



## LINGUAGEM COMO FATOR DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO DE TRABALHADORES DA INDÚSTRIA

Relindes Ianke Leite<sup>1</sup>  
Nilson Marcos Dias Garcia<sup>2</sup>

### RESUMEN:

*EL LENGUAJE COMO FACTOR DE INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN DE TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA*

*Esta investigación se realizó entre trabajadores que buscaban, por medio de una Agencia, ser contratados por una empresa armadora de automóviles. Fue posible percibir que, en el contexto actual, además del clásico “saber hacer” asociado a la destreza manual, los postulantes puede ser contratados o no dependiendo del “saber ser”. Esto está asociado a las nuevas exigencias del trabajo flexible, que dan relevancia a las habilidades respecto de las lenguas y a las capacidades cognitivas y culturales.*

**Palabras claves:** educación, trabajo, inclusión, exclusión, estrategias.

### ABSTRACT:

*LANGUAGE AS AN INCLUSION/EXCLUSION FACTOR OF INDUSTRIAL WORKERS*

*This research was done among workers who, through an Employment Agency, wanted to be hired by an automobile assembly company. It was possible to notice that, in the present context, besides the classic “know how” associated to manual dexterity, the applicants may or may not be hired depending on the “know how to be”. This is related to new requirements of flexible work, where abilities regarding languages, as well as cognitive and cultural abilities are relevant.*

**Key words:** education, work, inclusion, exclusion, strategies.

**RESUMO:** *Relata resultados de uma pesquisa<sup>3</sup> realizada junto a trabalhadores que buscavam, por meio de uma Agência Recrutadora, serem contratados por uma empresa montadora automobilística. Foi possível perceber 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.*

**Palavras chaves:** educação, trabalho, inclusão, exclusão, estratégias.

## INTRODUÇÃO

No atual contexto, as mudanças na organização do trabalho, articulado pelas políticas de formação e inclusão, somadas à ênfase atribuída ao conceito de competência individual alteraram, a partir da década de 1980, o perfil exigido para o trabalho industrial. Por colorário, foram alteradas as formas de profissionalização e inclusão do trabalhador.

<sup>1</sup> Ianke Leite, Relindes, Secretária de Educação del Estado de Paraná, Brasil.

<sup>2</sup> Dias Garcia, Nilson Marcos, Universidad de São Paulo, São Paulo, Brasil.

<sup>3</sup> Trata-se de pesquisa realizada durante o mestrado no Programa de Pós Graduação em Tecnologia do CEFET-PR.

Para atender às solicitações do mercado de trabalho, novas exigências passaram a ser impostas aos trabalhadores do setor industrial, de forma que, às usuais solicitações do “saber fazer”, foram acrescentados aspectos do ‘saber ser’, o que implica na exigência de habilidades em fazer uso das diferentes linguagens nos processos de seleção a um posto de trabalho.

Buscando compreender como se estabelecem essas novas relações entre Trabalho e Linguagem, realizou-se um estudo de caso numa Agência Recrutadora de mão-de-obra que selecionou, dentre 310 candidatos, 42 trabalhadores para uma empresa do segmento industrial.

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’ utilizadas para seleção e contratação dos trabalhadores; as ‘táticas’ utilizadas pelos candidatos diante das exigências do mercado de trabalho, bem como identificar em que medida a linguagem interfere nos processos de inclusão/exclusão. Nesse sentido, foram examinados os testes, os currículos, os laudos e as avaliações dos candidatos e ainda foram realizadas quinze entrevistas que buscaram identificar, na voz dos trabalhadores envolvidos (dos solicitantes e dos que pleitearam o ‘lugar’), suas representações sobre o processo.

A análise das fontes escritas foi delimitada à documentação de quarenta candidatos, que foram agrupados atendendo aos seguintes critérios: dez candidatos reprovados nas testagens realizadas na etapa das testagens, dez candidatos que foram excluídos nas entrevistas realizadas pela Agência Recrutadora, dez candidatos excluídos nas entrevistas e questionários realizados pela Montadora Automobilística e dez candidatos que conseguiram êxito em todas as etapas do processo e foram contratados pela Montadora.

Nas entrevistas foram ouvidos os depoimentos do solicitante da vaga e do analista de recursos humanos da Montadora; do consultor de recursos humanos e da psicóloga da Agência Recrutadora, e ainda, de cinco trabalhadores contratados e de cinco não-contratados e que não foram aprovados nas testagens da primeira etapa do processo seletivo, com o objetivo de identificar os ‘modos de fazer’ para ocupar o ‘lugar’ na indústria automobilística.

## **LINGUAGEM: HABILIDADE REQUERIDA NO TRABALHO FLEXÍVEL**

Dentre as diversas modificações na organização do trabalho nos últimos anos, identifica-se que a flexibilização alterou não só as relações estruturais, como também as relações internas, colocando a linguagem 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, isto é, *“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,*

[...] [o que] *evidencia a articulação de fatores de ordem cognitiva, comportamental e psicomotora.*” (Kuenzer, 2002, p.6)

Diante desse quadro, Kuenzer (1995) destaca a necessidade do desenvolvimento de habilidades cognitivas, éticas e estéticas em substituição aos afazeres aprendidos pela repetição e memorização, tornando-se necessário estabelecer relações mais adequadas entre educação e trabalho, ou seja, uma educação que contemple a formação para a cidadania e para o trabalho, bem como comportamentos necessários ao domínio da cultura, à apropriação do conhecimento e da prática laboral. Além disso, o conhecimento escolar e cultural passou a ser um fator de inclusão/exclusão antes não requerido, sendo, em muitos casos, fator de exclusão já na primeira fase do processo que compreende a análise do currículo.

## 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. 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)

Ao mesmo tempo em que o exame combina técnicas, ritual e destaca as diferenças individuais que compreendem o campo do saber e do poder num jogo de perguntas e respostas, compara cada um com todos, o que permite medir e sancionar. 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.

O processo de seleção estudado, realizado em duas etapas: a primeira na Agência Recrutadora (com três fases) e a segunda na Montadora (com duas fases) ‘mediram’ os candidatos, comparando-os e estabelecendo uma quantificação para determinar e justificar, sob um ritual de escrita, os 42 selecionados para contratação.

Na Agência Recrutadora, na primeira fase, foram examinados 310 currículos de trabalhadores que pleiteavam a vaga de montador, sendo que desses, apenas 227 passaram para a fase seguinte e puderam continuar pleiteando o ‘lugar’.

A segunda fase, a das testagens, compreendeu os testes de Língua Portuguesa, de Matemática, Atenção Concentrada (AC), Palográfico, Inteligência Não-Verbal (INV), Percepção de Detalhes. Após serem avaliados nesses testes, os candidatos que apresentaram

um rendimento acima de 60% foram entrevistados pelo consultor e pela psicóloga, no que se constituiu a terceira fase do processo, após a qual a Agência Recrutadora encaminhou 126 candidatos para a etapa seguinte, já na Montadora.

**QUADRO 1 - PRIMEIRA ETAPA DA SELEÇÃO, REALIZADA PELA AGÊNCIA RECRUTADORA**

FASE DO PROCESSO	N.º DE CANDIDATOS	APROVADOS NESSA ETAPA (%)	CANDIDATOS EXCLUÍDOS	CANDIDATOS EXCLUÍDOS (%)
Análise do currículo	310	73,0	83	26,0
Avaliados nas testagens e entrevistas	227	55,0	101	44,0
Candidatos indicados pela AR para a próxima etapa	126	40,0	184	59,0

Fonte: Agência Recrutadora (AR)

A segunda etapa da seleção foi realizada pelos responsáveis da Montadora e compreendeu duas fases: avaliação por questionários e entrevistas.

Na Montadora, após a avaliação escrita realizada por meio de questionários, cada um dos candidatos foi submetido a quatro entrevistas perante duplas formadas pelo solicitante da vaga, um gerente de produção e um representante de equipe. Após as entrevistas, a definição dos candidatos que apresentaram o perfil mais próximo daquele que a indústria procurava para ocupar a função foi decidida pelo grupo de entrevistadores.

Em síntese, dos 126 candidatos encaminhados pela Agência, apenas 73 foram avaliados com questionários e entrevistas na etapa realizada pela indústria, resultando na definição dos 42 trabalhadores contratados.

**QUADRO 2 - SEGUNDA ETAPA DA SELEÇÃO, REALIZADA PELA MONTADORA AUTOMOBILÍSTICA**

FASE DO PROCESSO	N.º DE CANDIDATOS	APROVADOS NESSA ETAPA (%)	EXCLUÍDOS NESSA ETAPA	EXCLUÍDOS NESSA ETAPA (%)
Candidatos indicados pela AR	126	-	53	42,0
Candidatos que foram avaliados por questionários e entrevistas	73	58,0	31	42,0
Total de candidatos contratados	42	33,0	84	66,0

Fonte: Agência Recrutadora

Tomando-se como referência o processo total, dos 310 interessados que apresentaram o currículo, apenas 42 foram contratados, ou seja, 14% dos que pleitearam o 'lugar', conforme sintetizam os dados numéricos referentes à etapa do processo de seleção na Montadora.

## LINGUAGEM E EMPREGABILIDADE

A partir da análise percebeu-se a existência, de um lado, das ‘estratégias’ utilizadas pelo empresariado para selecionar o trabalhador. De outro, das ‘táticas’ utilizadas pelos trabalhadores para serem contratados. Nesse jogo, a linguagem serve tanto de ‘estratégia’ para quem está selecionando, quanto de ‘tática’ para quem está pleiteando o ‘lugar’.

A estratégia utilizada pela agência recrutadora foi a de selecionar os candidatos, num primeiro momento, por meio de seus currículos, verificando se sua experiência e formação profissional atendiam o perfil solicitado pela Montadora.

Num segundo momento, foram aplicados testes que avaliaram a habilidade com as diferentes linguagens, seguidos por entrevistas que tinham o objetivo de identificar possíveis desvios nas testagens realizadas. É nessa perspectiva que *“o ritual define a qualificação que devem possuir os indivíduos que falam e, que no jogo de um diálogo [...] define os gestos, os comportamentos, as circunstâncias, e todo um conjunto de signos que devem acompanhar o discurso [...] é o indivíduo tal como pode ser descrito, mensurado, medido, comparado a outros e isso em sua própria individualidade”*. (Foucault, 1977, p. 170)

A agência recrutadora seleciona com base no perfil solicitado pela indústria, com o objetivo de indicar uma média de três candidatos por vaga para realizar a segunda etapa do processo na Montadora. Desse modo, entende-se que o papel da Agência é o de “filtrar” o grande número de mão-de-obra disponível no mercado de trabalho.

Então os testes funcionam como um “filtro” pra nós, considerando que a pessoa já tem o 2º Grau. (Psicóloga da AR)<sup>4</sup>

Além do conhecimento e da experiência, outra ‘estratégia’ da agência é buscar, por meio de entrevistas, aspectos do ‘saber ser’ do candidato, pois segundo depoimentos dos representantes da empresa, estar apto para desenvolver o trabalho exige um conjunto de competências nominado por eles como ‘potencial’.

[...] a gente vai avaliar a história de vida da pessoa, acaba formando um potencial, a experiência, a postura dele na entrevista, todos os traços de responsabilidade. (Consultor da AR)

As entrevistas, realizadas pelos gerentes de produção e pelos trabalhadores multifuncionais, também tiveram o objetivo de avaliar aspectos do ‘saber ser’ do trabalhador, tais como sinceridade, comportamento e capacidade para trabalhar em equipe, bem como avaliar a habilidade do candidato com a linguagem escrita.

As entrevistas podem parecer subjetivas, mas o fato é que a gente procura a sinceridade do candidato, honestidade dele, a estabilidade que ele teve nos períodos de emprego onde ele trabalhou, os motivos que levaram ele a entrar ou sair, tentar perceber se ele tem mais ou menos, é... Se ele é assim... uma pessoa predisposta a ajudar os companheiros porque o processo de trabalho em equipe, ele exige que a pessoa tenha um bom relacionamento, se mostre cooperador. (Gerente de Produção da MA)

---

<sup>4</sup> Os depoimentos foram transcritos tal como expressos nas entrevistas, tendo em vista identificar aspectos que pudessem revelar outros fatores de inclusão/exclusão.

Nós passamos pra eles dois ou até quatro questionários pequenos simples, eles simplesmente têm que ler e responder o que acham. E com isso, a gente consegue identificar se ele não entende, que tipo de resposta ele dá. Então, a gente consegue ter um pouco mais de subsídios para poder decidir. [...] Se ele não entende a pergunta, por exemplo, e tem dificuldades de resposta, talvez ele venha ter algum problema de interpretação lá no procedimento da ficha do veículo, porque ele tem que seguir as instruções para anotar o veículo, anotar o defeito. (Gerente de Produção da MA)

## A ELABORAÇÃO DO CURRÍCULO

A ‘ritualização’ da palavra escrita na ‘sociedade escriturística’ somada às competências individuais, solicita ao trabalhador o domínio da linguagem 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 eles disponham de habilidades no uso da linguagem escrita e digital 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 pode ser considerado um fator de inclusão/exclusão para muitos candidatos, pois envolve alguns aspectos tais como a apresentação e a facilidade do envio do currículo e pressupõe, por parte do avaliador, que o candidato, no mínimo, tenha a preocupação em se apresentar de acordo com a formalidade esperada. No caso em questão, isso não significou um fator imediato de exclusão, porque a agência também considerou e avaliou os currículos preenchidos à mão. No entanto, como tática, muitos trabalhadores, recorreram à ajuda de outras pessoas:

Eu encaminhei através de conhecimentos das agências, né. porque a gente que tá desempregado e sai com vinte currículo aí, aonde tiver agência que a gente souber o endereço, a gente vai entregando, né, quem fez meu currículo pra mim foi meu cunhado, que eu não tenho computador, né, então, ele pegou os meus dados e através dele que foi feito o currículo pra que eu possa distribuí. (38 anos, não-contratado)

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 computador, mexendo. Que eu não sei, né, mexê num negócio desse. (38 anos, não-contratado)

Percebeu-se que na análise do currículo manifestam-se critérios explícitos e implícitos para inclusão/exclusão dos candidatos. Como explícitos, temos a declaração da escolaridade, da formação profissional, da experiência na área. Como implícitos, fatores como idade, sexo do candidato, aspectos físicos, estado civil, origem, entre outros, que também podem ser determinantes. Além disso, a forma de apresentação do currículo pode representar a apropriação de uma linguagem formal e digital, podendo significar um outro fator de inclusão/exclusão.

## O CONHECIMENTO E OS TESTES DE CLASSIFICAÇÃO

A análise revelou uma valorização das diferentes linguagens no processo de inclusão/exclusão, antes não requeridas<sup>5</sup>, uma vez que anteriormente as classificações estavam pautadas no ‘saber fazer’ e hoje incluem aspectos do ‘saber ser’, manifestadas pelas diversas modalidades de testagens aos quais os candidatos se submeteram. Os testes aplicados pela Agência Recrutadora explicitaram aspectos do ‘ser’, referentes às diferentes linguagens: Língua Portuguesa, Matemática, testes direcionais para aptidão: atenção concentrada, htp, palográfico e QI, que são complementados pelas entrevistas que são realizadas pelos candidatos que atingiram mais que 60% de aproveitamento nas testagens, realizadas pelo consultor e pela psicóloga de RH da agência. Entretanto, a idéia de exame (Foucault, 1977) com objetivo de classificar, tornar o sujeito um objeto descritível e analisável em suas aptidões e capacidade próprias, revelando seus traços singulares, continuou presente.

Percebeu-se que os candidatos, na ocasião, se sentiam em posição desprivilegiada para negociar a sua força de trabalho e que reconheciam a importância do conhecimento escolar para continuar no processo de seleção. Algumas de suas falas, transcritas abaixo, também revelam a dificuldade de dar respostas às exigências oriundas de diferentes formas de linguagens:

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

O teste de 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)

Dificuldade só teve naquele dos risquinhos lá, sabe? é o psicotécnico, tem que fazer muito rápido, né, aquilo deixa a gente muito nervoso. (22 anos, contratado)

Para grande parte dos trabalhadores a fase das testagens, realizada na agência recrutadora, foi considerada difícil, principalmente. Muitos reconheceram que o conhecimento escolar e cultural que eles detinham não era suficiente para atingir o resultado esperado. Além disso, partindo-se do pressuposto de que cada trabalhador tem uma história muito particular de vida e de escolaridade, as dificuldades identificadas não foram as mesmas, conforme se percebe nos depoimentos de alguns que não foram aprovados nessa fase do processo:

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

Um teste que eu achei difícil é aquele dos desenho lá, que é bastante, né. (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, porque você tem que decorá. E

<sup>5</sup> Cf. Kuenzer, Acácia Zeneida. *Pedagogia da fábrica: as relações da produção e a educação do trabalhador*. São Paulo, Cortez, 1989.

como você vai 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).

Essa etapa, que privilegia diversas manifestações da linguagem, conforme já foi dito, segundo depoimento da psicóloga da agência, serve como um ‘filtro’ para selecionar a grande quantidade de mão-de-obra que está desempregada, na busca de um ‘lugar’.

## O SUBJETIVISMO DAS ENTREVISTAS: A PALAVRA ENQUANTO MEDIDA

Na perspectiva tanto da agência quanto da Montadora, as entrevistas tiveram o objetivo de identificar aspectos do ‘saber-ser’ do candidato que não são apreendidos pelos testes escritos. Em outras palavras, pode-se dizer que nessa fase do processo, como ‘tática’, vale o poder de argumentação ou o esforço do candidato em convencer os responsáveis pelo processo de seleção de que ele é a pessoa que a empresa está precisando no momento. É nessa perspectiva que o discurso, segundo Foucault (2002), revela sua ligação com o desejo e com o poder, ou seja, não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que, pelo que se luta, poder do qual queremos nos apoderar. Nesse sentido, numa situação de entrevista, a palavra tão 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.

Uma 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 coisas 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)

Segundo Certeau, as narrações cotidianas são as mil maneiras que tentam ‘jogar/ desfazer o jogo do outro’ e que explicitam as ‘estratégias’ e ‘as táticas’ para ocupar o ‘lugar’. De um lado, elas revelam as intenções dos responsáveis pelo processo por meio das ‘estratégias’ utilizadas para selecionar os candidatos, ou seja, são as *“ações que, graças ao postulado de um lugar de poder (a propriedade de um ‘próprio’), elaboram lugares teóricos (sistemas e discursos totalizantes), capazes de articular um conjunto de lugares físicos onde as forças se distribuem”* (Certeau, 1994, p.82). De outro, as *“táticas” dos trabalhadores, que pela ausência de poder “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).

Foi possível perceber, ainda, que 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, que, na concepção dos trabalhadores, é o que deveria ser cobrado no processo de seleção:



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)

O que eu achei mais dificuldade foi as entrevista. Todo lugar tem diferença na entrevista, cada empresa é diferente. Posso dizer que é bem difícil porque é bem marcado em cima sobre, se eu tô procurando a vaga, por exemplo, de montador, eles procuram perguntar sobre as minhas experiências. (25 anos, contratado)

No processo investigado, foi possível perceber que a linguagem passou a ser um fator relevante nos processos de inclusão/exclusão, principalmente no âmbito industrial, tendo em vista a implantação do modelo flexível de trabalho. Seja como requisito para inclusão ou permanência, seja em relação ao desenvolvimento do trabalho em equipe ou quanto às avaliações do trabalho que determinam a hierarquização pela classificação pautada nas competências do trabalho.

## **AS ‘TÁTICAS’ DOS TRABALHADORES PARA APROVEITAR A ‘OCASIÃO’**

A busca do ‘lugar’ começa pelo sonho que poderá ser concretizado a partir da astúcia do candidato em aproveitar a ‘ocasião’. Seja pela elaboração de seus currículos por terceiros, seja pelo esforço em se preparar para os testes ou em fazer cursos na área pretendida, seja pela busca de indicação de um amigo ou parente que já trabalha na empresa contratante ou reproduzindo o discurso da indústria, percebe-se que o trabalhador utiliza todas as ‘táticas’ que ele conhece para ocupar o ‘lugar’.

Para muitos candidatos a ‘tática’ foi buscar na escolaridade de nível médio, nos cursos ofertados pelo SENAI <sup>6</sup> e na experiência profissional, as respostas para as exigências do mercado de trabalho.

[...] 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 montage. (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 utilizam a ‘tática’ de se sujeitar a qualquer tipo de trabalho e de contrato, pois o que está em jogo, para o candidato, é a questão da própria sobrevivência. Essa situação tem provocado, além do enfraquecimento das lutas, algumas perdas de importantes conquistas dos trabalhadores e até mesmo problemas de estresse, tendo em vista a constante pressão psicológica exercida, não só pelas condições próprias da natureza do trabalho industrial, mas também pelas diversas tarefas a partir das multifunções, do banco de horas e pela incerteza

<sup>6</sup> Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

provocada pela rotatividade causada pelo contrato temporário, pelas constantes demissões coletivas, conhecidas nos meios operacionais como “facções” ou “cortes” e que, no discurso do empresariado são justificados pela queda de produtividade e pelas crises econômicas.

[...] 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)

Nos depoimentos dos trabalhadores percebe-se também que além do ‘fazer’, a maioria deles 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 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, dentre as diversas táticas utilizadas pelos candidatos, uma delas foi responder às questões com sinceridade e objetividade.

Ter muita calma na hora. Muita atenção também nos testes. (25 anos contratado) [...] eu estudei tudo o que eu tinha estudado pros outros processos e mais um pouco. (38 anos, não-contratado)

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)

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

Nos depoimentos dos trabalhadores não-contratados, observa-se que muitos deles assumem, para si, a responsabilidade de sua não contratação, reproduzindo, mesmo sem perceber, o discurso hegemônico das competências individuais, que obscurece as razões que levam a uma decisão de inclusão ou exclusão pelo mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, no grupo analisado, alguns candidatos questionam os resultados e não entendem os verdadeiros motivos de sua exclusão. Nesse sentido, 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.

[...] 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 fiz de tudo pra ser contratado, eu não tive êxito, não sei o porquê, eles não me falam entende? (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)

## 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, fazendo com que a linguagem passasse a ocupar uma posição central no trabalho flexível. Com isso,

modificaram-se também os ‘modos’ de selecionar os trabalhadores, passando-se a medir 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 desenvolvido em equipes.

A partir dessas considerações, pode-se dizer que na representação dos responsáveis pelo processo de seleção analisado, 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 de montagem, para seguir as instruções de montagem, bem como para registrar o processo de trabalho, os possíveis defeitos do produto e para a interação no trabalho em equipe. Somado a isso, entende-se que a linguagem tem um papel muito importante para que o trabalhador possa aprender novas formas de produção, tendo em vista as constantes alterações do processo produtivo face ao mercado globalizado, com tendência à personalização do produto. Nessa perspectiva, cabe ressaltar a importância de uma formação que esteja mais próxima das práticas sociais de linguagem, pois na ‘Sociedade Escriturística’, segundo Certeau (1994), é preciso dominar as diferentes linguagens. No caso analisado, foi possível perceber que dominar ou não as linguagens pode significar inclusão/exclusão no trabalho industrial flexível.

Já do ponto de vista dos trabalhadores, as exigências de maior escolaridade e os aspectos do ‘saber ser’, medidas nas testagens aplicadas pela agência, não têm ligação direta com o ‘saber fazer’, próprio do trabalho de montagem. Nesse sentido, eles entendem que essa é uma forma de excluir e de conformá-los com o resultado da seleção. Muitos reclamaram quanto à transparência dos resultados alcançados por eles no processo. Essa forma de selecionar impossibilita que eles possam demonstrar o que sabem fazer, ou seja, aspectos referentes ao conhecimento do trabalho de montagem. Nos seus depoimentos percebe-se que esses ‘modos’ de avaliar e classificar, utilizados nas práticas de recrutamento de mão-de-obra, causam-lhes insegurança por não terem relação direta com o ‘fazer’ do trabalho.

Vale lembrar que os candidatos que pretendiam ocupar o ‘lugar’ não estavam em igualdade de condições para negociar os seus direitos com o empresariado, submetendo-se assim, às regras de classificação de acordo com o perfil exigido pela indústria; à proposta de trabalhar no regime de banco de horas; à provisoriedade do trabalho temporário; às pressões do tempo de produção; às condições físicas de trabalho, mesmo que isso signifique algum tipo de restrição dos direitos já alcançados, pois, trata-se de uma questão de sobrevivência. Segundo Carvalho (1994, p. 108), no Brasil, na maior parte das empresas, *“ainda prevalecem as políticas de pessoal de visão-curta –inexistência de carreiras, baixos salários, uso da demissão como instrumento disciplinador e como expediente para controle de reivindicações salariais – que revelam pouco interesse das gerências com a fixação da força de trabalho.”*

Diante desse quadro, considerando-se que o processo seletivo priorizou a habilidade em fazer o uso da linguagem nos diferentes níveis de uso, e que muitos trabalhadores foram excluídos na primeira fase, faz-se necessário repensar a prática escolar que, muitas vezes, privilegia um conhecimento muito distante daquele solicitado nas práticas sociais. Isto posto, cabe ressaltar que o ensino interacionista vem priorizar as práticas sociais de linguagem, ou seja, essa concepção permite ampliar as possibilidades para que os alunos possam conhecer e produzir os diferentes gêneros que permeiam o cotidiano. Entende-se que somente a partir de

uma concepção mais ampla de linguagem e que tem o texto como centralidade, será possível estabelecer condições para que o trabalhador possa ter mais segurança em relação ao domínio das diferentes linguagens exigido na ‘Sociedade Escriturística’.

Se hoje é exigido do trabalhador o conhecimento escolar e cultural, apontamos que um dos desafios a serem enfrentados pela educação, diante das alterações que o atual contexto propõe para a relação entre Linguagem e Trabalho, é rever o modelo tradicional de formação do trabalhador, tendo em vista que as novas demandas de trabalho se propõem participativas. Há que se pensar também, que o ensino das diferentes linguagens não deve ter o objetivo de atender apenas à demanda do trabalho industrial, que no atual contexto vai além de uma tarefa repetitiva, mas também de preparar o trabalhador para outras alternativas de sobrevivência.

Ainda que a educação não possa resolver o problema do desemprego estrutural, cabe à escola o desafio de socializar o conhecimento científico e os bens culturais, que para a maioria da população só é possível no ambiente escolar.

Na medida em que o conhecimento da linguagem não é requerido somente pelo trabalho industrial e considerando-se que os dados apontados pela pesquisa indicam que grande parte dos candidatos não-contratados está se mantendo por meio de atividades informais na área de vendas –que também requer habilidades com a linguagem– há que se fazer uma distribuição mais justa dos bens culturais e simbólicos, até mesmo para que o trabalhador possa lutar pelos seus direitos e por um ‘lugar’ com condição de igualdade.

É conveniente registrar que o acesso aos bens culturais não é um desafio a ser enfrentado somente pelos trabalhadores do setor industrial, mas também pelos professores, responsáveis pela mediação entre o conhecimento e a sua disseminação no ambiente escolar, tendo em vista que *“os contínuos achatamentos da função do professor, a falta de vontade política do governo, quando se trata de melhorias qualitativas para o sistema educacional, e o sistema social que privilegia o lucro, levam à redução das possibilidades formativas da escola, enquanto exigem melhorias para aqueles que por ela são formados”* (Matencio, 1994, p. 103). Para os trabalhadores do setor industrial esse quadro se mostra ainda mais perverso, uma vez que para esse nível de ensino encontram-se os salários mais baixos e os maiores níveis de exploração e rotatividade.

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 de reprodução cultural e de formação da identidade para que os sujeitos sejam cada vez mais preparados para enfrentar as situações impostas pela ‘Sociedade Escriturística’, seja na vida, no trabalho formal ou na informalidade.

---

**BIBLIOGRAFÍA**

- Bakhtin, Mikhail M.** (1992): *Estética da criação verbal*. São Paulo, Martins Fontes.
- Bakhtin, Mikhail M.** (Voloshinov, V. N.) (1995): *Marxismo e filosofia da linguagem: problemas fundamentais do método sociológico da ciência da linguagem*. São Paulo, Hucitec.
- Carvalho, Ruy** (1994): “Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação” em **Ferretti, Celso J. et al.** (org.) *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis RJ, Vozes.
- Certeau, Michel de** (1994): *A invenção do cotidiano: artes de fazer*. Petrópolis RJ, Vozes.
- Faraco, Carlos A.** (2003): *Linguagem & diálogo: as idéias lingüísticas do círculo de Bakhtin*.
- Faraco, Carlos A.; Castro, Gilberto de** (1999): “Por uma teoria lingüística que fundamente o ensino de língua materna (ou de como apenas um pouquinho de gramática nem sempre é bom)” em *Educar* N°15. Curitiba, pp.179-194.
- Ferretti, Celso J. et al.** (org.) (1994): *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis RJ, Vozes.
- Fidalgo, Fernando** (2002): “A lógica das competências: contribuições teórico-metodológicas para comparações internacionais” em *Mudanças nas relações do trabalho, relações profissionais e formação*. *Revista Pro-Posições* N° 1, Campinas, v.13, p. 37, jan./abr.
- Foucault, Michel** (1977): *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis RJ, Vozes.
- Foucault, Michel** (1986): **Arqueologia do saber**. Rio de Janeiro, Forense Universitária.
- Foucault, Michel** (2002): **A ordem do discurso**. São Paulo, Loyola.
- Kuenzer, Acácia Z.** (1989): *Pedagogia da fábrica: as relações da produção e a educação do trabalhador*. São Paulo, Cortez.
- Kuenzer, Acácia Z.** (1995): “A reforma do ensino técnico no Brasil e suas conseqüências” em *Revista Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação* N° 20. Rio de Janeiro, pp. 365-384, jul./set.
- Kuenzer, Acácia Z.** (2002): “Competência: conhecimento e competência no trabalho e na escola” em *Boletim Técnico do SENAC* v.28, N° 2. Rio de Janeiro.
- Machado, Lucília** (1989): *Educação e divisão social do trabalho: contribuição para o estudo do ensino médio industrial brasileiro*. São Paulo, Autores Associados, Cortez.
- Matencio, M. de Lourdes** (1994): *Leitura e produção de textos e a escola: reflexões sobre o processo de letramento*. Campinas SP, Mercado de Letras.

**OTRA FUENTE**

Lei N° 9.394 de 23 de dezembro de 1996. Texto integral da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, v.134, N° 48.