

LINGUAGEM E INCLUSÃO/EXCLUSÃO NO TRABALHO INDUSTRIAL: estratégias e táticas para ocupar o ‘lugar’

Relindes Ianke Leite
SEED-PR/CEFET-PR – reianke@ig.com.br

Nilson Marcos Dias Garcia
CEFET-PR/PPGTE/DAFIS – nilson@cefetpr.br
Com apoio parcial do CNPq

Relatam-se resultados de pesquisa realizada junto a trabalhadores que buscavam, por meio de uma Agência Recrutadora, serem contratados por uma empresa montadora automobilística. Procurou-se identificar nas fontes escritas e na voz dos candidatos e contratantes, em que medida o uso da linguagem interfere nas práticas de inclusão/exclusão no trabalho industrial. Percebeu-se que, no contexto atual, além do clássico ‘saber fazer’ associado à destreza manual, o sujeito pode ser incluído/excluído nos processos com base nos aspectos do ‘saber ser’ associado às novas exigências do trabalho flexível, tornando-se relevante a habilidade com as diferentes linguagens, a capacidade cognitiva e cultural. A pesquisa se apoiou em autores que discutem a relação Educação e Trabalho e em Bakhtin, Foucault e Certeau, cujas idéias contribuíram para o entendimento das práticas discursivas, bem como a atribuição dada à linguagem no processo de seleção estudado, sendo possível identificar as ‘estratégias’ do empresariado e as ‘táticas’ dos trabalhadores para ocuparem o ‘lugar’.

Palavras-chave: Linguagem, Trabalho, Tecnologia.

Introdução

As mudanças na organização do trabalho provocadas pela implementação gradativa do ‘modo flexível’ de produção alteraram o perfil exigido para o trabalho industrial, tendo em vista atender às exigências do mercado e da reestruturação produtiva. Por colorário, modificaram as formas de profissionalização e inclusão do trabalhador, as quais passaram a atribuir ênfase ao conceito de competência individual articulados pelas políticas de formação e inclusão, pautadas nos ideais neoliberais.

Nesse contexto, às usuais solicitações do ‘saber fazer’¹ para contratação, foram acrescentados aspectos do ‘saber ser’, o que implicou na exigência da habilidade em fazer uso das diferentes linguagens² nos processos de seleção a um posto de trabalho.

Considerando as mudanças no mundo do trabalho e da educação nos últimos anos, e

1 Ver KUENZER, A.Z. **Pedagogia da fábrica**: as relações da produção e a educação do trabalhador. São Paulo: Cortez, 1989.

2 Corroborando com o conceito de Bakhtin (1995), a análise parte do entendimento de que a linguagem não compreende apenas a leitura, a escrita e a comunicação oral, mas a linguagem matemática, a do corpo, a da informática, da leitura dos desenhos, dos gestos etc., isto é, compreende todo o discurso explícito e implícito nas relações sociais.

ainda, as implicações do ‘modelo flexível’ ao novo perfil do trabalhador, mais especificamente, sobre as exigências relativas ao uso das diferentes linguagens, a pesquisa foi voltada às questões que envolvem as atuais relações entre Linguagem e Trabalho, tendo em vista os critérios de seleção exigidos ao trabalhador.

Nesse sentido, realizou-se um estudo de caso envolvendo uma Agência Recrutadora de mão-de-obra e uma Montadora de veículos, que selecionaram 42 trabalhadores, dentre 310 candidatos.

O trabalho de campo apoiou-se em fontes orais e escritas e buscou identificar os critérios de seleção nas diversas etapas do processo, as ‘estratégias’³ utilizadas para seleção e contratação dos trabalhadores, as ‘táticas’⁴ utilizadas pelos candidatos diante das exigências do mercado de trabalho, bem como identificar em que medida a linguagem interfere nos processos de inclusão/exclusão. Para a obtenção dos dados foram examinados os testes, os currículos, os laudos e as avaliações dos candidatos e ainda foram realizadas quinze entrevistas que buscaram, na voz dos trabalhadores dos envolvidos (dos solicitantes e dos que pleitearam o 'lugar'), a representação sobre o processo.

O processo seletivo analisado foi organizado em duas etapas. A primeira, realizada na Agência Recrutadora, com três fases eliminatórias: análise de currículos, testagens e entrevistas. A segunda etapa, realizada na Montadora, constou de duas fases: avaliação por questionários e entrevistas.

O universo dos candidatos analisados limitou-se a quarenta, dos trezentos e dez pleiteantes ao cargo - vinte excluídos pela Agência Recrutadora na primeira etapa e vinte que foram encaminhados para a segunda etapa de seleção, na Montadora - dos quais foi feita uma cuidadosa leitura de toda a documentação a que se teve acesso: currículos, provas, avaliações e textos, momento em que se avaliou elementos ligados à expressão escrita dos candidatos.

Dos vinte candidatos analisados e excluídos na primeira etapa de classificação, na Agência Recrutadora, dez foram reprovados na etapa das testagens e os outros dez, foram excluídos nas entrevistas. Por sua vez, dos vinte candidatos que passaram à

3 A ‘estratégia’ representa o cálculo (ou a manipulação) das relações de forças utilizadas por quem tem querer e poder (uma empresa, um exército, uma cidade, uma instituição científica) (CERTEAU, 1994, p.99). Os contratantes utilizam-se de estratégias para selecionar os trabalhadores.

4 A “tática” é a arte do fraco... daquele que não tem poder... que não tem lugar... que não tem base para capitalizar os seus proveitos... e assegurar uma independência em face das circunstâncias. Pelo fato de não ter lugar nem poder, a tática depende do tempo... de possibilidades de ganho... de aproveitar as ocasiões. (Ibid, p.47). Os trabalhadores em busca do emprego, usam táticas para tentar consegui-lo.

segunda etapa, na Montadora, dez foram excluídos na fase das entrevistas e questionários, e dez foram contratados pela Montadora.

Em outro momento da pesquisa, no qual se buscou a representação de cada um sobre o processo de seleção, por meio da expressão oral, foram realizadas entrevistas, nas quais foram ouvidos os depoimentos do consultor de recursos humanos e da psicóloga da Agência Recrutadora, do solicitante da vaga e do analista de Recursos Humanos da Montadora e, ainda, de cinco trabalhadores não-contratados, mas aprovados nas testagens da primeira etapa do processo seletivo e de cinco contratados, com o objetivo de identificar os ‘modos de fazer’ para ocupar o ‘lugar’ na indústria automobilística.

Perfil dos candidatos que buscavam o ‘lugar’

Na primeira fase de seleção, na Agência Recrutadora, o critério de inclusão/exclusão dependeu do currículo dos candidatos: escolaridade mínima (Ensino Médio completo), cursos realizados, experiência anterior, preferencialmente, no segmento automobilístico ou metalúrgico, foram determinantes. Esses requisitos foram aspectos explícitos nas exigências para a contratação de mão-de-obra, expressos pelo ‘saber fazer’.

A tabela 1, a seguir, apresenta, respectivamente, o nível de escolaridade dos 20 candidatos que foram excluídos na primeira etapa (na Agência Recrutadora) e dos 20 candidatos que foram encaminhados para a segunda etapa, na Montadora.

Tabela 1 – NÍVEL DE ESCOLARIDADE

ESCOLARIDADE	1ª. ETAPA		2ª. ETAPA	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Fundamental	1	5	0	0
EM Regular	10	50	18	90
EM – Cursando	1	5	0	0
EM – Supletivo	4	20	1	5
EM – Supletivo Cursando	2	10	0	0
Técnico em Edificações	1	5	0	0
Sup. (Cursando)	1	5	1	5
TOTAL	20	100	20	100

Fonte: Agência Recrutadora

Analisando os dados, observa-se que 90% dos que foram indicados para a segunda etapa do processo seletivo cursaram o Ensino Médio Regular e apenas um deles estudou no ensino supletivo⁵, podendo ser um indicador de que as exigências extrapolaram a

⁵ No currículo dos candidatos, observa-se a denominação “supletivo” que corresponde à Educação de Jovens e Adultos. O mesmo fato ocorre quando os candidatos referem-se ao Ensino Médio, utilizando

certificação de escolaridade.

Outro elemento considerado foi o tempo de experiência dos candidatos, apresentado na tabela 2, a seguir.

Tabela 2 – **EXPERIÊNCIA ANTERIOR**

EXPERIÊNCIA	1ª. ETAPA		2ª. ETAPA	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Tem experiência anterior	13	65	20	100
Sem experiência anterior	7	35	0	0
TOTAL	20	100	20	100

Fonte: **Agência Recrutadora**

Verificou-se que todos os trabalhadores aprovados na primeira etapa têm experiência anterior, enquanto que dentre os excluídos nesta etapa, apenas 65% comprovou experiência. Entretanto, apesar de ter sido privilegiada a experiência, o tempo de trabalho anterior não foi determinante para a seleção, haja vista que entre os contratados, o tempo médio de trabalho anterior é de 4 anos e entre os não-contratados é em torno de 6 anos. Esse fato é instigante e pode também estar ligado à cultura da empresa, uma vez que em pesquisa realizada anteriormente (Kuenzer, 1989), há aproximadamente 20 anos, a experiência já não era um fator relevante, pois a empresa preferia disciplinar o trabalhador em cursos por ela oferecidos.

Tomando como referência a exigência de realização de cursos profissionais (Senai ou similar), a tabela 3 apresenta o panorama encontrado.

Tabela 3 – **FORMAÇÃO NA ÁREA PRETENDIDA**

FORMAÇÃO	1ª. ETAPA		2ª. ETAPA	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Tem formação	14	70	17	85
Não tem formação	6	30	3	15
TOTAL	20	100	20	100

Fonte: **Agência Recrutadora**

A partir da análise dos cursos realizados pelos candidatos, verifica-se que eles têm buscado a profissionalização, porém, em sua maioria, em cursos básicos e direcionados para uma área específica, no caso, para a área industrial. Constatou-se que 85% dos candidatos que passaram para a segunda etapa têm a formação exigida, enquanto que no

a denominação “2º Grau”.

grupo dos que foram excluídos, um número menor, 70%, fez os cursos na área.

Percebe-se também, que no grupo de candidatos aprovados na primeira etapa, os cursos apresentados no currículo, em sua maior parte, estavam direcionados para o trabalho na indústria e para a área automotiva, caracterizando a busca por uma especialização do trabalho, contrariamente ao dos excluídos, onde há uma diversidade de cursos de profissionalização, indicando uma ‘tática’ utilizada pelo trabalhador para ter mais chances de absorção no mercado de trabalho, mas que nesse processo não foi bem sucedida.

Dos 40 candidatos analisados, 77,5% já buscou algum tipo de formação profissional na área automobilística, assinalando que os cursos profissionalizantes dirigidos para a área pretendida são importantes para a inclusão do candidato.

Além desses cursos, o currículo dos candidatos apresentou outros, como por exemplo, na área de Informática, da qual 72,5% dos candidatos, na primeira etapa, declararam ter algum conhecimento. Os dados da tabela 4, a seguir, indicam que dentre os que participaram da segunda etapa, 30% apresentou conhecimento básico e 20% nível avançado, sugerindo que apesar de não ter sido determinante, tem-se mostrado como muito importante, tanto pelos candidatos quanto pelos contratantes.

Tabela 4 – **OUTROS CURSOS - INFORMÁTICA**

INFORMÁTICA	1ª. ETAPA		2ª. ETAPA	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Básico	15	75	6	30
Médio	3	15	0	0
Avançado	1	5	4	20
Não mencionado	1	5	10	50
TOTAL	20	100	20	100

Fonte: **Agência Recrutadora**

Além dos aspectos relacionados ao ‘saber fazer’ ligados à sua formação, qualificação e experiência acumulada, aspectos relacionados a características pessoais dos candidatos, ao seu ‘saber ser’, tais como: idade, estado civil, número de filhos, origem, etc., acabam por influenciar sua inclusão/exclusão no trabalho industrial.

A tabela 5 diz respeito às idades dos candidatos:

Tabela 5 - **IDADE**

IDADE	1ª. ETAPA		2ª. ETAPA	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Até 30 anos	9	45	14	70

De 30 a 40 anos	10	50	6	30
Mais de 40 anos	1	5	0	0
TOTAL	20	100	20	100

Fonte: **Agência Recrutadora**

Dos aprovados na primeira etapa, 70% dos candidatos têm idade entre 22 e 30 anos e nenhum mais de 40. Entre os candidatos excluídos na primeira etapa, 45% tem idade até 30 anos e 50% mais de 30 anos, podendo-se inferir que foram privilegiados trabalhadores com menor idade.

O estado civil não foi determinante nessa seleção, pois há equilíbrio entre solteiros e casados, tanto no grupo dos excluídos na primeira etapa, quanto no dos que passaram para a segunda etapa, conforme se pode observar na tabela 6.

Tabela 6 - **ESTADO CIVIL**

ESTADO CIVIL	1ª. ETAPA		2ª. ETAPA	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Casado	10	50	11	55
Solteiro	10	50	9	45
TOTAL	20	100	20	100

Fonte: **Agência Recrutadora**

Os dados também revelam que ter filhos, assim como ser casado, considerados anteriormente fatores indicativos de responsabilidade e tomados como referência em diversos processos de contratação, não tiveram o mesmo peso nesse caso em particular, pois, tomando por esse aspecto e contrariando o senso comum, foram privilegiados os trabalhadores sem filhos, conforme se pode verificar da tabela 7:

Tabela 7 - **QUANTIDADE DE FILHOS**

NÚMERO DE FILHOS	1ª. ETAPA		2ª. ETAPA	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Nenhum	5	26	11	56
Um	7	36	5	26
Dois	7	36	3	16
Três	1	2	1	2
TOTAL	20	100	20	100

Fonte: **Agência Recrutadora**

Com relação à origem geográfica (tabela 8), verificou-se que a maior parte dos trabalhadores pesquisados nasceu no Estado do Paraná e reside em Curitiba e Região Metropolitana.

Tabela 8 – ORIGEM

ORIGEM	1ª. ETAPA		2ª. ETAPA	
	Quantidade	%	Quantidade	%
Curitiba e Região Metropolitana	20	100	11	56
Interior Estado	0	0	8	36
Outro Estado	0	0	1	8
TOTAL	20	100	20	100

Fonte: **Agência Recrutadora**

Chamou a atenção o fato de que todos os eliminados na primeira etapa eram de Curitiba e Região Metropolitana. Percebeu-se, entretanto, que entre os contratados houve uma mescla entre os oriundos da capital e do interior.

Em síntese, e de maneira sumária, pode-se estabelecer que o processo seletivo para ‘ocupar’ a função de montador na Montadora Automobilística privilegiou os candidatos com escolaridade equivalente ao Ensino Médio, com experiência profissional e com cursos na área pretendida, com idade inferior a 30 anos, sem filhos e residentes ou originários da região onde está instalada a indústria. Dois outros fatores que foram identificados e, que merece registro, diz respeito à independência quanto ao estado civil dos candidatos e quanto ao conhecimento na área de informática, desmistificando alguns indicadores que, a princípio, poderiam favorecer sua inclusão no mercado.

Linguagem: estratégicas e táticas para ocupar o ‘lugar’

A "cidade", segundo Certeau (1994), é organizada por operações "especulativas" e classificatórias, que combinam gestão e eliminação daqueles que não se enquadram no perfil desejado. Há uma redistribuição das partes em função da cidade que rejeita tudo aquilo que não é tratável e isso constitui os "detritos" de uma administração funcionalista (anormalidade, desvio, doença, morte etc.) que mede, avalia e classifica os sujeitos.

Na economia liberal, “a escritura se torna um princípio de hierarquização social que privilegia, ontem o burguês, hoje o tecnocrata. Ela funciona como a lei de uma educação organizada pela classe dominante que pode fazer da linguagem (retórica ou matemática) o seu instrumento de produção” (CERTEAU, 1994: 230). Além disso, a compreensão de que o exame combina técnicas, ritual e destaca as diferenças individuais no campo do saber e do poder num jogo de perguntas e respostas, coloca o trabalhador numa condição, no mínimo, desconfortável pois compara cada um com

todos, o que permite medir e sancionar, num ambiente estranho para ele.

Segundo Foucault (1977), no jogo de ‘quantificação’ cada indivíduo recebe sua classificação e status relativo às medidas e às notas que o caracterizam, situando-o numa rede de anotações escritas, isto é, um “poder de escrita” essencial para a disciplina, que registra cada “caso”. Nesse esquema, o corpo constitui uma peça fundamental, onde a disciplina também incidirá sobre os corpos para ajustá-los uns aos outros quanto ao tempo, de maneira que se possa extrair o máximo de suas forças e combiná-las para obter um bom resultado.

É no sentido de selecionar para incluir/excluir que os testes fazem parte das práticas de seleção da mão-de-obra.

Linguagem: habilidade requerida no trabalho flexível

Dentre as diversas modificações na organização do trabalho, nos últimos anos, a flexibilização alterou não só as relações estruturais, como também as relações internas, colocando a linguagem, nas suas diversas manifestações, como agente central do trabalho organizado em equipe e de base microeletrônica.

Nessa forma de produção, a organização se propõe participativa, implicando que os "novos requisitos" não estão voltados apenas para os conhecimentos técnicos, mas também para certas características comportamentais e atitudinais. Diante desse quadro, torna-se necessário estabelecer outras relações entre educação e trabalho, uma vez que “entram em jogo as capacidades de mobilizar e transferir conhecimentos tácitos e teóricos, o que depende apenas em parte do domínio cognitivo, adestrando-se na esfera do domínio afetivo ou comportamental, (...) evidencia a articulação de fatores de ordem cognitiva, comportamental e psicomotora. (KUENZER, 2002, p.6).

Desse modo, entende-se que o conhecimento escolar e cultural passou a ser um fator de inclusão/exclusão antes não requerido, sendo, no caso, fator de exclusão já na primeira fase do processo que compreende a análise do currículo.

As vozes dos trabalhadores quanto ao envio do currículo

A ‘ritualização’ da palavra escrita na ‘sociedade escriturística’ somada às competências individuais, solicita ao trabalhador o uso da linguagem padrão a começar pela elaboração do currículo. Embora a maioria dos candidatos tenha concluído o nível médio de ensino, a certificação não é garantia de que o trabalhador dispõe de

habilidades no uso das diferentes linguagens, no caso, da linguagem escrita e da informática para elaborar o seu próprio currículo. Essa dificuldade pode ser identificada nos depoimentos dos candidatos ao falarem da elaboração de seu currículo:

Na verdade foi minha esposa, é ela que fez pra mim (38 anos não-contratado)

Ele foi elaborado... Eu fiz numa agência. (...) Então eles explicava o que a gente fazia e tal, e a gente ia redigi. (27 anos, contratado)

Nesse sentido, o acesso ao computador e à internet também contribui para a inclusão/exclusão dos candidatos, pois permite pressupor, por parte do avaliador, que o candidato, no mínimo, tenha preocupação em se apresentar de acordo com a formalidade esperada e tem habilidade no uso da linguagem formal e digital, o que faz que, como tática, muitos trabalhadores recorram à ajuda de outras pessoas para a elaboração de seu currículo:

Foi um cara que tem computador e tem impressora, né. Daí ele cobra, cobrou cinco reais (...) Dá até inveja, né, a gente olhá pra eles, sentado na frente do computadô, mexendo. Que eu não sei, né, mexê num negócio desse. (38 anos, não-contratado)

A análise do currículo compreende a avaliação de aspectos explícitos e implícitos. Como explícitos, a declaração da escolaridade, da formação profissional, da experiência na área. A idade, o sexo do candidato, aspectos físicos, estado civil, origem, bem como o uso da linguagem verbal e a não-verbal⁶, expressa pelos gestos, pela oralidade, pela maneira de se vestir, de se sentar, de olhar nos olhos dos entrevistadores, podem também ser determinantes e manifestados de forma implícita.

Os exames de classificação e seleção realizados na Agência Recrutadora

A segunda fase teve por objetivo, utilizando-se de testagens, medir a aptidão dos candidatos para a função pretendida e conhecer um pouco mais sobre os seus perfis por meio, o que, na visão dos representantes da Agência, exige bastante dos candidatos.

⁶ Do ponto de vista da psicologia, segundo Davis (1975), a leitura não se dá apenas alfabeticamente, mas por meio de outros recursos. A linguagem não-verbal, por exemplo, compreende a leitura iconográfica (imagens, desenhos, figuras, etc.); e a cinética, os movimentos, gestos, bem como os sentidos. Essa mesma idéia de linguagem que extrapola o texto lingüístico está presente na compreensão do Círculo e de Bakhtin (1995).

Para obter sucesso nos testes, o candidato precisa ler com atenção os enunciados dos exercícios propostos e fica clara a relação que a indústria estabelece entre o teste de Língua e a capacidade do candidato em desenvolver a função na fábrica.

*Então, por exemplo, se ele apresentou sérios comprometimentos no teste de Língua Portuguesa, ele não conseguiu entender o teste que é extremamente fácil, é só pra saber a atenção. Por exemplo, "Assinale as alternativas corretas" e ele assinala a incorreta. Então, ele acaba se complicando nesse sentido né. No de Atenção Concentrada, ele foi rápido, marcou tudo, mas ele pecou pela qualidade. (...) Ele teve uma produtividade muito grande, mas ele teve um desempenho muito baixo. (...) Então, **os testes funcionam como um filtro pra nós**. Considerando que a pessoa já tem o 2.º Grau, tem uma formação, digamos um pouquinho qualificada, eles têm uma habilidade melhor pra fazer leitura e interpretação de dados. E, como na sua maioria, tem alternativas de marcar X, você não tem como mensurar, por exemplo, a criatividade, iniciativa, análise e interpretação. Acaba sendo muito mecânico. (...) Eu acho que pro nosso objetivo ele (o teste) atende. Que se ele consegue ler a instrução do trabalho, ele vai conseguir analisar o todo. (Psicóloga da Agência Recrutadora)*

Para os candidatos, esse momento é crucial, posto que não estão em condições favoráveis para negociar a sua força de trabalho. Nesse momento, para aquele que não tem o postulado de um poder, ou seja, o ‘próprio’ o capital cultural⁷ é de suma importância na busca do ‘lugar’. Ou eles conseguem a média mínima nos testes aplicados ou são excluídos do processo.

Essa fase é muito importante também para a Agência uma vez que, do ponto de vista dos seus responsáveis, a atividade do futuro trabalhador no dia-a-dia do trabalho, aspecto que avaliam e do qual serão cobrados pela Montadora, está diretamente relacionado com suas indicações a respeito do desempenho dos candidatos nos testes.

As vozes dos trabalhadores sobre as testagens

Se antes da reestruturação produtiva os ‘modos’ de selecionar estavam pautados no ‘saber fazer’, a análise do processo revelou que a ênfase nos aspectos do ‘ser’ significaram a valorização das diferentes linguagens antes não requeridas para inclusão. As testagens, ao mesmo tempo em que operam como uma constituição do indivíduo num objeto descritível, analisável para mantê-lo em traços singulares de classificação,

⁷ Conf. WILLIAMS (1969, p.20), Cultura significava um estado ou um hábito mental, ou ainda, um corpo de atividades intelectuais e morais; agora, significa também todo um modo de vida, ou seja, é o que pode significar inclusão/exclusão.

em suas aptidões ou capacidades próprias, explicitam aspectos implícitos do ‘ser’. No jogo de ‘quantificação’, segundo Foucault (1977), cada indivíduo recebe sua classificação e status relativo às medidas e às notas que o caracterizam, situando-o numa rede de anotações escritas, isto é, um “poder de escrita” que seleciona e registra cada “caso”.

A avaliação aplicada aos candidatos compreendeu diversos testes: Língua Portuguesa⁸, Matemática⁹, de capacidade intelectual¹⁰, atenção concentrada¹¹, percepção de detalhes¹², palográfico¹³, HTP¹⁴ e as entrevistas realizadas pelo consultor e pela psicóloga de RH da Agência.

Os resultados indicaram que no teste de Língua Portuguesa, dentre os aprovados na primeira etapa, 42% obteve média acima de 6,0, enquanto que dentre os reprovados, apenas 32% ficou acima da média, confirmando a importância da habilidade de leitura e de escrita no processo.

Em Matemática encontrou-se situação similar, pois 45% dos candidatos aprovados na primeira etapa obteve média acima de 6,0 enquanto que dentre os excluídos, apenas 30% conseguiu um resultado acima desse valor.

Da mesma forma, os testes de Capacidade Intelectual e de Atenção Concentrada foram também decisivos, pois todos os que ficaram acima da média foram encaminhados para a segunda etapa, na Montadora, o que não se pode dizer do exame de Percepção, pois foram encontrados bons e maus resultados nas avaliações de todos os candidatos.

Outros testes que se revelaram importantes foram o Palográfico e o HTP, pois todos os candidatos que chegaram a realizar a segunda fase têm uma indicação favorável nestes quesitos. No Palográfico, apenas sete dentre os vinte candidatos (35%) excluídos na primeira etapa têm essa sinalização favorável, o que no HTP, contempla apenas seis dos vinte (30%) excluídos na primeira etapa.

Procurando caracterizar a representação dos trabalhadores sobre as testagens,

8 Duração de 30 minutos. Solicitou interpretação textual em questões objetivas e que os candidatos escrevessem alguns parágrafos sobre sua trajetória profissional.

9 Duração de 30 minutos. Verificou a habilidade de utilizar o raciocínio matemático e em realizar operações matemáticas simples.

10 Avaliou a capacidade de compreensão e resolução de problemas envolvendo relações de identidade simples, em conjunto com raciocínios por analogias.

11 Duração de 7 minutos. Avaliou a aptidão do candidato em distinguir diferenças e semelhanças de natureza simples, bem como aptidão para memorizar formas e detalhes de figuras.

12 Duração de 7 minutos. Verificou a habilidade do candidato em perceber pequenos detalhes em figuras que representam ferramentas.

13 Duração de 30 segundos. Verificou a qualidade, rapidez e firmeza nos traçados que deveriam ser o mais próximo possível daqueles apresentados na folha de teste.

14 Teste não cronometrado. Apresentou grande quantidade de desenhos nos quais o candidato precisaria identificar o que estava faltando, após assinalar a parte faltante no quadro.

selecionamos algumas de suas falas a respeito:

Um pouquinho difícil por causa da interpretação de texto (26 anos, contratado);

O teste Língua Portuguesa não foi difícil. Foi mais o teste de Matemática. O de Matemática foi meio puxado (37 anos, não-contratado);

Eu acho que o mais importante que é o caso de ser admitido ou não. Então, eu acho que teve pessoas que, dificilmente, a maioria quando passou no teste, passou na entrevista (28 anos, contratado).

Um outro aspecto observado é que os trabalhadores procuram encontrar justificativas para seu desempenho nas avaliações e apontam algumas de suas fragilidades em relação ao conhecimento escolar exigido nos testes:

Tem que sabê escrevê, sabê interpretá o que eles queria na verdade, se não fizesse, esse aí, já reprovava também (23 anos, não-contratado);

Eu achei o teste de Matemática, pra mim foi o mais difícil porque tinha umas continhas lá que sinceramente eu nem sabia começar, quanto mais terminar. (38 anos, não contratado)

Olha eu achei difícil, eu fiz o 2º Grau no supletivo, então, é meio corrido pra você pegar assim todas as matérias assim e tipo decorá. Um ensino que leva, nem sei direito, uns quatro cinco anos que eu fiz em seis meses (...) eu escrevo meio feio sabe... letra de forma(..) (38 anos, não-contratado).

As vozes dos trabalhadores sobre as entrevistas

Não se pode dizer tudo ou qualquer coisa em qualquer circunstância, uma vez que o discurso revela sua ligação com o desejo e com o poder, isto é, “o discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que, pelo que se luta, o poder do qual queremos nos apoderar. Nesse sentido, a palavra, tão logo proferida, pode ser rejeitada ou excluída, uma vez que é por meio dela que “escutam o discurso que é investido pelo desejo, e que se crê – para sua maior exaltação ou maior angústia – carregado de terríveis poderes” (Foucault, 2002, p.13).

Nas entrevistas realizadas pela Agência Recrutadora, aspectos do ‘ser’ são captados pelos consultores por meio do discurso oral e do corpo do candidato enquanto ele relata as suas experiências positivas e negativas, com o objetivo de identificar se o candidato está apto, naquele momento, para ser colocado em atividade.

São entrevistas voltadas à investigação do lado pessoal, profissional e também uma investigação se você percebe que ele teve um desvio nas testagens. Então, são perguntas direcionadas, de verificação, se as pessoas estão tomando algum medicamento, se a pessoa tem algum problema com outro tipo de uso né, com drogas ou outro tipo de coisa. (Consultor da Agência Recrutadora).

É nas entrevistas, narrações cotidianas que revelam as ‘maneiras de fazer’, que tentam ‘jogar/desfazer o jogo do outro’, que se manifestam de maneira mais visível as estratégias dos contratantes, organizadas por um princípio de poder, e as táticas dos trabalhadores, elaboradas por quem não o tem (Certeau, 1994, p.82). Nessa fase do processo vale o poder de argumentação e a tática do candidato em convencer os responsáveis pelo processo de seleção, de que ele é a pessoa que a empresa está precisando no momento.

Esses ‘modos’ de selecionar, pautados em aspectos do ‘saber-ser’, têm causado insegurança e estranhamento ao trabalhador, pois se distanciam do ‘saber-fazer’ próprio do trabalho de montagem.

Talvez eles levem em consideração, lá na Agência, a cara da pessoa. (23 anos, não contratado)

Eu não digo difícil, mas o mais complicado assim, é a entrevista porque você tá cara a cara com quem vai te dá o emprego né, então é complicado né, muito difícil! (27anos, contratado)

Estratégias utilizadas pela Montadora para inclusão/exclusão do trabalhador

A segunda etapa da seleção, realizada pelos responsáveis da Montadora, compreendeu questionários e entrevistas. Para certificarem-se da habilidade dos candidatos em fazer uso da linguagem escrita, a estratégia foi aplicar questionários e, assim, identificar possíveis dificuldades de leitura e de escrita.

Ele pode ter feito o 2º Grau supletivo e ter um baixo nível de qualidade e a pessoa pode ter dificuldade de interpretação de texto. (Analista de RH da Montadora)

Nós passamos pra eles dois ou até quatro questionários pequenos simples, eles simplesmente tem que ler e responder o que ele acha. E com isso, a gente consegue identificar se ele não entende, que tipo de resposta ele dá. (Gerente de Produção da MA)

Também foram realizadas entrevistas pelos gerentes de produção e pelos trabalhadores multifuncionais com o objetivo de avaliar aspectos do ‘saber ser’ do trabalhador tais como sinceridade, comportamento e capacidade para trabalhar em equipe:

Esta seleção que eles fazem, sempre está se preocupando se a pessoa sabe trabalhar em equipe porque nós não queremos pessoas que não sabem trabalhar em equipe. (Analista de RH da Montadora)

A gente tá procurando a sinceridade dele, a honestidade dele, até a percepção, por exemplo, de ele entender as coisas. Porque como eu falei, ele precisa entender a instrução que ele vai receber lá, pois cada caminhão tem um componente diferente. (Gerente de Produção da Montadora)

Essas ‘artes de dizer’ revelam as ‘táticas’ dos trabalhadores, que segundo Certeau (1994) é a ‘arte do fraco’, “ela não dispõe de base onde capitalizar os seus proveitos, preparar suas expansões e assegurar uma independência em face das circunstâncias” (Certeau, 1994, p.47). Desse modo, a palavra pode ou não jogar a seu favor, uma vez que assim que logo proferida pode ser rejeitada ou excluída, ou seja, para os trabalhadores a palavra nesse momento representa a chave para convencer quem poderá lhe dar uma oportunidade de trabalho.

Um pergunta que eu lembro assim...,mais na parte da experiência,sabe. Perguntavam a empresa que já trabalhou, qual a experiência, né, o que fazia. E uma das coisa que eles perguntavam era se eu já tinha trabalhado em equipe.Isso aí eles perguntavam umas quatro vezes pra gente respondê. Essa aí caiu nas quatro, era o que eles mais perguntavam. (MC 8)

Foi bem rigoroso. Foram mais ou menos seis, sete entrevistas, contando com o exame médico. No primeiro dia, quatro pessoas, mas duas pessoas diferentes, né, dois foram o chefe da montagem e o diretor, né.E assim por diante, o chefe da cabine, o chefe da montagem (...). (MC 9)

A partir das considerações apresentadas, entende-se que a linguagem passou a ser um fator relevante nos processos de inclusão/exclusão, como ‘estratégia’ e como ‘tática’, principalmente no âmbito industrial, seja como requisito para inserção no mercado de trabalho, considerando-se as formas de avaliação e classificação dos candidatos, seja em relação ao desenvolvimento do trabalho em equipe ou nos níveis de classificação por competências utilizadas pela indústria que exigem habilidades de leitura e escrita para o

'aprender a aprender'.

As táticas dos trabalhadores

A caminhada em busca do ‘ lugar’ começa pelo sonho e investimento em cursos na área profissional desejada; outras vezes, ele é conquistado pela astúcia em jogar com a linguagem a seu favor e aproveitar a ‘oportunidade’. Segundo Bakhtin e o Círculo (1995, p.15), os signos permitem descrever o mundo, as experiências concretas, e apontar uma realidade que lhes é externa, uma vez que elas não só refletem, mas também refratam o mundo.

Muitos candidatos apostaram na ‘tática’ da profissionalização e foram buscar, ou em cursos ofertados pelo SENAI, ou na experiência profissional, uma aproximação com o trabalho industrial na área de montagem.

(...) fiz dois anos e meio no SENAI com formação em mecânica de manutenção industrial e geral (22 anos, contratado)

Bem, ao longo desses anos, eu venho já trabalhando com essa área de montagem. (28 anos, contratado)

Experiência ... acho.(...) Talvez por eu ser do interior, né (...). (33 anos, contratado)

Como a prática do trabalho temporário vem crescendo, aumenta também a instabilidade, a insegurança e a rotatividade de trabalho, bem como a exploração nas “multifunções” que os trabalhadores precisam assumir para garantir o ‘lugar’. Nesse sentido, percebe-se que muitos deles acabam se sujeitando a fazer qualquer tipo de trabalho e de contrato, pois o que está em jogo para o candidato é a questão da própria sobrevivência.

(...) eu prefiro trabalhá numa firma di grandi porti, que eu me sinta seguro, do que você trabalhá numa firma que você nunca ouviu falá. Você trabalha praticamente inseguro. Toda vez que dá uma fracassada, você já se senti ameaçado, você se sente em risco. (38 anos, não-contratado)

A maioria dos trabalhadores atribui a sua contratação/não-contratação à concentração, à atenção, à rapidez nos testes para vencer o tempo que era limitado, à objetividade nas respostas ou porque alguns se prepararam estudando os conteúdos escolares antes da prova. Em relação às entrevistas, os candidatos apontaram que a sinceridade e a

honestidade são fatores que podem interferir na inclusão/exclusão. Desse modo, a tática foi responder às questões com sinceridade e objetividade. No entanto, muitos deles não sabem explicar por que foi incluído ou excluído durante o processo.

Sinceridade é fator essencial, sinceridade, honestidade (...). (28 anos, contratado)

Por eu ter ido bem nos testes na Agência, a minha experiência profissional. E eu acredito ter ido bem nas entrevistas aqui, oito entrevistas. (25 anos, contratado)

(...) eu não era uma pessoa qualificada, eu não era a pessoa adequada, que eles tavam precisando (...) Eu não passei nos testi deles. (...) eles não souberam aproveitá. (38 anos, não-contratado)

(...)Eu posso até ser leigo na escolaridade e tal, mas eu acho que o que pegou mais pro meu lado foi eu ter trinta e oito anos (38 anos, não-contratado)

Foucault (1977) chama a atenção de que os exames não têm apenas a finalidade de classificar, mas também de conformar os sujeitos com o resultado por meio de técnicas de poder desconhecidas por eles nesse jogo de incluir ou excluir os sujeitos.

Cabe lembrar que os ‘modos’ de selecionar não são os mesmos a partir da reestruturação produtiva. Nos últimos anos, como foi discutido anteriormente, essa Montadora não utilizava testes escritos para a seleção dos candidatos, eles apenas eram entrevistados, confirmando a idéia de Certeau da importância da escrita para a atual sociedade. Considerando-se ainda, que os exames e entrevistas aplicados durante o processo de seleção, numa perspectiva abrangente requeriam conhecimentos de linguagem, pode-se dizer que ela constitui uma das chaves para a inclusão/exclusão.

Considerações finais

A reorganização produtiva não alterou apenas as relações estruturais, mas verifica-se que foram também modificadas as relações internas da organização do trabalho que propõem uma nova relação entre Linguagem e Trabalho, ou seja, numa perspectiva contrária ao modelo taylorista/fordista de produção, a linguagem passa a ser um dos agentes centrais do trabalho flexível. Com isso, modificaram-se também os ‘modos’ de selecionar a mão-de-obra para contratação, ou seja, mede-se o ‘Ser’ não só pelo ‘fazer’, mas pelo ‘saber ser’, uma vez que o novo perfil exigido na lógica da concorrência do

mercado tem solicitado aos trabalhadores um maior grau de escolaridade, habilidade com as diferentes linguagens, bem como experiência e qualificação profissional, tendo em vista o trabalho flexível desenvolvido em equipes.

A partir dessas considerações, pode-se dizer que na representação dos responsáveis pelo processo de seleção, a habilidade com as diferentes linguagens vem a ser uma condição para a inserção no trabalho industrial, uma vez que para o ‘fazer’ na função de montador, o trabalhador precisa dessas habilidades na tarefa do dia-a-dia, para seguir as instruções de montagem, bem como para registrar o processo de trabalho, os possíveis defeitos do produto, para a interação no trabalho em equipe e para o ‘aprender a aprender’ que as constantes mudanças do trabalho exigem.

Já do ponto de vista dos trabalhadores, as exigências de maior escolaridade e os aspectos do ‘saber ser’, medidas nas testagens são uma forma de excluir e de conformá-los com o resultado da seleção. Essa forma de selecionar impossibilita que eles possam demonstrar o que sabem fazer, visto que os ‘modos’ de avaliar e classificar, utilizados nas práticas de recrutamento de mão-de-obra, não têm relação direta com o ‘fazer’ do trabalho, fazendo com que eles acabem crendo e assumindo a ideologia da “competência individual”.

Diante desse quadro e considerando-se que, como tantos outros cotidianos, esse processo seletivo priorizou a habilidade em fazer o uso das diversas formas de linguagem, faz-se necessário uma reflexão sobre a prática escolar que, muitas vezes, contempla apenas o saber científico como ‘verdade absoluta’, e que ainda privilegia o “burguês”, desconsiderando os outros saberes e deixando de atender os anseios daqueles menos favorecidos que vão buscar o conhecimento solicitado nas práticas sociais. No caso analisado, percebe-se que o capital cultural acumulado interfere, diretamente, na sua condição de trabalhador, pois jogar com os saberes é, talvez, a sua única alternativa. Nesse sentido, a possibilidade da educação atender aos anseios dos trabalhadores, no atual contexto, exige um processo de aprendizagem que leve em conta as práticas sociais com o objetivo de dar sentido à formação do sujeito racional, garantir o progresso cultural e de formação da identidade, ou seja, que os sujeitos sejam cada vez mais preparados para enfrentar as intempéries da vida e não apenas aquelas decorrentes de sua busca de um “lugar” num posto de trabalho.

Referências

BAKHTIN, Mikhail M. **Estética da criação verbal**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

BAKHTIN, M.M. (VOLOSHINOV, V. N.). **Marxismo e filosofia da linguagem**: problemas fundamentais do método sociológico da ciência da linguagem. 8.ed. Tradução: Michel Lahud e Yara Frateschi Vieira. São Paulo: Hucitec, 1995.

CERTEAU, Michel de. **A invenção do cotidiano**: artes de fazer. Petrópolis (RJ): Vozes, 1994.

DAVIS, Flora. A comunicação não-verbal. São Paulo: Summus, 1975.

FARACO, Carlos Alberto. **Linguagem & diálogo**: as idéias lingüísticas do círculo de Bakhtin, 2003.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução: Lúcia M. Pondé Vassallo. Petrópolis (RJ): Vozes, 1977.

_____. **A ordem do discurso**. 8.ed. São Paulo: Loyola, 2002.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Pedagogia da fábrica**: as relações da produção e a educação do trabalhador. São Paulo: Cortez, 1989.

_____. Competência: conhecimento e competência no trabalho e na escola. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v.28, n.2, maio./ago. 2002.

WILLIAMS, Raymond. **Cultura e Sociedade**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1969.