ou sobre a folha de salário das empresas), não estando associados à remuneração individual que ocorre em contrapartida ao trabalho realizado". (1996, p. 203)

Essas são prestações que se constituem em benefícios que são revertidos para a população, entre eles, educação, saúde, aposentadoria, assistência social.

Também direcionados para gastos com os trabalhadores, quando for o caso de acidente de trabalho e aposentadoria, e com os desempregados, quando recebem o seguro-desemprego.

Conforme salienta POCHMANN e SANTOS (1996), os encargos sociais têm sido a fonte principal de financiamento em vários países, não só no Brasil e, ao se propor a redução dos gastos sociais, implica na diminuição dos benefícios sociais para a população, principalmente sem o surgimento de novas fontes que assegurem os recursos necessários.

POCHMANN e SANTOS (1996) mostram qual é o preço do custo horário da mão-de-obra brasileira na indústria de transformação em comparação com outros países. Por exemplo: na Alemanha, Noruega e Bélgica o preço está na faixa de 20 dólares. Na Dinamarca, na Suécia, no Japão, na França e nos Estados Unidos, superior a 15 dólares. Espanha, Nova Zelândia e Tigres Asiáticos (Taiwan, Cingapura e Coréia do Sul) gira em torno de 4 a 10 dólares. Brasil, México e muitos países da América Latina contam com uma média de 3 dólares.

Convém salientar que, mesmo com a opção pela manutenção de baixo custo do trabalho, o que envolve baixa remuneração para a maioria dos trabalhadores, o Brasil não alcançou melhor posição no mercado internacional.

De fato, todas essas medidas estão sendo direcionadas para impor perdas à camada social que, no momento, se encontra, conforme POCHMANN e SANTOS (1996, p. 211), "(...) como a linha de menor resistência política (...)". E concluem:

"não se trata tanto de apontar para a limitação dessa medida, fato incontestável diante dos elementos constitutivos da competitividade sistêmica, mas de observar que na conjuntura econômica e política atual, esse tipo de proposta aparece novamente como em décadas passadas, como uma forma de ajuste que penaliza a classe trabalhadora. Só que agora revestida de traços de modernidade". (ibdem)

Resta saber que alternativas sobram aos trabalhadores para o enfretamento dessas questões, visto que esse sistema emerge de forma global e dominante, exigindo a resistência da classe trabalhadora na mesma intensidade em que é por ele subjugada.

3. RELAÇÕES ENTRE EDUCAÇÃO E TRABALHO

Este capítulo objetiva estudar a reflexão sobre a relação trabalho e a educação na sociedade contemporânea. Para a reflexão dessa relação, considerar-se-á a evolução do sistema educacional a partir da escola humanista e seu caráter dual de educação, com um sistema para a elite (educação geral) e outro para as massas (educação profissional) que perpassa as relações de produção do período fordista. Nesse contexto, a educação da classe trabalhadora é orientada para atender às exigências do processo produtivo. Nesse sentido, a escola cumpre a função de preparar o indivíduo para o mercado de trabalho estando articulada com as metas governamentais para a estimulação da economia.

Essas relações se alteram a partir de mudanças estruturais que englobam, não só o país, mas o mundo, cujas conseqüências dão novo rumo para a relação trabalho e educação. Diante desses acontecimentos, porém, que esse trabalho se voltará para a análise do novo tipo organização do trabalho que se exprime no novo modelo pedagógico, denominado modelo das competências.

Na seqüência, abordar-se-á acerca do novo paradigma educacional das competências que floresce desde a deterioração do conceito de qualificação, símbolo do período fordista. Nesse momento, abordam-se alguns aspectos do modelo de produção fordista e toyotista, que não foram contemplados no primeiro capítulo, para elucidar aspectos importantes que, de uma forma ou outra, causaram impactos na constituição do sistema educacional atual.

O trabalho, a prática humana, deve ser o princípio norteador do trabalho educativo. Nessa perspectiva, entende-se que o ser humano garante sua subsistência por meio do trabalho e este é um princípio comum a todos os homens. Esse tipo de trabalho que produz bens, materiais ou não, úteis para si, para satisfazer suas necessidades, que cria valores de uso é denominado trabalho útil, indispensável para a sobrevivência humana. Por outro lado, a dependência entre os homens estabelece a troca, o intercâmbio de produtos como condição de sobrevivência. Sendo assim, o modo de produção e o intercâmbio determina a forma de ser do homem e, portanto, das diferentes sociedades.

Fundamentando-se na afirmação de MARX (1999, p. 42) que "(...) a 'história da humanidade' deve ser sempre estudada e elaborada em conexão com a história

da indústria e da troca", pode-se dizer que a história dos homens, envolvendo todos os aspectos de suas vidas, deve ser considerada à luz da história da indústria e da troca, ou seja, do desenvolvimento dos meios de produção e de comércio.

Uma vez que o indivíduo não consegue produzir tudo o que precisa para atender suas próprias necessidades, os homens aperfeiçoam e organizam o processo produtivo, dividindo as tarefas e buscando solucionar os sucessivos problemas com os quais se defrontam, expandindo o conhecimento de suas atividades, como o aperfeiçoamento tecnológico, chegando em níveis de produção cada vez mais complexos, que determinarão as relações entre os homens e o seu modo de vida. "Todavia, à medida que a divisão do trabalho especializou famílias e/ou grupos de famílias em ramos de produção distintos, separaram-se agricultura e pecuária, campo e cidade, produção e consumo, etc., e os meios de produção produzidos tornaram-se mais relevantes" (GERMER, 2001, p.12).

Na Idade Média, no sistema feudal, as cidades eram subordinadas ao campo, pois nele se concentravam os meios de produção. Com a intensificação da atividade mercantil, pelas feiras de troca, esses mercados foram se estabelecendo originando pequenos burgos, nos quais concentravam-se as corporações de ofícios. Esses fatores trouxeram nova configuração a esses centros que, com a agilização da economia, transferiram o processo produtivo para as cidades, viabilizando, o surgimento posterior da indústria.

Os burgueses, assim denominados por serem habitantes dos burgos (pequenas cidades), emergem, na Idade Média, como uma classe voltada para o comércio e a sua expansão. Como afirma MARX:

"Com a constituição de uma classe especial dedicada ao comércio através dos comerciantes para além das vizinhanças mais próximas da cidade, surgiu logo uma ação recíproca entre a produção e o comércio. As cidades entram em relação umas com as outras, novas ferramentas são levadas de uma cidade para a outra e a separação entre a produção e o comércio não tarda a suscitar uma nova divisão da produção entre as diversas cidades, cada uma das quais logo explorará predominantemente um ramo industrial. A limitação inicial à localidade começa, pouco a pouco, a desaparecer". (1999, p. 83)

Pela extensão do intercâmbio comercial entre os burgueses de várias cidades, a classe burguesa lentamente se solidifica em oposição aos senhores feudais, unindo-se em favor de seus interesses. Esse fator constituiu-se em situação comum para todos os burgueses que, "com o surgimento do vínculo entre

as diferentes cidades essas condições comuns se transformaram em condições de classes". (ibdem)

Os burgueses, por intermédio da atividade comercial, acumularam capital, constituindo-se nos capitalistas, que se estabelecem como classe hegemônica. Do outro lado, encontram-se os camponeses e artesãos que se constituem na classe trabalhadora: o futuro proletário, na fase moderna industrial capitalista.

Desse modo, na sociedade moderna, as duas classes fundamentais que a constituem são os capitalistas e os trabalhadores. Essas duas classes opõem-se entre si pois, a primeira, que detém os meios de produção materiais, subjuga a outra classe, detentora apenas de sua força de trabalho, a qual troca por um salário.

Com o desenvolvimento das cidades, a educação escolar aparece como necessidade para adequar os homens à vida da cidade que passa a requerer conhecimentos pelo menos básicos de leitura e escrita para a efetivação de acordos contratuais que se apresentem. Considerando o esclarecimento de SAVIANI, pode-se dizer que daí provém o discurso burguês de uma educação universalizada, comum para todos, para a formação do indivíduo como cidadão e voltado para as necessidades da produção.

"Se se trata de uma sociedade baseada na cidade e na indústria, se a cidade é algo construído, artificial, não mais algo natural, isto vai implicar que esta sociedade organizada à base do direito positivo também vai trazer consigo a necessidade de generalização da escrita. Até a Idade Média, a escrita era algo secundário e subordinado a formas de produção que não implicavam o domínio da escrita. Na Época Moderna, a incorporação da ciência ao processo produtivo envolve a exigência da disseminação dos códigos formais, do código da escrita. O direito positivo é um direito registrado por escrito, muito diferente do direito natural que é espontâneo, transmitido pelos costumes. O domínio da escrita se converte, assim, numa necessidade generalizada. Com efeito, já que não existe ciência oral (a ciência implica em registro escrito), ao incorporar a ciência a cidade incorpora, na sua forma de organização, a exigência do domínio da escrita. Esta é uma questão que ainda hoje está presente, ou seja, o desenvolvimento da escola vinculado ao desenvolvimento das relações urbanas. É o que por vezes se chama de vínculo entre a escola e os padrões urbanos. Quanto mais avança o processo urbano-industrial, mais se desloca a exigência da expansão escolar. Por aí é possível compreender exatamente por que esta sociedade moderna e burguesa levanta a bandeira da escolarização universal, obrigatória e leiga. A escola básica deve ser estendida a todos". (1994, p.156)

Segundo RAMOS (2001), a origem da história da escola coincide com o advento da Ciência Moderna e do Estado Moderno. Elas florescem nesta época, primordialmente na Inglaterra e visam em primeiro plano, ajustar os trabalhadores à

rotina e intensidade do trabalho, especialmente as crianças da classe trabalhadora. Nessa direção, inicia-se a prática da formação voltada para o trabalho.

A maior complexidade do processo de produção industrial foi exigindo do trabalhador maior especificidade. É quando, esclarece RAMOS (2001), a formação para o trabalho passa a significar, além do disciplinamento, a formação profissional. Daí nascem as profissões modernas que se formam por causa das necessidades de organização da produção.

A divisão e a distinção das profissões seguem uma hierarquia oriunda, por um lado, da divisão de classes sociais, por outro, da hierarquia da complexidade das atividades laborais. De um lado, ela desempenha a função de preparar o grupo dirigente para atividades de administração e controle, favorecendo-lhes com uma formação de cultura geral. Do outro, as escolas profissionalizantes destinam-se aos trabalhadores, oferecendo o ensino de formas operacionais relacionadas a atividades específicas de determinado setor produtivo. Considere-se, ainda, um elenco de profissões destinadas à classe trabalhadora, mas que não se enquadram em funções propriamente operacionais (gerentes, diretores, etc.) para os quais a formação se dá em nível superior.

"A emergência das profissões modernas se constitui, então, em consequência da divisão fabril e social do trabalho, hierarquizadas de acordo com as classes sociais do trabalho, hierarquizadas de acordo com as classes sociais a que se destinam - operários fabris ou técnicos, engenheiros, cientistas, e assim por diante. Esse é o ápice da divisão entre trabalho manual e intelectual que se verifica tanto na sociedade como no interior da fábrica. Do ponto de vista da formação, as profissões passam a ser classificadas de acordo com o seu nível de complexidade que, por sua vez, se relaciona com o nível de escolaridade necessário para o desenvolvimento de cada uma delas". (2001, p. 34)

Nesse contexto, passa-se a discutir no modelo taylorista-fordista de produção, de forma mais rígida e hierarquizada, sobre a qualificação do trabalhador, a organização da produção e a divisão de tarefas. Esse modelo organizacional influi nas políticas de organização e estruturação do modelo educacional de ensino. Assim corrobora KUENZER (2000, p. 127) que " todo projeto de formação intelectual e moral está sempre ligado a um programa de reforma econômica, o que supõe uma dada concepção de homem e de sociedade".

A qualificação do trabalhador passa a ser alvo de atenção e preocupação, uma vez que o conhecimento do trabalhador, ou seja, a sua qualificação profissional

passa a interferir do desempenho de sua função, trazendo implicações ao bom andamento e à lucratividade da empresa. Dessa forma, os aspectos acima levantados podem ser visualizados claramente no modelo fordista.

3.1 O modelo fordista e suas implicações no sistema educacional

Nas décadas de cinquenta e sessenta, durante o período considerado a era de ouro do capitalismo, ou o período fordista, a escola, segundo GENTILI (2002 p. 80), desempenha um papel de integração econômica. Vive-se o período do Estado de bem-estar social, *Welfare State*, cujas idéias principais giram em torno das questões sociais, ou seja, à "universalização dos direitos econômicos e sociais".

Nesse momento, cabe explicitar como se caracteriza este modelo organizacional denominado modo de produção fordista. Ele constitui-se em um modelo de produção em massa que, como revela HARVEY (2001, p.122), tem sua "data inicial simbólica", em 1914, quando "Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros".

Ford aplica os métodos de Taylor que consistem em estruturar e organizar o trabalho na linha de montagem, de maneira que cada trabalhador precisaria apenas executar alguns gestos, repetidamente, visando a simplificação de tarefas e maior rapidez, aumentando assim, a produtividade. Nesse método de trabalho, as tarefas de planejamento, execução e controle são bem-separadas e estruturadas dentro de uma rígida hierarquia verticalizada e a divisão do trabalho manual e intelectual bem-delimitada.

Com a produção em massa, Ford visa ao consumo em massa. A idéia era que seus produtos fossem produzidos e consumidos em massa, com preço mais acessível. HARVEY ainda explica:

"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 a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de produção de força de trabalho uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova ordem psicológica, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista".(2001, p. 121)

Em função da resistência dos trabalhadores e sindicatos, principalmente os sindicatos europeus no período entre-guerras, o fordismo não alcança amplo desenvolvimento. Mas, no período após a Segunda Guerra Mundial, esse modelo de produção se expande pelo globo, tornando-se padrão para a produção automobilística mundial.

Com a instauração e o fortalecimento do fordismo, o Estado passa a exercer papel controlador, por meio de políticas fiscais e monetárias, garantindo a oferta de serviços públicos essenciais, para assegurar o "crescimento da produção e do consumo de massa e que também garantiam um emprego relativamente pleno" (HARVEY, 2001, p.129). Dessa maneira, o Estado busca administrar as estratégias de bem-estar social, inclusive assegurar um salário social conveniente para apaziguar as tensões e os movimentos sociais produzidos pela parte excluída desse processo, que não tinham como participar também do consumo de massa.

No interior da escola, esse modelo servirá de paradigma na determinação dos objetivos centrais no planejamento das políticas educacionais. As metas passam a ser a formação de mão-de-obra qualificada de profissionais que contribuam para o crescimento econômico. Como afirma SAVIANI (1989), a escola assemelha o trabalho pedagógico ao trabalho fabril, tendo a produtividade a eficiência e a racionalidade como princípios fundamentais.

Conforme GENTILI:

"A promessa integradora da escolaridade estava fundada na necessidade de definir um conjunto de estratégias orientadas para criar as condições 'educacionais' de um mercado de trabalho em expansão e na confiança (aparentemente incontestável) na possibilidade de atingir o pleno emprego. A escola constituía-se assim num espaço institucional que contribuía para a integração econômica da sociedade, formando um contingente (sempre em aumento) da força de trabalho que se incorporaria gradualmente ao mercado. O processo da escolaridade era interpretado como um elemento fundamental na formação do capital humano necessário para garantir a capacidade competitiva das economias e, conseqüentemente, o incremento progressivo da riqueza social e da renda individual." (2002, p. 80)

Nesse sistema de regulamentação política e social a escola torna-se um elemento fundamental para a garantia das metas de crescimento econômico do Estado, uma vez que prepararia trabalhadores qualificados para atender a demanda do mercado de trabalho.

Esse modo de organização do trabalho, de produção em massa, com parcelamento das tarefas, gestos repetitivos, enquadrados em uma estrutura com rígida hierarquia se reproduz no interior das instituições de ensino como, por exemplo, a própria distinção de tarefas dos pedagogos.

Nos anos setenta, graças às mudanças no cenário mundial, como o aumento da inflação, a queda do crescimento econômico e o desemprego, o Estado, que antes desempenhava um papel importante no âmbito da contratação e promoção de emprego, passa a adotar outras estratégias de ação diante da diminuição no ritmo de crescimento econômico em escala mundial.

3.2 O modelo toyotista e a nova lógica educacional

Devido às crises do capital, surge um novo processo de reestruturação no modelo de acumulação, o toyotismo, que também abrange o campo educacional, expresso através do modelo de competências.

A forma de organização toyotista dá lugar a processos de trabalho de base mais flexível. Isso implica dizer que, diferente da rigidez do fordismo, com contratos de trabalho bem-estabelecidos, força sindical organizada e estruturada, rigidez de câmbio, etc., esse período, denominou-se de "acumulação flexível". Esse é mais um ajuste do capital para que se consiga assegurar um nível de lucratividade e produtividade de acordo com as expectativas do capital.

Denomina-se flexível porque, assim esclarece HARVEY:

"Ele se apóia na flexibilidade, dos processos de trabalho, do mercado 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 e tecnológica e organizacional". (2001, p.140)

Diferente do fordismo, que usava um homem para cada máquina, o toyotismo busca um trabalhador competente para operar quatro ou cinco máquinas. A ordem é encontrar o máximo de produtividade e economia; utilizar o trabalhador polivalente capaz de desempenhar atividades variadas. Sendo assim, trabalha-se com um quadro enxuto de funcionários, buscando mais lucratividade. Em vez de linhas de

produção, passa-se a usar células de produção e a eletromecânica cede espaço para a microeletrônica.

Esse modelo estabelece novas exigências para os trabalhadores, e estes devem adaptar-se a esse paradigma de produção flexível. Como aponta KUENZER, ele deve ser capaz de:

"comunicar-se adequadamente, através do domínio de códigos e linguagens incorporando, além da língua portuguesa, **a língua estrangeira** [grifo meu] e as novas formas trazidas pela semiótica; a autonomia intelectual, para resolver problemas práticos utilizando os conhecimentos científicos, buscando aperfeiçoar-se continuamente; a autonomia moral, através da capacidade de enfrentar as novas situações que exigem posicionamento ético; finalmente, a capacidade de comprometer-se com o trabalho, entendido em sua forma mais ampla de construção do homem e da sociedade, através da responsabilidade, da crítica, da criatividade." (2001, p. 5)

Esse modelo está relacionado aos novos atributos que o mercado de trabalho capitalista, na sua fase mundializada, faz erigir, ajustando-o com a ideologia da empregabilidade, que faz recair sobre o trabalhador a responsabilidade de sua inserção no mercado de trabalho.

Cabe ressaltar que, nesse contexto, conforme SANTOS (2001)⁴, as escolas de idiomas surgem como agente reforçador do discurso de que o conhecimento de uma LE se torna imprescindível para a inserção do indivíduo no mercado de trabalho e que sem esse domínio fica difícil enfrentar a concorrência. A autora ainda aponta que nas propagandas dessas escolas o conhecimento de uma LE, em especial o inglês, aparece relacionado com o sucesso e prestígio social, a um bom emprego e um bom salário, enfatizando a exclusão dos que não o detêm.

Nos anos oitenta dá-se uma desestruturação desse sistema integrador educacional. Mesmo com o controle razoável da inflação, o índice de desemprego continuava crescendo. Diante dessa nova realidade, de crise mundial do capital, na qual a escola não mais educaria para o pleno emprego, surge outra lógica, como esclarece GENTILI:

"Passou-se de uma lógica da integração em função de necessidades e demandas de caráter coletivo (a economia nacional, a competitividade das empresas, a riqueza social, etc.), a uma

⁴ Para maiores referências sobre o discurso apregoado pelas escolas de idiomas ver o trabalho de dissertação de SANTOS, A. I. dos. O percurso argumentativo do discurso publicitário em escolas de idiomas. São Paulo, 2001.

lógica econômica estritamente privada e guiada pela ênfase nas capacidades e competências que cada pessoa deve adquirir no mercado educacional para atingir no mercado de trabalho. Morta definitivamente a promessa do pleno emprego, restará ao indivíduo (e não ao Estado, às instâncias de planejamento ou às empresas) definir suas próprias opções, suas próprias escolhas que permitam (ou não) conquistar uma posição mais competitiva no mercado de trabalho". (2002, p. 81)

3.3 O modelo por competências

A organização toyotista, já mencionada, dá lugar ao modelo de competências.

A discussão sobre o modelo de competências nos remete primeiramente à uma reflexão sobre o modelo de qualificação, característica do período fordista. Para alguns autores, como Ferretti e Frigotto, a noção de competência pode ser entendida como apenas um aprimoramento ou uma atualização do modelo de qualificação, como esclarece RAMOS (2001).

As exigências de determinadas qualificações alteram-se de acordo com os novos paradigmas de produção. É nesse sentido que aparece o conceito de competência (em detrimento do conceito de qualificação), como uma nova categoria que vem adequar a massa trabalhadora às demandas do sistema produtivo.

"As mudanças tecnológicas e de organização do trabalho por que passam os países de capitalismo avançado a partir de meados da década de 80 configuram o mundo produtivo com algumas características tendenciais: flexibilidade da produção e reestruturação das ocupações; integração de setores da produção; multifuncionalidade e polivalência dos trabalhadores; valorização dos saberes dos trabalhadores não ligados ao trabalho prescrito ou ao conhecimento formalizado". (2001, p. 37)

Nesses termos, pode-se afirmar que a passagem do modelo de qualificação para o de competências se acirra nos anos 80, diante das novas medidas de regulamentação do mercado de trabalho e gera condições de instabilidade, alterando o quadro de equilíbrio obtidos no período fordista. Nesse contexto, outros aspectos de qualificação passam a ser relevantes, além da formação profissional, os atributos pessoais, valores, atitudes, etc., objetivando maior eficácia produtiva. Destaca-se, então, o "saber-fazer", ou seja o saber tácito e o "saber-ser", o saber social.

O saber tácito diz respeito "à vivência concreta de um trabalhador particular numa situação específica, como conhecedor único das idiossincrasias da totalidade

ou de partes do processo de produção que o envolve" (2001, p. 53). Em outras palavras, é um saber que o trabalhador adquirindo através da experiência durante o desenvolvimento de sua atividade profissional. Esse aspecto passa a constituir-se fator imprescindível para a inserção do trabalhador no mercado de trabalho.

A articulação desses dois saberes torna-se de grandioso valor para a seleção do candidato e seu ingresso no processo produtivo. Isso quer dizer que a experiência profissional associada aos atributos pessoais são aspectos fundamentais para a adequação do trabalhador à reestruturação do modo de produção.

Diante da necessidade de polivalência e da multifuncionalidade, a maleabilidade e adaptabilidade, enfim, qualificações de caráter psicológico-subjetivo, tornam-se requisitos superestimados.

A qualificação social, que antes era requisito requerido especialmente de empregados que precisassem lidar com o público, é, no atual modelo, estendido a todos os trabalhadores. Nesse caso, o enfoque centra-se nas habilidades pessoais do trabalhador como, de trabalho em equipe, de liderança, de comunicar-se bem associadas às capacidades de responsabilidade e vigilância de modo a solucionar possíveis situações que eventualmente se apresentem. RAMOS (2001)

Dessa forma, a dimensão conceitual, que se refere à formação profissional formal do sujeito, ou seja, à sua escolarização e profissionalização, enfraquecem-se. O mercado passa a desempenhar função de certificação das competências dos trabalhadores, como esclarece KUENZER:

"(...) exigem-se novos comportamentos, em decorrência dos novos paradigmas de organização e gestão do trabalho....

A posse destas características é que vai definir a 'empregabilidade', entendida como adequação aos postos existentes, o que cada vez mais depende de diferenciação e sofisticação de trajetórias, a partir de uma base comum de conhecimentos. A uniformidade decorrente da certificação escolar complementada pela profissional adquirida em cursos técnicos ou superiores, que assegurou às antigas gerações o ingresso e a permanência no emprego, já não é mais suficiente. Destroí-se, portanto, a vinculação entre formação escolar e exercício profissional, o que significa dizer que a função certificadora de competências até então exercida pelas agências formadoras, inclusive Universidades, passa a ser desempenhada pelo mercado, que vai dizer que competências precisa para cada situação, em que quantidade, e por quanto tempo."(2002, p. 5)

O questionamento, ou seja, a crítica sobre a inadequação da formação profissional formal diante dos novos padrões de exigências do mercado, coloca em

questão a comprovação e validação da qualificação do trabalhador mediante diploma abrindo mais espaço para a supervalorização dos conhecimentos com base experiencial e em habilidades pessoais do indivíduo. Esse fator aparece como desvantagem para os trabalhadores.

Nessa perspectiva, é possível dizer que a qualificação do trabalhador contempla a dimensão denominada conceitual (referente à formação profissional e ao seu registro), a experimental (que diz respeito ao saber tácito) e o social (que envolve os atributos pessoais do indivíduo). Estas três dimensões vêm-se estreitamente articuladas, pois, embora o aspecto experimental e social tenham adquirido mais relevância no atual contexto, o aspecto conceitual não deixa de desempenhar papel fundamental.

A competência profissional passa a ser alvo de interesse especialmente no período em que o desenvolvimento tecnológico se torna mais abrangente. Nesses termos, este fator passa a ser criticado pelas empresas que atacam o processo educacional acusando-o de formação profissional ultrapassada necessitando de ajustamento para melhor enfrentar as atuais exigências da produção.

Para a alteração desse quadro, surgem propostas de reestruturação educacional de modo a modernizar as instituições de formação profissional adequando-as às demandas de mercado. Isso significa que, diante das propostas lançadas pelo atual modo de organização do trabalho, tomando o modelo por competências por base, urge a necessidade de institucionalização do sistema de competências.

Percebe-se, então, que o surgimento de políticas de formação e de certificação organizadas por competência profissional aparece, entre outros fatores, em resposta ao desenvolvimento tecnológico que, com a integração econômica de países, favorece a homogeneização de qualificações que atendam a demanda do mercado internacionalizado. Nesse sentido, passa-se a requerer do trabalhador melhor qualidade de formação. Isso resulta em desenvolvimento de procedimentos que avaliem de maneira mais efetiva e padronizada os conhecimentos e as habilidades dos trabalhadores, de forma a atender mais eficazmente as exigências dos mercados globalizados e permitir relativa mobilidade aos trabalhadores nos países que fazem parte de determinadas sub-regiões.

Dessa forma, a noção de competência é percebida como um conceito que reordena as relações de trabalho e educacionais. Ela mostra-se fundada sob o novo modo de organização de produção capitalista e apresenta-se como uma estrutura à qual todos os indivíduos devem se adaptar. Isso envolve dizer que o indivíduo deve se enquadrar às mudanças sócioeconômicas da atual fase de desenvolvimento do capital - acumulação flexível, ele deve construir uma identidade profissional.

Segundo RAMOS, esse paradigma caracteriza-se como uma categoria individual que envolve a capacidade do trabalhador de expandir suas competências. Nesses termos, passa a depender do indivíduo o desenvolvimento de sua potencialidade, de seus talentos, de suas atitudes, enfim, de sua adequação ao mercado de trabalho, ou seja, às necessidades das empresas. E acrescenta:

"O individualismo torna-se uma condição importante da transição do fordismo para a acumulação flexível. Concluimos, então, que a noção de competência - principalmente no plano educativo - e de empregabilidade - no plano do trabalho - compõem o conjunto de novos signos e significados talhados pela cultura pós-moderna, desempenhando um papel da sociedade quanto à forma de os trabalhadores localizarem-se e moverem-se diante da nova lógica do capital". (2001, p. 302)

Portanto, nesse contexto, a empregabilidade da pessoa passa a depender dos conhecimentos que possui, úteis ou não para as empresas, considerando que o fator comportamental adquire especial relevância. Face ao exposto, pode-se considerar a idéia de empregabilidade como maior ou menor possibilidade que uma pessoa à busca de um emprego tem de encontrá-lo. Isso corresponde diretamente à apresentação de competências requeridas pelo mercado de trabalho .

De fato, a conquista dessas qualificações profissionais e comportamentais, valorizados pelas empresas, não só definem a contratação como a permanência no emprego. Nesses termos, ao trabalhador é constantemente exigido provas de sua competência, o que gera instabilidade e seleção contínua. Por esses fatores, como indica RAMOS, o trabalhador precisa manter um processo de qualificação continuada. Sendo assim:

"o sistema de formação inicial e contínua de associar aos processos de investigação de novas competências e visa a preparar os trabalhadores não para o exercício de uma especialidade, mas para poder converter-se permanentemente. O que se torna mais importante não é estar inscrito numa profissão - ainda que, como já ressaltamos, isto se mantém como um aspecto não negligenciável na inserção profissional inicial - mas ter condições de passar maleavelmente de uma especialidade a outra". (2001, p. 205)

Nesse sentido, a rotatividade de emprego pode representar um meio de adquirir novas competências, mantendo o nível de empregabilidade mais elevado. Dessa forma, esse fator compreende dois aspectos: de um lado o trabalhador procura adaptar-se às exigências de sua função. Por outra, ele procura absorver mais conhecimentos para que possa, diante de novas possibilidades, galgar melhores condições de emprego.

A concepção utilitária e pragmática do conhecimento é que fundamenta a concepção educacional da pedagogia das competências. Nessa direção, o caráter de adaptabilidade e experiencial substitui o caráter histórico-crítico do conhecimento que envolve a compreensão da realidade para, então modificá-la.

Nessa perspectiva, de adaptação constante e comprovação de sua competência, o conhecimento apreendido pelo indivíduo passa a ser considerado em seu caráter utilitário, quer dizer, o processo de conhecimento se constitui em função da adaptabilidade do indivíduo às condições e expectativas do processo produtivo. Na verdade, ele releva a perspectiva histórico-crítica do conhecimento que tem como objetiva compreender e transformar a realidade.

"A escola é o lugar de aprender a interpretar o mundo para poder transformá-lo, a partir do domínio das categorias de método e de conteúdo que inspirem e que se transformem em práticas de emancipação humana em uma sociedade cada vez mais medida pelo conhecimento. O lugar de desenvolver competências, que por sua vez mobilizam conhecimentos mas que com eles não se confundem, é prática social e produtiva. Confundir estes dois espaços, proclamando a escola como responsável pelo desenvolvimento de competências, resulta em mais uma forma, sutil, mas extremamente perversa, de exclusão dos que vivem do trabalho, uma vez que os filhos da burguesia desenvolvem suas capacidades apesar da escola, que para muitos passa a ser apenas uma instituição certificadora; para os trabalhadores, a escola se constitui no único espaço de relação intencional e sistematizada com o conhecimento.

Cabe às escolas, portanto, desempenhar com qualidade seu papel na criação de situações de aprendizagem que permitam ao aluno desenvolver as capacidades cognitivas, afetivas e psicomotoras relativas ao trabalho intelectual, sempre articulado, mas não reduzido, ao mundo do trabalho e das relações sociais, com o que certamente estarão dando sua melhor contribuição para o desenvolvimento de competências na prática social e produtiva. Atribuir à escola a função de desenvolver competências é desconhecer sua natureza e especificidade enquanto espaço de apropriação do conhecimento socialmente produzido, e portanto, de trabalho intelectual com referência à prática social, com o que, mais uma vez, se busca esvaziar sua finalidade, em particular prejuízo para os que vivem do trabalho". (KUENZER, 2002, p.11)

A escola deve, portanto, desenvolver mais amplamente as funções humanas para que, ao inserir-se produtivamente, o homem possa desempenhar suas

atividades de forma eficaz, de modo a garantir sua sobrevivência. Quanto mais desenvolvidas forem suas habilidades, melhor desempenho ele terá, mesmo sob essa lógica produtiva e mais condições de compreender as relações sociais sobre as quais vivem, e intervir nessa realidade, transformando-a.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Entrevistas

4.1 Dados das empresas

A atual fase de mundialização do capital, sustentada pelo modelo de reestruturação produtiva, traz profundas mudanças no mundo do trabalho e afeta seriamente a classe trabalhadora com a deterioração das relações de trabalho e o aumento do trabalho informal e do desemprego.

Nesse contexto, as empresas expandem suas atividades pelo globo de forma mais exacerbada, valendo-se de estratégias, como a fusão de companhias, a fragilização das relações de trabalho e o enxugamento do quadro de empregados, para vencer a concorrência e assegurar um mercado de consumo mais abrangente. Emerge, então, uma nova forma de organização do trabalho que requer dos trabalhadores novas qualificações que satisfaçam às necessidades do mercado de trabalho. Entre essas qualificações, discute-se sobre a LE e sua necessidade no atual mercado de trabalho, já que esse tem sido o aspecto dado à este conhecimento, pelo menos pelas escolas de idiomas.

Desse modo, julgou-se relevante verificar junto a algumas empresas como é realizada a seleção dos trabalhadores e qual a percentagem que utiliza uma LE em suas funções. Também procurou-se averiguar se a certificação desse conhecimento constitui-se em um critério relevante para a contratação e que vantagens tal qualificação traz para o trabalhador, sob a ótica deste segmento.

A escolha de duas empresas multinacionais e de uma nacional de grande porte deu-se pelo fato de que as mesmas se constituem em estabelecimentos que podem retratar mais adequadamente a dimensão na qual a LE é utilizada, já que nesse espaço produtivo a necessidade de uso de uma LE é maior. Não foi pretensão obter com esse procedimento um levantamento mais detalhado das profissões para as quais a necessidade de LE se constitui requisito relevante para a inserção no mercado de trabalho, o intuito foi averiguar em que proporção o uso desse conhecimento se realiza.

A empresa 1 caracteriza-se por ser multinacional e atuar no ramo automobilístico e sendo de grande porte, mantém um quadro de empregados bem

vasto. Ainda, por ser uma filial, mantém contatos internacionais com maior frequência e, para isso, torna-se necessário um número determinado de empregados que executem funções nas quais se exige o uso de uma LE.

Sobre as características e o contingente de empregados das empresas, a pessoa entrevistada na empresa 1 informou que a mesma é composta atualmente por 2.450 pessoas, contando com cerca de 450 e 500 empregados mensalistas, ou seja, trabalhadores registrados que são remunerados mensalmente; o restante encontra-se na condição de horistas. Dentre estes, uns 20% fazem parte da Administração (setor de recursos humanos, finanças, logística, serviços técnicos, engenharia, etc.) e 80% referem-se aos trabalhadores com cargos operacionais (pessoal da produção, montadores, inspetores, reparadores, etc.). Contando com as terceirizadas e fornecedoras chega-se ao número de 5.000 pessoas envolvidas no processo produtivo.

O ramo de atuação da empresa 2 abrange o desenvolvimento de *softwares* educacionais, materiais didáticos em multimídia, além da produção de computadores. É uma empresa nacional que vende seus produtos em praticamente todo território nacional e também internacional, havendo também a necessidade de pessoal que utilize uma LE para a realização de transações comerciais.

A empresa 2 conta com um quadro de aproximadamente 320 empregados. Desses, 200 trabalham com a fabricação de *softwares* e 120 com programação e internet. Portanto, em relação ao perfil dos trabalhadores, o empregado do setor de recursos humanos entrevistado não soube estimar quantos possuíam apenas o Ensino Médio e quantos de nível Superior.

A empresa 3 distingue-se por ser uma empresa multinacional que produz diesel, gasolina e, após sua fusão com outra empresa, fabrica também lubrificantes. Ela não só expandiu suas atividades como resolveu centralizar suas operações na cidade de Curitiba, local onde funciona o escritório central responsável por todas as operações realizadas na América do Sul. Desde então, todas as transações passam pelo escritório central localizado em Curitiba. Conforme informação obtida, o atendimento aos clientes sul-americanos e brasileiros são prestados via escritório central e se realiza a partir de determinado número telefônico, igual para toda a área de atuação na América do Sul. Ao ser contatado, o cliente nem imagina que está se comunicando com alguém em Curitiba.

Dessa forma, o controle sobre as operações realizadas fica mais facilitado e o gasto com empregados diminuído. Se anteriormente era necessário determinado número de funcionários para cada lugar de atuação da empresa, atualmente é preciso número bem menor, que pode dar o atendimento necessário aos clientes de todos os países onde opera, de um só lugar.

O quadro de empregados da empresa 3 gira em torno de 380 pessoas, incluindo os trabalhadores "braçais", vendedores, pessoal administrativo, etc. Não foi possível, entretanto, estimar o número de empregados que trabalham em nível operacional e os que desempenham funções administrativas em virtude da falta de informações do setor.

- **Seleção dos candidatos**

O critério de seleção da empresa 1 varia de acordo com a função. A empresa estabelece requisitos necessários para a ocupação de determinado cargo e, então, encarrega uma agência de recursos humanos para prestar o serviço de recrutamento inicial. Em outras palavras, a agência de recursos humanos contratada faz uma seleção inicial dos candidatos que mais se adequam aos critérios estabelecidos pela empresa e, só então, encaminha os mais habilitados para uma posterior seleção que será executada pelo setor de recursos humanos da empresa. Esta, por sua vez, fará a seleção final escolhendo o(s) candidato(s) que satisfaçam as exigências da empresa.

O critério de seleção da empresa 2 é similar ao padrão da empresa 1. Da mesma forma, ela solicita os serviços de uma agência de recursos humanos para realizar a seleção inicial, sendo a final fica conta da empresa.

Semelhantemente às empresas acima citadas, o processo de seleção de empregados para a empresa 3 também passa, primeiramente, por uma pré-seleção efetuada por uma agência de recursos humanos. Todavia, durante a estruturação do processo de implantação do sistema de centralização das operações da empresa 3, realizou-se uma seleção *suigeneris*. Por causa da transferência do escritório central da empresa para Curitiba e devido à urgência de sua instalação, foi necessário contratar 150 pessoas com nível superior na área financeira e de contabilidade, que soubesse uma LE fluentemente (no caso o espanhol). Normalmente, a contratação

de pessoal para essa empresa não acontece dessa maneira. Primeiramente, o sujeito deve submeter-se a um período de estágio e após comprovação de sua adequação ao cargo, haveria possibilidade de admissão.

Nesse caso, especificamente, os candidatos selecionados deveriam ir até o país onde um determinado serviço seria desativado e aprender como fazê-lo, para, posteriormente, executá-lo na sede onde as operações estariam sendo concentradas, sem que o cliente percebesse nenhuma mudança. Dessa maneira, a empresa diminuiu drasticamente seus custos com pessoal, pois não precisa de tantos supervisores para acompanhar as transações, sem falar que pode, inclusive, trabalhar com número mais reduzido de empregados.

- **LE como requisito de contratação**

Conforme informou a pessoa entrevistada da empresa 1, no início da instalação da fábrica vieram para essa unidade da empresa muitos estrangeiros que não falavam português. Desse modo, foi necessário contratar pessoas que dominassem o idioma alemão ou inglês para tornar-se possível a comunicação com os funcionários estrangeiros. Com o passar do tempo estes foram aprendendo o português e a necessidade de empregados brasileiros que dominassem uma LE para estabelecer a comunicação, diminuiu.

Pesquisou-se, então, se a LE constituía um critério de contratação geral para todos os empregados da empresa 1, já que a mesma apresenta um número expressivo de estrangeiros com cargo de chefia (procedentes do país de origem da empresa) que, pelo menos a princípio, não conseguiam comunicar-se em português. Além desse fator, existem os manuais e outros registros na língua original da montadora que se tornaria um obstáculo para a boa comunicação com os subordinados.

Constatou-se, entretanto, que, na referida empresa, o conhecimento de uma LE nem sempre apresenta-se como pré-requisito para a admissão. Geralmente ele é solicitado para empregados que ocuparão cargos para os quais se exigem maior qualificação.

Em alguns casos, como para o setor de logística, a LE é exigida no processo de seleção de pessoal. No caso citado, as únicas exigências feitas foram curso

superior completo e conhecimento de LE (inglês ou alemão) pois o treinamento seria fornecido pela própria empresa.

A pesquisa na empresa 1 apontou, nesse caso, para os seguintes dados: 80% dos empregados atuam no setor operacional e, para esses, não é solicitado nenhuma noção de idiomas para a admissão. Todas as informações de que eles precisam ter conhecimento encontram-se traduzidas.

Para os 20% restantes, ou seja, os que atuam no setor administrativo, a exigência de conhecimento de uma LE varia de acordo com a função exercida. Contudo, esse grupo é composto de empregados com maior escolarização, que ocupam os melhores cargos, mais bem remunerados, dos quais se exige, com maior frequência, o domínio de uma LE.

Conforme os relatos dos entrevistados, no início do funcionamento da fábrica, exige-se desses trabalhadores (em nível operacional) que tivessem o nível médio concluído. Como a empresa 1 disputava o mesmo mercado de mão-de-obra com outras indústrias do mesmo ramo (automobilístico), foi feito um acordo entre as empresas para que nenhuma contratasse empregados que, porventura, estivessem trabalhando na outra.

Outro fator a considerar nesse contexto é que a fábrica disputava o mesmo mercado com outras duas multinacionais do mesmo ramo (uma delas fechou) e, para um bom convívio, fizeram um "pacto de cavalheiros", ou seja, a norma era que uma fábrica não poderia contratar pessoas que estivessem trabalhando nas outras e assim ninguém tiraria o empregado da outra.

Ainda outra questão levantada quanto à seleção de pessoal foi o tipo de candidato que se enquadraria na produção. Conforme depoimento do empregado da empresa 1, pessoas que desempenham tarefas administrativas dificilmente se enquadrariam no trabalho de produção que é muito rotineiro, maçante. A preferência é dada aos que têm experiência em serviços repetitivos. Mesmo que o indivíduo esteja cursando o ensino médio ele pode ser contratado se firmar compromisso em concluí-lo. Como já se mencionou, para essa clientela não é solicitado nenhum conhecimento de LE.

- **Certificado de LE como fator para a contratação?**

Como anuncia a empresa 1, o certificado de proficiência em uma LE não é tão relevante para a contratação. Vale mencionar que a própria entrevistada, contratada especificamente para atender estagiários internacionais, necessita de LE (inglês) para desempenhar suas atividades, mas a mesma não possui certificado de LE. Conforme informou, o conhecimento de LE do candidato é testado na agência de recursos humanos, antes de ser encaminhado para a empresa, e é novamente examinado na empresa. A própria agência de recursos humanos envia o candidato para a empresa com uma avaliação do conhecimento de idiomas, mesmo que não seja pré-requisito para o candidato.

Quanto à certificação de conhecimento de LE no processo de seleção a empresa 2 não informou. Por outro lado, para a empresa 3, a comprovação do conhecimento de LE é realizada durante a entrevista, ou seja, no decorrer do processo seletivo. Mesmo que o candidato apresente certificação de LE, esse conhecimento será testado, principalmente considerando a seleção acima mencionada, que exigia de todos os candidatos o conhecimento de uma LE.

- **Estimativa de quantos usam LE nas empresas pesquisadas.**

Em relação ao número de empregados que utilizam uma LE em suas atividades, a empresa 1 foi a única a apresentar dados específicos que permitiram averiguar essa informação. Conforme pesquisa realizada pelo setor de recursos humanos da empresa, 310 funcionários ocupam posições que exigem o uso de idiomas em suas atividades - o que equivale a 11% do total de empregados da empresa. Caso este número (310) seja retirado do número de funcionários de setor administrativo, que gira em torno de 500 empregados, essa porcentagem será bem mais elevada, passando para 50% o percentual de empregados que utilizam uma LE em suas funções.

No setor de recursos humanos dessa empresa, que é composto por 55 pessoas, aproximadamente 30% dominam outro idioma, mas desse total, somente três pessoas fazem uso dele. De fato, somente uma pessoa do setor de recursos humanos necessita usar LE (alemão) diariamente para poder atender os

empregados estrangeiros (expatriados⁵) que vêm trabalhar na fábrica no Brasil, no caso, na Região Metropolitana de Curitiba.

A empresa 2 não soube informar precisamente quantos empregados precisam de LE para desempenhar suas funções. Também não tem idéia de quantos empregados têm esse conhecimento. Desse modo, foram considerados pela empresa apenas aqueles que trabalham com importação e exportação, aproximadamente 20, que representam 1,6% dos empregados da empresa 2.

O entrevistado ainda acrescenta que a empresa oferece curso de inglês para os funcionários que utilizam a LE em suas funções, referindo-se aos empregados do setor de importação e exportação. Ao todo são 10 os empregados que usufruem desse benefício.

Segundo as informações passadas pela empresa 3, o número de empregados que utiliza LE em suas funções gira em torno de 45%.

Os dados fornecidos indicam que para a empresa 1,11% dos seus empregados usam uma LE em suas atividades laborais. Na empresa 2, 1,6% e na empresa 3, 45%, em relação à totalidade de empregados. Esses números representam uma parcela reduzida de empregados que utilizariam LE.

- **Vantagem salarial em se conhecer uma LE**

Para os empregados da empresa 1, conforme informação obtida, o conhecimento de LE não implica em vantagem salarial (maior remuneração) se comparado com outros empregados que exercem a mesma função e não têm esse conhecimento. Entretanto, a entrevista acrescenta que saber idiomas proporciona oportunidades de crescimento profissional para o funcionário dentro da empresa.

Na perspectiva da empresa 2, existe diferença salarial para as funções que exigem o conhecimento de uma LE, mas tal diferença parece estar mais atrelada ao cargo ocupado do que diretamente a esta habilidade. A empresa 3 não prestou informações sobre esse aspecto.

⁵ Expatriados é o termo utilizado pelas empresas para denominar empregados que vão residir em países estrangeiros. No caso dessa empresa, refere-se aos estrangeiros que vieram trabalhar em filiais, geralmente ocupando cargos que exigem maiores qualificações e são mais bem remunerados.

4.2 Dados das empresas de recursos humanos

Uma vez que as empresas de recursos humanos se situam no mundo do trabalho como representante dos interesses do capital, este segmento torna-se um elemento importante para a compreensão das relações de trabalho no modelo de produção contemporâneo.

Para a garantia de sua sobrevivência, o trabalhador é obrigado a trocar a força de trabalho por um salário, para satisfazer suas necessidades. No entanto, para isso, ele precisa inserir-se no mercado de trabalho e não há outra maneira de ingressar no processo produtivo senão sob a lógica do capital. Dessa forma, as agências de recursos humanos tornam-se pontos estratégicos nesse processo, pois são empresas constituídas especificamente para realizar recrutamento e seleção dos trabalhadores conforme os critérios e exigências das empresas. Isso significa que a elas cabe dar o veredito de quem ingressará ou não no mercado formal de trabalho.

Com a complexidade das relações de trabalho, a seleção dos trabalhadores, antes realizada pelas próprias empresas, paulatinamente passa a ser função das agências de recursos humanos. Principalmente as empresas de grande e médio porte contratam os serviços desse segmento, pois, além de ser mais econômico, não necessitam lidar diretamente com a massa de trabalhadores desempregada e com a seriedade de sua situação frente ao crescente desemprego e pauperização.

Com o intuito de selecionar os trabalhadores mais aptos para os cargos oferecidos, as empresas de recursos humanos aplicam inúmeros testes para detectar as qualidades e os potenciais dos candidatos. Esses critérios de seleção são utilizados de acordo com as necessidades e exigências das empresas.

Portanto, é nesses termos que as empresas de recursos humanos desempenham papel importante no processo de inserção dos trabalhadores no processo produtivo. É nesse espaço objetivado que se realiza a intermediação entre o trabalhador e o mercado de trabalho. Em outras palavras, esse segmento é o crivo final do capital, onde se consuma a inclusão ou exclusão do trabalhador no mercado de trabalho formal.

Diante das exigências feitas aos trabalhadores, decorrentes da atual reestruturação produtiva, a ênfase quanto às necessidades de conhecimento de

uma LE tem-se intensificado, conforme anunciado anteriormente. Nesse sentido, passa-se a verificar, na análise dos dados, qual o significado que o conhecimento de uma LE tem para as agências de recursos humanos e, em que proporções, ele tem sido exigido dos trabalhadores, levando-se em consideração o discurso vigente (veiculado pelas escolas de idiomas) e a vinculação real desse conhecimento com o processo de inserção do indivíduo no mercado de trabalho.

Para tal análise foram levantadas questões que: abordam o perfil da clientela e a quantidade de trabalhadores (currículo) atendidos e entrevistados pelas agências de recursos humanos; permitam estimar o número de vagas ofertadas em relação às quais solicitam LE; dêem parecer sobre a real utilização desse conhecimento nas atividades diárias dos trabalhadores; emitam considerações sobre possíveis excessivas exigências de qualificação dos trabalhadores; considerem as opiniões das diversas agências ou consultorias sobre uma possível vantagem salarial para os que utilizam a LE em suas funções e, finalmente, sobre a dificuldade ou facilidade de encontrar no mercado pessoas que preencham os requisitos definidos pelas empresas.

Dentre as 12 empresas de recursos humanos entrevistadas 3 encontram-se na categoria de consultoria de recursos humanos, enquanto as demais enquadram-se como agências de recursos humanos. A diferença do número de agências e consultorias entrevistadas dá-se pelo fato de haver no mercado, proporcionalmente, mais agências de recursos humanos em relação às consultorias. Esse dado pode estar apontando para o fato de que a existência de um menor número de consultorias de recursos humanos reflete o menor contingente de trabalhadores de nível mais qualificado (nível superior) em relação aos de nível médio.

A distinção entre elas se constitui basicamente pelo tipo de trabalhadores atendidos e pelo tipo de serviços prestados. Os trabalhadores atendidos pelas consultorias (C1, C2, C3) caracterizam-se por serem, na grande maioria, de nível superior completo e por buscar melhor colocação no mercado de trabalho, o que implica em remuneração mais elevada. Os serviços prestados por essa espécie de empresa são o de recrutamento e seleção, de recolocação⁶, além de prestarem

⁶ - A recolocação é um serviço relativamente novo prestado pelas consultorias de recursos humanos que consiste em colocar o trabalhador novamente no mercado de trabalho. Esse serviço pode ser prestado a partir de pedidos das empresas ou dos próprios trabalhadores que se encontram fora do

consultoria aos setores de recursos humanos das empresas quanto à elaboração do plano de cargos e salários.

Conforme as informações fornecidas, as agências (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9) distinguem-se por atender trabalhadores predominantemente de nível médio que pleiteiam geralmente vagas para serviços a nível operacionais, envolvendo remuneração mais baixa. Os serviços prestados pelas agências de recursos humanos normalmente se limitam ao recrutamento e à seleção de pessoal.

As empresas de RH pesquisadas enquadram os trabalhadores em dois tipos de categorias: operacional e administrativo. O primeiro caso refere-se a trabalhadores que desenvolvem atividades que exigem maior grau de especialização e é composto, predominantemente, por trabalhadores que detêm nível médio de escolaridade. Esse caso envolve empregos que oferecem remuneração mais baixa e, também, maior número de empregos terceirizados e temporários.

O segundo caso, o administrativo, engloba trabalhadores cuja prevalência é dos que possuem maior qualificação e que possuem acesso a ocupações que envolvem melhores condições de trabalho e remuneração.

Isso não significa dizer, que todos os trabalhadores enquadrados na categoria operacional encontrem-se em empregos precarizados e mal remunerados, exemplo disso é o caso dos engenheiros. Do mesmo modo, não se pode afirmar que todos aqueles que estão na categoria administrativa possuam formação superior e desfrutem de melhores condições de emprego e remuneração. Conforme dados fornecidos pelos entrevistados, seria o caso dos assistentes administrativos de nível médio de escolaridade. No entanto, trabalha-se com predominância para a caracterização de cada categoria.

Outro aspecto a considerar é o fato de os trabalhadores de nível fundamental de escolaridade não aparecem no levantamento de dados por constituírem-se em percentual inexpressivo no conjunto de trabalhadores atendidos pelas empresas de RH pesquisadas.

Para melhor caracterização de cada empresa de RH pesquisada, observar a tabela 1, que apresenta o número de trabalhadores atendidos por mês⁷ pelas mesmas, bem como o número de vagas ofertadas.

TABELA 1: NÚMERO DE TRABALHADORES ATENDIDOS E NÚMEROS DE VAGAS OFERTADAS MENSALMENTE PELAS EMPRESAS DE RH - 2003.

TIPOS DE EMPRESAS DE RH		TRABALHADORES ATENDIDOS/MÊS	OFERTA DE VAGAS/MÊS
CONSULTORIAS	C1	*	30
	C2	2000	*
	C3	300	10
TOTAL DE CONSULTORIAS	3	2.300	40
AGÊNCIAS	A1	300	80
	A2	800	250
	A3	1.000	200
	A4	750	90
	A5	1.000	30
	A6	700	100
	A7	2.500	400
	A8	2.400	200
	A9	8.000	200
TOTAL DE AGÊNCIAS	9	17.450	1.550
TOTAL GERAL	12	19.750	1.590

FONTE: Pesquisa de Campo/1º semestre de 2003

NOTA: (*) Não informou.

Cabe ressaltar que as ofertas de emprego são, geralmente divulgadas em jornais e internet. Na verdade, esse procedimento de divulgação de vagas de emprego constitui padrão para o conjunto de empresas de RH.

Conforme dados levantados, observa-se que, de um total de 19.750 trabalhadores atendidos por mês nas empresas de RH, apenas 2.300 procuram as consultorias de RH, o que corresponde a 11,6% de trabalhadores atendidos, ficando para as agências o contingente maior, com 17.450 atendimentos, equivalente a 88,4% do conjunto total.

⁷ Deve-se considerar que o número de trabalhadores atendidos mensalmente não se refere ao atendimento pessoal ao trabalhador nas empresas de RH. Esse número é estimado pelos recrutadores, especialmente no caso das consultorias, pelo número de currículos atendidos mensalmente, via internet ou por meio de currículos deixados nas empresas. Nas agências de RH também são consideradas como atendimento as fichas preenchidas no próprio local. Portanto, por não haver registro nesses estabelecimentos do número exato de trabalhadores atendidos, essas informações são todas fornecidas com base em estimativas realizadas pelos entrevistados.

A falta de divulgação de alguns dados impossibilitou, em alguns casos, resultados mais precisos, como é possível perceber na tabela 1. A C1 não forneceu dados referentes ao número de trabalhadores atendidos por mês e, quanto à oferta de vagas, houve omissão da C2.

Pode-se, então, observar que, do total das vagas ofertadas (1590) pelas empresas de RH, as 40 vagas das consultorias, correspondem a 2,5% desse total e quanto às agências, esse contingente eleva-se para 97,5%. Esses dados podem ser equivalentes ao número de trabalhadores que conseguem ser admitidos do mercado de trabalho mediante esses segmentos.

Considerando-se, então, o número total de vagas como o número aproximado de trabalhadores atendidos mensalmente pelas empresas de RH, pode-se chegar ao número aproximado de trabalhadores admitidos e os não-admitidos no mercado de trabalho pelas empresas pesquisadas. Nesse contexto, os dados mostram que, do total de trabalhadores atendidos mensalmente (2300) pelas consultorias de RH, apenas 40 teriam oportunidade de inserção no processo produtivo.

Nas agências de RH, seguindo a mesma lógica, tem-se um montante de 1.550 vagas, que correspondem a um provável número de trabalhadores contratados. Nessa base, pode-se calcular o número de trabalhadores que ficam excluídos do mercado formal de trabalho, adotando-se o total de vagas ofertadas como o número de trabalhadores inseridos no processo produtivo. Contudo, isso não implica dizer que todas as vagas ofertadas sejam preenchidas, mas, segundo os entrevistados, é irrisório o número de vagas que ficam em aberto. Portanto, do total de 19.750 trabalhadores atendidos por mês pelas empresas de RH pesquisadas, apenas, 1.590 são admitidos. Isso pode representar que somente 7,8% dos trabalhadores atendidos são contratados. Tem-se, então, 18.160 trabalhadores, que equivale a 92,2% que procuraram as empresas e permanecem fora do mercado de trabalho.

Considerando-se esses dados, os resultados indicam que o número de trabalhadores excluídos é muito mais elevado em relação aos que conseguem ser inseridos no mercado de trabalho, demonstrando como é alarmante a condição da classe trabalhadora. Essa pequena amostra não revela com precisão o nível de desemprego que assola esse segmento, mas reflete suas condições de exclusão.

Esses dados dão sustentação às questões apresentadas anteriormente por ANTUNES (1999), HARVEY (2001), entre outros, na fundamentação teórica, que além de denunciar as condições de precarização do trabalho, apontam para a diminuição das ofertas de emprego e o crescente aumento do desemprego.

Questões sobre as condições de recessão do mercado de trabalho e a instabilidade dos trabalhadores são constatadas nas respostas fornecidas pelos recrutadores das empresas de RH, conforme se constata a seguir:

"Hoje o mercado está muito competitivo.
Têm pessoas com qualificação que estão desempregadas porque não há um volume de vagas suficientes." (Empresa A1).

"Nada garante o emprego [grifo meu]". (Empresa A4)

A empresa de RH A1 reconhece que, mesmo que haja pessoas qualificadas, não há como absorver todos os trabalhadores e, em muitos momentos nas entrevistas, apontaram para a falta de vagas devido à política de enxugamento das empresas.

Na seqüência, as empresas de RH são caracterizadas de acordo com o atendimento de trabalhadores segundo o nível de escolarização, nível médio (NM) e nível superior (NS). Por esse agrupamento, fica mais evidente o tipo de trabalhador que cada empresa atende, conforme se observa na tabela 2.

TABELA 2: CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS DE RH SEGUNDO O ATENDIMENTO MENSAL DE TRABALHADORES COM NÍVEL MÉDIO (NM) E NÍVEL SUPERIOR (NS) DE ESCOLARIZAÇÃO EM RELAÇÃO ÀS OFERTAS DE VAGAS/ MÊS - 2003

TIPOS DE EMPRESAS DE RH		TRABALHADORES ATENDIDOS/MÊS				OFERTA DE VAGAS/MÊS			
		N.M.	%	N.S.	%	N.M.	%	N.S.	%
CONSULTORIAS	C1	*	*	*	*	9	30	21	70
	C2	200	10	1800	90	*	*	*	*
	C3	30	10	270	90	1	10	9	90
TOTAL CONSULTORIAS	3	230	10	2070	90	10	20	30	80
AGÊNCIAS	A1	210	70	90	30	56	70	24	30
	A2	520	65	280	35	163	65	88	35
	A3	500	50	500	50	100	50	100	50
	A4	450	60	300	40	54	60	36	40
	A5	550	55	450	45	17	57	13	43
	A6	490	70	210	30	70	70	30	30
	A7	1.750	70	750	30	280	70	120	30
	A8	1.200	50	1.200	50	100	50	100	50

continua

continuação

TABELA 2: CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS DE RH SEGUNDO O ATENDIMENTO MENSAL DE TRABALHADORES COM NÍVEL MÉDIO (NM) E NÍVEL SUPERIOR (NS) DE ESCOLARIZAÇÃO EM RELAÇÃO ÀS OFERTAS DE VAGAS/ MÊS - 2003

TIPOS DE EMPRESAS DE RH		TRABALHADORES ATENDIDOS/MÊS				OFERTA DE VAGAS/MÊS			
		N.M.	%	N.S.	%	N.M.	%	N.S.	%
TOTAL AGÊNCIAS	9	10.470	60	6.980	40	959	62	591	38
TOTAL GERAL	12	10.700	54	9.050	46	969	62	621	38

FONTE: Pesquisa de Campo/1º semestre de 2003

NOTA: (*) Não informou.

Os dados sobre ao número de atendimento de trabalhadores de nível médio e nível superior basearam-se nas estimativas feitas pelos entrevistados. A partir daí, calculou-se o percentual destinado a cada segmento, consultoria e agências de RH.

O número mais expressivo de trabalhadores de Ensino Médio atendidos pelas agências de RH, em relação ao de nível superior, pode também ser explicado em função de maior contingente de trabalho com nível médio disponível e também pela caracterização do tipo de emprego que oferece esse segmento, anteriormente mencionado.

Levando-se em conta as agências de RH tem-se o percentual de trabalhadores de nível médio (60%). O número de trabalhadores de Ensino Médio atendido é mais elevado em relação aos de nível superior (40%). Esse fator deve também ser considerado com base no tipo de emprego ofertado, além de o contingente de trabalhadores de nível médio disponíveis no mercado ser grande.

Conforme informações recebidas dos entrevistados, as empresas, especialmente as de grande porte, não contratam apenas serviço de uma só empresa de RH, mas é comum que a seleção de trabalhadores para cargos que oferecem melhor remuneração e exigem maior qualificação sejam destinados às consultorias que, até pelo menor número de trabalhadores atendidos, realiza processo de seleção mais detalhado. Elas são responsáveis pela seleção de profissionais que ocuparão cargos de direção, gerência, ou seja, que exige escolarização mais elevada. O número de vagas destinadas a esse tipo de profissional é extremamente reduzido se comparado com o restante.

As agências de RH, em virtude do maior fluxo de trabalhadores, não conseguem oferecer o mesmo tipo de atendimento que prestam às consultorias.

O atendimento mais concentrado de trabalhadores de Ensino Médio, de certa forma, implica num número de vagas de serviços temporários e terceirizados, envolvendo condições de remuneração precarizadas, são destinados, predominantemente, para os trabalhadores que detêm nível médio de escolaridade. Isso não quer dizer que não haja oferta de serviços temporários ou tercerizados para trabalhadores de nível superior, como informaram os entrevistados.

Esse fato nos remete ao enquadramento dos diferentes grupos de trabalhadores, no atual mercado de trabalho, elaborado por HARVEY (2001), que foi mencionado no capítulo 2 deste trabalho. O referido autor indica três grupos de trabalhadores. No primeiro, denominado de grupo central, estaria um número pequeno e restrito de empregados, em relação ao conjunto total dos trabalhadores, com nível de qualificação elevado, que desfrutam de melhores condições de emprego e outras vantagens como, certa estabilidade no emprego, incentivo ao aprimoramento profissional, entre outros. Numa Segunda posição estaria o chamado de primeiro grupo periférico, na qual estariam os trabalhadores cujas habilidades são facilmente encontradas no mercado de trabalho, o que lhes causa maior instabilidade e rotatividade no emprego. Por fim, no último grupo, no segundo grupo periférico, encontram-se os trabalhadores subcontratados, que prestam serviços temporários e terceirizados.

Dessa forma, é possível afirmar que, na grande maioria, os trabalhadores atendidos pelas consultorias ajustam-se ao primeiro grupo, denominado grupo central. Esses sujeitos geralmente ocupam cargos de nível mais elevado e, para isso, passam por um processo de seleção mais longo e detalhado. Segundo informou o entrevistado da empresa C1, até o modo do indivíduo deixar o estabelecimento e entrar no carro é observado.

No primeiro e segundo grupo periférico estariam os demais trabalhadores, segundo as características estabelecidas pelo autor acima referido.

Sabe-se, contudo, que o número de empresas de RH da amostra não é suficiente para expressar precisamente a realidade atual da inserção de cada grupo, acima citado, no mercado de trabalho, elas constituem-se em elementos que retratam uma tendência do mercado de trabalho e sustentam algumas suposições estabelecidas na fundamentação teórica.

Ainda, segundo dados levantados, um dos aspectos valorizados no mercado de trabalho é o fator comportamental, como pode-se perceber nas falas seguintes:

"Mesmo com muitas pessoas qualificadas, muitas não conseguem por falta de **postura profissional** [grifo meu], isso é uma coisa que "pega feio". Ou seja, atitude, características pessoais que hoje são necessárias para você se manter no emprego, ou conseguir um emprego. Isto, as pessoas estão custando para perceber. É preciso dinamismo, iniciativa, vontade. Isso a gente não vê. As pessoas estão muito devagar. O trabalho ainda é uma coisa prazerosa, mas tem que ser aquela coisa de gostar.

Nós mandamos primeiramente três candidatos, e assim sucessivamente, até a empresa gostar de um. Não é nem a questão técnica, nem experiência, mas é a questão **comportamental** [grifo meu] que 'pega'. E muitas vezes você não consegue detectar porque o cliente não te diz tudo. Perfil pessoal é muito complicado". (Empresa C1)

"Tivemos na agência uma situação com duas candidatas com as mesmas qualidades: nível superior, formadas em economia, inglês fluente, experiência na área de negócios, etc., mas no final foi o **comportamental** [grifo meu] que decidiu. Como ela se relaciona com as pessoas, é agradável, simpática, controlada emocionalmente (como lida com os conflitos, como resolve os problemas). Esta questão **comportamental** [grifo meu] é fundamental". (Empresa A7)

"Tem sido difícil encontrar pessoas como as empresas querem, não só quanto ao conhecimento, à formação, mas quanto à questão **comportamental** [grifo meu]. Porque a pessoa fala mal, não se expressa bem".(Empresa A6)

" O **diferencial** [grifo meu] é o **comportamental** [grifo meu].(Empresa A3)

Esse fator aparece como um elemento importante para a classificação do candidato no mercado de trabalho, segundo afirmação dos entrevistados

Esses dados reforçam que, como se mencionou no capítulo 3, diante do novo modelo de produção, as exigências psicológico-subjetivas do trabalhador passam a ser mais valorizada. Abordando a ênfase no aspecto comportamental, RAMOS (2001, p. 286) afirma que "(...) a matriz condutivista, (...) enfocará especialmente a conduta ou os comportamentos de escolha e de decisões dos trabalhadores, buscando-se identificar as competências subjacentes a determinadas condutas ou comportamentos superiores." Pode-se afirmar, então, que a conduta do trabalhador ocupa papel importante para a seleção pelo fato da necessidade de trabalhadores que consigam se adaptar às novas situações, de maneira a atender aos interesses da empresa, maximizando os lucros.

Contudo, além do aspecto comportamental as empresas apontam para o fator experiencial, ou seja, as experiências que o indivíduo vai adquirindo no decorrer da sua vida profissional como sendo um aspecto bastante relevante para a admissão, ou reinserção do trabalhador no mercado de trabalho.

"A experiência ainda é fundamental. Se quiser mudar de ramo, sem experiência não consegue. Hoje o profissional bom é o que não se especializa, quer dizer, não se torna muito específico numa coisa só, ou seja, na mesma função". (Empresa A4)

Essa questão nos remete o que foi também exposto por RAMOS sobre a valorização do caráter experiencial do trabalhador.

Outro requisito que aparece aparentemente valorizado no mercado de trabalho, especialmente se considerar as propagandas de escolas de idiomas, é o conhecimento de uma LE. Julgou-se, então, importante, verificar junto às empresas de RH, do montante de vagas ofertadas, quantas exigem uma LE como critério de seleção. Esses dados podem ser observados na tabela 3.

TABELA 3: PERCENTUAL DE VAGAS QUE EXIGEM UMA LE EM RELAÇÃO ÀS VAGAS TOTAIS OFERTADAS MENSALMENTE PELAS EMPRESAS DE RH - 2003

TIPOS DE EMPRESAS DE RH		OFERTA DE VAGAS		
		MENSAIS	EXIGEM LE/MÊS	%
CONSULTORIAS	C1	30	27	90
	C2	*	*	*
	C3	10	9	90
TOTAL DE CONSULTORIAS	3	40	36	90
AGÊNCIAS	A1	80	5	6
	A2	250	40	16
	A3	200	2	1
	A4	90	1	1
	A5	30	1	3
	A6	100	4	4
	A7	400	20	5
	A8	200	30	15
	A9	200	5	2
TOTAL DE AGÊNCIAS	9	1.550	108	6
TOTAL GERAL	12	1.590	144	9

FONTE: Pesquisa de Campo/1º semestre de 2003

NOTA: (*) Não informou.

Constata-se, então, que do total de vagas ofertadas mensalmente (1.590) pelas empresas de RH, segundo estimativa dos entrevistados, 144 exigem o conhecimento de uma LE. Esse número representa, assim, apenas 9% do total de vagas ofertadas.

Esse baixo percentual pode estar indicando que, diferentemente do discurso das escolas de idiomas, que pregam que a LE é uma exigência do mercado, à qual

todos devem atender, para nele inserirem-se, a exigência de uma LE não é feita para a maioria dos trabalhadores. Verifica-se, assim, que esse requisito é predominante solicitado para os trabalhadores atendidos pelas consultorias, cujo o nível de formação é mais elevado. Esse número gira em torno de 90%. Deve-se, portanto levar em consideração a falta de informação da empresa C2.

Para os trabalhadores atendidos pelas agências de RH, a LE é exigida para apenas 6% das vagas ofertadas.

De modo geral, segundo relato dos entrevistados, para as vagas que exigem qualificação mais elevada, o conhecimento de uma LE (com maior incidência de inglês, seguido do espanhol) é estabelecido com mais rigor, requerendo-se maior fluência do idioma do candidato para a realização das atividades que o cargo determina. Para os demais casos, o conhecimento de uma LE é ordenado de acordo com a função pretendida, e o nível de exigência pode variar desde noções básicas até a fluência.

O resultado obtido anteriormente, que o número de vagas que exigem uma LE representa apenas 9% do total de ofertas de vagas mensais conduz ao questionamento de que, em oposição ao que divulgam as escolas de idiomas, a LE não se constitui em requisito indispensável para a inserção da maioria dos trabalhadores no mercado de trabalho. Essa situação pode ser percebida em algumas falas dos entrevistados.

"As escolas de idiomas tem que se manter no mercado. Têm muitas escolas que dizem que é preciso de idiomas para o mercado de trabalho, mas a gente sabe que não é por aí. Houve um exagero!" (Empresa C1)

"É falsa a afirmação de que, com o conhecimento de uma LE o indivíduo consegue espaço no mercado de trabalho, porque eu conheço muita gente com inglês fluente que não está conseguindo emprego." (Empresa A7)

"Pessoas dizem: eu vou pedir a conta do meu emprego para poder ficar um ano nos Estados Unidos para aprender inglês, depois eu volto para conseguir um emprego melhor. Se você ficar um ano fora do mercado de trabalho é muito mais difícil você conseguir um emprego do que estando dentro de uma empresa. É mais fácil você conseguir um emprego empregado do que desempregado. E ainda, se você não continuar praticando, não adianta. A não ser que você vá trabalhar em lugar que vai lidar com o idioma aprendido, mantendo contato com a língua." (Empresa A9)

Cabe aqui, com referência às citações acima, a afirmação de SANTOS sobre as propagandas das escolas de idiomas:

"(...)as propagandas oferecem ao interlocutor é a possibilidades de sair da marginalização, isto é, mostram-lhe as possibilidades de *inclusão social*. A língua inglesa é divulgada, por exemplo, como necessária para a comunicação mundial ou como condição *sine qua non* para se obter um bom emprego; portanto, não sabê-la acarreta em *exclusão*. Por isso, de acordo com os enunciados das propagandas, ou seja, com as 'chamadas publicitárias' utilizadas, é necessário aprender inglês rapidamente, para que a 'inclusão social' do interlocutor seja acelerada, possibilitando-lhe, assim, o alcance de seus desejos mais íntimos de progresso individual." (2001, p. 6)

A autora acima citada procura mostrar que o discurso publicitário das escolas de idiomas emerge com uma promessa de "inclusão social" para aqueles que a dominam, mas, ao se considerar os dados fornecidos pelos recrutadores das empresas de RH, constata-se que o número de vagas que exigem este conhecimento é reduzido. Esses dados convertem-se, então, oposição ao discurso apregoado pelas instituições de ensino de idiomas.

Do número de vagas que exigem uma LE (144) apenas 40 se concentram nas consultorias de RH, o que equivale a aproximadamente 28% dessas vagas, porém, deve-se considerar que a LE é uma exigência para 90% dos trabalhadores por elas atendidos.

Os dados revelam, então, uma tendência, que a LE emerge como um requisito freqüentemente exigido para os trabalhadores de maior qualificação, conforme se observou nos dados levantados, e não para a maioria dos trabalhadores.

Não se pretende negar a necessidade e a importância do uso de uma LE no trabalho, pois, essa exigência é inclusive aumentada pela facilidade e necessidade de comunicação entre diversos países, de idiomas diferentes para a realização de transações comerciais, culturais, acadêmicas, etc.

E ainda, diante do advento da globalização, esse conhecimento aparece supervalorizado pelas escolas de idiomas, que em suas propagandas estendem para o conjunto dos trabalhadores a idéia de que esse conhecimento é fator seletivo para a inserção no processo produtivo, enquanto esse fato só é verificado com maior freqüência entre os trabalhadores que ocupam cargos para os quais se exigem maior qualificação profissional.

Sob a ótica do mercado (empresas e empresas de RH), que significado tem a LE, para a seleção do trabalhador? Pode-se perceber mais claramente essa questão pelas seguintes declarações.

"Podem, por exemplo, haver dois engenheiros para funções iguais (ou diferentes), um fala uma LE e o outro não. Para que serviu a LE para eles? Para conseguir o emprego, mas não vai trazer nenhum acréscimo". (Empresa A4)

"A LE significa que o candidato sabe mais que os outros". (Empresa A1)

"Ele pode Ter oportunidades na empresa. Ele pode sair do topo da lista de demissões". (Empresa A4)

"Um candidato que tem o conhecimento de uma LE significa para a agência uma vaga melhor e a agência ganha mais porque a média dos salários para a agência é de 400 reais". (Empresa A7)

Percebe-se, entretanto, que, nas declarações da empresa A4, esse conhecimento é visto apenas como um diferencial⁸. Na primeira declaração, ela serviu apenas como "desempate"⁹ na decisão de quem conseguiria a vaga ofertada e na Segunda declaração da mesma empresa, o trabalhador teria algo a mais para oferecer para a empresa, o que o livraria de estar no topo da lista de demissões. Nessa mesma perspectiva, ajustaria-se a declaração da empresa 1.

Surge, então, de forma bem-interessante, a afirmação da empresa A7, a qual diz que esse tipo de trabalhador lhe é mais rendoso pois, como as empresas ganham uma porcentagem com base no salário oferecido ao trabalhador pelas empresas, ele oferece mais lucro para as agências.

Verificou-se, porém, que, especialmente as empresas de RH, valorizam o conhecimento de LE, mas não como uma exigência direta do trabalho, mas para selecionar outras qualidades do trabalhador.

"Uma pessoa que nunca fez questão de aprender uma LE são pessoas mais acomodadas". (Empresa A3)

"O candidato chega aqui com um currículo que tem o conhecimento de LE significa que ele tem um diferencial, que ele tem alguma coisa a mais. Que ele vai Ter um desempenho melhor. Ele vai Ter mais possibilidades de ascensão porque fala uma LE, no processo de comunicação, de relacionamento com os superiores. Vai poder mostrar o seu trabalho com mais facilidade". (Empresa C3)

⁸ Expressão utilizada pelos recrutadores das empresas de RH, referindo-se à habilidades que os candidatos à oferta de emprego possam apresentar para se sobressair, ou seja, para se diferenciarem dos demais.

⁹ Termo usado pelos recrutadores entrevistados para explicar que, em alguns casos, a LE serve como elemento que favorece a escolha de um candidato dentre outros que apresentam as mesmas habilidades.

"Um candidato que domina uma LE significa para a agência que eu vou poder colocar essa pessoa bem rápido no mercado. Abrindo uma vaga, ela não vai fazer feio, vai saber falar."
(Empresa A5)

Percebe-se, então, que, mesmo a LE não sendo uma exigência direta do trabalho, ou seja, mesmo que não seja critério de seleção, provavelmente ela servirá como indicativo de outras habilidades do trabalhador como: ter melhor apresentação pessoal, saber comunicar-se bem, melhor adequação às exigências das empresas, mais disciplinamento, ou seja, um sujeito mais sofisticado.

De fato, o indivíduo que pode investir nesse tipo de formação é porque veio de um determinado segmento de classe em que tem melhor padrão de vida, de acesso cultural, que domina melhor a língua nacional, fato que pode facilitar o domínio de outro idioma. Esses fatores indicam melhor nível de escolaridade, proveniente, também, de maior tempo de escolarização.

"Só porque estão dizendo por aí, tem gente correndo: Ail Eu preciso ter uma língua estrangeira! Tem gente que não consegue, é uma coisa cara. O tempo é escasso e as pessoas ficam desesperadas, frustadas". (Empresa C3)

Tomando-se por base as declarações acima, estão indicando que, quem tem condições mais favoráveis de investir em sua formação profissional, terá mais chances de vencer a concorrência e de ingressar no mercado de trabalho.

Após verificar quantas vagas exigem uma LE mensalmente, buscou-se obter, junto aos entrevistados, uma estimativa de quantos trabalhadores, para os quais a LE é requisito para contratação, usariam ou não a LE em suas funções.

Devem ser aqui consideradas as dificuldades encontradas para se obter os dados que revelam se trabalhadores, para os quais uma LE é exigida, usam ou não a LE em suas atividades. Em outras palavras, seria inviável para esse trabalho verificar se os trabalhadores contratados, pelas empresas de RH, tendo como exigência o conhecimento de uma LE para o desenvolvimento de suas funções, realmente fazem uso desse requisito em seus postos de trabalho. Primeiramente, não seria possível porque as empresas de RH não divulgam o nome dos clientes que contratam seus serviços (empresas) e, também, porque não fornecem dados sobre os trabalhadores contratados. Dessa forma, seria impossível verificar se os trabalhadores fazem uso real desse conhecimento.

Diante desses obstáculos, a constatação dos dados estimados pelos entrevistados sobre o provável uso da LE torna-se impossibilitada. As estimativas sobre o uso ou não uso da LE foram fornecidas pelos entrevistados em função das observações e intervenções dos mesmos junto às empresas que contratam seus serviços.

TABELA 4: PERCENTUAL DE TRABALHADORES ADMITIDOS PELAS EMPRESAS DE RH QUE USAM E QUE NÃO USAM UMA LE EM SUAS FUNÇÕES EM RELAÇÃO AO NÚMERO DE VAGAS QUE A EXIGEM COMO CRITÉRIO DE SELEÇÃO - 2003

TIPOS DE EMPRESAS DE RH		VAGAS EXIGEM LE/MÊS	TRABALHADORES ADMITIDOS			
			USAM LE		NÃO USAM LE	
			N.º	%	N.º	%
CONSULTORIAS	C1	27	20	75	7	25
	C2	*	*	*	*	*
	C3	9	9	100	0	0
TOTAL DE CONSULTORIAS	3	36	29	87	7	13
AGÊNCIAS	A1	**	*	*	*	*
	A2	40	32	80	8	20
	A3	**	*	*	*	*
	A4	**	*	*	*	*
	A5	1	1	100	0	0
	A6	4	4	100	0	0
	A7	20	20	100	0	0
	A8	30	30	100	0	0
	A9	5	5	100	0	0
TOTAL DE AGÊNCIAS	9	100	92	97	8	3
TOTAL GERAL	12	136	121	92	15	8

FONTE: Pesquisa de Campo/1º semestre de 2003

NOTA: (*) Não informou.

(**) Esses resultados não puderam ser considerados para a obtenção do resultado final nessa tabela, uma vez que não forneceu a estimativa de quantos trabalhadores usam, ou não, uma LE. Por esse motivo, o número de vagas ofertadas aparece diferente da tabela anterior, 136 em vez de 144.

Considere-se, portanto, que as empresas C2, A1, A3 e A4 não forneceram informações quanto ao uso ou não dos trabalhadores admitidos. Do mesmo modo, a empresa de RH C2 não divulgou o número de vagas que exigem LE mensalmente. Por esse motivo, não foi possível fazer um cálculo estimativo, englobando todas as empresas pesquisadas, sobre quantos trabalhadores admitidos usam, ou não, uma LE em suas atividades laborais.

No entanto, essa empresa estimou quantos trabalhadores usam LE e quantos não a usam.

Na resposta da empresa consta que apenas 30% dos trabalhadores, que foram por meio dela contratados, fazem realmente uso desse conhecimento e, 70%

não. O entrevistado ainda declarou haver um modismo e as empresas solicitam esse requisito mas nem sempre o utilizam. Dessa forma, se esse dado percentual for relevado, chega-se a outro resultado sobre o número de trabalhadores que usam ou não a LE requisitada em suas funções, que passaria para 68% dos admitidos pelas consultorias, em vez de 90%, como mostra a tabela.

Baseando-se nesse resultado, algumas considerações podem ser levantadas. Pode-se dizer que, como a exigência de uma LE para as agências de RH acontece em menor proporção, em relação às consultorias, esses dados podem estar indicando que, nesses casos, há necessidade real, como afirmaram os entrevistados. Para as consultorias, em virtude da exigência mais freqüente, é possível que essa prática tenha se tornado mais usual, como indicaram os recrutadores.

Quanto às vantagens salariais que envolvem o conhecimento de uma LE, as respostas foram diversificadas. A metade das empresas (6) pesquisadas respondeu não haver nenhuma vantagem salarial. Mencionaram ainda que essas vantagens podem ser outras, como afirma o entrevistado da empresa A4:

"Ele (o trabalhador) pode não usar cotidianamente, mas se surgir situações que ele possa usar? E se precisar? Ele pode Ter oportunidades na empresa".

As outras empresas de RH (5) afirmaram haver pequena vantagem e somente uma afirmou não saber.

Finalmente, quanto à dificuldade de encontrar pessoas qualificadas que satisfaçam às exigências das empresas, especialmente quanto ao conhecimento de uma LE, a maioria (9) das empresas responderam que não é tão fácil assim, especialmente quando a vaga exige conhecimentos mais profundos da língua em questão. Como se pode perceber a seguir:

"Estou com uma vaga de nível técnico mecânico, nível médio, com LE. Está sendo uma dificuldade! Tudo por causa do manual, para entendê-lo. Se nem de nível superior estão conseguindo dominar, imagina de nível técnico! Nós não conseguimos. Tiveram que mudar. Pediram uma pessoa apenas com noções de LE. Mas o salário não diminuiu por isso."
(Empresa C3)

As demais empresas (4) afirmaram não encontrar muita dificuldade em encontrar pessoas com o conhecimento de uma LE. Deve-se, contudo, revelar qual o nível de LE desejado.

4.3 Dados dos trabalhadores (desempregados) - Agência do Trabalhador (SINE) de Curitiba

O desenvolvimento das forças produtivas atrelado ao modo de produção contemporâneo tem infligido aos trabalhadores um novo modo de vida. Diante do avanço tecnológico e da reestruturação produtiva, o mercado de trabalho passa a fazer novas exigências aos trabalhadores que, para assegurar a inserção no processo produtivo, procuram adequar-se a esse novo modelo, buscando formas de aperfeiçoar-se profissionalmente. Contudo, as relações de trabalho deterioraram-se imensamente nas últimas décadas e o ingresso no mercado de trabalho ficou cada vez mais difícil devido às políticas de enxugamento das empresas que visam ao corte de custos e à maior lucratividade.

Nesse contexto, a responsabilidade de empregabilidade é jogada para os trabalhadores que procuram se aperfeiçoar profissionalmente para satisfazer as exigências do mercado de trabalho. Dessa forma, a seleção do trabalhador será realizada de acordo com suas possibilidades de aquisição de habilidades. Cabe portanto lembrar que os que possuem mais condições de acesso ao maior nível de escolarização terão maiores oportunidades de inserção produtiva. Mas também é verdade que o mercado de trabalho se encontra tão seletivo e restrito que não absorve nem a massa trabalhadora nem os trabalhadores mais especializados, que antes tinham inserção no mercado de trabalho relativamente garantida, criando uma reserva de mão-de-obra, tanto no nível baixo como no mais alto de formação profissional.

KUENZER afirma:

"(...) A oferta de educação científico-tecnológica mais avançada fica restrita a um pequeno número de trabalhadores, e assim mesmo, de forma hierarquizada através de níveis crescentes de complexidade que vão do pós-médio à pós-graduação. Mesmo entre os trabalhadores incluídos vêm se construindo diferenciações, criando-se novas categorias de profissionais qualificados em processo permanente de competição, definido-se a nova concepção de empregabilidade como resultante de esforço individual e fundada na 'flexibilidade' enquanto capacidade para adequar-se a mudanças, mesmo quando significam

perda de direitos e de qualidade de vida, como por exemplo, ocorre com a intensificação do trabalho." (2002, p. 8)

A "nova ordem" de organização do trabalho valoriza mais intensamente aspectos psicológicos-subjetivos do indivíduo e enfatiza, entre outros fatores, a habilidade de comunicação do trabalhador. Nesse sentido, o conhecimento de uma LE aparece no discurso presente na sociedade como um requisito desejável e facilitador para a inserção no mercado de trabalho, o qual é reforçado pelas escolas de idiomas.

Partindo dessas considerações, procurou-se verificar junto aos trabalhadores que se encontram fora do mercado formal de trabalho qual a importância da LE para esse segmento na atual fase de desenvolvimento da sociedade. Dessa forma, realizaram-se entrevistas na Agência do Trabalhador (SINE) com 30 pessoas desempregadas que buscavam uma vaga de emprego.

A princípio buscou-se fazer um levantamento do perfil desses sujeitos, considerando o tipo de trabalho desejado e o nível de escolarização. Na seqüência, foram abordadas questões sobre a necessidade do conhecimento de uma LE para o desempenho do serviço almejado, bem como das vantagens que esse conhecimento traria para os trabalhadores. Finalmente, buscou-se verificar qual a LE que desempenha papel mais importante para tal segmento.

Dos 30 entrevistados, a percentagem de trabalhadores com o Ensino Médio concluído prevaleceu, seguidos pelo número de trabalhadores de nível fundamental, conforme se observa na tabela 5.

TABELA 5: CLASSIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES (DESEMPREGADOS) ENTREVISTADOS NA AGÊNCIA DO TRABALHADOR (SINE) POR NÍVEL DE ESCOLARIZAÇÃO - 2003

TRABALHADORES		
NÍVEL DE ESCOLARIZAÇÃO	N.º	%
ENSINO FUNDAMENTAL	6	20
ENSINO MÉDIO INCOMPLETO	4	13
ENSINO MÉDIO CONCLUÍDO	13	43
ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO	5	17
ENSINO SUPERIOR CONCLUÍDO	2	7
TOTAL DE TRABALHADORES	30	100

FONTE: Pesquisa de Campo/1º semestre de 2003.

Percebe-se que, diferentemente da clientela das empresas privadas de RH, o número de trabalhadores de nível fundamental aparece e o seu percentual fica em

torno dos 20%. Esse fato ocorre por causa do tipo de emprego ofertado por essa instituição que contempla, também, esse segmento.

De modo geral, o tipo de trabalhadores atendidos por esse estabelecimento é bastante diversificado.

Quanto ao tipo de emprego procurado por essas pessoas, buscou-se fazer o seguinte agrupamento, seguindo o tipo de classificação usada pelas agências de RH entrevistadas. Dessa forma, enquadraram-se os 30 entrevistados em dois grupos: operacional e administrativo. As características de cada grupo foram anteriormente mencionadas na análise de dados das empresas de RH.

Dos 30 trabalhadores, dez ajustam-se na categoria administrativa (auxiliar administrativo, coordenação de eventos, analista de recursos humanos, jornalismo, etc.). Os 20 restantes, pertencem à categoria operacional (auxiliar de produção, mecânico, cozinheira, babá, diarista, operadora de caixa, vigilante, lubrificador, etc.). Outros tipos de classificações poderiam ser utilizados, mas fez-se aqui a opção por essa, por ser adotada na maioria das empresas de RH entrevistadas.

Desse montante, oito afirmaram que a LE é um requisito importante para o desenvolvimento de suas funções. Os que declararam não foram 16 entrevistados e, apenas seis, responderam circunstancialmente.

Os trabalhadores foram questionados sobre a possibilidade de o conhecimento de um LE lhes trazer vantagens sobre outros candidatos, que não detêm esse conhecimento para o ingresso no mercado de trabalho, ou seja, mesmo que não o usem na função. Em outras palavras, se diante da concorrência esse conhecimento se constitui em elemento importante para a admissão no emprego pretendido, 90% dos trabalhadores responderam que sim, intentando dizer que, se detivessem esse conhecimento, mesmo sem a necessidade de utilizá-lo, com certeza venceriam a concorrência e conseguiriam a vaga pretendida. Somente 10% afirmaram que esse conhecimento não significaria nenhuma vantagem, uma vez que não lhes seria útil no desempenho de suas funções.

Comparadas essas duas respostas, é possível perceber que, embora 16 trabalhadores entrevistados (53%) tenham respondido que esse conhecimento não é requisito importante para o desempenho de suas atividades laborais, 27 (90%) responderam que obteriam vantagens sobre a concorrência, mesmo que esse conhecimento não fosse utilizado para a execução de suas funções. Esse resultado

pode estar refletindo que o discurso vigente, de que a LE se constitui em um elemento que garante a seleção para o emprego, está sendo amplamente difundido e aceito pela classe trabalhadora.

Na seqüência, buscou-se saber, na visão dos entrevistados, qual idioma proporcionaria a vantagem acima mencionada. Os resultados podem ser verificados na tabela 6.

TABELA 6: NÚMERO DE TRABALHADORES (DESEMPREGADOS) ENTREVISTADOS NA AGÊNCIA DO TRABALHADOR (SINE) EM RELAÇÃO AOS IDIOMAS CONSIDERADOS MAIS IMPORTANTES PARA SEREM APRENDIDOS NA CONTEMPORANEIDADE - 2003

IDIOMAS MENCIONADOS	TRABALHADORES	
	N.º	%
INGLÊS	26	88
CHINÊS	2	6
ESPAÑHOL	1	3
ITALIANO	1	3
TOTAL 4	30	100

FONTE: Pesquisa de Campo/1º semestre de 2003.

O inglês aparece como o idioma que mais proporcionaria vantagens no mercado de trabalho, com 88% das respostas, seguido pelo chinês ou coreano, com 6%. Esse resultado deveu-se ao fato de que duas pessoas entrevistadas declararam haver perdido oportunidades de trabalho por não dominarem esse idioma, uma vez que muitos chineses são donos de estabelecimentos comerciais em Curitiba e, por não dominarem o português, precisam de empregados que os compreendam. Nos últimos lugares aparecem o espanhol e o italiano.

Esse resultado pode ser explicado levando-se em conta a importância que a língua inglesa têm alcançado no mundo e como está presente no dia-a-dia das pessoas de todo o globo, através de redes de informações internacionais veiculadas pelas emissoras de televisão mundiais, internet e outros meios de comunicação de massa. Nas palavras de CHESNAIS (1966, p. 24) "(...) o inglês é o veículo lingüístico por excelência do capitalismo (...)".

Procurou-se saber qual a importância do conhecimento de uma LE para esse segmento e as respostas foram agrupadas nas seguintes categorias: atreladas ao mercado de trabalho, crescimento pessoal. Observe-se a tabela abaixo.

TABELA 7: AGRUPAMENTO DAS RESPOSTAS FORNECIDAS PELOS TRABALHADORES (DESEMPREGADOS) ENTREVISTADOS NA AGÊNCIA DO TRABALHADOR (SINE) QUANTO À IMPORTÂNCIA DO CONHECIMENTO DE UMA LE - 2003

TIPOS DE RESPOSTAS	%
MERCADO DE TRABALHO	80
DESENVOLVIMENTO PESSOAL	60

FONTE: Pesquisa de Campo/1º semestre de 2003

Muitos dos entrevistados emitiram mais de uma resposta, por esse motivo têm-se 80% dos resultados envolvendo respostas ligadas ao mercado de trabalho (melhorar o currículo, ascensão na empresa, aumento salarial, obter vantagens diante da concorrência) e 60% ligados ao desenvolvimento pessoal (comunicar-se com pessoas de outros países, turismo, internet, acesso a informações, vida acadêmica).

Não houve nenhuma resposta voltada à questão da luta de classes e à emancipação do trabalhador, embora a possibilidade de comunicação entre pessoas de diferentes países tenha sido mencionada, mas sem enfoque político. Diante do exposto, é possível aventar a hipótese de que isso se deve ao enfraquecimento da mobilização da classe trabalhadora frente aos desafios contemporâneos, inviabilizando, no caso do domínio da LE, a percepção mais abrangente de sua importância.

Observe-se, assim, que os trabalhadores reconhecem a importância do aprendizado de uma LE para o desenvolvimento das capacidades do indivíduo, mas a LE tem, proporcionalmente sua importância mais atrelada ao mercado de trabalho. Esse fato demonstra certa consonância com a visão das empresas de RH sobre a importância da LE para o indivíduo, pois, para esse segmento, a LE está estreitamente vinculada ao processo produtivo.

4.4 Dados dos professores de idiomas

Julgou-se relevante entrevistar os professores de escolas de idiomas e averiguar, segundo a ótica desse segmento, qual o papel que a LE desempenha na contemporaneidade, buscando, com isso, evidenciar sob que perspectiva a LE está sendo ensinada, tanto nas escolas particulares como nas públicas. Foram, então,

entrevistados 20 professores, sendo dez de escolas particulares e dez de escolas públicas¹⁰.

Os alunos atendidos por professores de escolas públicas constituem-se em alunos de Ensino Médio. Esse perfil justifica-se porque as escolas de idiomas públicas existentes em Curitiba, inteiramente gratuitas, são os Celem. Esses cursos de idiomas são oferecidos pelo governo estadual para os alunos que cursam o ensino médio. Os cursos são ministrados nos próprios colégios, onde existe essa oferta. Os professores também informaram que, inicialmente, os cursos eram oferecidos para a comunidade, mas, como a procura foi grande, limitou-se a oferta apenas para os alunos.

De modo geral, conforme anunciaram os professores de idiomas de escolas particulares, os alunos por eles atendidos, caracterizam-se por ser um grupo mais heterogêneo.

Os professores entrevistados aparecem abaixo, na tabela 8, enquadrados segundo os idiomas que ministram.

TABELA 8: RELAÇÃO DOS PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PARTICULARES ENTREVISTADOS EM RELAÇÃO AOS IDIOMAS ENSINADOS - 2003

IDIOMAS	PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS	PROFESSORES DE ESCOLAS PARTICULARES
INGLÊS	5	3
ESPAÑHOL	3	3
ITALIANO	1	1
FRANCÊS	1	1
ALEMÃO	-	1
JAPONÊS	-	1

FONTE: Pesquisa de Campo/1º semestre de 2003

Pode-se perceber que a maior incidência de professores entrevistados foi os que ministram o idioma inglês, com o total de oito professores, seguidos do espanhol, com seis. Esses números foram alcançados também em decorrência da facilidade de encontrar maior número de professores dessas duas línguas (inglês e espanhol) por causa da maior procura por parte dos alunos.

¹⁰ As escolas públicas de idiomas existentes em Curitiba, que oferecem cursos gratuitos, são os chamados Celem (Centro de Ensino de Línguas Estrangeiras Modernas), oferecidos pelo governo estadual a estudantes devidamente matriculados nesses estabelecimentos. Esses cursos acontecem em alguns colégios estaduais.

TABELA 9: RELAÇÃO DOS MOTIVOS DOS ALUNOS, SEGUNDO INFORMAÇÃO DOS PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PARTICULARES, PARA O APRENDIZADO DE IDIOMAS - 2003

MOTIVOS	ALUNOS DE ESCOLAS PÚBLICAS	ALUNOS DE ESCOLAS PARTICULARES
	%	%
VESTIBULAR	30	-
MERCADO DE TRABALHO	50	80
DESENVOLVIMENTO PESSOAL	60	70

FONTE: Pesquisa de Campo/1º semestre de 2003.

Para essa questão, os professores apresentaram mais de uma resposta e informaram que os motivos mencionados pelos alunos que procuram os cursos de idiomas voltam-se para os seguintes aspectos: vestibular, mercado de trabalho e desenvolvimento pessoal.

Para os alunos das escolas públicas de idiomas, na visão do docente, o vestibular aparece como um dos motivos para o aprendizado de LE, o que não acontece com os alunos das escolas particulares entrevistadas. Esse fato se explica uma do tipo de alunos atendidos que, como já se mencionou, nas escolas públicas de idiomas, são, em sua totalidade, os que estão cursando o Ensino Médio e pretendem prestar o exame vestibular para ingressar no nível superior de ensino.

Segundo apontaram os professores, o motivo mais relevante pelo qual os alunos procuram os cursos das escolas particulares de idiomas é o mercado de trabalho. Na verdade, por constituir-se em um grupo com faixa etária superior ao do grupo de escola pública, essa preocupação parece razoável. Os aspectos abordados referentes ao mercado de trabalho foram: melhorar profissionalmente, conseguir um emprego melhor porque o mercado exige.

As respostas que enfocaram o desenvolvimento pessoal envolveram diferentes aspectos como: aprender letras de músicas internacionais, viagens, comunicação com pessoas de outros países, ler livros no original, resgate das raízes familiares (tradição cultural e lingüística).

Nessa mesma perspectiva, as respostas dos professores quanto à importância do aprendizado de uma LE ligada ao mercado de trabalho, apontaram para os aspectos. Na tabela 10 pode-se observar que a proporção das respostas que enfocaram a LE voltada para atender às exigências do mercado de trabalho

ficou em 40% das respostas, para cada segmento. Vale lembrar que os professores emitiram mais de uma resposta.

TABELA 10: RELAÇÃO DOS MOTIVOS APRESENTADOS PELOS PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS E PARTICULARES PARA O APRENDIZADO DE IDIOMAS - 2003

MOTIVOS	PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS	PROFESSORES DE ESCOLAS PARTICULARES
	%	%
MERCADO DE TRABALHO	40	40
DESENVOLVIMENTO PESSOAL	70	80

FONTE: Pesquisa de Campo/1º semestre de 2003

O enfoque da LE como desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores, ficou, para os professores de escolas públicas, em 70% das respostas. Para os professores das escolas particulares esse número elevou-se para 80%.

Na concepção dos professores, a contribuição de LE para o desenvolvimento pessoal caracteriza-se pela possibilidade de: conhecer outras pessoas e diferentes culturas, ampliar a visão de mundo, viagens, conseguir navegar na internet, desenvolvimento mental, compreender as propagandas e ajudar nos estudos.

Para o conjunto dos professores, o idioma que aparece com mais freqüência, cujo o conhecimento aparece como mais relevante no atual contexto, sócioeconômico e cultural é o inglês, com 16 repostas, ou seja, 80% das respostas. O espanhol surge em segundo lugar, com 20% das respostas.

Alguns entrevistados alegaram que, apesar do Mercosul estar incentivando o aprendizado do espanhol, o inglês ainda ocupa posição de destaque, devido a sua presença maciça nos meios de comunicação e importância adquirida atualmente no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Algumas hipóteses foram levantadas inicialmente sobre o papel que a LE desempenha na contemporaneidade: se a LE é realmente uma necessidade do mercado de trabalho, se é mais uma estratégia de seleção dos trabalhadores e se, de alguma forma, ela tem atendido aos interesses da classe trabalhadora, tanto para o seu desenvolvimento pessoal, quanto para a organização e ampliação de sua luta.

Diante dos dados levantados no decorrer da pesquisa, conclui-se que a LE aparece como uma necessidade do mercado apenas para reduzido conjunto de trabalhadores. Conforme informações obtidas com os empregados dos setores de RH das empresas entrevistadas, a LE é requisito exigido para um pequeno número de empregados e desses, poucos realmente fazem uso freqüente de uma L2 em suas atividades diárias.

Comparando-se os resultados das empresas com os das empresas de RH, pode-se dizer que o número de vagas que exigem uma LE, ofertadas através das empresas de RH, é reduzido, em relação ao total de vagas. Esse dado é condizente com a estimativa realizada pelos empregados do setor de RH das empresas, que também indicaram um número reduzido de empregados que fazem uso de uma LE, em relação ao conjunto total de trabalhadores.

Fica, entretanto, evidente, em consonância com os dados obtidos nas empresas, que a LE se constitui em requisito de seleção predominantemente para trabalhadores com nível superior de escolarização, especialmente para os trabalhadores atendidos pelas consultorias de RH. Esse segmento (as consultorias de RH) atende a um grupo mais seleto de empresas, que geralmente solicitam trabalhadores para ocupar cargos mais qualificados. Esse requisito aparece em menor proporção para o restante dos trabalhadores. Sendo assim, pode-se dizer que a LE aparece como uma das exigências do atual mercado de trabalho, mas esse fato não inclui a maioria dos trabalhadores e sim, predominantemente, os que detêm nível mais elevado de formação e que almejam cargos que exigem maior qualificação e oferecem maior remuneração. Embora a LE também apareça como requisito para trabalhadores com outro perfil, geralmente atendidos pelas agências de RH, isso acontece apenas em proporção muito reduzida.

Percebe-se, então, que a LE se constitui elemento de seleção, ou seja, ela pode ser exigida para a contratação, juntamente com outros fatores, como formação escolar, experiência, etc. como mecanismo para uma pré-seleção de pretendentes ao mercado de trabalho, facilitando exatamente a atividade dos setores de RH e das empresas de RH¹¹.

Nota-se, também, que esse conhecimento pode ser considerado como elemento classificatório, isto é, entre candidatos com as mesmas qualificações, a LE pode ser considerada fator decisório na escolha de determinado candidato ao emprego. Nesse aspecto, ou seja, como fator diferencial, que as escolas de idiomas apostam na LE. Em vista das restritas oportunidades do atual mercado de trabalho, da escassez de empregos, as escolas de idiomas sustentam-se nesse ideário e pregam que é preciso ter elementos que proporcionem vantagens para os trabalhadores vencerem a concorrência. Contribuem, assim, para a promoção de um nefasto clima de disputa entre os próprios trabalhadores.

Outra análise possível de ser considerada é a que aponta a LE como critério indireto de seleção, enquanto elemento que pressupõe uma formação mais aprimorada e o domínio de outras habilidades valorizadas no mercado de trabalho.

Sob a ótica dos trabalhadores (desempregados) entrevistados na Agência do Trabalhador (SINE) em Curitiba, 90% das respostas que explicitam a importância de se aprender uma LE, vinculada-se às exigências do mercado de trabalho, como elemento diferenciador que pode definir a inserção desse segmento no mercado de trabalho. Os trabalhadores declararam ser necessário ter "algo a mais" para estar em vantagem diante da concorrência, mesmo que isso envolva a aquisição de habilidades sem relação com suas funções.

Os trabalhadores (desempregados) consultados apresentaram respostas que também indicavam a importância desse conhecimento para o desenvolvimento pessoal do sujeito e expressaram a vontade de aprender o idioma, mas apontaram o fator econômico como dificuldade para a sua realização. Assim, apesar da pressão ideológica do discurso dos RH, atrelando fortemente a LE ao mercado, os

¹¹ Mesmo com exigências de qualificação muito acima do que seria necessário para o cumprimento da função, é comum a formação de filas descomunais nos guichês de inserção para postos de trabalho.

trabalhadores conseguem ver a importância do conhecimento para a sua formação pessoal, para além da mera concorrência do mercado.

Os recrutadores das empresas de RH reconhecem haver um exagero sobre a ideia de que sem o conhecimento de uma LE a inserção no mercado de trabalho é dificultada. Os dados demonstram, entretanto, que os trabalhadores entrevistados absorvem o discurso da importância de uma L2 como fator de empregabilidade, como prova o fato de que, mesmo LE não sendo um requisito exigido para o desempenho de suas funções, 90% dos entrevistados afirmaram que o domínio desse conhecimento seria elemento diferencial e facilitador para o ingresso no processo produtivo.

Do mesmo modo, os professores das escolas de idiomas, privadas e públicas, entrevistados também apontaram a importância desse requisito para o mercado de trabalho, como se observa na tabela 10. As respostas deles, dos dois tipos de escolas coincidiram, em quantidade, levantando os seguintes aspectos: ter mais oportunidades no mercado de trabalho, conseguir um emprego melhor e vencer a concorrência.

No entanto, a LE aparece, também, no levantamento de dados, como sendo uma habilidade que deve ser aprendida para contribuir com o desenvolvimento pessoal do sujeito. Esse enfoque pode ser notado nas respostas dos professores de idiomas e dos trabalhadores, como se demonstrou nas tabelas 9 e 10.

Sem dúvida, verifica-se nos depoimentos que em nenhum momento a LE é apontada como fator que pode servir como elemento de unificação dos trabalhadores, de forma mais abrangente (internacionalmente), podendo contribuir para a organização e ampliação da resistência e da luta da classe trabalhadora contra esse tipo de sociedade, desigual e excludente.

Dessa forma, a necessidade de organização da classe trabalhadora, frente ao crescente avanço de políticas de âmbito, não só local, nacional, mas mundial, que emergem e oprimem os trabalhadores, faz-se urgente. Conforme afirma IANNI, essa luta deve desenvolver-se em escala mundial.

"É claro que as condições de vida e trabalho, assim como as de luta e emancipação dos grupos e *classes subalternas* situam-se nesse cenário. Mais do que isso, as condições de luta e emancipação dos grupos e classes subalternos, em todo o mundo, dependem da inteligência das configurações e dos movimentos da sociedade global, formando-se como o novo *palco da história*. Aí passam a desenvolver-se outras e novas lutas sociais, além das

que se desenvolvem habitualmente em níveis locais, nacionais e regionais adquirem outros significados, como ingredientes e expressões das lutas que se desenvolvem em escala mundial. (...) Esse, também, é o cenário em que emergem as manifestações sociais, econômicas, políticas e culturais do que se pode denominar de neo-socialismo. Por enquanto, no entanto, a globalização pelo alto, inclusive no que se refere à sua organização sistêmica, está sendo articulada pelos ideais e pelas práticas de cunho neoliberal. São várias as ideologias políticas, assim como as utopias, que assinalaram aspectos fundamentais das configurações e dos movimentos desse novo palco da história. Esse é o palco no qual a política está sendo reterritorializada." (1997, p. 27)

Para atender aos interesses do próprio trabalhador, da sua organização, da ampliação de sua luta, primeiramente local, depois mundial, é que se ressalta a importância do desenvolvimento das habilidades mais plenas do trabalhador, segundo o tema abordado, de compreender e expressar-se satisfatoriamente, em uma língua estrangeira. Na verdade, isso só pode ocorrer se também o domínio da língua materna for efetivo, pois, como afirma SLAMA-CAZACU (1979, p. 86) "o estudo das línguas estrangeiras se faz sobre o fundo de um código anteriormente assimilado e que funciona já há algum tempo, pelo menos".

É nessa perspectiva que se defende que todos, principalmente a classe trabalhadora, tem o direito, como cidadãos, de terem oportunidades iguais para aprender uma LE, em sua forma mais plena, não sob o ponto de vista utilitário e pragmático do mercado de trabalho, mas para o desenvolvimento pleno dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. **Pós-liberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 9-23.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1995.
- _____. **Sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- BAKHTIN, M. (Volochínov). **Marxismo e Filosofia da Linguagem**. São Paulo: Editora Hucitec, 1999.
- BALTAR, P. E. de A. ; DEDDECA, C. S.; HENRIQUE, W. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil In: OLIVEIRA, C. E. B.; MATTOSO, .E .L. (orgs.). **Crise e Trabalho no Brasil**, modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996. p.87-108.
- BALTAR, P. E. de A. ; PRONI,M.W. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade de mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, C. E. B.; MATTOSO, .E .L. (orgs.). **Crise e Trabalho no Brasil**, modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996. p.109-149.
- CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. Tradução: S. Finzi Foá. 1. Ed. São Paulo: Xamã, 1996.
- COGGIOLA, O. Neoliberalismo, futuro do capitalismo? In: COGGIOLA, O.; KATZ, C. **Neoliberalismo ou crise do capital?** São Paulo: Xamã, 1995. p. 195-202
- CRYSTAL, D. **English: the global language**. U.S. English Foundation. 1996.
- FIORI, J. L. O capitalismo e suas vias de desenvolvimento. In: HADDAD, F. **Desorganizando o consenso**. Nove entrevistas com intelectuais à esquerda. Petrópolis: Vozes, 1998. p.67-85.
- GENTILI, P. Educar para o desemprego: A desintegração da promessa integradora. In: FRIGOTTO, G. (org.) **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 76-92
- GERMER, C. M. **A relação abstrato/concreto da economia política**. 2001 mimeo.
- GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Editora Boitempo, 1991.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 10.ed. São Paulo: Edições Loyola, 2001.

HOBBSAWN, E. **Era dos Extremos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

_____. **O novo século**: Entrevista a Antonio Polito. Tradução: Allan Cameron. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

IANNI, O. **Desafios da Globalização**. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

KATZ, C. Tecnologia e capitalismo na década de 90. In: COGGIOLA, O.: KATZ, C. **Neoliberalismo ou crise do capital?** São Paulo: Xamã, 1995. p. 227-260

KLEIN, L. R. **Trabalho, Educação e Linguagem**. Educar em Revista. 2003, no prelo.

KUENZER, A. Z.. **A Pedagogia das competências**: o necessário enfrentamento da ambigüidade. Disponível em: <<http://www.educacao.ufpr.br>> Acesso em 25 nov. 2002.

_____. **Conhecimentos e Competências no Trabalho e na Escola**. Boletim Técnico do Senac, Rio de Janeiro, v.28, n.2, maio/ago, 2002.

_____. **Educação profissional**: categorias para uma nova pedagogia do trabalho. Disponível em: <<http://educacao.ufpr.br>> Acesso em 12 dez. 2002.

_____.(org.). **Ensino Médio**: construindo uma proposta para os que vivem do trabalho. São Paulo: Cortez, 1988.

_____. Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola. In: FRIGOTTO, G. (org.) **Educação e crise do trabalho**: perspectivas de final de século. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 55-75.

_____. **Globalização e educação**: novos desafios. Disponível em: <<http://www.educacao.ufpr.br>> Acesso em 15 fev. 2003.

LIMA, M. dos S. **Reflexões a partir dos Parâmetros Curriculares Nacionais - Língua Estrangeira**. In: Cadernos do I.L., nº 21-22. Porto Alegre. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1999.

MARX, K. ; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Editora Hucitec, 1999.

MARX, K. **O Capital; crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1996.

NASCIMENTO, D. N. de C. M. **Língua Franca na Sociedade Global**. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar Brasileira) - USP, São Paulo, 2000

OLIVEIRA, F. de. Políticas do anti-valor, e outras políticas. In: HADDAD, F. **Desorganizando o consenso**. Nove entrevistas com intelectuais à esquerda. Petrópolis: Vozes, 1998. p.87-100.

PENNYCOOK, A. **The Cultural Politics of English as an International Language**. Nova Iorque: Longman, 1998.

POCHMANN, M.; SANTOS, A. L. dos. O custo do trabalho e a competitividade internacional. In: OLIVEIRA, C. E. B.; MATTOSO, .E.L. (orgs.). **Crise e Trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p.189-220.

RAMOS, M. N. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 2001.

SANTOS, A. I. dos. **O percurso argumentativo do discurso publicitário em escolas de idiomas**. São Paulo, 2001. dissertação (Mestrado em Língua Inglesa e Literaturas Inglesa e Norte-Americana) - Universidade de São Paulo, USP.

SANTOS, J. M. T. P., **As políticas governamentais para o ensino fundamental no Estado do Paraná diante dos preceitos da Constituição**. Tese (Doutorado em Educação), Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

SAVIANI, D. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETTI, C. J. (org.) **novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 151-168.

SCHÜTZ, R. **Monolingüismo, o analfabetismo dos tempos atuais - English made in Brazil**. Disponível em: <<http://www.sk.com.br/sk-monol.html>> Acesso em: 25 abr. 2002.

SIQUEIRA NETO, J. F. Flexibilização, desregulamentação e o direito do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C. E. B.; MATTOSO, .E .L. (orgs.). **Crise e Trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p.327-344.

SLAMA-CAZACU, T. **Psicolinguística aplicada ao ensino de Línguas**. São Paulo: Pioneira, 1979.

ANEXO 1

QUESTÕES DAS ENTREVISTAS REALIZADAS NAS EMPRESAS DE RH

1. Qual é o nível de escolarização da clientela que esta empresa atende?
2. Quantos trabalhadores (ou currículos) são atendidos mensalmente nesta empresa de RH?
3. Quantas vagas de empregos esta empresa de RH oferece mensalmente?
4. De todas as vagas ofertadas, quantas pedem o conhecimento de uma LE?
5. Quantos por cento do total de trabalhadores admitidos em empregos que exigem o domínio de uma LE você acha que efetivamente vão utilizá-lo em suas funções na empresa que os empregam?
6. Existe alguma vantagem salarial para os trabalhadores que detêm o conhecimento de uma LE, relativamente aos que não o detêm?
7. As empresas costumam exigir dos trabalhadores, na seleção, mais habilidades do que realmente precisarão na execução de suas funções na empresa?
8. É fácil ou difícil encontrar pessoas que dominem este conhecimento?

ANEXO 2

QUESTÕES DAS ENTREVISTAS REALIZADAS COM OS TRABALHADORES NA AGÊNCIA DO TRABALHADOR (SINE)

1. Para que tipo de trabalho você está se candidatando?
2. Essa função exige o conhecimento de uma L2?
3. Mesmo que você não precise do conhecimento de uma LE para desempenhar essa função, você acha que teria vantagem sobre outro trabalhador se soubesse uma L2, mesmo que não fosse usá-la em suas atividades?
4. Qual o idioma lhe daria essa vantagem?
5. Para que serve o conhecimento de uma LE?
6. Qual a sua escolaridade?

ANEXO 3

QUESTÕES DE ENTREVISTAS REALIZADAS COM OS PROFESSORES DE ESCOLAS DE IDIOMAS PÚBLICAS E PARTICULARES.

1. Qual tem sido, na sua concepção, a maior motivação que tem levado os alunos a aprenderem uma LE?
2. Para você (professor), independentemente das motivações dos alunos, por que é importante o aprendizado de uma LE?
3. Qual o idioma que você considera que é mais importante aprender, na contemporaneidade?