



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE CAMPO GRANDE

MAGNA PEREIRA DE MELO

**LINGUAGEM E PRECONCEITO LINGUÍSTICO: NARRATIVAS DE
RECRUTADORES DE EMPREGO**

Campo Grande/MS
2015

MAGNA PEREIRA DE MELO

Linguagem e Preconceito Linguístico: Narrativas de Recrutadores de Emprego

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Letras, da Universidade Estadual de Mato Grosso, Unidade Universitária de Campo Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Letras.

Área de concentração: Linguagem: Língua e Literatura

Orientador: Prof^a. Dr^a. Neide Araújo Castilho Teno

Campo Grande/MS
2015

M486L Melo, Magna Pereira de

Linguagem e preconceito linguístico: narrativas de recrutadores de emprego / Magna Pereira de Melo. Campo Grande, MS: UEMS, 2015.

143f. ; 30cm.

Dissertação (Mestrado) – Letras – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, 2015.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Neide Araújo Castilho Teno

1. Sociolinguística 2. Preconceito linguístico 3. Entrevista de emprego I.
Título.

CDD 23.ed. 306.44

MAGNA PEREIRA DE MELO

Linguagem e Preconceito Linguístico: Narrativas de Recrutadores de Emprego

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Letras, da Universidade Estadual de Mato Grosso, Unidade Universitária de Campo Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Letras.

Área de concentração: Linguagem: Língua e Literatura

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Neide Araújo Castilho Teno
Presidente da Banca –
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul/UEMS

Prof^ª. Dr^ª. Maria Leda Pinto
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul/UEMS

Prof^ª. Dr^ª. Rita de Cássia Aparecida Pacheco Limberti
Universidade Federal da Grande Dourados/UFGD

Prof^ª. Dr^ª. Adriana Lúcia de Escobar Chaves de Barros
Suplente da Banca – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul/UEMS

Campo Grande/MS, 21 de outubro de 2015.

Dedico a dissertação primeiramente a Deus que é essencial em minha vida, à família e a minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Neide Araújo Castilho Teno.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que está acima de todas as coisas, sem a providência divina nada teria acontecido.

Aos meus familiares que de uma forma singela me ajudaram na construção desta conquista.

Aos recrutadores de emprego, pela colaboração ao considerarem as entrevistas que originaram as narrativas, que é o coração desta pesquisa.

Aos colegas de trabalho que de alguma forma contribuíram na construção da pesquisa.

E em especial agradecer a minha orientadora, Pr^a. Dr^a. Neide Araújo Teno que foi a peça fundamental para a realização deste trabalho, um ser humano iluminado que acreditou no meu projeto e em mim. Sua ajuda foi de suma importância.

A todos os professores do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Letras na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, que em muito contribuíram com a minha formação pedagógica e cultural para que eu pudesse subsidiar teoricamente a escrita desta dissertação.

MELO, Magna. Pereira. *Linguagem e Preconceito Linguístico: Narrativas de Recrutadores de Emprego*. 2015. 143f. Dissertação (Mestrado em Letras) - Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Campo Grande/MS, 2015.

RESUMO

A presente pesquisa trata de uma descrição dos dados do material teórico coletado, oriunda da pesquisa bibliográfica e das entrevistas com os recrutadores de emprego escolhidos para essa pesquisa. Para saber qual a importância da linguagem utilizada pelos candidatos que se apresentam nos processos de recrutamento e seleção de emprego. Cabe reforçar que os conflitos por que passam o usuário da língua podem estar relacionados à distância existente entre o uso natural da língua, e o que se convencionou chamar de norma padrão. Isso tem levantado alguns questionamentos e posicionamentos entre os estudiosos, que reforçam questões como: a existência de um “caos” linguístico; a confusão entre língua e gramática; os mitos que reforçam o preconceito linguístico; a fala é “livre” e “espontânea” e escrita segue regras específicas, dentre outras. A língua na modalidade oral com a escolha do repertório linguístico passa por crivo, avaliações que privilegiam alguns em detrimento de outros. As entrevistas de emprego, por exemplo, tem sido um instrumento de exclusão social em diferentes contextos. Este estudo aborda as questões do preconceito linguístico nestas entrevistas, considerando a linguagem utilizada, a interação, a prática social, sendo uma pesquisa qualitativa que busca verificar se o preconceito linguístico está presente no processo de recrutamento e seleção de emprego. Se ao avaliar um candidato à vaga, por meio de práticas discursivas, pode haver exclusão por estes não utilizar uma linguagem considerada ideal em entrevistas de emprego. Para tanto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com nove recrutadores, contendo questões abertas e fechadas, de maneira que explicitassem a prática de recrutamento e seleção de candidatos à vaga de emprego. Selecionamos duas agências de empregos públicas, três agências privadas e duas empresas comerciais, dada a amplitude das organizações nessa prática de recrutamento. Subsidiaram os estudos teóricos sobre língua, linguagem, variação linguística, linguagem no mercado de trabalho e preconceito linguístico, entre outros teóricos que transitam por noções de discurso e poder: Marcuschi (2007); Labov (1968); Bagno (2010); Tarallo (1997); Possenti (2001); Mollica (2012) entre outros. Para organização dos dados coletados nas entrevistas que geraram as narrativas, utilizamos a técnica de análise de conteúdo em modelo ao método de Bardin (1977), no agrupamento das categorias oriundas do conteúdo das narrativas. A pesquisa revelou a importância de refletir sobre a língua e o seu uso na interação social como exercício da cidadania e pensar sobre a repercussão social dos estudos sociolinguísticos, desafiando as amarras da tradição no sentido de provocar discussões em torno do combate ao preconceito linguístico.

Palavras-Chave: Linguagem, Preconceito linguístico, Recrutamento e seleção de emprego.

MELO. Magna. Pereira. Language and Prejudice Language: Narratives Recruiters Employment. 2015. 143f. Dissertation (Master of Arts) - University of Mato Grosso do Sul, Campo Grande / MS, 2015.

ABSTRACT

This research deals with a description of the theoretical material collected data, derived from the literature and interviews with employment recruiters chosen for this research. To know the importance of language used by applicants present themselves in the processes of recruitment and selection of employment. It is to emphasize that the conflicts they experience the language user may be related to the distance between the natural use of language, and the so-called standard norm. This has raised some questions and positions among scholars that reinforce issues such as: the existence of a "chaos" language; the confusion between language and grammar; the myths that reinforce the linguistic discrimination; speech is "free" and "spontaneous" and writing follows specific rules, among others. The language in the oral mode with the choice of linguistic repertoire goes through sieve, evaluations that favor some over others. Job interviews, for example, has been an instrument of social exclusion in different contexts. This study addresses the issues of linguistic discrimination in these interviews, considering the language used, the interaction, social practice, with a qualitative research that seeks to determine whether the linguistic discrimination is present in the process of recruitment and selection of employment. If when evaluating a job candidate through discursive practices, there may be excluded because they did not use a considered ideal for job interviews language. For this, semi-structured interviews were conducted with nine recruiters, with open and closed questions, so that explicitassem the practice of recruitment and selection of candidates for the job vacancy. We selected two public employment agencies, three private agencies and two commercial companies, given the breadth of organizations that practice recruitment. Subsidized theoretical studies on language, language, language variation, language in the labor market and linguistic discrimination, among others passing by theoretical notions of discourse and power: Marcuschi (2007); Labov (1968); Bagno (2010); Tarallo (1997); Possenti (2001); Mollica (2012) among others. To organize the data collected in the interviews that generated the narratives we used the content analysis technique to model Bardin method (1977), the grouping of categories derived from the content of the narratives. The research revealed the importance of reflecting on the language and its use in social interaction as citizenship and think about the social impact of sociolinguistic studies, challenging the bonds of tradition in order to provoke discussions on the fight against linguistic discrimination.

Keywords: Language, Linguistic Prejudice, Recruitment and selection of employment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I - APORTE TEÓRICO	13
1.1 Diálogo com a Língua e a Linguagem.....	13
1.2 Diálogo com a Linguagem e o Mercado de Trabalho.....	27
1.3 Linguagem e Variação Linguística (norma padrão e norma culta).....	40
1.4 Mitologia do Preconceito Linguístico.....	53
CAPÍTULO II - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	66
2.1 Seleção das Organizações.....	66
2.2 Os Sujeitos da Pesquisa – Os Recrutadores.....	66
2.3 Coleta e Organização dos Dados.....	74
2.4 O Método Utilizado na pesquisa.....	75
CAPÍTULO III – DESCRIÇÃO DOS DADOS E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DE CADA CATEGORIA	78
3.1 Categoria I - Dinâmica utilizada.....	78
3.2 Categoria II - valor atribuído.....	80
3.3 Categoria III - Aspectos Eliminatórios.....	81
3.4 Categoria IV - Linguagem que Desclassifica o Candidato.....	84
3.5 Categoria V - Ordem Cronológica de Desclassificação.....	88
CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA	99
ANEXOS I	104
ANEXOS II	132

INTRODUÇÃO

A pesquisa sobre a linguagem apresenta inúmeras possibilidades de estudo, principalmente, quando envolve o mercado de trabalho. São atividades distintas e com características próprias, entretanto, uma está ligada a outra, pelo fato de serem ações exercidas pelos mesmos atores, a língua que em sua essência é uma ação natural do falante e o trabalho que é essencial para a sobrevivência em sociedade.

Cabe ressaltar que o falante nasce emitindo som, nem que seja em forma de choro, ou seja, falamos porque estamos vivos e temos necessidade em conversar sobre diversos assuntos. Enfim, realizar a comunicação sem medos ou cobranças, sem a preocupação em usar certas palavras, sem o sentimento de culpa por utilizar uma língua culta ou informal.

Vale reforçar que a língua é uma forma peculiar em que é possível traçar hipótese que identifica uma pessoa, grupo, comunidade ou nação, pois oferece pistas que possibilitam determinar se o falante é homem ou mulher, criança ou idoso, se é uma pessoa letrada ou não. Cada língua possui características peculiares que trazem marcas por meio das quais é possível classificar o falante de acordo com sua nacionalidade ou naturalidade. Para alguns a linguagem é um simples ato de fala, para outros é um meio de expressar os sentimentos, pensamentos, ideologias, ou seja, é como um “grito” que exprime o que há de mais profundo em um falante.

Em relação ao trabalho, vivemos em um mundo onde o dinheiro opera em todas as esferas, pois para sobrevivência em sociedade é necessário trabalhar para ter uma remuneração e viver de maneira digna. Como bem sabemos é preciso ter renda financeira para adquirir alimentação, vestuário e outros bens e benefícios essenciais à sobrevivência do homem. Além dessas conquistas financeiras, também é por meio de um emprego que se adquire realização pessoal, ascensão social ou *status* social.

Enfim, trabalhamos, ganhamos dinheiro e gastamos, como também conversamos, utilizamos a língua padrão/não padrão, a linguagem verbal/não verbal, seja no serviço, ou em qualquer outro contexto social.

Para se chegar ao emprego desejado existe um percurso a ser seguido que envolve vários fatores, desde a existência das vagas disponíveis nas empresas, até a concorrência entre os candidatos. Contudo, para se chegar a um consenso (trabalhador/empresário) é que se instituiu o processo de recrutamento e seleção de emprego, que possui vários protocolos a serem seguidos, com modelos de procedimentos adotados pela maioria das organizações. Tal

modelo segue um rito: divulgação da vaga, recrutamento de pessoas, seleção dos recrutados, aplicação de testes e entrevistas. Um caminho que tem a finalidade de excluir os candidatos considerados inadequados. Em suma, a busca por emprego é uma disputa entre os candidatos e as vagas, os vencedores são os que conseguem chegar ao fim do processo com o objetivo alcançado que é a contratação.

Diante da importância do emprego e da linguagem é que realizamos a junção dos temas. Com isso constatou-se algumas semelhanças, dentre elas, os processos evolutivos necessários para a humanidade, ou seja, ocorrem evoluções com ações tanto na língua como no trabalho. Os efeitos desses acontecimentos geram conflitos individuais e coletivos, pois a presença dessas novas tecnologias assusta e leva tempo para adequação.

Assim, justificamos o interesse por essa temática tendo em vista a observação aos índices apresentados por uma agência pública de emprego conveniada ao Sistema Nacional de Emprego (SINE), em Campo Grande - MS, cujos indicadores apontam que no ano de 2014 foram encaminhadas às vagas disponíveis um total de 98.307 pessoas, dessas apenas 15.154 garantiram um emprego no mercado de trabalho.

Os dados apontam que cerca de 85% dos candidatos às vagas reprovam por não atenderem as exigências, previamente, estabelecidas pelas empresas e, para justificar esse alto índice de reprovação, os recrutadores alegam que os candidatos não atenderam ao perfil da vaga por falta de qualificação.

A partir dessa perspectiva, algumas questões foram traçadas para orientar os estudos:

1. O que é o perfil das vagas?
2. O preconceito linguístico tem sido uma causa de exclusão a uma vaga de emprego?
3. A linguagem utilizada pelo candidato na entrevista pode ser desclassificatória?

Em um primeiro contato com os recrutadores foram revelados alguns empecilhos como os paradoxos entre a língua formal e informal, a diferença entre a língua falada e escrita, as construções dentro do imaginário social da linguagem perfeita, o que o mercado de trabalho espera de um funcionário, a linguagem aceita no processo de recrutamento e seleção de emprego, o que nos faz refletir na possibilidade da exclusão estar relacionada ao preconceito linguístico. Muitos candidatos às vagas de empregos são reprovados ainda no processo de recrutamento e seleção.

O objetivo do estudo é identificar fenômenos linguísticos considerados discriminatórios em situação de recrutamento e seleção de emprego.

A pesquisa foi realizada em sete locais distintos: duas agências públicas de empregos, três agências de empregos particulares e duas empresas comerciais de segmentos diferentes, em Campo Grande - MS, considerando a amplitude dessas empresas na prática de recrutamento e seleção de candidatos as vagas no mercado de trabalho.

O instrumento da coleta de dados foi um questionário com questões semiestruturadas, contendo questões abertas e fechadas, de maneira que explicitassem a prática de seleção de candidatos a vaga de emprego. As respostas das entrevistas foram transcritas, denominadas de narrativas que geraram o caminho metodológico para descrição dos dados. Para a organização dos dados, utilizamos o método de Bardin (1977), que trabalha com categorias a partir de agrupamentos oriundos das narrativas.

A pesquisa buscou leituras em teóricos como: Benveniste (1995); Saussure (2006); Bakhtin (2006); Marcuschi (2007); Labov (1968); Bagno (2010); Tarallo (1997); Possenti (2011); Mollica (2012), entre outros que estudam a linguagem, variação linguística, sociolinguística, o conceito de certo e errado na língua e o preconceito Linguístico.

Este estudo está organizado em três capítulos. O capítulo um descreve as bases teóricas que fundamentam a pesquisa, discorre sobre os temas: língua, linguagem, preconceito linguístico, mercado de trabalho, entrevista de emprego, dentre outros. O capítulo dois descreve o lócus, os sujeitos da pesquisa e a metodologia. O capítulo três traz descrições das narrativas dos profissionais que realizam processos de recrutamento e seleção de empregos. E, por fim, as considerações finais do qual se acredita que mesmo após a conclusão da pesquisa há condições em explorar mais o tema e com isso gerar contribuições a estudos futuros.

APORTE TEÓRICO

1.1 Diálogo com a Língua e a Linguagem

A comunicação verbal, inseparável das outras formas de comunicação, implica conflitos, relações de dominação e de resistência, adaptação ou resistência à hierarquia, utilização da língua pela classe dominante para reforçar seu poder etc. Na medida em que às diferenças de classe correspondem diferenças de registro ou mesmo de sistema (assim, a língua sagrada dos padres, o “terrorismo verbal” da classe culta etc.), esta relação fica ainda mais evidente [...]. (BAKHTIN, 2006, p.15).

A língua é um dos principais aspectos que caracteriza o homem, sendo um sistema que utiliza para manter-se em interação com as pessoas, seja por meio da fala ou da escrita, é uma das ações que difere o ser humano dos demais. Tais considerações foram disseminadas no estudo de Benveniste (1995) que reforça que é impossível estabelecer que os animais disponham, mesmo sob uma forma rudimentar, de um modo de expressão que tenha os caracteres e as funções da linguagem humana. Nesta mesma perspectiva de estudo, o pesquisador ressalta que a linguagem é exclusividade humana, pois não há provas ou indícios de linguagem em animais:

Falham todas as observações sérias praticadas sobre as comunidades animais, todas as tentativas postas em prática mediante técnicas variadas para provocar ou controlar uma forma qualquer de linguagem que se assemelhasse à dos homens. Não parece que os animais que emitem gritos variados manifestem, no momento dessas emissões vocais, comportamentos dos quais possamos inferir que se transmitem mensagens “faladas”. As condições fundamentais de uma comunicação propriamente linguística parecem faltar no mundo dos animais, mesmo superiores. (BENVENISTE, 1995, p.60).

Ainda que os animais mantenham algum tipo de comunicação ela não é segmentada como a língua humana, que possui aspectos simbólicos. Além de ser um ato exclusivo do homem e uma atividade universalizada, exercida individualmente ou em conjunto, conforme Marcuschi (2007) todos os povos têm uma língua e com ela se referem, significam, agem, contextualizam e expressam suas ideias.

A língua de uma nação nasce e se propaga “naturalmente”, porém existem os efeitos políticos que imperam na língua, uma vez que, cada país possui sua língua oficial, motivada por fatores históricos e políticos. De acordo com Calvet (2002) a língua oficial está vinculada ao Estado. E isso tanto em sua gênese como em seus usos sociais.

Diante dessas considerações, percebe-se que as situações corriqueiras do uso da fala no dia a dia é uma atividade exercida pelos falantes sem a noção de língua como ciência. Para a maioria das pessoas é o simples ato de falar, ou seja, conversar uns com os outros. O conceito de ciência é aplicado ao campo de pesquisa, que tem como objeto principal a língua. A Linguística, por sua vez, é a ciência que analisa o funcionamento da língua.

É em meio às várias situações de uso da língua, não só na fala, como também na escrita, que a Linguística como ciência pesquisa o funcionamento da língua e suas implicações e as inúmeras colocações como, efeitos, transformações, variações e sentidos. São definições que possuem diferentes correntes e linhas de pesquisas, nos campos teóricos da Sociolinguística, Linguística Histórica, Linguística Textual, Semântica, Pragmática, Análise de Discurso, Análise da Conversação, entre outros.

Em suma, são campos teóricos que ao longo do tempo tiveram diversos desdobramentos. Segundo as considerações de Benveniste (1995) há um reforço que nestes últimos decênios, a linguística sofreu um desenvolvimento tão rápido e estendeu tanto o seu domínio, que um balanço mesmo sumário dos problemas que aborda, assumiria as proporções de uma obra ou se esgotaria numa enumeração de trabalhos.

A Linguística se constituiu como ciência a partir do Curso de Linguística Geral, de Saussure (2006), no início do século XX. O pesquisador estabeleceu que a linguística tem por único e verdadeiro objetivo a língua em si mesma. As principais ideias defendidas pelo autor são: (i) a arbitrariedade do signo linguístico, (ii) a língua como sistema e como conjunto de oposições e (iii) as dicotomias: língua e fala, sintagma e paradigma, sincronia e diacronia. O autor traçou suas considerações a partir de três estágios: o primeiro inaugurou a língua pela gramática criada pelos gregos, que estabeleceram regras para distinguir as formas corretas das incorretas. Em outro momento, no segundo estágio, a língua foi entendida com base na escrita e ignorou a fala, surgindo à filologia. E no terceiro estágio descobriram que a língua poderia ser comparada entre si, dando origem a filologia comparativa ou gramática comparada. Veja o que diz Saussure (2006) em cuja obra discriminou o campo de atuação dessa abordagem:

A ciência que se constituiu em torno dos fatos da língua passou por três fases sucessivas antes de reconhecer qual é o seu verdadeiro e único objeto. Começou-se

por fazer o que chamava de “Gramática”. Esse estudo, inaugurado pelos gregos, e continuado principalmente pelos franceses, é baseado na lógica e está desprovido de qualquer visão científica e desinteressado da própria língua; visa unicamente a formular regras para distinguir as formas corretas das incorretas; é uma disciplina normativa, muito afastada da pura observação e cujo ponto de vista é forçosamente estreito. (SAUSSURE, 2006, p.07).

Essa afirmativa pode ser percebida por Orlandi (2012) que reforça a existência de dois extremos, ou seja, a língua pode ser entendida como sistema de signos ou como sistema de regras formais; ou como normas e regras pré-estabelecidas, por exemplo, a gramática normativa. O pesquisador Saussure (2006) tem vários seguidores, sua pesquisa é um modelo que fundamentou a Linguística como ciência sendo base de estudo no curso de letras e em outras áreas das ciências humanas. Outro pesquisador que reforça a importância da contribuição de Saussure (2006) é Calvet (2002) cujas considerações se aplicam no entendimento que a Linguística moderna nasceu da vontade de Saussure (2006) em elaborar um modelo abstrato, a língua, a partir dos atos de fala. Dentro deste campo é que surgiu a menção ao signo, veja como Saussure (2006) o classificou:

A língua é um sistema de signos que exprimem ideias, e é comparável, por isso, à escrita, ao alfabeto dos surdos-mudos, aos ritos simbólicos, às formas de polidez, aos sinais militares, etc. Pode-se, então, conceber uma ciência que estude a vida dos signos no seio da vida social; ela constituiria uma parte da psicologia social e, por conseqüente, da psicologia geral; chamá-la-emos de Semiologia (do grego semeîon, “signo”). Ela nos ensinará em que consistem os signos, que leis os regem. Como ciência não existe ainda, não se pode dizer o que será; ela tem direito, porém, à existência, seu lugar está determinado de antemão. A linguística não é senão uma parte dessa ciência geral; as leis que a Semiologia descobrir serão aplicáveis à linguística e esta se achará dessarte vinculada a um domínio bem definido no conjunto dos fatos humanos. (SAUSSURE, 2006, p.24).

Dentro desta perspectiva e nas considerações de Saussure (2006) que atribuiu à língua um caráter apenas de transmissão de mensagens prontas, ou seja, a língua encarada em si mesma e por si mesma. é que houve a separação da língua com a fala, como um ato individual de vontade e inteligência. Para ele é como se o emissor e o receptor compartilhassem da mesma perspectiva, do mesmo conhecimento, do mesmo domínio lexical e semântico, com

isso reduz a palavra a um símbolo de significação limitado e sem possibilidade de transformação. Pela ótica de Benveniste é possível acrescentar:

É de F. Saussure que procede a teoria do signo linguístico atualmente afirmada ou implicada na maioria dos trabalhos de linguística geral. E é como uma verdade evidente, não ainda explícita, mas incontestada na realidade, que Saussure ensinou que a natureza do signo é arbitrária. A fórmula impôs-se imediatamente. Toda afirmação sobre a essência da linguagem ou sobre as modalidades do discurso começa por enunciar o caráter arbitrário do signo linguístico. O princípio tem tal alcance que uma reflexão que verse sobre qualquer parte da linguística o encontra necessariamente. Os fatos de que seja invocado em toda parte e dado sempre por evidente são duas razões para que se procure ao menos compreender em que sentido Saussure o tomou e a natureza das provas que o manifestam. (BENVENISTE, 1995, P.95).

Se nas considerações de Saussure (2006) que atribui a língua à finalidade apenas para transmissão de mensagens. Em Bakhtin (2006) o sistema linguístico não é transmitido e intacto, mas construído a partir da relação entre interlocutores em um dado contexto social. Para Bakhtin a fala foi justamente que o intrigou, e valorizou o enunciado e numa afirmativa de natureza social, para ele é preciso levar em consideração os aspectos sociais, psicológicos e históricos do falante, não é um sistema fechado e acabado. Neste sentido Bakhtin (2006) fundamentou sua pesquisa:

Bakhtin coloca, em primeiro lugar, a questão dos dados reais da linguística, da natureza real dos fatos da língua. A língua é, como para Saussure, um fato social, cuja existência se funda nas necessidades da comunicação. Mas, ao contrário da linguística unificante de Saussure e de seus herdeiros, que faz da língua um objeto abstrato ideal, que se consagra a ela como sistema sincrônico homogêneo e rejeita suas manifestações (a fala) individuais, Bakhtin, por sua vez, valoriza justamente a fala, a enunciação, e afirma sua natureza social, não individual: a fala está indissolúvelmente ligada às condições da comunicação, que, por sua vez, estão sempre ligadas às estruturas sociais. (BAKHTIN, 2006, p.15).

Nesta perspectiva é que as considerações do filósofo propiciou uma atenção especial na relação entre a língua e a sociedade, ou seja, colocou os sistemas de signos enquanto efeito das estruturas sociais. Para o autor a língua é uma superestrutura. A crítica que Bakhtin (2006) fez às considerações elencadas por Saussure (2006) foi pelos excessos deste campo que se

objetivou em uma teoria unificante, que fez da língua um objeto abstrato ideal, com um sistema sincrônico homogêneo e que rejeitou as falas individuais, tão valorizadas por Bakhtin (2006).

Ora, o signo tem uma história, ele muda, se transforma, adquire a forma como também conceito contextual nas diferentes épocas, pelos diferentes emissores na transmissão da comunicação. O processo de descodificação (compreensão) não deve, em nenhum caso, ser confundido com o processo de identificação. Trata-se de dois processos profundamente distintos. O signo é descodificado; só o sinal é identificado Bakhtin (2006). Assim, torna-se possível que sinalidades, existentes na língua num plano inferior, sejam substituídas por expressões ou dizeres redimensionados. A compreensão deste conceito pode ser observada por Bakhtin (2006):

Enquanto uma forma linguística for apenas um sinal e for percebida pelo receptor somente como tal, ela não terá para ele nenhum valor linguístico. A pura “sinalidade” não existe, mesmo nas primeiras fases da aquisição da linguagem. Até mesmo ali, a forma é orientada pelo contexto, já constitui um signo, embora o componente de “sinalidade” e de identificação que lhe é correlata seja real. Assim, o elemento que torna a forma linguística um signo não é sua identidade como sinal, mas sua mobilidade específica; da mesma forma que aquilo que constitui a descodificação da forma linguística não é o reconhecimento do sinal, mas a compreensão da palavra no seu sentido particular, isto é, a apreensão da orientação que é conferida à palavra por um contexto e uma situação precisos, uma orientação no sentido da evolução e não do imobilismo. (BAKHTIN, 2006, p.87).

Por meio dessas considerações é possível constatar que a língua está muito além das formas prontas e acabadas, definida ao destino exclusivo da transmissão de mensagens ou pensamentos de ideologias, ao contrário, a língua se constrói e se reconstrói, por meio dos diálogos dentro de uma dimensão histórica, à existência humana.

Com a perspectiva de Bakhtin (2006) que conceituou o signo dialético, dinâmico, vivo, opõe-se ao “sinal”, cujo conceito se torna inerte que advém da análise da língua como sistema sincrônico abstrato. Definição que levou o autor a criticar a noção de sincronia. Seus objetivos podem estar bem além de produção de enunciados. Se para Saussure (2006) o signo é o conjunto do significante mais o significado, para Bakhtin (2006) o signo recebeu a conotação definida de acordo com o momento e circunstância em que foi utilizado. Para o

autor tudo que é ideológico remete a algo situado fora de si mesmo, ou seja, tudo que é ideológico é um signo, Bakhtin (2006).

A teoria de Bakhtin (2006) define que a língua é apenas parte da linguagem, na sua utilização, representa e reflete a experiência em ação, as emoções, desejos, necessidades, ou seja, a visão de mundo possui valores e pontos de vista distintos. Concluiu-se que a linguagem verbal se define em reconhecimento e compreensão, universal e particular, encontro e confronto, diálogo e monólogo, em salvação e luta, bem como corpo a corpo e ainda que não admite passividade, Bakhtin (2006). Com tudo, as primeiras pesquisas de Saussure (2006) foram importantes para o processo de compreensão da língua enquanto fato social.

Os extremos existentes no campo teórico da Linguística foram necessários ao desenvolvimento e compreensão da ciência da linguagem. Por meio da pesquisa sociolinguística foi possível verificar que as pessoas têm formas e falares diferentes, ou seja, não poderia tratar a língua como homogênea, sendo analisada por meio de textos escritos (por que não havia como gravar as falas). Com o aprofundamento das pesquisas em campo e com o auxílio das tecnologias (surtem os gravadores) cuja análise da língua oral retratou diversas singularidades, como: as falas, os seus dialetos, linguagens, o sotaque, marcando por meio da linguagem as variações próprias da língua. Constatações que foram aprofundadas na Sociolinguística que estuda a língua em sociedade (variação), esse conceito despertou o interesse por essa pesquisa.

Neste sentido é que a existência das variações linguísticas ocorre por haver inúmeros falantes, cabe ressaltar por meio da afirmação de Calvet (2002) que as línguas não existem sem as pessoas que as falam e a história de uma língua é a história de seus falantes. De acordo com esse pesquisador há no mundo entre 4.000 e 5.000 línguas diferentes em cerca de 150 países. Ao realizar um cálculo simples o autor mostra que são cerca de 30 línguas por país, reforça que essa definição não é sistemática, em alguns países há menos línguas, outros, muito mais.

Deixando o tema variação para ser abordado mais adiante, vale lembrar que a língua de uma sociedade é direcionada da oficial, estabelecida as políticas linguísticas, que depende de diversos arranjos políticos para seu estabelecimento. O sociólogo Durkheim (1999) fez uma análise sobre essa relação, uma língua existe independente de cada indivíduo que a fala e, mesmo que ela não tenha nenhuma realidade exterior à soma desses indivíduos, ela é, contudo, por sua generalidade, exterior a eles.

No entanto, além da língua oficial há outras que são línguas nativas, na maioria dos casos é também materna, que nem sempre é a oficial, em ambos os casos a maioria das pessoas aprende a falar de início em casa num ambiente familiar, a pessoa ouve e grava, depois codifica e processa o que escuta então começa a reproduzir por meio da fala.

Entende-se que por meio da linguagem é possível elaborar hipóteses que identificam uma nação, que apresenta características específicas, ela faz parte da cultura nacional de um povo e remete à tradição popular por ser um bem comum à humanidade, um fenômeno social e natural. Segundo a definição de Leite, Callou (2002) é uma atividade que abrange diversos aspectos:

É através da linguagem que uma sociedade se comunica e retrata o conhecimento e entendimento de si própria e do mundo que a cerca. É na linguagem que se refletem a identificação e a diferenciação de cada comunidade e também a inserção do indivíduo em diferentes agrupamentos, estratos sociais, faixas etárias, gêneros, graus de escolaridade. A fala tem, assim, um caráter emblemático, que indica se o falante é brasileiro ou português, francês ou italiano, alemão ou holandês, americano ou inglês e, mais ainda, sendo brasileiro, se é nordestino, sulista ou carioca. (LEITE, CALLOU, 2002, p.7).

Cabe reforçar que as considerações sobre a língua têm várias definições, dentre as elencadas por Saussure (2006) e nas perspectivas de Bakhtin (2006), entretanto, no senso comum língua se confunde com linguagem. Para a definição de língua a gramática normativa traz o seguinte conceito: é um conjunto organizado de elementos (sons e gestos) que possibilitam a comunicação. Ela surge em sociedade, e, todos os grupos humanos desenvolvem sistemas com esse fim. As línguas podem se manifestar de forma oral ou gestual, como a Língua Brasileira de Sinais (Libras), por exemplo. Para Labov (1968) a língua é um conjunto estruturado de normas sociais.

Outros pesquisadores também conceituam a língua e a linguagem, segue algumas considerações: “A língua é um ponto de apoio e de emergência, de consenso e dissenso, de harmonia e luta”, Marcuschi (2007, p.35).

Para Saussure (2006, p.17) “a língua não se confunde com a linguagem; é somente uma parte determinada, essencial dela, indubitavelmente. É, ao mesmo tempo, um produto social da faculdade de linguagem e um conjunto de convenções, necessárias, adotadas pelo corpo social para permitir o exercício dessa faculdade nos indivíduos”.

Continua Saussure (2006, p.17) “tomada em seu todo a linguagem é multiforme e heteróclita; o cavaleiro de diferentes domínios, ao mesmo tempo física, fisiológica e psíquica, ela pertence, além disso, ao domínio individual e ao domínio social; não se deixa classificar em nenhuma categoria de fatos humanos, pois não se sabe como inferir sua unidade”.

Quanto ao conceito de linguagem a Linguística define que envolve mais coisas além da língua, é a capacidade de produção que o homem tem em desenvolver e compreender a língua e outras manifestações, como: música dança e pintura, dentre outros. Nas considerações de Benveniste (1995, p.286) “é na linguagem e pela linguagem que o homem se constitui como sujeito; porque só a linguagem fundamenta na realidade, na sua realidade que é do ser, o conceito de “ego”.

Em outra perspectiva, com a definição de Bakhtin (2006) a linguagem pode ser entendida como:

Na estrutura da linguagem, todas as noções substanciais formam um sistema inabalável, constituído de pares indissolúveis e solidários: o reconhecimento e a compreensão, a cognição e a troca, o diálogo e o monólogo, sejam eles enunciados ou internos, a interlocução entre o destinador e o destinatário, todo signo provido de significação e toda significação associada ao signo, a identidade e a variabilidade, o universal e o particular, o social e o individual, a coesão e a divisibilidade, a enunciação e o enunciado. (BAKHTIN, 2006, p.7).

Enfim, língua e linguagem são universos cheios de contextos e pretextos, do qual as definições apontam várias considerações importantes que se divergem, mas língua não é linguagem, porém uma complementa a outra.

A língua na modalidade oral é dinâmica e ágil sendo um processo “comum” aos falantes, ou seja, é uma característica própria da humanidade, ela nasce nas comunidades, uma vez que, não está prescrita nas gramáticas normativas, que foi necessária sua criação para obterem rigor de clareza na escrita, porém sua definição se baseou em questões políticas e econômicas, foi definida por influência de obras literárias e por grupos que tinham o poder econômico concentrado, ao contrário da língua que é natural a gramática é artificial, por ter sido criada com uma determinada finalidade (organização da escrita), que é contrária a língua que não foi criada ela existe de uma forma espontânea.

Para Possenti (2001) na gramática normativa a definição de língua corresponde às formas de expressão observadas e produzidas por pessoas cultas, de prestígio. Nas sociedades

que têm a língua escrita, é principalmente esta modalidade que funciona como modelo, acabando por representar a própria língua.

De acordo com a definição de Tarallo (1997) a língua falada é um sistema linguístico que serve para a comunicação, usado em circunstâncias naturais de interação social, é a comunicação face a face, a língua que usamos em nossas famílias, usada nos botequins, clubes, parques, rodas de amigos; nos corredores e pátios das escolas, longe da tutela dos professores.

A língua na modalidade escrita segue regras específicas, com a finalidade de melhorar a organização em sociedade. Aquela, por sua vez, varia conforme as circunstâncias de uso. Vejamos o que diz Marcuschi (2007) sobre o assunto:

[...] do ponto de vista das línguas individuais, cada uma é histórica e tem surgimento no tempo. Assim foi com o grego, o latim, o português, o alemão, o russo, etc. Também, do ponto de vista dos usos das línguas, temos uma tradição de formas textuais surgidas ao longo das práticas comunicativas; situada: todo texto é produzido por alguém situado em algum contexto, e toda produção discursiva é localizada. Isso permite que ocorra a variação. (MARCUSCHI, 2007, p.8).

Assim, percebe-se a presença da língua oral e escrita na comunidade, que segundo Marcuschi (2007) a fala existe antes da escrita e ainda é mais antiga que a escrita, da qual é posterior e em certo sentido dependente. Conforme o autor, todas as línguas desenvolvem-se em primeiro lugar na forma oral e são assim aprendidas por seus falantes. Só em segundo lugar desenvolve-se a escrita, mas a escrita não representa a fala nem é dela derivada de maneira direta. O conceito desse estudioso aponta que a língua oral é aprendida primeiro que a escrita, embora ambas sejam necessárias ao falante da língua portuguesa.

Ora, na fala ocorre uma “liberdade” e “espontaneidade” em que as regras exigidas na escrita não são levadas em consideração. Na escrita há uma cobrança maior para que sejam aplicadas conforme as regras traçadas ao rigor de clareza e compreensão, pois considerando que a escrita é um registro que fica à posteridade, ela carece e segue normas específicas.

Entretanto, cada grupo social seja definido por etnia, gênero, etário, dentre outros, têm seus dizeres e ao mesmo tempo em que é “usuário” é um “agente transformador” de sua língua, havendo assim as expressões, identidades, valorização das suas marcas e a geração de novas situações, sendo possível a reprodução e inovação da língua. É possível verificar esse conceito nas constatações de Marcuschi (2007):

Seguramente, todos concordamos que a língua é um dos bens sociais mais preciosos e mais valorizados por todos os seres humanos em qualquer época, povo e cultura. Mais do que um simples instrumento, a língua é uma prática social que produz e organiza as formas de vida, as formas de ação e as formas de conhecimento. Ela nos torna singulares no reino animal, na medida em que nos permite cooperar intencionalmente, e não apenas por instinto. Mais do que um comportamento individual, ela é atividade conjunta e trabalho coletivo, contribuindo de maneira decisiva para a formação de identidades sociais e individuais. (MARCUSCHI, 2007, p.14).

Diante dessas considerações que se referem à linguagem oral ou escrita, observa-se que ambas possuem maneiras diferentes de serem utilizadas, sendo a fala “livre” e “espontânea”, mas a escrita é cobrada com mais rigor de clareza. Em uma entrevista televisiva ao Jornal Hoje da Rede Globo, o professor Castilho (2015)¹ relata que há uma explicação para esses fenômenos, para o autor existe uma norma da língua falada e existe uma norma da língua escrita.

Continua Castilho (2015) no caso da norma da língua falada existe uma situação mais tensa, uma situação em que se presta mais atenção no que se fala, ou seja, em um discurso, conferência, uma aula, é usada uma língua mais refletida e, existe uma norma mesmo dentro da norma culta, mais espontânea que é quando se conversa com os amigos, que pertencem à mesma classe sociocultural, então não é preciso regras, pode-se utilizar a língua de modo diferente de uma situação formal, ou seja, em uma situação refletida.

É neste contexto, que a linguagem é um objeto de estudo que permite que muitas áreas se apropriem dessa ciência, a psicologia, sociologia, linguística, antropologia, e outras. São várias as definições teóricas sobre a língua/linguagem, que na prática e na vivência no dia a dia são necessárias à organização social, seja por meio da fala ou da escrita.

Como já citado, a língua se desenvolve primeiro na sua forma oral quando aprendemos na infância com os ensinamentos que ocorrem por meio de familiares mais próximos, a escrita se desenvolve posteriormente com a alfabetização e não representa a fala, já na oralidade há mais liberdade, uma vez que, utilizamos a língua mais na oralidade do que na escrita. Esses fatos já foram observados por Marcuschi (2007):

¹ CASTILHO, Ataliba T. Entrevista ao Jornal Hoje, programa televisivo da Rede Globo de Televisão Série de reportagem “A língua que a gente fala”, veiculada na TV no dia 18 de março de 2015.

Basta observar nossa vida diária desde que acordamos até o final do dia para constatar que falamos com nossos familiares, amigos ou desconhecidos, contamos histórias, piadas, telefonamos, comentamos notícias, fofocamos, cantamos e, eventualmente, organizamos listas de compras, escrevemos bilhetes e cartas, fazemos anotações, redigimos atas de reuniões de condomínio, preenchemos formulários e assim por diante. Portanto, mesmo vivendo numa sociedade em que a escrita entrou de forma bastante generalizada, continuamos falando mais do que escrevendo. (MARCUSCHI, 2007, p. 13).

Essa primazia pela linguagem oral em detrimento da escrita pode ser percebida em entrevistas de emprego, quando um candidato é submetido a uma entrevista para alcançar uma vaga de emprego a linguagem oral é um dos meios que os recrutadores utilizam para avaliar o candidato. Os especialistas em recursos humanos, Chiavenato (2010) e Nakazone (2014) são categóricos ao afirmar que o bom uso da língua portuguesa é fundamental para o egresso ao mercado de trabalho e relatam que a imagem da empresa está diretamente, ligada à do funcionário, e que o bom uso da mesma expressa o marketing pessoal e empresarial.

Diante de várias considerações sobre a forma como os candidatos às vagas de emprego se encontram, observa-se no meio midiático e empresarial a seguinte expressão: para conquista de um bom emprego é preciso “ter domínio da língua”, principalmente entre os recrutadores de emprego, porém, é muito evasivo esse discurso e pouco específico, e afinal de contas o que é esse domínio? Há uma construção dentro do imaginário social que expressa, o domínio como a capacidade em organizar e transmitir informações, apresentar e defender projetos, fazer uso de uma fala padrão que respeite as regras de ortografia, acentuação, pontuação, ou seja, falar e escrever obedecendo às regras prescritas pela gramática normativa.

Com essas declarações, conclui-se que a definição para esse discurso é que a linguagem dita como ideal nos processos de contratação de pessoal é a que o candidato se utiliza, da língua formal, ou seja, os recrutadores de emprego desconsideram a variante informal. Na maioria dos processos seletivos essa condição que atribui maior valor à linguagem formal, não é exposta pelos recrutadores, cujo conceito é cobrado de uma forma subjetiva, pois, não está explícito nas condições de contratação ou de reprovação, que o candidato a uma vaga de emprego pode ser reprovado por não utilizar a norma culta. Muitos candidatos são reprovados e nem ao menos sabem o real motivo da reprovação. A justificativa é de que o candidato não será contratado, pois este não atende ao perfil da vaga.

Todavia, não é apenas em processo de recrutamento e seleção de emprego que a linguagem tem grande relevância e, sim para a sociedade em geral, que estabelece uma hierarquização com a utilização e o domínio da língua culta dentro da norma padrão, uma forma de mostrar poder, até mesmo superioridade, isso faz com que os menos favorecidos sofram com estigmas, tais como, o brasileiro não sabe falar, não sabe o português, fala errado, e outros estereótipos preconceituosos. Sobre essa afirmação a pesquisadora Leite (2002) ressalta:

A linguagem também oferece pistas que permitem dizer se o locutor é homem ou mulher, se é jovem ou idoso, se tem curso primário, universitário ou se é iletrado. E por ser um parâmetro que permite classificar o indivíduo de acordo com sua nacionalidade e naturalidade, sua condição econômica ou social e seu grau de instrução, é frequentemente usado para discriminar e estigmatizar o falante. (LEITE, CALLOU, 2002, p.7).

Com essa declaração, verifica-se que por meio da língua é possível identificar as características do falante, seja ele homem ou mulher, jovem ou idoso, de qualquer região do país, a fala revela traços que diz muito sobre o falante. São diversos os grupos sociais existentes, a linguagem é também expressada em forma de “grito”, sendo possível por meio da linguagem transmitir mensagens, seja por meio de uma roupa diferente, corte de cabelo, como também nas falas estilizadas, expressões que extravasam as ideologias

Em outra discussão, agora sobre a língua materna e letramento, por meio das quais ocorrem as críticas à educação e ao ensino de língua portuguesa: como a idealização de uma língua perfeita que foi construída ao longo dos anos, as práticas escolares e o ensino da gramática nas escolas, uma construção que define a língua como gramática, ou que para escrever, falar bem o português é preciso conhecer bem as normas gramaticais, usar uma linguagem formal e escrever sempre obedecendo às regras.

Em uma busca por entendimento sobre as formas como se processa a língua, muitos a confundem com a gramática. Entretanto, não ocorre a existência de uma só. Há diferentes compreensões e diversas formas de abordagem. Vejamos o que diz Possenti (2001) a respeito do assunto:

É perfeitamente possível aprender uma língua sem conhecer os termos técnicos com os ela é analisada. A maior prova disso é que em muitos lugares do mundo se fala sem que haja gramáticas codificadas, e sem as quais evidentemente não pode haver

aulas gramáticas como as que conhecemos. Espero que ninguém diga que não sabem sua língua os falantes de sociedade ágrafas, isto é, nas quais não há escrita e muito menos gramáticas, no sentido de listas de regras ou procedimentos de análise. (POSSENTI, 2001, p.54).

No entanto, foi atribuída à “gramática” a responsabilidade dentro do conceito e de forma estruturada da língua, ou seja, organizada dentro da estrutura, fonológica, morfológica e sintaticamente, dentre outros aspectos. Essa atribuição não é explícita, para que haja a obrigação na aplicação a um único tipo de língua, ou variedade, no entanto, a prática dos estudos mais antigos é que apontam e levam a essa restrição. Dentro deste contexto e, por conveniência social, em uma sociedade variada, regida por fatores socioculturais, o chamado português padrão ou português culto, atribuindo-lhe *status* de língua, ou variedade oficial, considerada de prestígio, uma vez que ela é usada no ensino de língua portuguesa.

Diante dessa prerrogativa é que ocorrem as críticas ao ensino da língua, a respeito dessas definições sobre saber gramática para saber a língua. O livro *Língua Materna, Letramento, Variação e Ensino*, dos teóricos: Marcos Bagno, Michael Stubbs, Gilles Gagné, (2002) traz a dimensão exata de como se encontra o ensino da língua no mundo, uma reflexão sobre a necessidade de mudança de atitude em relação à metodologia aplicada no ensino da língua em sala de aula. Com a reunião dos três ensaios os autores apresentam as experiências e perspectivas em letramento, variação e ensino da língua materna.

No ensaio aplica-se o entendimento de que cada língua possui uma identidade, na obra os autores apresentam o mesmo pensamento, com algumas semelhanças e explanam sobre a confusão existente entre língua e gramática, dentre outras questões linguísticas que ocorrem no Brasil, Grã-Betânia e na França. O estudo aponta algumas características linguísticas comuns mesmo em países diferentes, distantes e com línguas específicas.

São alguns dos questionamentos: crítica à pedagogia utilizada no ensino da língua, em alguns casos a língua materna não é a mesma ensinada na escola, língua estudada como objeto em si mesmo, isto é, uma pedagogia centrada no código diante da necessidade de pensar em uma pedagogia que estude tanto o código como o seu uso, o ensino da língua se restringe à gramática normativa sendo apresentada como fundamental e essencial, como pré-requisito exclusivo para poder falar bem, escrever bem, e com isso ter o domínio da norma padrão. Nas práticas em sala de aula é preciso decorar a gramática, com exercícios exaustivos, um sistema de ensino que faz com que o estudante decore o conteúdo apresentado.

No mesmo estudo os autores Bagno, Stubbs, Gagné, (2002) acrescentam que é preciso repensar a forma como o ensino da língua é aplicado, na tríplice perspectiva é explanada a proposta de uma educação linguística que incorpore o conceito de heterogeneidade, ou seja, não tratar a língua como homogênea, mas é preciso levar em conta os aspectos históricos e culturais dos falantes, nesta proposta é possível pensar que no futuro a educação possa valorizar seus alunos como seres históricos marcados pelas experiências e pela heterogeneidade linguística.

Diante de tantas questões e contradições que envolvem a língua, por conta da interpretação equivocada entre língua e gramática, e, por não dominar a norma padrão, pessoas são discriminadas em vários setores da sociedade, um deles é o mercado de trabalho, pois são consideradas incapazes de realizar certas funções, em alguns casos a linguagem não afetaria em nada a prática no exercício do trabalho por possuírem aspectos estritamente técnicos, ou ainda na prática de determinadas funções exercidas por procedimentos de fiscalização, segurança, com ajuda de máquinas, dentre outros. Como exemplo os técnicos em informática, que trabalham com redes em computadores e com programas específicos, em que para desenvolver o trabalho é utilizada uma prática com auxílio do intelecto e o físico do trabalhador, não há necessidade de uma comunicação massiva, ao contrário, quanto mais silêncio para adquirir concentração melhor para o desenvolvimento da função.

Dentro destas construções de língua correta há concepção do erro, conceito que é contestado por vários estudiosos da língua. A linguista Bortoni-Ricardo (2005), por exemplo, defende que existem formas diferentes de utilização da língua e não erro, define ainda que é um (pseudo) conceito estritamente sociocultural, por conta dos critérios de avaliação, ou seja, dos preconceitos, que são manipulados pela minoria privilegiada da sociedade que dita as regras para a maioria de outras classes sociais.

Do ponto de vista estritamente linguístico, o erro não existe, o que existe são formas diferentes de usar os recursos, potencialmente, presentes na própria língua: se milhões de brasileiros dizem trabaio, e não trabaco, trabavo, trabazo, etc, é porque a transformação de lh em i é uma virtualidade prevista na própria arquitetura fonológica da língua portuguesa, define Bortoni-Ricardo (2005).

Ainda segundo Bortoni-Ricardo (2005) só se poderia falar em “erro” se cada cidadão errasse, individualmente e de modo particular, no momento de produzir aquele fonema. “Como chamar de erro um fenômeno que se verifica de norte a sul do país? Como milhões de

falantes conseguiram “combinar” para “errar” todos da mesma maneira nos mesmos contextos fonológicos e morfossintáticos Bortoni-Ricardo” (2005, p.9).

Diante dessa afirmação é possível indagar algumas exigências no mercado de trabalho, como as que são cobradas dos candidatos as vagas de empregos, no uso da língua tanto na modalidade escrita como na fala, que exige que os candidatos às vagas se utilizem da norma culta na fala e na escrita. Para entender essas exigências e a relação trabalhador/empresário, oferta/procura, foi elaborada uma pesquisa como o tema mercado de trabalho.

1.2 Diálogo com a Linguagem e o Mercado de Trabalho

Há uma moral profissional do advogado e do magistrado, do soldado e do professor, do médico e do padre, etc. Mas se procurássemos estabelecer numa linguagem um pouco definida as ideias em curso sobre o que devem ser as relações entre o empregador e o empregado, entre o operário e o empresário, entre os industriais que concorrem um com o outro ou com o público, que fórmulas indecisas obteríamos! Algumas generalidades imprecisas sobre a fidelidade e a devoção que os assalariados de toda sorte devem aos que os empregam. (DURKHEIM, 1999, p.7).

O trabalho é uma forma da qual o homem se utiliza para viver em sociedade, para subsidiar sua sobrevivência. Essa relação do homem com o trabalho existe desde os primórdios da organização social no mundo. De acordo com os relatos históricos registrados nos livros didáticos, o homem em suas primeiras experiências com o trabalho, se utilizou da força braçal. Foi por meio dessa força que realizou descobertas, fez experiências e começou a produzir e transformar a natureza e o ambiente a sua volta, para fazer utensílios domésticos e ferramentas, que auxiliassem na caça, pesca e no plantio.

Essa relação homem e trabalho, assim como as relações interpessoais na humanidade, passam por mudanças constantes. Chiavenato (2010) em seu estudo ressalta esse fato, ou seja, de acordo com o autor, o mundo está mudando com uma rapidez incrível e com intensidade cada vez maior. São inúmeros fatores que contribuem para esse fato: as mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, legais, políticas, demográficas e ecológicas que atuam de maneira conjugada e sistêmica, em um universo dinâmico de forças que produzem resultados inimagináveis, trazendo imprevisibilidades e incertezas. Outro pesquisador que reforça essas constatações é o professor Sodré (2009):

As novas tecnologias apoiam e coincidem, em termos econômicos, com a extraordinária aceleração da expansão do capital (o “turbocapitalismo”) esse processo tendencial de transnacionalização do sistema produtivo e de atualização do velho liberalismo de Adam Smith a que se vem chamando de “globalização” e cujo autopropaganda, atravessada pela ideologia do pensamento único, lhe atribui poderes universais de uniformização. Na realidade, esta última característica é mais postulada do que fato, uma vez que a globalização mostra-se claramente regional (os investimentos concentram-se em determinadas regiões do mundo) no seu modo de ação. Global mesmo é a medida da velocidade de deslocamentos de capitais e informações tornados possíveis pelas teletecnologias – globalização é, portanto, um outro nome para a “teledistribuição” mundial de pessoas e coisas. (SODRÉ, 2009, p. 12).

Diante de tantas modificações, a sociedade é obrigada a se adequar a essas circunstâncias, mesmo que involuntariamente, são modificações em vários aspectos, como exemplos os aparelhos de celular, que contribuem para uma comunicação rápida, instantânea sem a limitação de espaço e alcance. A internet é outro recurso que mudou a vida do homem, principalmente, na realização do trabalho. A informatização tem um alcance imensurável, pois está presente em vários campos da sociedade, sendo assim, o trabalhador precisa se adequar a essas novas tecnologias. Essa observação foi ressaltada por Sodré (2009):

A negociação empresarial e o comércio por meios eletrônicos demandam a mudança de métodos, gestões públicas, fortemente comprometidas com o espírito do tempo em crescente hegemonia. No âmbito dos objetos técnicos, o “futuro” comparece na forma de cada novo indutor de nomadismo e velocidade inscrito num instrumento: à fluidez da telefonia celular e da internet, acrescenta-se, por exemplo, o híbrido “Internet móvel”, ou seja, internet pelo celular para gente em trânsito. (SODRÉ, 2009, p.15).

Portanto, para conquistar um emprego é preciso se qualificar, ter uma boa comunicação, um grau elevado de escolaridade, ter conhecimentos técnicos em informática, além de saber trabalhar em equipe, dentre outras exigências. Com a organização social no mundo o homem buscou o trabalho para manter o sustento da família e sua sobrevivência. Entretanto, as necessidades desse trabalhador foram se aprimorando, com isso o homem não quer só um trabalho, mas um emprego, ou seja, adquirir um cargo que lhe atribui *status* e ao exercer uma determinada função recebe uma certa remuneração dependendo do cargo ocupado. Tais conceitos foram observados por Chiavenato (2010) ao longo da Revolução

revolução da informação.

Essas mudanças alteram na prática o trabalho que deixou de ser artesanal para ser industrial. Além da prática também mudou de conceito no aspecto social e na motivação em se ter um emprego. O homem não trabalha mais só para comprar o pão de cada dia, ele busca um emprego e, com isso estar ligado a uma instituição, da qual têm direitos e deveres, bem como um cargo, uma ocupação, uma remuneração financeira para o trabalho executado.

É dentro desse contexto que as exigências das empresas só aumentam, dentre elas: que o funcionário tenha um perfil generalista, exercendo diversas funções, um trabalho intelectualizado, que o conhecimento seja em diversas áreas, que se tenha habilidade com aparelhos tecnológicos, saiba trabalhar em equipe, tenha boa aparência, além de boa comunicação, dentre outras exigências. Esse conceito pode ser verificado por pesquisadores como Sodré (2009) que reforça que o desenvolvimento dos sistemas de rede de comunicação transformou a vida do homem contemporâneo, tanto nas relações com o trabalho como nas redes de socialização e lazer.

Nesta perspectiva é que o estudo de Chiavenato (2010) reforça que com a globalização dos negócios, o desenvolvimento tecnológico, o forte impacto das mudanças e o intenso movimento pela qualidade e produtividade, surge uma constatação na maioria das organizações, que é o grande diferencial, que atribui como a principal vantagem competitiva das empresas decorre do capital intelectual, ou seja, das pessoas que nelas trabalham. São as pessoas que mantêm e conservam o *status quo* já existente e são elas, e apenas elas, que geram e fortalecem a inovação e o que deverá vir a ser. São as pessoas que produzem, vendem, servem o cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas. Inclusive são responsáveis por outras pessoas, pois não pode haver organizações sem pessoas.

Por essas mudanças é que as organizações estão exigindo que o profissional seja qualificado, que no exercício da função saiba operar máquinas complexas, que tenha conhecimentos em informática, que saiba utilizar os diversos recursos da comunicação, e outros. Com efeito, existem dois fatores importantes neste contexto, que é a oferta de emprego e a procura por trabalho. Segundo Chiavenato (2010, p. 104) “essa é função do mercado de trabalho, que se consolida em uma relação de troca, é no mercado que ocorrem as transações e relacionamentos. Mercado significa o espaço de transações, com o contexto de trocas e intercâmbios entre aqueles que oferecem um produto ou serviço e aqueles que procuram um produto ou serviço”. É o mecanismo de oferta e procura é a característica principal de todo

mercado. O mercado de trabalho é composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas diversas organizações que necessitam de pessoas para realizar os trabalhos.

De fato, toda organização que oferece oportunidade de trabalho é parte integrante de um mercado. Assim como o homem precisa de emprego, as empresas necessitam das pessoas para realizar as tarefas que fazem com que as mesmas funcionem de maneira efetiva e lucrativa. Chiavenato (2010) destaca que as organizações funcionam por meio das pessoas, que delas fazem parte e que decidem e agem em seu nome. Vários termos são utilizados para definir as pessoas que trabalham nas organizações. E são esses termos que definem como as organizações encaram as pessoas. De acordo com o autor elas podem ser chamadas de funcionários, empregados, pessoal, trabalhadores, operários, colaboradores enfim, a nomenclatura utilizada estará relacionada ao ponto de vista da empresa, ao modo como essa instituição valoriza e vislumbra o serviço daqueles que para ela trabalham.

É no mercado de trabalho que os empregadores que disponibilizam as vagas, como também os trabalhadores que buscam por oportunidades de emprego, recorrem a um recurso que depende do consenso entre a busca por vaga e por trabalhador, que são chamados de métodos de recrutamento e seleção para contratação de pessoal.

As empresas que contratam trabalhadores por meio de processo de recrutamento e seleção de pessoal, utilizam métodos de execução parecidos, que consistem em oferecer as vagas, buscando um funcionário que atenda às exigências e necessidades com um perfil e regras para contratação, previamente estabelecidas.

Para tanto é feito um cadastro com um perfil profissiográfico (ou perfil profissional ou ainda perfil do cargo) com dados contendo escolaridade, sexo, qualificação, experiência, competência, habilidade, dentre outros. No mesmo cadastro contém o perfil da vaga (cargo, salário, horário, atributos, benefícios), contém as exigências da empresa, com os detalhes para cada ocupação: escolaridade, qualificação, competências, habilidades, desenvoltura dos candidatos, dentre outras. Para efetuar a contratação há um cruzamento desses dados, entre o perfil do candidato e da vaga ofertada.

O processo de contratação inicia-se pelo recrutamento, que segundo Chiavenato (2010) é o processo de atrair um conjunto de candidatos a um cargo específico. Para que o recrutamento ocorra é preciso divulgar a existência da vaga, as principais técnicas de divulgação das vagas externas são por meio de anúncios em jornais, internet, nas redes sociais, rádio, por currículos recebidos, ou por meio de divulgação em escolas, universidades, agências de emprego, cartazes, organização de cursos profissionalizantes, entre outros.

Depois do recrutamento ocorre a escolha dos candidatos, processo chamado de seleção, funciona como uma espécie de filtro que permite com que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentam características desejadas pela organização. Segundo Chiavenato (2010) o segundo passo após o processo, consistem em selecionar os melhores candidatos que foram atraídos por meio do recrutamento, os escolhidos são aqueles que se encaixam no perfil desejado pela empresa, os mais qualificados, competentes e que apresentarem melhor desenvoltura para o preenchimento das vagas.

Durante o processo os profissionais em recrutamento e seleção se utilizam de instrumentos específicos como: entrevista, testes psicológicos, dinâmicas de grupos e outras técnicas para avaliar a competência do candidato, em que a cada procedimento alguns são classificados e passam para as etapas seguintes, e outros são reprovados.

No processo de recrutamento e seleção são observados além do currículo os aspectos comportamentais, psicológicos, sociais, como as qualificações do candidato. Como destacado neste estudo, as empresas são criteriosas na escolha de um funcionário. É dentro deste contexto que o candidato à vaga se encontra. É preciso estar ciente que as transformações tecnológicas, bem como, a crise no setor econômico vêm extinguindo vários postos de trabalho. Algumas funções que poderiam ser executadas por pessoas com pouca qualificação, que requer uma técnica repetitiva que não exige muitas habilidades, com essas transformações, foram substituídas por máquinas, computadores, robôs, com efeito, as indústrias estão em pleno processo de automação.

Diante de tal contexto, há uma exigência de que, até para exercer funções mais simples, o funcionário tenha um bom conhecimento de informática, escolaridade, técnicas funcionais, habilidades em tomadas de decisões, e que tenha condições de enfrentar o novo e inesperado, isto é, um funcionário flexível e completo. Com isso a comunicação assume um papel de suma importância nas relações do trabalho, como a pedra fundamental no sucesso tanto da empresa como do funcionário.

Para obter uma boa comunicação no meio organizacional é preciso estar atento ao modelo tradicional de comunicação, acompanhada de um esquema clássico, que contém os elementos: emissor, mensagem e receptor. Dentro da composição destes elementos é que se encontra a fala, a escrita, e a linguagem não verbal dos candidatos às vagas de emprego.

Entretanto, não são apenas essas exigências que o mercado de trabalho impõe. Uma questão já citada, primordial para as organizações é a qualificação profissional, que engloba aspectos como: escolaridade, experiência, habilidade, saber utilizar aparelhos tecnológicos,

fazer bom uso da língua no âmbito da fala e da escrita, dentre outros. A qualificação é uma determinante para a contratação do funcionário pela empresa, quanto mais qualificado, melhor, e mais oportunidade terá em sua vida. Em meio a essa conjuntura é que as empresas estão mais exigentes e os trabalhadores precisam se qualificar, ou seja, precisam corresponder às exigências das organizações. Quanto ao conceito de qualificação Sodré (2009) define:

Qualificação, apesar de suas mistificações, de fato uma palavra-chave. E o dinamismo da tecnologia e do mercado faz com que muitos campos do saber qualificado, em especial as chamadas “habilidades de processos”, surjam diretamente do mundo (computação, planejamento, análise financeira, etc.). Isto significa que, do ponto de vista estritamente profissional, pode-se em muitos casos aprender mais com a experiência produtiva - embora se saiba que essas experiências provenham de pesquisas acadêmicas. (SODRÉ, 2009, p.103).

Diante de tantas exigências, há um contraponto, que é a defasagem de profissionais qualificados no mercado de trabalho, essa é a maior reclamação das grandes empresas nacionais e multinacionais. Sobre esse assunto Chiavenato (2010) realizou uma pesquisa com dados que apontaram que em um ano, cerca de 100 mil pessoas foram atendidas em processo de recrutamento e seleção de emprego pela agência pública de emprego do Sistema Nacional de Emprego (SINE-SP) de São Paulo para disputar as 11.194 vagas oferecidas pelas empresas. O mais dramático não são os nove candidatos disputando cada vaga. E, sim a constatação de que a falta de qualificação e as exigências feitas pelas empresas foram determinantes para que menos de 2%, ou seja, apenas 1.875 pessoas foram empregadas. Com isso quase 98% foram excluídos por falta de qualificação. Enquanto as vagas diminuem (motivada pela industrialização), as empresas aumentam as suas exigências de contratação. O perfil do funcionário procurado pela indústria pode ser resumido na lista: 2º grau completo, experiência anterior e curso técnico, além de facilidade em trabalhar em equipe.

Essa realidade não é exclusiva do SINE de São Paulo, em Campo Grande-MS a realidade é a mesma, os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por meio da agência pública de emprego do SINE-MS, mostram que cerca de 85% dos candidatos inscritos em 2014 nas vagas intermediadas, foram reprovados. Esses dados elevados demonstram que a falta de qualificação é motivo de exclusão de muitas pessoas no processo de recrutamento.

No processo de recrutamento e seleção ocorre a comunicação entre o recrutador e o candidato a vaga, o profissional observa todos os aspectos da linguagem do candidato, que é

fator decisivo para contratação ou não contratação. Segundo especialistas o que define a desclassificação no processo seletivo é a utilização inadequada da linguagem tanto falada como escrita. De acordo com Chiavenato (2010) 98% dos candidatos são excluídos por falta de qualificação. Dentro dos quesitos da qualificação estão as habilidades de fala e escrita do candidato, que refletem as características do falante, como conhecimento, escolaridade, o bom uso das regras gramaticais, dentre outros.

Existem pesquisas que contrapõem às ideias de Chiavenato (2010) que apontam dúvidas, se é o domínio da leitura e escrita que qualifica o sujeito, ou se são práticas no trabalho que o capacita. De acordo com o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social² relata por meio de pesquisas que não dá para determinar se o maior domínio das habilidades de leitura e escrita é que permitem a atuação do indivíduo em práticas mais sofisticadas no mercado de trabalho ou se, ao contrário, é a experiência no trabalho que impulsiona a busca por conhecimento ou aperfeiçoamento e, conseqüentemente, a elevação da escolaridade. O fato é que a escola e o tipo de ocupação profissional têm papel preponderante entre os diversos fatores que influenciam um nível de letramento elevado.

Ao que se refere ao discurso que desqualifica o candidato pelo uso da língua, o mesmo aparece em várias divulgações nos meios de comunicação de massa, uma condição determinante que é requisito no processo de seleção, associada à linguagem oral e à escrita. É comum vermos matérias nos jornais que falam sobre a falta de qualificação profissional dos brasileiros. Com várias divulgações que reforçam a problemática atual dentro da contradição, de um lado os trabalhadores que buscam oportunidades e do outro os empresários que reclamam que possuem as vagas e não são preenchidas, tendo como fator determinante e condicionante a falta de qualificação do profissional.

O quesito qualificação nas matérias e artigos divulgados nos meios de comunicação de massa se traduz em muitos conceitos e pré-conceitos, sendo inúmeras as críticas feitas à educação no Brasil, como a falta de interesse dos jovens a se aprofundar nos estudos, o grande número de analfabetos funcionais, a falta de leitura, a burocratização do ensino, a falta de inovação nas salas de aulas. Tais críticas expressam os índices em que o Brasil aparece entre os piores países do mundo no quesito educação.

Para entender esses dados é preciso fazer uma leitura do cenário da educação no Brasil. Faz pouco tempo que o acesso ao ensino no país foi democratizado, de acordo com o

² O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público – (Oscip), sua função é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios. Localizado em São Paulo.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no século XX, a taxa de analfabetos era de 55% da população acima dos 18 anos, por volta de 1940 foram precisas ações para mudar esse quadro, neste período o mundo já estava em processo de industrialização, por isso teve início uma Campanha Nacional de Alfabetização do Governo Federal para melhorar os índices educacionais no país.

Esse quadro educacional passa em um processo longo, o que se perpetua ainda nos dias atuais, são várias iniciativas dentro das políticas públicas que incentivaram os brasileiros a terem mais acesso à educação. Nos últimos anos essas políticas estão mais acentuadas, com programas de incentivos financeiros, o ensino médio agregado ao ensino técnico, o financiamento dos cursos superiores e incentivos para estudar fora do país.

Com tantos incentivos houve uma melhora nos índices da educação, porém o número de analfabetos ainda é acentuado, de acordo com o IBGE, o índice de analfabetos em 2013, entre pessoas com mais de dez anos que não tiveram instrução, ou que estudaram menos de um ano, é de 16 milhões. A média de estudo no país fica em torno de 7,6 anos muito inferior à de outros países.

As estatísticas referentes aos índices de analfabetismo no Brasil revelam um dos mais graves problemas sociais no país, não obstante esforços empreendidos pelo governo ou pela sociedade, principalmente a partir do século XX, com o crescimento da população residente em áreas urbanas. A preocupação com a solução desse problema está expressa na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, aprovada em 1996. (BORTONI-RICARDO, 2004, p.21).

É este o cenário e o perfil dos brasileiros que se apresentam ao mercado de trabalho. É o material humano, a mão de obra qualificada ou desqualificada. São esses os dados apontados nos currículos dos candidatos que comparecem aos processos de recrutamento e seleção. Por sua vez, as empresas estão cada vez mais exigentes, principalmente porque o mercado de trabalho é competitivo, assim, as empresas depositam suas expectativas nos funcionários e atribuem a eles responsabilidade pelo sucesso ou fracasso da empresa.

Um reforço à observação já citada neste estudo, é que dentre as atribuições exigidas pelas empresas estão a fala e a escrita do candidato à vaga de emprego, que de acordo com as exigências dos empregadores no mercado de trabalho, a comunicação é fundamental para o sucesso da empresa, essa habilidade é avaliada por meio da fala e da escrita, dentro da língua portuguesa do candidato à referida vaga.

Os especialistas em recursos humanos, Chiavenato (2010) e Nakazone (2014), por exemplo destacam a importância do material humano para as empresas, a cobrança por parte dos empresários é generalizada e se apresenta como fundamental na comunicação, em que o uso “correto” da língua portuguesa é um dos requisitos que definem a contratação ou não contratação do funcionário. Nesta perspectiva Chiavenato (2010, p.139) “reforça que o desemprego em nosso país está sendo provocado menos pelo avanço tecnológico e muito mais pelo atraso educacional”. O autor ressalta que a competitividade global é o desafio é também da escola e não apenas da empresa. Ou educamos mais e com qualidade ou então temos de convencer nossos concorrentes a “deseducar” seus profissionais, declarou.

Alguns especialistas vão a público divulgar essas convicções, por meio dos veículos de comunicação, com inúmeras matérias em tv, sites na internet, em revistas de língua portuguesa, dentre outros periódicos, com conteúdos que reforçam o uso do português na maioria da população brasileira, são publicações que dão ênfase ao mau uso do idioma, considerando a norma padrão como a ideal e aceita no mercado de trabalho.

Dentre os veículos de imprensa que se destaca está a revista Veja que é considerada uma das mais influentes revistas semanais do país, possui cerca de um milhão de assinantes, publicou várias matérias tendo como foco a língua portuguesa e as deficiências e dificuldades em usar o português adequando-o à situação real de uso.

Nesta abordagem, é que a pesquisadora Guimarães³ (2006) escreveu um artigo que apresenta uma descrição dos conteúdos produzidos em várias matérias publicadas pela revista Veja, no período de 1997 a 2002 foram treze matérias com esse foco, que trazem as seguintes manchetes: Língua Enrolada; Nossa língua portuguesa; Tupi ornot tupi; Pequenos grampos, grandes negócios; Fuja do “a nível de”; Errar é divino; Nobre como Camões; O fim do português; O bom senso está ons ale; Todo mundo fala assim; O poder da Palavra; Falar e escrever, eis a questão; Todo apoio ao MST. São matérias que relatam que os brasileiros não sabem falar e escrever a sua própria língua, Guimarães (2006) destaca essas observações:

Veja sustenta que o brasileiro faz um péssimo uso do idioma; 2º) os parâmetros para estabelecer esta imagem são baseados na Gramática Tradicional; 3º) a escola falha por não proporcionar a competência comunicativa e a Revista sugere o mesmo velho caminho - ensino da Gramática Tradicional; 4) oscilação entre as concepções de língua/linguagem nas matérias devido à sua autoria; 5º) são responsáveis pelas falhas do ensino ineficaz de Língua Portuguesa: professores, alunos, escola,

³GUIMARÃES, Tânia Braga, Revista Veja e suas concepções de Língua e Ensino. Artigo publicado pela Revista espaço acadêmico em 2006.

metodologia de ensino; 6º) não esclarece ao leitor as diferentes concepções de língua de estudiosos de acordo com a área de atuação; 7) não diferencia as peculiaridades da fala e da escrita; 8º) redundância em relação ao conteúdo dentro da própria Revista e em relação à mídia em geral, constituindo-se na auto alimentação (Rossi); 9) a revista cria, ora uma imagem de língua estática, petrificada, imutável, ora uma língua sujeita aos falantes e às mudanças; viva, enfim; 10) não pode ser considerada uma representante do prescritivismo e dos gramáticos tão pouco da inovação dos linguistas. (GUIMARÃES, 2006). Artigo publicado na Revista espaço acadêmico em 2006.

Com esta abordagem é que Guimarães (2006) aponta para as críticas que a revista *Veja* faz sobre a maneira como a sociedade brasileira utiliza a língua portuguesa, cuja cobrança é que seja ensinada na escola a gramática tradicional, para que a população fale de acordo com que está escrito na gramática, considerado pela revista a melhor forma de aplicar a língua na prática. O que a revista faz por meio dos textos é uma forma irônica que discrimina a maioria da população brasileira, que não fala de acordo as prescrições da gramática tradicional.

Dentro deste contexto, o linguista Bagno (2010) contribui com suas definições ao afirmar que “brasileiro não sabe português” e que “português é muito ‘difícil’”. Estes são alguns dos mitos que compõem um preconceito muito presente na cultura brasileira: Tudo por causa da confusão que se faz entre língua e gramática normativa (que não é a língua, mas só uma descrição parcial dela).

Além da revista *Veja* há outros veículos de comunicação que produzem matérias, cujo tema é o uso “inadequado” da língua. Dentre esses veículos está a emissora de televisão do grupo rede Globo. Em um dos programas jornalísticos diários, o *Jornal Hoje*, apresenta um quadro chamado “Sala de Emprego”, apresentado pela jornalista Veruska Donato. Neste quadro ocorre a produção de reportagens, que têm como tema principal o mercado de trabalho. Também trazem discussões sobre a fala, postura, qualificação ou a falta de qualificação dos candidatos às vagas em processos de recrutamento e seleção de emprego.

No programa os convidados, em sua maioria, são especialistas em recursos humanos que apresentam dicas sobre questões que envolvem um processo seletivo, como conhecimento de gramática, conhecimento de escrita, falar o português de forma adequada à situação de uso da língua, qualificação profissional, como se apresentar em entrevista de emprego, entre outros.

Dentre esses temas os mais debatidos são sobre o uso da língua portuguesa e suas implicações no mercado de trabalho, reforçando que o uso da língua portuguesa é essencial na contratação. O quadro traz dicas de como falar e escrever bem, como se portar em uma entrevista de emprego, reforça que os eliminados nos processos de recrutamento de seleção e nas entrevistas de emprego são os que não sabem falar bem, e que a maioria dos candidatos reprova nos testes escritos de língua portuguesa.

Como exemplo, na matéria exibida no quadro Sala de Emprego em 10 de março de 2014, traz a seguinte manchete: Domínio do português é essencial para o mercado de trabalho, e revela que em processos seletivos, 40% dos candidatos são desclassificados por erros de português.

A entrevistada desta matéria foi a especialista em recrutamento e seleção Fabiana Nakazone⁴ (2014) que fala sobre os erros na fala e a influência da internet e dos vícios que levam ao erro na escrita, ressaltando a importância da fala corretamente em uma entrevista de emprego, e também a importância e o peso da língua para a carreira profissional, pontuando desta forma os erros mais comuns praticados nas entrevistas de emprego.

Com essa temática é que a especialista em recursos humanos Nakazone (2014) deu dicas de como falar, e destacou que o segredo está na leitura, ressaltou que tem que ler muito para poder ter um bom português. Para a especialista as pessoas erram por tentarem falar difícil ao usar um repertório que não conhecem ou não têm familiaridade. Nesta mesma matéria foi mostrado o conteúdo da prova de português aplicada por uma empresa, foram questões de múltipla escolha, contendo questões abertas e fechadas, sobre concordância, regência e ortografia, de cada dez candidatos que respondem ao teste quatro são eliminados logo na primeira etapa por não dominarem o português, uma das vagas relatadas era para vendedor de uma loja de celulares.

De acordo com Nakazone (2014) especialista em recursos humanos, um erro apenas não desclassifica, é um conjunto, sendo necessário um tempo para analisar esse candidato antes de tomar qualquer decisão. Avalia-se o conjunto e, se o erro for constante, é atribuído a este candidato a falta de aprendizado e fluência da língua o que resulta em um problema de aprendizado.

Ainda na matéria do Jornal Hoje foi demonstrada outra prova que é aplicada como teste avaliativo, um ditado, prática comum por algumas empresas. Na aplicação do ditado

⁴ NAKAZONE, Fabiana. DONATO, Veruska. Entrevista, Sala de Emprego, “Domínio do português é essencial para o mercado de trabalho”. Matéria exibida no quadro sala de emprego em 10 de março de 2014.

com palavras complexas, o teste continha trinta palavras consideradas difíceis, e candidato não poderia errar a grafia em mais de sete palavras. Os candidatos considerados aptos foram os que conseguiram escrever a quantidade de palavras exigidas: sensação, imensurável, intenção, gentileza, sigilo, indecisão, disciplinado, tigela, dentre outras. O resultado do teste apresentado demonstrou que 40% dos candidatos foram reprovados por não saberem a grafia da maioria dessas palavras. A especialista em recursos humanos relatou que os erros ocorrem com pessoas, de variadas idade e escolaridade, dentre os mais comuns são a troca da palavra seja pelo seja, o uso inadequado do para mim como sujeito ao invés de para eu, e o gerundismo em que, os erros ocorrem por vício de linguagem e por falta de uso e conhecimento da língua.

A gramática normativa define que a palavra seja é uma forma verbal do presente do subjuntivo do verbo ser. O gerúndio é a forma nominal do verbo, sua principal característica é que indica uma ação contínua, que está, esteve ou estará em andamento, ou seja, um processo verbal não finalizado. Com relação ao pronome mim, este é usado como, porém sujeito é muito usado, sujeito é o termo que faz a ação verbal, ou seja, aquele que tem a prerrogativa de mudar o verbo. Em estruturas gramaticais deste tipo o ideal é usar eu e não mim. Os diagnósticos sobre a concepção de “erro” na língua portuguesa, tanto na fala como na escrita nos processos de recrutamento é um conceito usual e gera um radicalismo generalizado.

Os métodos de avaliação dos candidatos às vagas nas grandes empresas são rigorosos, independente da função que o candidato exercerá, pode ser para um cargo de gerência, operadora de telemarketing, recepcionista e até mesmo um operador de máquinas e técnico em eletrotécnica, dentre outras. Como já citado, os avanços tecnológicos que mudaram as relações do homem com o trabalho trouxeram recursos que facilitam o trabalho, programas como corretor ortográfico, word, dicionários de língua e muitos outros, são raras as profissões em que o funcionário necessita escrever, manualmente, a maioria das empresas são informatizadas.

Também é possível verificar publicações de matérias sobre o assunto no site do portal UOL, na seção Emprego Certo, com o tema erros de português e os processos de seleção. Em uma das matérias, com o título, Domínio do Português é exigência do mercado de trabalho, afirmam especialistas, acesso em 22 de outubro de 2014, a entrevistada é uma coordenadora

de recrutamento e seleção Viviane Macedo⁵ que destaca que os recrutadores, em um processo seletivo, são orientados a não deixar passar os candidatos que apresentam erros na fala:

Toda a equipe de recrutamento e seleção é treinada para ficar atenta a esses erros que, com certeza entram no processo de avaliação do candidato, afirma. Não é uma questão de preconceito, mas ter propriedade ao falar e escrever é determinante para a contratação de um profissional, completa o gerente da Robert Half, Roberto Britto. Domínio do português é exigência do mercado, afirmam especialistas. (MACEDO, 2009), no site Emprego Certo, do portal UOL.

Diante de várias publicações em veículos de comunicação é possível observar pelas falas dos especialistas em recrutamento e seleção de candidato para o mercado de trabalho, como também por meio dos dados apresentados que mostram os índices de reprovação nos processos seletivos, o que define o funcionário qualificado, dentre outros atributos está o “bom uso do português”, os candidatos que obedecem às regras gramaticais, usam variantes padrão, formal, tiveram uma aceitação maior por atender ao perfil buscado pelos empregadores.

Esses conceitos permitem concluir que a definição do perfil desejado no processo de recrutamento e seleção, é para aquele que possui características definidas a partir do imaginário social, representadas por pessoas que usam uma língua aceita no espaço institucional do trabalho, que é a língua padrão dentro da norma culta. Diante dessas concepções é intrigante o papel ocupado pela diversidade linguística neste contexto.

Com todas essas concepções, o fenômeno da diversidade linguística é ignorado e na maioria dos casos. A língua ideal é avessa à concepção de diversidade, limita a linguagem a uma padronização homogênea, desconsidera as diferentes linguagens e os seus diversos usos.

Uma concepção que nega a realidade do país que apresenta uma distância evidente entre o dito como ideal e o real, essa linguagem exigida está distante e desvinculada da sociedade que a produz. O que ocorre é a negação da função social da linguagem, a não aceitação do fundamento da linguagem como construtora das relações sociais para que haja a afirmação dos falantes como sujeitos inseridos em uma sociedade.

⁵ MACEDO. V. “Domínio do Português é exigência do mercado de trabalho, afirmam especialistas”, de 22 de janeiro de 2009, São Paulo. Acesso: www.uol.com.br, na seção empregocerto, do portal UOL.

A variação linguística existe por diversos fatores que pode ser verificado no tema a seguir, que aborda algumas considerações e as diferenças entre falantes, e novas tecnologias que mudam as linguagens, com o objetivo em facilitar a comunicação.

1.3 Linguagem e Variação Linguística (norma padrão/não padrão)

A norma vai sofrendo alterações na medida do possível. Sem perder de vista os aspectos semânticos, o usuário da língua vai subvertendo a ordem e misturando registros e o *chat* instaura-se como gênero que mescla duas modalidades da língua: escrita e fala. Sem professor para vigiar, sem ninguém para dizer que isso é certo ou errado, sem policiamento das normas, muito pelo contrário: a tônica é quebrá-la, subvertê-la ao máximo, a liberdade de expressão é total e irrestrita, corroborada pelo anonimato, quando assim deseja o locutor. Quem quiser escrever “certinho” que faça, quem quiser misturar registros esteja também à vontade. (COSCARELLI, 2011, p.182).

Uma nação é composta por muitos povos que formam um mosaico com uma imensidão de cores que divergem entre si, metáfora que exemplifica a realidade da nação brasileira que tem uma infinidade de contrastes na cultura, hábito, linguagem, etnia, gênero, diferenças físicas, educacionais, costumes, conceitos, dentre outras. Tudo isso faz parte do que é ser humano, são tantas diferenças e riquezas espalhadas pelo país, que é impossível descrevê-las, dentre elas, e nos mais variados aspectos, o interesse desta pesquisa que é sobre a variação linguística e o seu uso em entrevistas para recrutamento de candidatos para ocupar vagas de emprego no mercado de trabalho.

Para chegar ao conceito de variação é preciso percorrer em outros temas, dentre eles a fala, que é uma técnica própria da humanidade, o corpo humano possui um sistema integrado com todas as funções que permitem que o homem se diferencie dos outros animais, em especial a boca que possui um sistema que permite a produção de sons, com isso se desenvolve a fala e o ouvido permite que, com a audição, possamos ouvir para depois reproduzir o que ouvimos, e para tanto, temos em média 86 bilhões de neurônios que são alimentados pelo que ouvimos e todos funcionam na mente humana.

A fala existe em forma de sons que emitem a existência de uma língua, algo essencial para a sobrevivência em sociedade, para que ela seja ensinada, o homem se utiliza de técnicas de transmissões do conhecimento em que os aprendizados são transmitidos de geração para

geração. Repassam-se as experiências vividas aos herdeiros, para que com interação o homem se desenvolve em sociedade.

De acordo com Marcuschi (2007) [...] a língua é essencialmente heterogênea (com múltiplas formas de manifestação), variável (dinâmica e suscetível a mudanças), histórica e social (não é uma imposição de formas prontas), indeterminada sob o ponto de vista semântico e sintático (submetida às condições de produção) e que se manifesta em situações de usos concretos como texto e discurso.

Dentro deste contexto é que se apresenta a variação, um fenômeno complexo, pois há várias contradições em pesquisas com essa temática. Uma pergunta intrigante que muitos fazem é por que ocorrem as variações linguísticas? A resposta é simples: o princípio básico da língua é a comunicação, então é natural que os falantes realizem rearranjos em conformidade com suas necessidades comunicativas. Podemos citar vários fatores que contribuem para que as variações se multipliquem, como as colonizações que ocorreram no mundo, em que há diferenças entre a fala do colonizador e a da colônia, há também as migrações, e outros fatores. Leite (2002) em sua pesquisa ressalta que:

Um território de 8,5 milhões de quilômetros quadrados, com uma população hoje estimada em 170 milhões de habitantes, com índice ainda alto de analfabetismo, não poderia apresentar um quadro linguístico homogêneo. A diversidade que existe em qualquer ponto espelha uma pluralidade cultural e não pode presumir para a expansão do português no Brasil uma linguística única, pois a época em que se deu a colonização, a origem dos colonizadores e as conseqüências linguísticas de um contato heterogêneo são aspectos que devem ser considerados. (LEITE, 2002, p.12).

Neste sentido é que se constata que vivemos em uma sociedade complexa da qual existem diferentes grupos sociais, em que alguns sujeitos tiveram mais acesso à educação e outros não o tiveram, há alguns grupos que têm a variação de acordo com as situações de uso para que haja uma identificação do grupo, esses são só alguns dos vários fatores que influenciam a língua na prática social.

Diante desses fatos foi que a construção da língua portuguesa se constitui ao longo dos anos. No Brasil, como já destacado neste estudo, a língua portuguesa foi uma herança do colonizador Portugal, antes da vinda dos portugueses existiam as tribos indígenas que habitavam o território e possuíam línguas próprias. No processo de colonização do Brasil além da influência indígena, ocorreu influência das línguas, trazidas pelos escravos no período escravocrata africanos. Então o povo brasileiro constitui suas raízes oriundas de

diferentes misturas culturais, dos europeus, dos indígenas e dos africanos. Leite (2002, p.15) alerta sobre esse fato, a verdade é que a hegemonia da língua portuguesa não dependeu de fatores linguísticos, mas sim históricos e só nos últimos dois séculos e meio ocorreu uma normatização do português falado no Brasil em direção a um chamado português “padrão”, que, apesar de intrinsecamente variado regional e socialmente, passou a gozar de prestígio e a representar a “norma” para o bem falar e o bem escrever.

Por esses fatores é que a língua portuguesa no Brasil possui uma variação imensurável, pois são diversas as influências existentes, e a própria língua que com o tempo sofre mutações. Com tantas questões que existiram e ainda existem sobre o universo da linguística, foi preciso se aprofundar nos assuntos provenientes da relação entre língua e sociedade, que permitiu o surgimento da sociolinguística, uma ciência que estuda a língua nos diversos aspectos, pois a língua tem diversas formas de uso, e independe de quem fala, de onde fala para quem se fala ou de gênero, idade, escolaridade e do contexto social em que ela é enunciada.

A Sociolinguística trabalha por meio das relações com as formas de linguagem em conjunto com as manifestações sociais. Nesse sentido, a linguística contribui para um amplo conhecimento da língua em sociedade. O iniciador do processo que permitiu o conhecimento deste campo de pesquisa foi o americano Wilhan Labov (1968) que relutou em aceitar a terminologia sociolinguística, por haver uma redundância no termo, ao estudar a língua em sociedade, pois não é possível encontrar língua em outros seres que não seja em sociedade. O pesquisador se destaca por suas considerações que contribuem para o entendimento da sociolinguística, com conceitos da variação e mudança linguística. É nesta perspectiva que o Tarallo (1997) ressalta:

O iniciador desse modelo teórico-metodológico é o americano Willian Labov. Não que ele tenha sido o primeiro sociolinguísta a surgir no cenário da investigação linguística. Modelos do passado mais distante, e também do mais recente, certamente o inspiraram na sua concepção de uma nova concepção de uma nova teoria. Nesse sentido podem ser chamados de sociolinguístas todos aqueles que entendem por língua um veículo de comunicação, de informação e de expressão entre os indivíduos da espécie humana. Assim sendo, tem-se em Ferdinand de Saussure um sociolinguísta! O modelo de análise proposto por Labov apresenta-se como uma reação à ausência do componente social no modelo gerativo. Foi, portanto, Willian Labov quem, mais veementemente, voltou a insistir na relação

entre língua e sociedade e na possibilidade, virtual e real, de se sistematizar a variação existente e própria da língua falada. (TARALLO, 1997. p. 7).

Com relação, concepção de língua definida pela sociolinguística laboviana (1968) salienta que trata-se de um conjunto estruturado de normas sociais. Entretanto, a sociolinguística é uma ciência jovem no campo de pesquisa, uma subárea da linguística que estuda o uso da língua em sociedade, correlacionando os aspectos sociais entre sociedade e língua, nasce da necessidade em se compreender o porquê de tantas diferenças linguísticas. Mollica (2012) resume em sua definição sobre a sociolinguística que: A sociolinguística estuda a língua em uso no seio das comunidades de fala [...]. Esta ciência se faz presente num espaço interdisciplinar, na fronteira entre língua e sociedade, focalizando os empregos concretos, em especial os de caráter heterogêneo.

É uma ciência que possui um vasto campo teórico, tais como, as contradições sobre as variações, o conceito de certo e errado, observações sobre a variação natural da língua. Assim como os sotaques distintos que existem em cidades diferentes, mas que pertencem no mesmo Estado. Há também maneiras diferentes de falar a mesma coisa, essas são algumas das diferenças existentes na sociedade que despertam o interesse dos estudos sociolinguísticos. Monteiro (2000) ressalta que o interesse por essa linha de investigação:

O fato é que, com o tempo, muita coisa passou a ser tema de investigações sociolinguísticas. Baylon (1991) arrola, entre outros, os seguintes assuntos: as funções e os usos da linguagem na sociedade, a análise do discurso, o domínio da língua, as atitudes e julgamentos das comunidades de fala acerca de sua(s) língua(s), a planificação e a normatização linguística. E comenta que se, em sua fase inicial, a sociolinguística tinha por tarefa descrever as diferentes variedades que coexistem dentro de uma comunidade de fala, relacionando-se com as estruturas sociais, hoje ela engloba praticamente tudo o que diz respeito ao estudo da linguagem em seu contexto sociocultural. (MONTEIRO, 2000, p.26).

A sociolinguística é contra uma posição que unifica a língua, para essa ciência a variação é essencial à própria natureza da linguagem humana, ou seja, a língua não pode ser tratada como homogênea uma vez que a variação faz parte do processo de construção da comunicação e não uma falha ou erro. Segundo Tarallo (1997) em toda comunidade de fala são frequentes as formas linguísticas em variação, são, portanto, diversas maneiras de se dizer a mesma coisa em um mesmo contexto, e com o mesmo valor de verdade. A teoria

sociolinguística demonstra que a agramaticalidade na fala, quando utilizada no dia a dia, não passa de um mito, as regras aplicadas são definições para a escrita. E que na maioria dos casos apenas é definida em sala de aula na disciplina de língua portuguesa.

Ou seja, se analisarmos a língua como algo pronto e acabado, cujo sujeito nasce e aprende a falar com os pais ou com quem esteja por perto, começa a reproduzir tudo o que escuta sem interferir no processo de aprendizado, seria mais fácil entender como funciona essa comunicação, porém não é tão simples assim, afinal, cada indivíduo tem uma personalidade, assim como cada povo tem suas características próprias e com o tempo as interferências modificam a língua, que é viva e mutável o que torna esse universo linguístico um instrumento de estudo, com um inesgotável território a ser pesquisado.

Com essa perspectiva é que Calvet (2002) ressalta que a teoria de Saussure (2006) em seu ensinamento considerou que a linguística tem por único e verdadeiro objetivo, a língua considerada em si mesma e por si mesma. Essa definição é contestada pela teoria sociolinguística. Pois, as línguas não existem sem as pessoas que as falam. Na inferência de Monteiro (2000, p.16) “a função social da língua de estabelecer contatos sociais e o papel social, por ela desempenhado de transmitir informações sobre o falante constitui uma prova cabal de que existe uma íntima relação entre língua e sociedade”.

De acordo com os teóricos estudados, as diferenças existentes na língua revelam aspectos sociais, culturais, regionais e históricos do falante. Dentro da sociolinguística são classificados diversos tipos de variações, neste estudo foram selecionados alguns: variedade padrão (língua padrão ou norma culta) é a que apresenta a gramática normativa como elemento essencial. A língua não padrão não apresenta regras de escrita e, como é avessa à gramática normativa, apresenta regras de uso da língua em situações reais de comunicação.

Neste estudo serão destacados quatro tipos de variação linguística dentre os que a sociolinguística apresenta: variação histórica, variação geográfica, variação social, variação situacional. A variação histórica, de acordo com a sociolinguística, tem seu reflexo dos estágios naturais ao desenvolvimento de uma língua ao longo da história, exemplos: português arcaico/ português contemporâneo. Neste fragmento do texto de Carlos Drummond de Andrade⁶ é possível verificar a variação histórica: “Antigamente, as moças chamavam-se mademoiselles e eram todas mimosas e muito prendadas. Não faziam anos, completavam

⁶ Carlos Drummond de Andrade foi um poeta, contista e cronista brasileiro, considerado por muitos o mais influente poeta brasileiro do século XX.

primaveras, em geral dezoito. Os janotas, mesmo sendo rapagões, faziam-lhes pé-de-alferes, arrastando a asa, mas ficavam longos meses debaixo do balaio”.

Ora, se compararmos algumas palavras deste poema que foram usadas nas épocas remotas, se comparadas com as que usamos nos dias atuais, são palavras desconhecidas para uma determinada faixa etária de falantes de língua, como as palavras que foram transformadas a exemplo: mademoiselles (moça ou mulher respeitada), janotas (elegantes, exagerados), pé-de-alferes (namoro, elogios).

Na variação geográfica a determinação da língua se faz por conta da localização do falante, nos diferentes lugares existe a língua portuguesa. Cada região possui uma identidade própria, como vocábulos variados, sotaques, características orais da linguagem. Alguns exemplos clássicos, como o nome da mandioca, que é conhecida em outras regiões como macaxeira, aipim ou o eletrônico de alisamento para cabelos conhecido como chapinha em determinados locais e piastra ou prancha em outros.

Dentro desta variação se constitui o regionalismo, que é o emprego de expressões e palavras pertinentes a regiões específicas. A literatura segue essa tendência normalmente, as produções são baseadas nos usos e costumes, falares e tradições regionais. Veja o exemplo do poeta Manoel de Barros⁷, um homem simples que nasceu e se criou no pantanal, suas poesias retratam a vida no campo, natureza, dentre outras, em um poema retido do livro Sobre o Nada o poeta retrata essa tendência: Não saio de dentro de mim nem pra pescar. Sabedoria pode ser que seja estar uma árvore. Estilo é um modelo anormal de expressão: é estigma. Peixe não tem honras nem horizontes. Sempre que desejo contar alguma coisa, não faço nada; mas quando não desejo contar nada, faço poesia.

Existe a variação que se apresenta com palavras ou nomes diferentes para expressar uma mesma coisa e depende de região para região como (bobo/leso/tolo); abirobado (maluco); pão de sal (pão francês); invocado (corajoso ou “muito bom”); pastorear (vigiar); solito (isolado, sozinho, sem companhia); levou o farelo (morreu).

Há também a fala caipira que é comum nas cidades do interior do Brasil, em que um personagem bem conhecido na literatura das histórias em quadrinhos “o Chico Bento” é um representante dessa cultura, criado em 1961, por Maurício de Souza⁸, nasceu das observações

⁷ BARROS, M, era advogado, fazendeiro e poeta. Nasceu em Cuiabá, no Beco da Marinha, às margens do rio Cuiabá, em 19 de dezembro de 1916. Manoel de Barros era ocupante da cadeira número 1 da Academia Sul-Mato-Grossense de Letras.

⁸ SOUZA; M. (1935) é cartunista brasileiro. Criou a "Turma da Mônica", e vários outros personagens de história em quadrinhos. É membro da Academia Paulista de Letras, ocupando a cadeira nº24. O mais famoso e premiado autor brasileiro em quadrinhos.

do autor ao ver o homem do campo, que morava no interior de São Paulo, o personagem Chico é uma criança que simboliza a pureza, simpatia e simplicidade, caracterizando as pessoas do interior paulista. Essa definição também foi observada por Bortoni-Ricardo (2004):

O personagem Chico Bento é uma criação muito feliz da equipe de Maurício de Sousa, pois permite que as crianças com as crianças com antecedentes urbanos se familiarizem com a cultura rural, conhecendo muitas expressões dessa rica cultura que, hoje em dia, têm pouco espaço na literatura e nos meios de comunicação. Chico Bento pode se transformar, em nossas salas de aula, em um símbolo do multiculturalismo que ali de ser cultivado. Suas historinhas são também ótimo recurso para despertarmos em nossos alunos a consciência da diversidade sociolinguística. Apesar disso, houve um momento na década de 1980 em que o Conselho Nacional de Cultura queria proibir a publicação da revista, alegando que ela servia de mau exemplo às crianças brasileiras, que passariam a falar “errado” como Chico Bento. Felizmente, o bom senso prevaleceu, e Chico Bento continuou na trajetória, encantando as gerações que seguiram. (BORTONI-RICARDO, 2004, p.45).

Além da fala caipira, existe a variação social, que representa a fala de um grupo específico das diferentes classes sociais ou grupos sociais. Dentro dessa variação se encaixa a linguagem utilizada por grupos de profissionais como os advogados, jornalistas, técnicos, dentre outros. Há ainda as gírias que se tratam de uma linguagem característica e comum entre os jovens, um canal de identificação sendo uma variante bastante utilizada entre os grupos de rap, funk, heavy metal, surfistas, skatistas, grafiteiro, exemplos: chapa quente (lugar que o clima é agitado), morô (entendeu), passar o rodo (atacar), rolé (passear, andar sem compromisso). Sobre essa linguagem Preti (2000) ressalta que:

Sob o ponto de vista histórico, a ausência da gíria nos textos escritos ou, pelo menos, a sua presença muito restrita neles, serviu para reforçar a ideia do baixo prestígio social desse vocabulário. A condição de código de segurança, de vocabulário criptológico, acabou por situar a gíria numa posição francamente de oposição à linguagem comum, da mesma forma como serviu para ligar esse vocabulário diretamente às classes em conflito com a sociedade. Então, observa-se que se constituiu, com o correr dos séculos, uma tendência para excluir a gíria da “boa” linguagem, procurando-se vê-la como uma espécie de vocabulário marcado pelo sentimento de agressividade, de oposição, que se vislumbra, não apenas nos seus

vocábulos técnicos, isto é, os que nomeiam atividades específicas de um grupo social restrito, mas também nos seus recursos expressivos, como, por exemplo, no seu processo metafórico, que reflete um julgamento do mundo, a partir dos grupos menos favorecidos da sociedade. Além disso, como o sexo constitui um de seus referentes mais imediatos, a gíria trouxe para si toda a rejeição social que caracteriza os vocábulos obscenos. (PRETI, 2000, p.247).

A gíria é um estilo de linguagem utilizada pela maioria das pessoas, principalmente jovens. Preti (2000, p.247) registra que essa tendência “na época contemporânea o que vem causando espécie é a ampliação considerável do uso da *gíria comum*, em particular no contexto urbano das grandes cidades. Trata-se de um fenômeno recente e tem ligação específica com os problemas linguísticos de atitude e preconceito linguístico”.

Dentro dessa modalidade está o jargão, que de acordo com o dicionário Houaiss (2009) significa “linguagem incompreensível, estropiada: falar estranho jargão”. Os jargões são comuns entre alguns profissionais, e caracterizam uma linguagem técnica, com representatividade de uma classe, tais como: médicos, jornalistas, advogados, profissionais da área da informação: no jornalismo, cabeça, significa chamada da matéria, cair, é deixar de publicar uma matéria, foca é um jornalista recém-formado.

Há também as novas linguagens que surgem em decorrência da modernidade, uma delas é a linguagem utilizada via internet e nas redes sociais, que é o internetês, é uma linguagem utilizada no meio virtual, surgiu por meio dos bate papos na internet, nas redes sociais como orkut, facebook, messenger, blogs e mais atual o whatsapp, uma linguagem cheia de abreviações, com um formato próprio que não segue as regras gramaticais, uma forma rápida de escrever, pois o meio virtual é dinâmico, e por conta da velocidade e por ser mais difundida entre os jovens, que estão inseridos neste contexto de instantaneidade de como essa linguagem foi padronizada. Com essa afirmativa se apresenta Preti (2000):

Na comunicação pela Internet utilizam-se com frequência outros recursos para expressar os afetos e paixões, mais próximos dos encontrados na fala em que, como se viu, as relações afetivas entre os falantes se constroem em grande parte gestualmente: são as “caretinhas” (avatars, ícones, emotions) alegres, tristes ou bravas que acompanham a comunicação. Mantém-se, dessa forma, o caráter sincrético da fala em que se juntam dois tipos de expressão (verbal e visual). Pode-se dizer, nesses casos da internet, que há uma presença relativa ou parcial dos interlocutores pela imagem das “caretas”. Da mesma forma, outros tipos de textos,

produzem efeitos de presença parcial, como na conversa por telefone, graças à sonoridade da voz. (PRETI, 2000, p. 65).

Veja os exemplos desses recursos utilizados na internet, são conversas simbolizadas por meio de carinhas, símbolos numéricos, bichinhos, abreviações, expressões: você (vc), casa (kasa), beleza (blz), não (naum). Há alguns símbolos::((significa triste), :* (é o beijo), :x (caracteriza boca fechada). Essa percepção é defendida por Coscarelli (2011, p.153) “a leitura *online* faz com que o adolescente, cada vez mais, torne-se capaz de se comunicar pela escrita de forma eficaz, adequando-se às exigências do momento e do gênero”.

São várias classificações para as variantes que caracterizam e identificam uma comunidade de fala tais como: gênero, estereótipos, comunidades de fala específica de um grupo, seja “emo”, jovem, regional, classe social, grupo étnico, dentre outros. Para Bortoni-Ricardo (2004) a explicação para tanta diversidade é pelo fato de que há diferenças entre os falantes, existem os grupos etários, com um vocábulo próprio que varia de geração para geração, os diferentes gêneros, um exemplo são as mulheres que adotam palavras no diminutivo, e os homens usam mais gírias e palavras chulas. Existem também os vocábulos específicos em algumas profissões com influência no falar, ou jargões e expressões típicas, outro fator que influência é o grau de escolaridade do falante que define as escolhas de um vocábulo mais rebuscado em detrimento de um mais simplório.

Existe um conceito de variante de prestígio e variante desprestigiada desde os primórdios da colonização do país. Ora ao afirmar que a variedade das classes dominadoras tende a se desestruturar, quando em contato com a variedade da classe dominada, gerando inúmeros sentimentos de culpabilidade ou de inferioridade linguística, que levam muitos falantes a se envergonharem de seus próprios dialetos, sendo considerados como “erro”, “vícios de linguagem” ou “vulgarismo”. Essa afirmativa é observada por Possenti (2001, p.18) “a tese de natureza político-cultural diz que é uma violência, ou uma injustiça, impor a um grupo social os valores de outro grupo, ela valeria tanto para guiar as relações entre brancos e índios, pobres e ricos, privilegiados e descamisados”.

Dentro deste conceito, a língua é utilizada como um gerador de *status* bem como um instrumento de poder, com as variações que são consideradas variantes de prestigiadas, que classificam pessoas, grupos. Como já foi citado existem as variantes de não prestígio, as de prestígio que são associadas falantes ou grupo social de *status* considerado superior, a não prestigiadas são características de pessoas com baixa escolaridade e poder aquisitivo que falam o português não formal.

Além de prestígio a língua também gera ganho financeiro, com valor mercadológico. A revista *Língua Portuguesa* em sua versão *online* trouxe a seguinte manchete de uma matéria de 2011: “O Valor de um Idioma”, o texto fala sobre o valor de uma língua, valores em dinheiro, moeda. Destaca no texto que se a língua estivesse em uma prateleira de supermercado estaria em um lugar de destaque. É comum vermos objeto em destaque medindo o valor dos objetos que tem nome (língua), por meio de um estudo feito pelo Instituto Camões e Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), os resultados revela que 17% do PIB do país equivalem a atividades ligadas direta ou indiretamente à língua portuguesa:

Por enquanto, o Brasil se firma como o maior embaixador do idioma. Dos mais de 249 milhões de falantes do português que moram em países lusófonos, 77% são do Brasil, segundo o Banco Mundial. Significa dizer que a cada dez falantes do idioma no planeta, ao menos sete são brasileiros. Os dados colocam nossa língua em 5ª posição de mais falada no mundo, mas o que tem feito crescer o português aos olhos dos estrangeiros é o destaque político, econômico e cultural que a comunidade de países de língua portuguesa, em especial o Brasil, vem recebendo nos últimos anos. (revista-língua-portuguesa, 2011).

Que a língua tem um valor pela sua importância na comunicação, todos concordam. Para que o entendimento seja eficaz, no entanto, esse valor financeiro é um dos motivos que faz com que algumas línguas estejam presentes em diferentes países. Segundo Calvet (2002, p.106) “para que uma língua se imponha como a língua legítima é preciso um mercado linguístico unificado, no qual o valor das diversas outras línguas e dos dialetos (sócios ou regionais) seja medido em comparação à língua dominante”.

Diante da importância de uma língua, se faz necessário o avanço por meio das pesquisas nesta área. Por isso a importância da sociolinguística, que possui a diversidade como objeto de estudo, e para alguns estudiosos é óbvio a existência de um “caos” linguístico, dentro desses há as conotações negativas como a concepção de “certo e errado”. Por essas constatações é que Mollica (2012, p.13) reforça: [...] “ainda predominam as práticas pedagógicas assentadas em diretrizes maniqueístas do tipo certo/errado, tomando-se como referência o padrão culto. As línguas, em geral, apresentam uma diversidade que se distribui em *continuum*, da qual o falante adquire primeiro as variantes informais”.

Conforme já mencionado, os vários conceitos de variação, língua não padrão/padrão, certo/errado, existe a colocação da existência de um “caos” linguístico. Dentre os estudiosos que definem “caos” linguísticos, encontra-se Tarallo (1997):

Não há loteria sem apostadores; futebol, sem adversários; guerra, sem soldados, nem tampouco “caos” linguísticos, sem variantes. É possível verificar sua existência em diversas situações. Assim como em todas essas situações de competição, a presença de um mediador faz-se necessária para que o conflito se resolva. Como pesquisador sociolinguista, sua missão é analisar a situação de conflito e, com base em sólidos e firmes argumentos, desmascarar a sistematicidade do “caos”. (TARALLO, 1997, p.33).

Essa confirmação reforça que para os teóricos da sociolinguística não existe o conceito de “certo” e “errado” quando se trata da fala, o vocabulário linguístico guarda algumas conotações negativas e para evitar tais conotações é preciso avaliar cada situação porque tudo que envolve variação tem uma explicação lógica. Monteiro (2000) define que com um país que possui uma variedade de pessoas, a variação linguística é uma condicionante natural:

Dentro de um mesmo país como o Brasil, podemos admitir a existência de vários dialetos, entre os quais o carioca, o cearense, o caipira etc. E o termo pode ser aplicado a todos os tipos de variedade, inclusive à variedade padrão. É importante nenhuma relação com diferenças entre linguagem ou estilo formal e coloquial. (MONTEIRO, 2000, p.46).

Por isso é que a variação linguística faz parte da vida do ser humano, mesmo que o indivíduo estude e aprecie a língua padrão as variáveis não padrão são inevitáveis, pois há um costume dentre as famílias em utilizam uma forma mais fácil de falar e com características próprias. Ainda nas considerações de Mollica (2012) há um reforço de que a fala do dia a dia, em conversas informais, [...] o falante adquire primeiro as variantes informais e, num processo sistemático e paulatino, pode vir a apropriar-se de estilos e gêneros mais formais, utilizando as variedades cultas e da tradição literária. É dentro deste conceito que se aplica na maioria dos falantes, a aquisição da língua materna sem o conceito de normas, como um ato de fala natural e espontâneo.

Todos esses fatores serviram para estimular a existência de estereótipos e preconceitos linguísticos, a fala deixa de cumprir o seu objetivo principal que é realizar a comunicação humana e passa a ser utilizada como instrumento de ascensão social e um objeto de prestígio

político. A comunicação entre os falantes deveria ser algo sem pesares e cobranças, uma vez que, as pessoas nascem e começam a reproduzir som porque ouvem e a maioria dos falantes em suas primeiras experiências com a língua materna falam sem a preocupação com regras, normas, nem tem o pleno conhecimento do que é a língua e, portanto, sem a noção de certo e errado.

A noção de erro é um equívoco, pois para que a comunicação seja eficiente é preciso haver entendimento das partes, se isso ocorrer houve sucesso no processo. Os sociolinguistas têm-se voltado para a análise dessas relações, e o preconceito linguístico tem sido um ponto muito batido na área, pois ainda predominam as práticas pedagógicas assentadas em diretrizes maniqueístas do tipo certo/errado, tomando-se como referência o padrão culto.

Em oposição à variante não padrão está a norma culta, uma língua direcionada por um modelo do bom uso da língua portuguesa, baseada nas tradições literárias, dos escritores clássicos, uma língua ideal, que segue os modelos nos livros de gramática, o padrão normativo da língua é a norma padrão. Esse padrão é ajustado para fala e escrita e são cobrados em textos oficiais em órgãos públicos, empresas, vestibulares, concursos públicos, seleção e recrutamento para emprego, e em outros espaços institucionais. Entretanto, nem sempre é possível conciliar a norma padrão que determina as regras da escrita com a fala, essa constatação é destaque em várias pesquisas:

Considerando que a variação linguística é normal, natural e comum em todas as línguas, pois todas as línguas variam, não devemos estranhar as diferenças existentes entre os falantes do português nas diversas regiões do Brasil. Contudo, a grande variação presenciada na oralidade não se verifica com a mesma intensidade na escrita, dado que a escrita tem normas e padrões ditados pelas academias. Possui normas ortográficas rígidas e algumas regras de textualização que diferem na relação com a fala. Mas isso ainda não significa que não haja variação nos modos de escrever. Sabemos que essa variação existe, e ela será aqui apontada e estudada em algumas de suas realizações. (MARCUSCHI, 2007, p.15).

Um exemplo de variação linguística que pode ser considerada como erro, é o que ocorre pela influência das zonas rurais, pois, até alguns anos atrás a maioria da população brasileira residia nas zonas rurais e muitas famílias não tinham acesso à escola, com isso é fácil entender a língua desenvolvida nas fazendas, sítios e outros como variações adequadas ao meio de vivência dos moradores dessas regiões.

Com as migrações em massa dos moradores das zonas rurais para os grandes centros urbanos, migrou-se também a bagagem linguística típica das regiões rurais. Esse é só um exemplo de variação e que para os linguistas há sempre uma explicação para cada variante e não existe erro e sim algo que é diferente das regras do português padrão. Para Bagno (2010) tudo aquilo que é classificado tradicionalmente de “erro” tem uma explicação científica perfeitamente demonstrável. A noção de erro em língua é inaceitável dentro de uma abordagem científica dos fenômenos da linguagem. “Afinal, nenhuma ciência pode considerar a existência de erros em seu objeto de estudo.” Bagno (2010, p.124). Em conformidade com essa afirmação está Lucchesi (2008):

Tudo isso faz com que a língua padrão seja quase uma língua estrangeira para um falante da norma popular, criando sérios obstáculos para a alfabetização e para o ensino de língua portuguesa nas escolas públicas da periferia das grandes cidades e da zona rural. Contudo, mas grave ainda é o preconceito, que usa as diferenças linguísticas como um poderoso mecanismo de dominação e exclusão política e social. As formas da língua popular podem atrair o estigma social sobre os seus usuários. Parte da elite brasileira, por exemplo, expressa o seu descontentamento com a presença de um torneiro mecânico na Presidência da República dizendo que quem não faz corretamente as concordâncias não é capaz de governar o país. (LUCCHESI, 2008). Artigo A Diversidade e a Desigualdade Linguística no Brasil.

Todos esses fatores, as variantes de prestígio versus não prestigiadas, o conceito de certo e errado, a língua culta versus informal, induz a sociedade a crer que há uma única forma aceita de oralidade que é a padrão, mesmo que não seja dominada pela maioria da população brasileira, essa padronização gera o que muitos linguistas classificam de preconceito linguístico. Um conceito subjetivo e tido como verdade absoluta que despreza as várias funções da língua e o mais agravante é que a maioria das pessoas acredita que não sabem falar o português. O próximo tema aborda algumas considerações sobre o preconceito linguístico.

1.4 Mitologia do Preconceito Linguístico

A linguagem [...] não há domínio onde tenha germinado ideias tão absurdas, preconceituosas, miragens, ficções. Do ponto de vista psicológico, esses erros não são desprezíveis; a tarefa do linguista, porém, é, antes de tudo, denunciá-los e dissipá-los tão completamente quanto possível. (SAUSSURE, 2006, p. 14).

De acordo com o dicionário Houaiss (2009) da língua portuguesa o significado de preconceito é o conceito ou opinião formado antes de terem os conhecimentos adequados. Opinião ou sentimento desfavorável, concebido antecipadamente ou independente de experiência ou razão. Superstição que obriga a certos atos ou impede que lhes pratiquem. Social atitude emocionalmente condicionada, baseada em crença, opinião ou generalização, determinando simpatia ou antipatia para com indivíduos ou grupos. Classificar alguns tipos de preconceito, de classe: atitudes discriminatórias incondicionadas contra pessoas de outra classe social, como exemplos: o preconceito racial que é a manifestação hostil ou desprezo contra indivíduos ou grupos que têm cor de pele diferente; o preconceito religioso que se estabelece por haver divergências pela fé ou crença; o preconceito contra imigrantes que são oriundos das diferenças entre as diferenças de nacionalidade, como também o preconceito linguístico que ocorre pelo fato de haver diferentes formas de falar, usar a língua, dentre outros.

Além dessa definição, outros estudiosos conceituam o tema, Possenti (2001) destaca que o preconceito é definido como atitude, sentimento ou parecer insensato, especialmente de natureza hostil, assumido em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou imposta pelo meio; intolerância.

O preconceito e a discriminação andam de mãos dadas, uma vez que, discriminar é divergir de alguém que é considerado diferente e se apresenta como uma ação negativa. O preconceito e a discriminação estão atrelados aos estereótipos que rotulam pessoas ou grupos, pertencem à categoria das convicções, alguns exemplos populares: todo judeu é sovino, todo português é burro, todo negro é ladrão, toda mulher não sabe dirigir.

A Lei brasileira pune quem comete alguns tipos de discriminação que estão previstos na Constituição Federal que declara: “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza” (art. 5º caput). Porém, a discriminação é histórica, existe e sempre existiu entre os indivíduos, governos, sociedade:

O termo discriminação abarca qualquer distinção, exclusão, limitação ou preferência que, por motivo de raça, cor, sexo, língua, opinião pública ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, condição econômica ou nascimento, tenha por objeto ou efeito destruir ou alterar a igualdade de tratamento em matéria de ensino. (Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino – adotada pela conferência Geral da UNESCO em Paris, 1960 – promulgada pelo Decreto nº 63.223, de 6 de setembro de 1968).

Entretanto, a mesma Constituição Federal que assegura o direito de igualdade a todos, é escrita em uma linguagem técnica e pouco conhecida, o que dificulta o entendimento de grande parte da população, que simplesmente não tem conhecimento dos seus direitos.

Na citação acima a UNESCO destacou que qualquer discriminação de língua se traduz em preconceito que é uma forma de destruir a igualdade de tratamento. O preconceito contra a forma como o sujeito usa a língua é um tipo pouco conhecido, popularizado pela sociolinguística como preconceito linguístico, é uma modalidade conhecida nos meios educacionais por acadêmicos e por pesquisadores da linguística. O preconceito linguístico é mais conhecido no meio acadêmico, entre leitores de sociolinguística, disciplina que estuda o fenômeno da variação linguística, os fatores que a condicionam e as atitudes da sociedade em relação às variedades. O discriminar pelo uso da língua é uma prática banalizada na sociedade, são poucos os que têm consciência que a língua na modalidade oral é “livre”, a maioria das pessoas acreditam que a língua portuguesa é muito difícil e que é impossível dominá-la, por associá-la à gramática normativa.

Ao que se refere ao preconceito linguístico é a discriminação do sujeito ou de grupos que não usam a língua padrão, culta, formal, mas que se utilizam de uma fala livre das regras estabelecidas nas gramáticas tradicionais. A discriminação pelo uso da língua consiste em abortar traços culturais, tradições e identidades, do qual a sociedade vive sobre uma forte cobrança e que em muitos casos, as pessoas são expostas e até ridicularizadas por sua maneira de falar. Nesta perspectiva se define o conceito de vários estudiosos, Possenti (2001) define:

O preconceito é mais grave e profundo no que se refere a variedades de uma mesma língua do que na comparação de uma língua com outras. As razões são históricas, culturais e sociais. Aceitamos que os outros (os que falam outra língua) falem diferente. Mas, não aceitamos pacificamente que os que falam ou deveriam falar a mesma língua falem de maneira diferente. (POSSENTI, 2001, p. 28).

Neste contexto cabe reforçar que o preconceito linguístico é uma forma de discriminação silenciosa e velada que uma pessoa pode ter em relação à linguagem do outro, de acordo com Leite (2002, p.24) “é um não gostar, um achar feio ou achar errado um uso (ou uma língua), sem a discussão do contrário, daquilo que poderia configurar o que viesse a ser o bonito ou correto”. A intolerância, por outra vereda, é explícita, pois se manifesta por um “discurso metalinguístico calcado em dicotomias, em contrários, como, por exemplo, tradição x modernidade, saber x não saber e outras congêneres”, Leite (2002, p.25).

Cabe reforçar que o processo de comunicação deveria ser algo sem pesares e cobranças, as pessoas nascem e começam a falar por um processo natural e essencial para a vida humana, motivado pelas experiências com a língua materna, como simples ato de ouvir e reproduzir, sem a preocupação com regras e sem a noção de certo e errado. Essa concepção é retratada por Possenti (2014, p.227) que salienta que “o português é uma língua tão fácil que qualquer criança que nasce no Brasil [...] a aprende em dois ou três anos. E é tão difícil que os gramáticos e linguistas não conseguem explicá-la na sua totalidade”.

No entanto, o preconceito linguístico de acordo com Bagno (2010) está ligado, à confusão que foi criada, no curso da história, entre língua e gramática normativa. Para ponderar como se revela o preconceito linguístico, o autor supracitado relaciona o comportamento preconceituoso com alguns mitos, ora a manutenção do poder, ora para a opressão das classes sociais menos favorecidas. Outros teóricos reforçam essas questões como Mollica (2012, p.13) que diz: “cientificamente, todas as manifestações linguísticas e previsíveis, ainda que exista flutuação estatística. Embora os julgamentos de valor não se apliquem, os padrões linguísticos estão sujeitos à avaliação social positiva e negativa e, nessa medida, podem determinar o tipo de inserção do falante na escala social”. Com esse mesmo pensamento Bortoni-Ricardo (2005) reforça que as diferenças sociais existentes no país assim como na linguística:

As diferenças de *status* socioeconômicos representam desigualdades na distribuição de bens materiais e bens culturais, o que se reflete em diferenças sociolinguísticas. Entre os bens culturais, ressalte-se a inclusão digital. O acesso ao computador e à internet está claramente associado ao *status* socioeconômico. Este fator é muito relevante, considerando que, em nosso país, a distribuição de renda é muito desigual. (BORTONI-RICARDO, 2005, p.48).

Em decorrência de imposições por uma determinada classe dominante surge a língua padrão, pré-estabelecida como a “correta”, cuja norma culta está associada às regras literárias, consideradas pela gramática tradicional como a maneira mais correta e perfeita de usar a língua portuguesa, a variante padrão é a mais aceita socialmente, muitos enaltecem as regras estabelecidas nas gramáticas, mesmo que a norma culta seja uma variante dentre as demais existentes. Bagno (2010) ressalta que há diferenças entre a norma culta e a língua em seu uso natural, sendo a gramática apenas um recorte do conteúdo do português, sendo assim, não pode ser considerada como única e correta maneira de utilizar a língua.

Assim como na sociedade ocorre o enaltecimento às regras estabelecidas pelas gramáticas, no mundo do trabalho este conceito também predomina e determina o resultado de certas escolhas, o mais comum nos processos seletivos é a análise da forma como os candidatos falam na maioria das vezes são descartados pela maneira que falam. Esse conceito representa uma parcela da sociedade e é adotado pelas organizações.

Em reforço a essas observações, acredita-se que a sociedade, o que se reflete nas empresas, elege a norma culta como válida e ignora as outras variantes linguísticas existentes na língua portuguesa. Ainda reforça que tal variedade, é mais prestigiada socialmente, e considerada superior às demais, uma vez que, os falantes desta são detentores de maior prestígio e poder no meio social em que vivem, e por isso, a variedade linguística adotada por eles é considerada a melhor forma de falar o português.

De acordo com Bagno (2010) são oito classificações de mitos que envolvem o preconceito linguístico e que estão de maneira silenciosa embutidas em nossa sociedade. São eles: a língua portuguesa falada no Brasil apresenta uma unicidade surpreendente; brasileiro não sabe português; só em Portugal se fala bem português; português é muito difícil; as pessoas sem instrução falam tudo errado; o lugar onde melhor se fala português no Brasil é no Maranhão; o certo é falar assim porque se escreve assim; é preciso saber gramática para falar e escrever bem, o domínio da norma culta é um instrumento de ascensão social. São afirmações que fazem parte do imaginário do brasileiro, com uma imagem negativa de si mesmo e da sua língua. Diante desse conceito que o português é uma língua difícil Possenti (2001) reforça:

Como tem regras! E as exceções, então! Ora, esse tipo de afirmação é equivocada. Não resiste à menor análise. Nenhuma língua tem um número de regras substancialmente diverso do de outra. O português é uma língua tão fácil que qualquer criança que nasce no Brasil (e em alguns outros lugares) a aprende em dois

ou três anos. E é tão difícil que os gramáticos e linguistas não conseguem explicá-la na sua totalidade. E o mesmo vale para o chinês, o guarani, o alemão, o bantu, o japonês etc. A questão é exatamente igual em cada país ou para cada língua. (Não se deve confundir capacidade ou dificuldade de aprender uma língua com a de aprender a escrever segundo determinado sistema de escrita). (POSSENTI, 2001, p.26).

Tanto para Possenti (2001) como para Bagno (2010) e Mollica (2012), é um mito acreditar que o Brasil possui uma língua unificada, pelo fato de haver 160 milhões de pessoas no Brasil, com diferenças na idade, origem geográfica, situação econômica, grau de escolarização. Segundo Possenti (2001, p.28) “se abrissemos os ouvidos, se encarássemos os fatos, eles nos mostrariam uma coisa óbvia: que todos os que falam sabem falar. Pode ser que falem de formas um pouco peculiares, que certas características do seu modo de falar nos pareçam desagradáveis ou engraçadas”. Bagno (2010, p.69) ressalta que esse é o maior e o mais sério dentre os mitos, as diferenças ocorrem por fatores como a desigualdade social, pois Brasil é o segundo país do mundo com a pior distribuição de renda, isso explica o abismo existente entre as variações não prestigiadas e a de prestígio, além desses há a problemática educação que como vimos é privilégio da minoria. Outra pesquisadora que apresenta esse mesmo pensamento é Mollica (2012, p.13) ao ressaltar que “os estudos sociolinguísticos oferecem valiosa contribuição no sentido de destruir preconceitos linguísticos e de relativizar a noção de erro, ao buscar descrever o padrão real que a escola, por exemplo, procura desqualificar e banir como expressão linguística natural e legítima”.

Dentro dessas circunstâncias é que a população brasileira acredita nos mitos, em especial de que não sabe falar português, só em Portugal que se fala bem o português, essa definição Bagno (2010) expõe uma situação vivenciada por muitos brasileiros, em há que uma descrença com o idioma, a maioria das pessoas acreditam que não sabem falar a própria língua. O brasileiro sabe falar português, uma língua que difere da que se fala em Portugal, o nome língua portuguesa para a língua do Brasil é por uma questão de comodidade pelo fato de o Brasil ter sido colonizado por Portugal.

Dentre esses mitos citados, dizer que as pessoas sem instrução falam tudo errado, o autor destaca que essa é uma teoria baseado no fato de não haver abertura para outras formas usuais da língua portuguesa da que é ensinada nas escolas, explicada nas gramáticas e catalogadas nos dicionários, qualquer outra manifestação é duramente criticada, tratada como estúpida, ridícula, errada, estropiada, rudimentar, deficiente, ou seja, “isso não é português”. Porém muitas variações têm uma explicação lógica para o seu uso pelos falantes.

Com esse mesmo pensamento Mollica (2012) ressalta que o preconceito linguístico tem sido um ponto muito debatido na área, pois ainda predominam as práticas pedagógicas assentadas em diretrizes maniqueístas do tipo certo/errado, como referência o padrão culto. Outro pesquisador que comunga com essa observação é Possenti (2001):

Uma das frases mais correntes sobre alunos ou outros cidadãos pouco cultos é que falam tudo errado. Ela tem sido empregada tanto em relação a alunos quanto em relação as pessoas de certas classes sociais, ou de outras regiões do país. Não há nada mais errado do que pensar que aqueles de quem se diz que falam errado falam tudo errado. Nós já sabemos que a ideia segundo a qual se fala errado (quando não se fala como falamos ou como gostaríamos que se falasse) é uma ideia cientificamente problemática, para dizer o mínimo. Já vimos quanto preconceito há embutido nela. Mas, mesmo que admitíssemos que falar diferente seja falar errado, deveríamos, pelo menos, analisar os fatos para sermos objetivos na avaliação dos erros. Quais são mesmo os erros e quantos são? Qual é o percentual de formas erradas numa página escrita ou em quinze minutos de fala? A resposta só pode vir depois de uma análise. Fora disso, é preconceito, ou pura impressão. Equivocada, em geral. (POSSENTI, 2001, p.41).

Para os pesquisadores cada variante possui uma explicação, um exemplo citado é o caso da transformação do /L/ em /R/ nos encontros vocálicos (Cráudia, chicrete, praça, bronco, pranta), é comum ouvir essas palavras. Em algumas circunstâncias os sujeitos que falam assim são estigmatizados, como se fosse um atraso mental. Porém, a explicação é que muitas palavras em sua forma primitiva e na etimologia possui o fonema /L/ em vez de /R/, o branco no português se escreve com /R/ em sua origem se escreve com /L/ (blank), em outras palavras ocorre a mesma situação, brando (blandu), cravo (clavu), dobro (duplu), escravo (sclavu), fraco (flaccu), frouxo (fluxu), grude (gluten), obrigar (obligare), praga (plaga), prata (plata), prega (plica). São palavras que na origem se escreve com /L/, mas com o tempo foram transformadas em /R/, ou seja, sofreram transformações para atender às necessidades dos falantes no processo de comunicação.

Esses exemplos citados por Bortoni-Ricardo (2004) nos levam a crer num preconceito social e político que chamamos de variedade social o que caracteriza o papel dos indivíduos na sociedade dividindo-os em grupos, classes. Bortoni-Ricardo (2004) define essa “divisão de classes” como “domínios sociais”, ou seja:

Um domínio social é um espaço físico onde as pessoas interagem assumindo certos papéis sociais. Os papéis sociais são um conjunto de obrigações e de direitos definidos por normas socioculturais. Os papéis sociais são construídos no próprio processo de interação humana. Quando usamos a linguagem para nos comunicar, também estamos construindo e reforçando os papéis sociais próprios de cada domínio [...]. (BORTONI-RICARDO, 2004, p.23).

Por essas e outras razões é que o sujeito assume na sociedade um papel definido por normas socioculturais, já estigmatizados culturalmente que de certo modo de usar a língua classifica o sujeito. A língua padrão é tida como a forma correta de usar o português, as demais são consideradas como erro, com isso os sujeitos sofrem com rótulos de “burros” e “atrasados”, o que para muitos pesquisadores é uma prática que tem a ver com a dominação político-social, com a imposição de um grupo dominante em determinar regras que excluem os que não fazem parte desse grupo.

Bortoni-Ricardo (2005) alerta que considerar as variedades com maior poder e prestígio, nada mais é do que considerar a ideologia dominante, que está associado à política, à economia. Cabe reforçar que uma sociedade tem que ser democrática no exercício de sua cidadania, uma língua além dos aspectos políticos que representa é antes de tudo uma maneira de realizar a comunicação entre os falantes, não há nada contra a língua padrão, mas sim às atitudes e ao preconceito linguístico que expõem e desqualificam o sujeito por simples imposição social.

Os recrutadores de certa maneira têm o olhar voltado para as atividades que o sujeito irá desenvolver, se for um ambiente mais ou menos formal, interfere na maneira como o sujeito fará uso da língua, monitorando mais ou menos a sua fala. “As atividades profissionais que um indivíduo desempenha também são um fator condicionador de seu repertório sociolinguístico [...]” Bortoni-Ricardo (2004, p.48).

Diante de todas as declarações decorrentes da língua em sociedade, vale reforçar que esse repertório linguístico que o brasileiro possui, são as variedades linguísticas existentes entre os grupos sociais que compõe a sociedade e a língua, por sua vez, vai adaptando-se à realidade e às necessidades dos falantes. Assim o que muitas vezes são considerados erros em muitas seleções e avaliações, nada mais é que variações sociais. Com essa mesma perspectiva Possenti (2011 p.20, 30) diz que “se adotássemos esse critério para todos os casos, deveríamos também concluir que são erros todos os modos diferentes de falar, mesmo os que são típicos de outras línguas”.

Essa questão das diferenças é que caracteriza a discriminação, o preconceito e as atitudes, tão debatidos pelos estudiosos da língua, que Possenti (2011) em seu artigo “Preconceito Linguístico”, coloca que mais se trata de uma opção de aceitação do que uma discriminação, pois as diferenças estão marcadas mais por atitudes preconceituosas, social, propriamente dito, que linguístico:

É uma discriminação sem fundamento que atinge falantes inferiorizados por alguma razão e por algum fato histórico. Nós o compreenderíamos melhor se nos déssemos conta de que ‘falar bem’ é uma regra da mesma natureza das regras de etiqueta, das regras de comportamento social. Os que dizemos que falam errado são apenas cidadãos que seguem outras regras e que não têm poder para ditar quais são as elegantes. (POSSENTI, 2011). Revista Língua & Linguagem. Preconceito linguístico, em 27/12/2011 na edição 674.

Com inúmeras observações por partes dos pesquisadores em sociolinguística sobre o preconceito linguístico, é possível perceber que em diversas áreas humanas do conhecimento houve uma singela evolução nas questões de preconceitos o que geram muitas discussões e campanhas apelativas com discurso de igualdade. Verifica-se um apelo forte nas questões de gênero, sexualidade, pessoas com deficiência, cor, raça, religião, dentre outros. Esses são os tipos mais conhecidos e mais divulgados, já o preconceito contra a língua não é divulgado, a não informação é um dos principais fatores de estímulos ao preconceito linguístico que possui campo fértil nos meios de comunicação de massa, principalmente nos jornais e nos programas televisivos que propagam uma linguagem restrita a minoria dos brasileiros.

Dentro desse contexto é possível ver a propagação de conteúdos que discriminam qualquer tipo de linguagem que não seja compatível com a norma padrão, com programas humorísticos que rotulam o caipira de burro, o nordestino de um povo atrasado, dentre outros, essa realidade é destacada nas concepções linguísticas:

Assim, o nativo de português possui domínio completo do padrão coloquial da língua desde tenra idade e é no processo de letramento formal e em geral institucionalizado que passa a incorporar o padrão culto, os estilos e gêneros formais na fala e na escrita. [...] Do ponto de vista científico, todas as manifestações linguísticas são legítimas, desde que cumpridas às necessidades de intercomunicação. Contudo, ao considerar-se a adequação dos usos aos inúmeros atos de fala e estilos exigidos por situações contextuais reais de interação linguística, os falantes devem se apropriar de forma consciente das potencialidades linguísticas

para eliminar inadequações, restrições e não ficar adstritos a “espaços comunicativos” limitados sob pena de serem condenados à imobilidade social.(MOLLICA, 2007, p. 51).

Esses conceitos de língua correta que têm como regra a língua padrão e a formal como a melhor maneira de utilizar a língua na escrita e na fala, estão inseridos na sociedade como lei, sendo a única língua aceita. Porém, há objeções na prática, em que a língua perfeita não funciona como na teoria, os conceitos que padronizam tanto na língua oral como na escrita, não considera a liberdade na fala, que os sujeitos têm vida e são agentes transformadores de sua própria língua. Conceito observado por Marcuschi (2007, p. 8) “todas as línguas variam tanto na fala como na escrita, e não há língua uniforme ou imutável, daí ter-se que admitir regras variáveis em ambos os casos”. Outro teórico que observou essa tendência é Tarallo:

A variante de uma comunidade de fala encontra-se em relação de concorrência: padrão vs. não padrão conservadoras vs. inovadoras; de prestígio vs. estigmatizadas. Em geral, a variante considerada padrão é, ao mesmo tempo, conservadora e aquela que goza do prestígio sociolinguístico na comunidade. As variantes inovadoras, por outro lado, são quase sempre não padrão e estigmatizadas pelos membros da comunidade. Por exemplo, no caso da marcação de plural no português do Brasil, a variante [s] é padrão, conservadora e de prestígio; a variante [O], por outro lado, é inovadora, estigmatizada e não padrão. (TARALLO, 1997, p. 11-12).

A língua nas duas modalidades, tanto na forma oral como na escrita, se confunde na sociedade, ocorre o enaltecimento das regras estabelecidas pelas gramáticas que são regras pré-estabelecidas para a escrita e ao que se refere à fala é praticada com mais liberdade. Esse padrão é ajustado para fala e escrita e são cobrados em textos oficiais em órgãos públicos, empresas, vestibulares, concursos públicos, e em outros espaços institucionais. Possenti (2001) declara que todos sabem falar, independente do conhecimento pleno da gramática:

Em outras palavras, se ficar claro que conhecer uma língua é uma coisa e conhecer sua gramática é outra. Que saber uma língua é uma coisa e saber analisá-la é outra. Que saber usar suas regras é uma coisa e saber explicitamente quais são as regras é outra. Que se pode falar e escrever numa língua sem saber nada "sobre" ela, por um lado, e que, por outro lado, é perfeitamente possível saber muito "sobre" uma língua sem saber dizer uma frase nessa língua em situações reais. Para dar um exemplo óbvio, sabe evidentemente mais inglês uma criança de três anos que fala inglês

usualmente com os adultos e outras crianças para pedir coisas, chingar, reclamar ou brincar, do que alguém que tenha estudado a gramática do inglês durante anos, mas não tem condições de guiar um turista americano para passear numa cidade brasileira. (POSSENTI, 2001, p.53).

Diante de tais afirmações que sobre a associação indevida da gramática com a língua, é que Possenti (2001) ressalta que as primeiras gramáticas do Ocidente, as Gregas, só foram escritas no século II A.C, porém, bem antes já existiam as literaturas que na Grécia já eram amplas e diversificadas e que influenciam outras culturas até os dias atuais, “A Ilíada e a Odisseia”, Platão escreveu seus “Diálogos”, o dramaturgo Ésquilo criou a “Tragédia Grega”, Marcuschi (2007) também destaca esse conceito:

Havia uma espécie de ignorância mútua, mas o pior é que grande parte das observações feitas sobre a fala eram em geral fundadas nas normas que a gramática da escrita codificou. Isso é um equívoco porque se passa a analisar a fala pela lente da escrita. Assim, um dos interesses dos estudos aqui apresentados é mostrar que tanto a fala como a escrita devem ser observadas com uma metodologia e com categorias de análise adequadas. Não são categorias dicotômicas, mas diferentes para tornar a observação mais adequada. (MARCUSCHI, 2007, P. 25).

Cabe reforçar que a maneira como um sujeito usa a língua portuguesa tanto na oralidade como na escrita está associada ao grau de educação desse sujeito, bem como o poder aquisitivo, ao acesso à educação, dentre outros fatores. A educação é um direito de todos, assegurado pela Constituição Federal, entretanto, a educação no Brasil mesmo com alguns avanços apresenta algumas fragilidades. É possível verificar essa tese nas constatações de Bortoni-Ricardo:

O comportamento é um indicador claro da estratificação social. Os grupos sociais são diferenciados pelo uso da língua. Em sociedades com histórica distribuição desigual de renda (entre as quais o Brasil pode ser considerado paradigmático), as diferenças são acentuadas e tendem a se perpetuar. Pode-se afirmar que a distribuição injusta de bens culturais, principalmente das formas valorizadas de falar, é paralela à distribuição iníqua de bens materiais e de oportunidades. (BORTONI-RICARDO, 2005, p.14).

Conclui-se que o homem tem condições de obter sucesso profissional e em outras áreas sociais, independente de como fala ou escreve, ao usar a língua seja com a modalidade padrão/não padrão, culta ou não culta, o sujeito se comunica, desde que haja entendimento a funcionalidade da língua atingiu seu objetivo. Possenti (2001) reforça que há afirmações que refletem apenas preconceitos, desconhecimento da verdadeira natureza das línguas, que são muito complexas, mesmo no caso daquelas que pensamos que são simples e mesmo no caso dos dialetos que pensamos que são mais simples que as línguas uma vez que são consideradas línguas marginais.

Como exemplo de que nem sempre essa condicionante de graduação e educação está ligada ao sucesso profissional, existem as exceções. Com destaque para uma história relatada em uma matéria veiculada na TV Globo no dia 30 de novembro de 2014, realizada pela jornalista Neide Duarte onde a manchete trazia o seguinte tema: Artista une xilogravura e literatura de cordel e ganha renome internacional, conta a história de Borges⁹, um nordestino que mesmo com baixa escolaridade tornou-se um artista e professor, segundo o personagem principal da história, conta que deu aula nos Estados Unidos, na França, na Suíça, Venezuela, em Cuba. O mesmo relata que tem horas que para e pensa: Quem diria que o menino do sítio, analfabeto, que só teve 10 meses de escola deu um salto muito grande na vida, e é tido como referência.

Na mesma matéria o personagem principal da história conta que o segredo para tanto conhecimento foi a leitura e ressaltou que lia muitas histórias de cordel, com isso se tornou um homem culto com um conhecimento vasto em literatura, e virou profissional, cordelista e gravurista, foi um menino que se criou nas escrituras do avesso, "aqui no Nordeste por conta do poder aquisitivo lá em baixo, criou-se muitos artistas, todo mundo tinha que viver e não tinha emprego, não tinha nada, a maioria não sabia nem escrever, aí passava para escrever cordel, pra fazer gravura, boneco de barro" ressaltou Borges (2015). Esse é um exemplo que contradiz à posição radical de que para ter sucesso é preciso ser letrado.

Diante das contradições é preciso haver equilíbrio, uma variante não pode ser depreciada em favorecimento da outra. Bagno (2010) é um defensor ferrenho da língua em sua naturalidade, ele descreve, classifica e defende todos os tipos de variação da língua e sua maior luta é contra o preconceito linguístico, que para ele é um absurdo. Faz críticas aos meios de comunicação em geral e, em especial à rede Globo de televisão e às revistas Veja, Isto é, que fazem crítica ao ensino no Brasil, aos professores de língua portuguesa, aos

⁹ BORGES, J. "Artista une xilogravura e literatura de cordel e ganha renome internacional", TV Globo no dia 30 de novembro de 2014.

métodos de ensino da língua com a imposição da gramática normativa e a desconsideração com a língua materna.

Na contra mão dessas críticas ocorreu um fato inusitado, a rede Globo de televisão, no mês de março de 2015 veiculou uma série de reportagens que mostram as variações da língua (não padrão), o telejornal apresentou uma série de reportagens sobre a língua, com o seguinte tema: “A língua que a gente fala”. As matérias se referiam ao português do dia a dia, como os brasileiros falam: tamujunto, mana, mano, sandaia, tacalepau, tó fora, vi ela.

A matéria relatou que a linguagem oral passa por transformações, colou as situações defendidas pela sociolinguística como natural, assumiu o que os linguistas defendem, que na linguagem oral não há como controlar o que as pessoas falam, sendo que é algo espontâneo. Surgem as palavras, as pessoas a falam e outras repetem e assim segue propagando, até que essa palavra seja incorporada ao dicionário, e se torna aceita pela língua portuguesa e pelas gramáticas normativas.

Dentre os entrevistados esteve o professor Castilho (2015) que declarou que a nação mudou, deixou de ser rural para ser urbanizada, ou seja, nas cidades pequenas tinham um português um pouco homogêneo, com as mudanças houve troca de influências linguísticas, uma coisa tremenda, o português brasileiro se transformou, são dois fatores que reforçam esses fatos: as mudanças na cabeça das pessoas e a linguística que está entrando em esferas que antes não entrava e que está se ampliando, declarou o professor na entrevista.

Ainda na entrevista Castilho (2015)¹⁰ reforçou que para a ciência, falar só é errado quando você não entende, no mais não há erro ou acerto, e que é importante é ter sucesso na comunicação, por meio da fala onde são divulgados dados de origem geográfica, socioeconômica, do gênero, da situação em que você está se é uma fala muito espontânea, fala muito formal, então, tudo isso é passado para o outro, e que quando esses traços são passados não estão em conformidade com o que a gramática tradicional achava ou sendo o correto, certo, então essas pessoas ou essas execuções linguísticas eram consideradas como erro, mas hoje a percepção do erro mudou muito, inclusive por causa da dinâmica social da nação brasileira, que foi algo que explodiu depois da insistência exaustiva dos gramáticos tradicionais na questão do erro ou acerto.

Diante das várias considerações sobre, língua/linguagem, mercado de trabalho/trabalhador, o conceito de “certo” e “errado” na língua, o que é relevante em uma entrevista

¹⁰ CASTILHO, A. T. Entrevista ao Jornal Hoje, programa televisivo da Rede Globo de Televisão Série de reportagem “A língua que a gente fala”, veiculada na TV no dia 18 de março de 2015.

de emprego, como também o desclassifica ou desqualifica o candidato à vaga, foi realizado uma pesquisa com recrutadores de emprego que segue no próximo capítulo.

PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

2.1 Seleções das Organizações

Para a execução da pesquisa foram escolhidas sete empresas de Campo Grande - MS, em que neste projeto é utilizado o termo organizações, quando houver referências às empresas. São duas organizações públicas e outras cinco privadas, que foram selecionadas nove profissionais em recrutamento e seleção para entrevista e coleta de dados.

O primeiro passo foi a escolha das organizações, cada uma tem uma representatividade e se destacam no cenário político-econômico de Mato Grosso do Sul. Dentre as organizações que participaram do projeto estão cinco agências de recrutamento e seleção de empregos e duas organizações empresariais, todas localizadas no município de Campo Grande.

A opção por essas organizações se deu pela disponibilidade em participar da pesquisa, e também pelo fluxo contínuo em recrutamento e seleção de pessoas. Foram as seguintes as agências e empresas:

- Agências públicas (por prestar serviços gratuitos, uma estadual e a outra municipal);
- Agências privadas (os serviços possuem um custo), agências de pequeno, médio e de grande porte);
- Organização da área da informática (a maioria dos profissionais é composta por jovens);
- Organização na área da indústria (por conta da grande demanda de contratações).

Desta maneira foram escolhidas as sete organizações, são elas: duas agências públicas de empregos (municipal e estadual) Funtrab (F 1) e a Funsat(F2); três agências de empregos particular (de grande (A1), a de médio porte (A2), e a de pequeno (A3); uma empresa de tecnologia da informação (TI), e a Federação da Indústria (F3).

A Funsat (Fundação Social do Trabalho) é a agência pública de emprego da prefeitura municipal de Campo Grande, com 13 anos de funcionamento. Disponibiliza para os trabalhadores os serviços de: emissão de Carteira de Trabalho, entrada no Seguro - desemprego, intermediação de mão de obra, apoio ao empreendedorismo, microcrédito e qualificação profissional, dentre outros serviços.

A outra agência pública de emprego é a Funtrab (Fundação do Trabalho de Mato Grosso do Sul) que é gerenciada pelo governo do estado de MS, está com 11 anos de funcionamento, uma empresa de grande porte, localizada em Campo Grande, que abrange parte do estado com mais 31 agências nos municípios com mais de trinta mil habitantes, situadas no pelo Mato Grosso do Sul, também oferece os serviços de: intermediação de mão de obra, entrada no seguro-desemprego, emissão de Carteira de Trabalho, apoio ao empreendedorismo, microcrédito e qualificação social e profissional, dentre outras.

As agências públicas Funsat e Funtrab apresentam o mesmo perfil de funcionamento e trabalham interligadas ao mesmo sistema operacional, que é um portal na web (PortalMteMaisEmprego), um sistema informatizado que possui um plataforma com uma base de dados das pessoas cadastradas para vagas de emprego, assim como os dados das empresas que ofertam vagas. Um sistema que interligam as duas agências são empresas distintas, porém interligadas.

Esse portal é do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Sistema Nacional de Emprego (SINE), o órgão máximo que gerencia e financia as agências públicas de empregos em todo o território nacional, funciona como uma tríplice parceria entre as instâncias, Governo Federal, Estadual e Municipal.

Também foi escolhida a organização (TI) uma empresa que presta serviços de criação e venda de tecnologia da informação (sistema personalizado que atende a necessidade do cliente), oferece também a terceirização dos serviços (realiza a manutenção técnica de computadores e sistemas via Web), seus maiores clientes são empresas privadas e órgãos públicos, uma empresa de grande porte com mais de 10 anos no mercado, desenvolve soluções completas de gestão para seus clientes, agrega software e prestação de serviços em tecnologia da informação.

Outra organização escolhida foi a (F3) é uma empresa de grande porte, que integra três ramificações com atividades voltadas para a indústria, uma empresa de grande porte com mais de 35 anos e que abrange todo o MS, promove atividades como: serviços técnicos e tecnológicos, educação básica e profissional, lazer, esporte, cultura, estágio e capacitação empresarial.

Além dessas organizações foram selecionadas três agências particulares de empregos: a (A1) de Recursos Humanos, uma empresa de grande porte com mais de 23 anos no mercado que é especializada em recursos humanos e presta serviços de terceirização, recrutamento e

seleção, contratações temporárias, avaliação comportamental, terceirização de folha de pagamento, treinamentos, avaliação psicológica, estágios, pesquisa salarial.

A outra agência é a (A3) soluções em RH, foi criada no ano de 2013, uma empresa jovem no mercado e de pequeno porte que atua com recrutamento e seleção de pessoas para vagas de empregos, amplas com cadastro em todas as funções e áreas, assessoramento jurídico e contábil, estrutura física adequada às necessidades dos clientes e candidatos.

A terceira agência é (A2) em Recursos Humanos uma empresa de médio porte, que atua na área de recursos humanos, com cinco anos em Campo Grande, atua no ramo de recrutamento e seleção de pessoal para vagas de emprego, uma agência que possui um fluxo grande de pessoas que buscam por vagas de empregos, seu foco é atrair um número elevado de pessoas para as vagas disponíveis.

Em seguida elaboramos um termo de consentimento para que a pesquisa esteja resguardada dentro dos tramites legais, para poder usar o conteúdo das informações com transparência na execução da pesquisa. Os primeiros passos para a pesquisa começaram no ano de 2013, mas a realização efetiva foi de março a dezembro de 2014.

Após o contato com as sete organizações, a pesquisa possuía um *corpus* com nove entrevistas com os profissionais selecionados. Sendo que nas duas agências públicas foram escolhidos dois profissionais de cada, por conta disso o número de organizações é diferente dos de profissionais.

2. 2 Os Sujeitos da Pesquisa - Os Recrutadores

Para a definição dos recrutadores tratados como sujeitos¹¹, que são os profissionais que realizam os processos de recrutamento e seleção de pessoal, a escolha ocorreu pelo fato de que esses profissionais fazem parte do quadro de pessoal das organizações, não foi o recrutador o alvo da escolha e sim as organizações, então a definição dos sujeitos partiu dos critérios de escolhas das organizações.

São nove profissionais que participam do estudo, sendo dois psicólogos, cinco psicólogas, uma administradora e uma bacharela em direito. Para preservar a identidade dos entrevistados cada um recebe uma sigla de identificação com uma letra e um número, as siglas para os sujeitos serão as seguintes: (S1), (S2), (S3), (S4), (S5), (S6), (S7), (S8), (S9).

¹¹ A definição ao sujeito está sendo utilizada nesta pesquisa por ser assim definida e recomendada dentro das categorias de Bardin (1977).

Para melhor entendimento desses sujeitos serão apresentados nesta pesquisa quadros e gráficos, que auxiliam na leitura do perfil de cada profissional. O quadro a seguir mostra a relação e os dados dos sujeitos envolvidos na pesquisa:

Quadro 1 - Perfil dos Sujeitos da Pesquisa

SUJEITOS	SEXO	FAIXA ETÁRIA	NÍVEL DE FORMAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	TEMPO DE ATUAÇÃO
S1	F	31 a 45 anos	Pós-Graduação especialização	Psicóloga	9 anos
S2	M	Acima de 45 anos	Pós-Graduação Especialização	Psicóloga	15 anos
S3	F	31 a 45 anos	Pós-Graduação Especialização	Psicóloga	15 anos
S4	M	31 a 45 anos	Pós-Graduação Especialização	Psicóloga	10 anos
S5	F	18 a 30 anos	Pós-Graduação Especialização	Psicóloga	5 anos
S6	F	31 a 45 anos	Pós-Graduação Especialização	Psicóloga	7 anos
S7	F	Acima de 45 anos	Pós-Graduação Especialização	Administradora	9 anos
S8	F	18 a 30 anos	Pós-Graduação Especialização	Psicóloga	3 anos
S9	F	31 a 45 anos	Pós-Graduação Especialização	Bacharel em Direito	8 anos

A pesquisa contou com a participação dos sujeitos (masculino/feminino), com faixa etária entre os homens da seguinte maneira: um com idade acima de 45 anos (S2) e o outro tem entre 31 e 45 anos (S4). Já as mulheres da pesquisa se encontram na seguinte condição: são quatro na faixa etária que vai dos 31 a 45 anos, (S1, S3, S4, S9) e uma entre 18 a 30 anos (S8), e uma acima de 45 anos (S7).

Com o entendimento de que foi preciso colher opiniões de recrutadores tanto masculino como feminino, cuja constatação é que cada gênero possui atributos distintos, em especial nas questões de observações em como os candidatos se portam em uma entrevista de emprego, cuja motivação da escolha foi para que haja equidade nesta pesquisa, entretanto, (a quantidade de homem foi inferior à de mulheres, em decorrência de haver mais mulheres trabalhando nas organizações escolhidas).

No gráfico a seguir é possível verificar a diferença entre os gêneros dos recrutadores escolhidos para a pesquisa: Dos nove recrutadores dois são do sexo masculino (S2 e o S4) e sete são do sexo feminino (S1, S3, S5, S6, S7, S8, S9). Essa soma reflete em média 23% são do sexo masculino, e 77% são do sexo feminino.

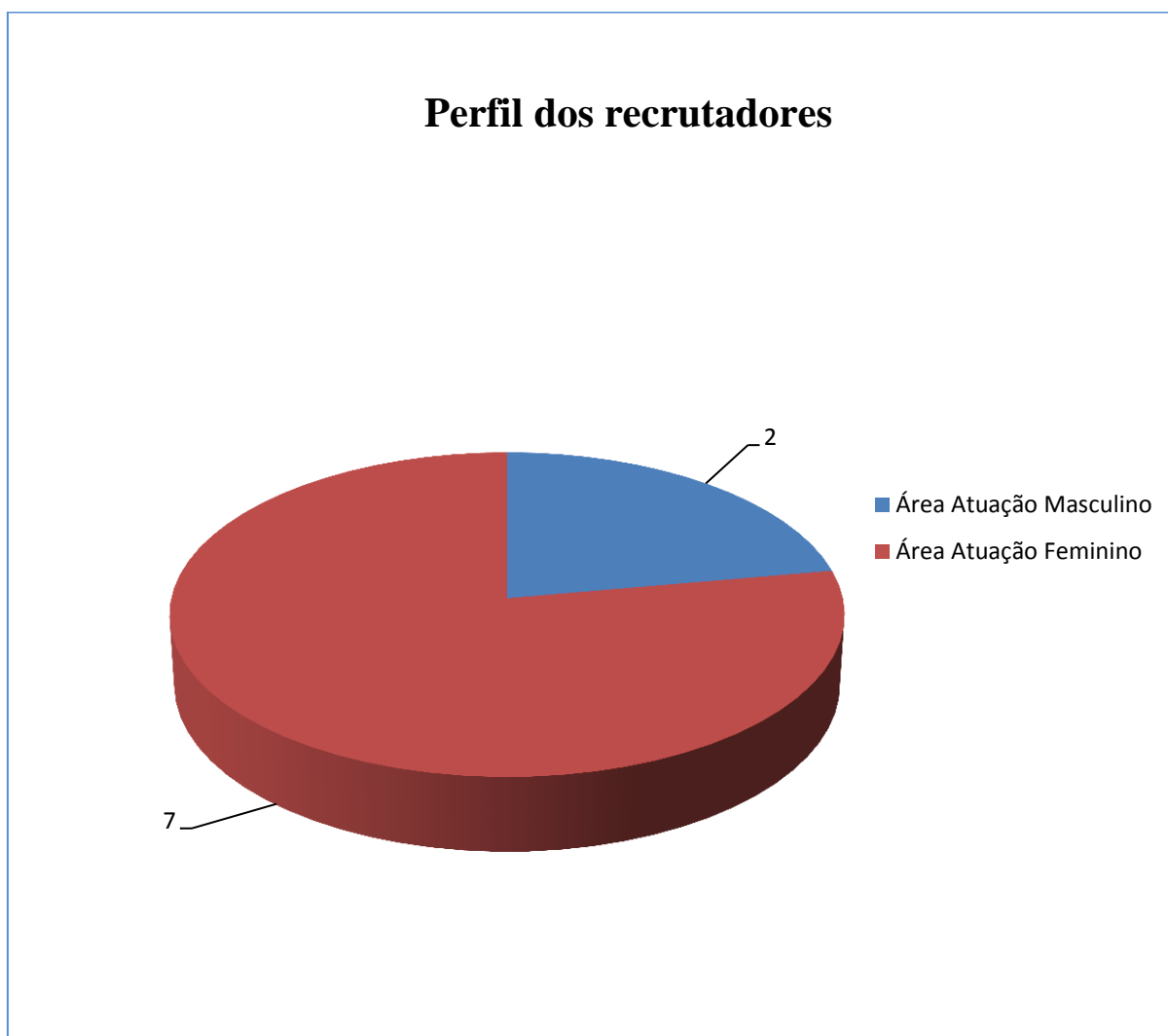


Gráfico elaborado pela autora

A diferença entre masculino e feminino pode ser notada em vários aspectos, principalmente nas questões sociais e políticas, embora esta participação feminina se caracterize pela dificuldade em ascensão profissional. O fato de nosso estudo conferir uma porcentagem menor do sexo masculino, no espaço de recrutamento está ligado ao papel da mulher na sociedade e a área de atuação, nesse estudo, a psicologia que requer, de acordo com Souza (2009), observação, interação, avaliação características intrínsecas de natureza fisiológico-instintiva do sexo feminino. Essa mesma estudiosa classifica a psicologia como uma profissão predominantemente feminina porque é uma ciência do gênero, em que a mulher é dotada de qualidades específicas mais apuradas que o homem, acrescida da sutileza dessa profissão por encontrar nessa ciência um meio mais harmônico de expressar suas singularidades. Essa questão de gênero merece outros estudos, pois o escore de 23% apresentado na pesquisa refere-se justamente a profissão de psicólogo sexo masculino (S2 e o S4), o que contraria a premissa de Souza (2009) mesmo em porcentagem de menor escore em gênero.

No próximo gráfico será explorada a análise em relação ao tempo de atuação, cuja reflexão demonstra que os recrutadores possuem experiência necessária para serem considerados profissionais experientes. A recrutadora que tem menos experiência na profissão é a S8 com três anos de atuação, já as recrutadoras, S5 (cinco anos), S6 (sete anos), S1 e S7 (nove anos), S2 e S3 (dez anos), S9 (oito anos), S2 e S3 (15 anos). Diante destes dados é possível apontar para um grupo de recrutadores com experiência de três anos e as demais se encontram em um escore entre 5 a 15 anos de exercício em recursos humanos.

Gráfico 2



Gráfico elaborado pela autora

A formação que predomina é em psicologia com sete sujeitos (S1, S2, S3, S4, S5, S6, S8), e duas recrutadoras possuem formação em outras áreas: uma bacharela em direito (S7) e outra formada em administração (S9). Todos possuem pós-graduação com especialização, sendo oito na área de recursos humanos e apenas um em gestão pública, as duas recrutadoras que não são psicólogas possuem especialização na área de gestão de pessoas. No gráfico a seguir é possível verificar essa confirmação.

Gráfico 3

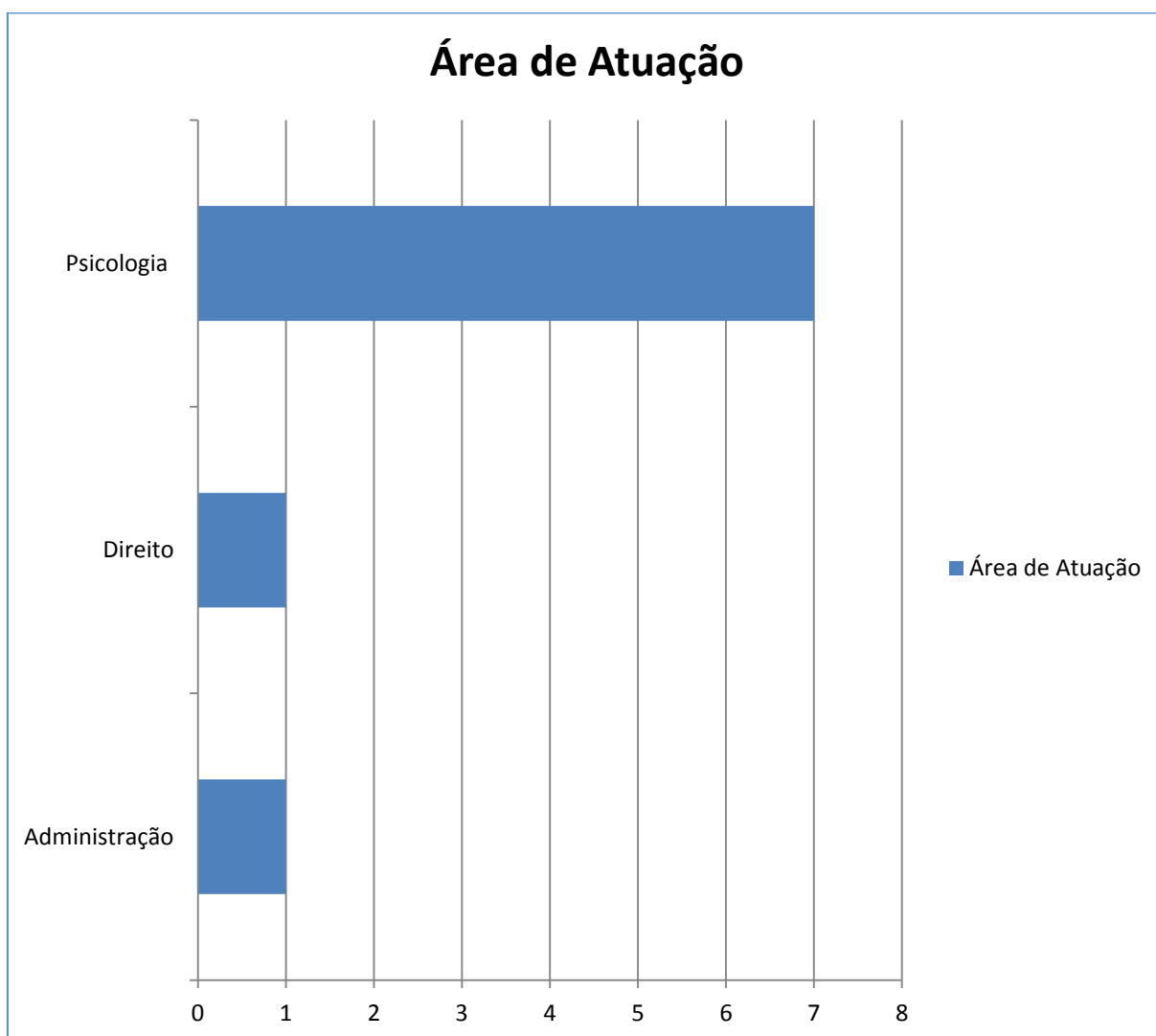


Gráfico elaborado pela autora

Os resultados do gráfico 3 (área de atuação) correspondem aos dados que, demonstram que nas agências públicas de empregos, os quatros sujeitos entrevistados são psicólogos: S1, S2, S3, S4, na (F3) foi com uma psicóloga identificada como (S5), na empresa de tecnologia da informação foi entrevistada mais uma psicóloga reconhecida como (S6), já as agências privadas de empregos de pequeno e grande porte foram organizações que apresentaram recrutadoras que não são psicólogas, e na organização de pequeno porte há uma administradora (S7) como recrutadora, só uma agência de médio porte que a recrutadora entrevistada é psicóloga (S8), na de grande porte há uma profissional com formação em bacharel em direito que é a recrutadora (S9).

Foram realizadas entrevistas *in loco* com cada recrutador, para obter sucesso na coleta de dados foi utilizado um gravador digital da marca Sony, após cada entrevista foi realizada a transcrição do material, para o aproveitamento do conteúdo, foi preciso levar em conta cada detalhe dos dados, como pausa, respiração, gestos, a fala e outros que, de certa forma contribuíram para os resultados da pesquisa.

2.3 Coleta e Organização dos Dados

O *corpus* da pesquisa é composto por entrevistas semiestruturadas, acompanhadas por um questionário com questões abertas e fechadas, com um roteiro que contém perguntas sobre os dados pessoais: nome, local de trabalho, sexo, idade, função, área de atuação, dados sobre formação profissional, há outras perguntas pertinentes à pesquisa: Qual a dinâmica utilizada? O que tem mais peso em uma seleção? O que elimina ou descaracteriza o candidato? O fato de o candidato usar gírias, expressões chulas podem desclassificá-lo. As questões levantadas foram para perceber qual a importância da linguagem utilizada no processo de recrutamento e seleção e se há preconceito linguístico na entrevista de emprego.

Para que o trabalho tivesse êxito foram organizadas as entrevistas individuais, apenas uma entrevistada não quis que o encontro fosse no local de trabalho. Com os outros oito profissionais o encontro ocorreu dentro das organizações da qual fazem parte.

O conteúdo das questões foi dividido em três partes: na primeira parte os dados sobre o entrevistado, na segunda parte questões sobre o funcionamento do processo seletivo, e as últimas, sobre a importância da língua na entrevista de emprego.

Todas as entrevistas foram gravadas com um gravador digital da marca Sony para que cada detalhe fosse registrado, com efeito, não poderia haver falhas humanas por esquecer algum conteúdo. Foi registrado tudo e alguns profissionais relataram comentários em sigilo para não comprometer as organizações.

Após cada entrevista realizamos a transcrição do material coletado. Após concluir a coleta a próxima etapa foi fazer uma leitura sistemática com o intuito de selecionar os dados para a descrição e delimitar o *corpus* da pesquisa com foco nos dados que identificassem a linguagem utilizada na entrevista de emprego.

2.4 O Método Utilizado

Para a coleta dos dados utilizamos entrevistas semiestruturadas com nove recrutadores, contendo questões abertas e fechadas, e após a transcrição denominamos as respostas de narrativas do sujeito. Com isso as narrativas constituíram o objeto de estudo. O modelo do questionário aplicado segue no anexo A.

Na descrição dos dados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo segue as recomendações e as etapas de procedimentos popularizados por Bardin (1977). A análise de conteúdo é uma técnica que analisa a comunicação ocorrida na pesquisa. Por meio das entrevistas é possível verificar o que foi dito nas narrativas e, assim, como a percepção do pesquisador, essa técnica que proporciona agrupar os dados em forma de categorias.

O estudo trata de uma pesquisa qualitativa de abordagem interpretativa lançando mão das inferências para a descrição dos dados.

Entre as várias técnicas de análise escolhemos a análise de conteúdo por sua potencialidade e sua legitimação na pesquisa científica. Trata-se de uma técnica de análise de comunicação com a finalidade de compreender o conteúdo manifesto latente ou oculto nos textos elaborados.

De acordo com Bardin (1977) para a realização da pesquisa deve ser obedecido um percurso de análise, que obedece às sequências: realização das entrevistas, transcrição, pré - análise para organizar e sistematizar as ideias iniciais, para obter um panorama teórico o autor sugere um quadro referencial teórico que por meio dos subtítulos aponta os indicadores de interpretação das informações coletada, são três as fases para a organização dos dados: 1. A pré - análise; 2. A exploração do material; e, por fim, 3. O tratamento dos resultados: a inferência e a interpretação.

A fase da pré-análise constitui a parte operacional, por meio de outras etapas: a) leitura flutuante¹², b) escolha dos documentos. Na pesquisa consideramos a leitura flutuante, o contato que tivemos com todas as entrevistas realizadas com os recrutadores. Nesta etapa foi realizada a leitura para conhecimento e contato com todos os documentos da coleta de dados. No segundo momento, consideramos a escolha dos documentos que teve envolvimento de todo material sem descarte de nenhuma entrevista.

¹² Para Bardin (1977), “leitura flutuante” é o primeiro contato com os dados para descrição ou análise, se constitui na leitura em que surgem hipóteses ou questões norteadoras, em função de teorias conhecidas.

A exploração do material constituiu a fase, em que após a leitura flutuante, realizamos a codificação dos dados, o que gerou uma tabela com o que consideramos mais frequente nas narrativas colhidas das entrevistas. Assim foi possível construir uma categorização.

Após a efetuação da primeira fase vem a segunda fase da descrição construída por meio da interpretação de Bardin (1977), nesta fase ocorre a exploração do material¹³ com a construção das operações de codificações, para isso é preciso fazer recortes dos textos por categorias simbólicas ou temáticas, para formar as unidades de registros. Isso significa realizar um recorte dos textos das entrevistas transcritas, considerando o que é relevante para formar cada categoria. Dentro das categorias acrescentam-se os dados relativos a cada categoria com os temas relacionados.

Dentro da mesma proposta são agrupadas as categorias iniciais, faz-se o agrupamento das informações e passa-se para a etapa seguinte que são as categorias intermediárias para efetuar as categorias finais. Com esse método são observados os textos das entrevistas em que faz-se um recorte dos dados coletados, para obter uma unidade de registro com palavras, frases e parágrafos, todos são agrupados por temas dentro das categorias, iniciais, intermediárias e finais, onde pode haver interferência, por método indutivo ou por interferência.

Ainda na proposta da análise de conteúdo há a terceira fase, que consiste no tratamento dos resultados, interferência e interpretação, com o detalhamento de todo o conteúdo, sejam as entrevistas, documentos e observações. Nesta fase ocorre um comparativo por meio de justaposição das categorias para cada análise, para destacar as diferenças e semelhanças, com isso ocorre a análise comparativa.

Com uma simples sintetização é possível visualizar o método de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), veja a sequência em destaque abaixo:

1. Leitura do material coletado;
2. Codificação, formar as categorias de análise (com um quadro referencial teórico, com as indicações pontuadas pela leitura geral);
3. Realização do recorte de conteúdo por unidades de registro (palavras, frases, parágrafos), comparáveis com o mesmo conteúdo semântico;
4. Definição das categorias que se diferem, tematicamente, nas unidades de registros, ou seja, é a passagem dos dados brutos para os dados organizados. Nesta fase há uma formulação das categorias com os resultados coletados. É possível estabelecer as

¹³ A tabela em anexo II demonstra a organização dos dados das narrativas dos sujeitos.

ordens de princípios da exclusão mútua (entre as categorias), da homogeneidade (dentro das categorias), pertinência na mensagem (não distorção), fertilidade (para as interferências) e da objetividade (compreensão e clareza).

3.0 - DESCRIÇÃO DOS DADOS E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DE CADA CATEGORIA

Para a descrição dos dados das entrevistas utilizamos os procedimentos da técnica de Bardin (1977). Após as entrevistas o conteúdo passou pelo processo de transcrição das falas dos recrutadores o que denominamos de narrativas dos sujeitos (NS).

No processo da narrativa seguimos os seguintes níveis: compreender o que foi dito, analisar, dar sentido e buscar acrescentar, na interpretação dos dados, um novo sentido de acordo com as suas referências, fazendo inferências às descrições.

Dentre os métodos de análise que encontramos na literatura acerca das narrativas, fundamentamos o estudo em modelos sociolinguísticos, linguísticos, psicológicos, de maneira que forneçam explicações, por vezes contrastantes, para os textos e as narrativas. Tanto uma abordagem como outra possibilitou meios para complementar a exploração dos dados como conhecimento transmitido pela linguagem utilizada pelos recrutadores.

A tabela 2 em (anexo) mostra o agrupamento da análise em categorias. O que gerou cinco categorias assim denominadas: dinâmica utilizada, valor atribuído, aspectos eliminatórios, linguagem que desclassifica o candidato à vaga, ordem cronológica de desclassificação do candidato à vaga.

3.1 Categoria I - Dinâmica Utilizada

Nesta categoria, as narrativas apontam para diferentes dinâmicas: divulgação e publicação da vaga, estudo de currículo, entrevistas (abertas, fechadas, individuais, coletivas), dinâmica de grupo, teste psicológico, teste de conhecimento ou teste técnico (prova). Dessas dinâmicas, as mais frequentes foram as entrevistas, dinâmicas de grupo e os testes de conhecimento teórico e técnico. Optamos por descrever o que foi mais frequente nas narrativas com os recrutadores.

Essas dinâmicas são técnicas comuns em RH para conhecer candidatos que estão à procura de vagas de emprego e maneiras de selecionadores detectarem competências pessoais nos candidatos. É como um jogo, que se realiza conforme a necessidade a partir de alguma atividade, conforme NS3. *[...] convocação para entrevista, a entrevista coletiva [...] entrevista individual [...] avaliação psicológica, dinâmica de grupo [...] planejamento é importante que o candidato seja visto em todas essas etapas, não pular nenhuma [...]; NS4*

[...] Entrevista direta, aberta, semiaberta, fechada, com perguntas mais específicas e até pontuadas em cima do sistema que nós temos [...]; NS5 [...] entrevista com o RH [...] avaliação comportamental [...] testes e faço uma dinâmica de grupo [...] avaliação técnica [...] teste tanto teórico como prático em desenvolvimento de software [...] entrevista técnica [...]; NS7 [...] entrevista presencial com os candidatos, preenchimento de um parecer psicológico, parecer de experiência profissional que a gente envia para o cliente.

As dinâmicas elencadas nas narrativas apontam para o estabelecimento de regras para se chegar a um objetivo de eliminação. A questão de o candidato “seja visto em todas essas etapas, não pular nenhuma” contribui para a necessidade dos recrutadores avaliarem os candidatos em suas diferentes competências, desde a habilidade de trabalhar em grupo até as questões práticas e habilidades para lideranças e pró-atividade que é uma das exigências da atualidade.

Chiavenatto (2010) em seu livro *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* aponta que os processos para seleção de candidatos se constituem por meio de várias técnicas e dentre elas, elenca a entrevista, que procura provar o conhecimento e capacidade dos candidatos, como também os testes psicológicos, o que confere com as narrativas dos sujeitos do estudo. As narrativas de NS3; NS4, NS5; refere-se a essa prática como sendo um misto de seleção envolvendo mais de um método: entrevistas, dinâmicas de grupo e os testes de conhecimento e técnico, de maneira que valoriza a necessidade do candidato não pular etapas.

A relação que existe entre a metodologia no processo de recrutamento e seleção de emprego com a finalidade do estudo está no fato de as etapas elencadas serem eliminatórias conforme explica (NS1) *[...] estes testes você já elimina um monte [...] português elimina muito, muito, muito, muito, as pessoas não estão preparadas mesmo com vagas que são simples [...] e depois a gente vai para dinâmica em grupo [...] os testes psicológicos [...] leva aí três meses para realizar uma seleção, para contratar uma pessoa legal. Elimina por quê? Ou porque o candidato não está [...] dentro do perfil que as empresas exigem [...] (NS2), ou por [...] não atender às competências que são exigidas. [...] (NS6).*

3.2 Categoria II - Valor Atribuído

Entre as linguagens indagadas oral, escrita ou ambas, a frequência recaiu em ambas, na sua maioria, embora haja ênfase para a linguagem oral.[...] *Ele vai ter que passar informação para a equipe, vai ter que comunicar, os dois juntos[...] (NS1); [...] É um conjunto, não adianta a pessoa escrever bem, mas não saber falar, não saber se expressar, e não adianta a pessoa falar bem se ela não tem uma boa ortografia.[...] (NS6); [...] As duas podem ser eliminatórias[...] (NS7).* Essa opção por ambas foi complementada nas justificativas quando apontam a linguagem que tem maior peso.

O peso atribuído às narrativas infere no valor e no caráter para a eliminação do candidato. [...] *Falar infelizmente pesa mais, porque se fala em público (NS1); [...] o que mais é utilizado é o oral porque se você utiliza como método a entrevista, o que é avaliado é o oral. (NS2); [...] vai pesar mais a linguagem oral (NS3); [...] desclassifica [...] a linguagem é uma habilidade 100% ali necessária, pesa é claro que isso vai prejudicar a contratação sim [...] mais é a fala que está empenhando ali vai ter um peso muito maior. Aquele que usou melhor a linguagem, a postura, então eu vejo, eu tenho uma comparação dele com os demais. (NS3); [...] a linguagem oral ela influencia muito mais (NS5); [...] é importantíssima, candidato que não sabe se expressar, não sabe conversar, não consegue expor [...] (NS9).* Essa atribuição valorosa maior na linguagem oral já foi objeto de estudos de vários pesquisadores: Marcuschi (2007), Castilho (2000), Possenti (2001), Preti (2000), Elias (2011).

A análise dessa categoria que atribui maior valor à linguagem oral contradiz as pesquisas que revelam que não há como medir grau de valorização de uma linguagem. De acordo com Possenti (2001, p.49) falar é um trabalho (certamente menos cansativo que outros). Ler e escrever são trabalhos essenciais no processo de aprendizagem. Mas, não são exercícios. Outro autor que ressalta que na linguagem oral o fator psicológico deve ser levado em consideração, em algumas situações não é um ato previsto. Preti (2000, p. 167) a expressão oral, por motivos vários, muitos dos quais explicáveis pela própria dinâmica da fala, como por exemplo, o envolvimento emocional e interacional, ocorrem construções que, à luz da prescrição gramatical, constituem desvios. Apontando o fato aqui apenas sob o ângulo do desvio, constatando como exceções a regular obediência ao normativo da gramática. . De acordo com Elias (2011) o valor conferido à escrita na escola, agora na sociedade, vincula-se a questões ideológicas e de poder de determinados grupos sociais e momentos históricos, Elias (2011). A supremacia da escrita, sob essa ótica, não se relaciona aos valores atribuídos a

linguagem de maneira que pudéssemos atribuir prestígio maior ou menor às modalidades oral ou escrita, Elias (2011).

De acordo com Castilho (2000, p.25) “a oralidade seria uma prática social interativa para fins comunicativos que se apresenta sob variadas formas ou gêneros textuais fundados na realidade sonora; ela vai desde uma realização mais informal à mais formal, nos mais variados contextos de uso”. A fala seria uma forma de produção textual-discursiva para fins comunicativos na modalidade oral (situa-se na oralidade, portanto), sem a necessidade de uma tecnologia, além do aparato disponível pelo próprio ser humano [...] (p.25). A partir destas postulações, é possível perceber que há uma relação intercambiável entre essas duas modalidades da língua.

Segundo Marcuschi (2001) postular algum tipo de ‘supremacia’ ou superioridade de alguma das duas modalidades seria uma visão equivocada, pois não se pode afirmar que a fala é superior à escrita ou vice-versa. Em primeiro lugar, deve-se considerar o aspecto que se está comparando e, em segundo, considerar que esta relação não é homogênea nem constante. A fala tem grande precedência sobre a escrita, mas do ponto de vista do ‘prestígio social’, a escrita é vista como mais prestigiosa. Não se trata, porém, de algum critério nem de parâmetros linguísticos e sim de postura ideológica, Marcuschi (2007, p.35, 36). Entendemos que a fala é, como já afirmamos em trabalho anterior Forte Ferreira (2009) mais genérica; não é, necessariamente, constituída a priori, sendo, por isso, mais espontânea. Já a oralidade pode ser aprimorada ao ser adquirida, ou seja, pode ser desenvolvida.

3.3 Categoria III- Aspectos Eliminatórios

Nesta categoria as narrativas apontam para os principais motivos que reprova os candidatos no processo de recrutamento e seleção. Só é classificado o candidato que estiver de acordo com os critérios exigidos pelas empresas, para tanto, existem regras pré-estabelecidas que são alguns dos aspectos que podem eliminar o candidato. Optamos por analisar o que foi mais frequente nas narrativas.

São vários os aspectos eliminatórios apontados nas narrativas, conforme (NS1) [...] *o comportamento eu acho que é o diferencial, [...] se tem um bom comportamento [...] o comportamento é a maior causa de demissão [...]*; (NS2) *o que elimina é está fora do perfil da vaga;* (NS3) [...] *os gestos, conduta, mas isso para mim é muito elementar;* (NS4) *falta de*

uma comunicação mais clara [...] tem comportamento e postura que a gente vê no ato da entrevista [...] os rapazes mal vestidos, despreocupados, com barba, boné, a questão da roupa, [...] mulheres [...] às vezes com short mais curto [...] o jeito de falar, de se portar, o jeito de perguntar; (NS5) [...] postura profissional ou a incompatibilidade com a cultura da empresa, [...] um comportamento que não condiz com a cultura da empresa, isso desclassifica o candidato na maioria das vezes [...] a parte técnica a gente consegue ensinar, agora atitude a gente não ensina [...]; (NS6) [...] a necessidade da vaga exige que ele tenha uma boa comunicação [...] saber se comunicar porque a comunicação exige: objetividade, clareza [...]; (NS7) aspectos técnicos e comportamentais [...] competências, ter uma boa apresentação, uma boa fala [...] português corretamente [...] têm vagas que pedem que a pessoa seja bonita [...] a gente seleciona uma pessoa do jeito que o cliente quer, se ele pede uma pessoa bonita, eu vou procurar essa pessoa bonita [...] pede que a pessoa não seja obesa, às vezes, tem um preconceito contra o obeso [...] então o preconceito contra o obeso é isso, ele tem preguiça de levantar da cadeira para pegar um documento na impressora [...] evento, ele pede uma pessoa bonita [...]; (NS9) falar errado é uma coisa que elimina muitos candidatos [...] é um critério que ele fale corretamente, usar gírias também, colocar algumas palavras erroneamente [...] modo de se vestir, boné [...] erros de português, dependendo da vaga [...] se fala errado, fala pô, meu cara, fala tudo na gíria [...] comportamento [...] mascar chicletes na hora de uma entrevista, a roupa, vestimentas, a forma de falar de se expressar [...].

Nas narrativas das categorias III foram descritos os aspectos eliminatórios, os que apresentaram mais frequentemente foram: o comportamento, escrever errado, falar errado ser gordo ou obeso, feio.

Em relação ao comportamento, vamos considerar em um primeiro momento a definição no dicionário Antônio Houaiss (2009) de língua portuguesa (acesso 09-09-14), que é a maneira de se comportar ou de se conduzir; conjunto de ações de um indivíduo observável objetivamente. Para o aperfeiçoamento da pesquisa buscamos o embasamento dos teóricos: Tourinho (2006); Skinner (1953); Marcondes (2001); Novaez *et alii*, *apud* Goetz (2003).

O comportamento é uma das principais causas de reprovação de candidatos, porém os teóricos definem que o comportamento é algo complexo. Conforme define Skinner (1953) o comportamento é um assunto difícil, não porque é inacessível, mas porque é complexo. “Desde que é um processo e não uma coisa, não pode ser facilmente imobilizado para observação. Ele é mutável, fluido e evanescente”. (Skinner, 1953, p.15).

De acordo com Tourinho (2006) para a análise do comportamento, o mundo que tem função para o comportamento é, principalmente, o mundo que é produto da ação humana, e as funções das ações humanas realizam-se apenas no contexto das relações com o ambiente. Essa perspectiva é incompatível com visões do homem como ser passivo, que responde ao ambiente, às vezes, de maneira errada são atribuídos à análise do comportamento, Tourinho (2006, p.4).

Na mesma categoria III, dentre os aspectos eliminatórios, está na narrativa uma questão que discrimina o gordo ou obeso e pessoas consideradas feias. *(NS7) muito [...] têm vagas que pedem que a pessoa seja bonita [...] a gente seleciona uma pessoa do jeito que o cliente quer [...] pede que a pessoa não seja obesa, às vezes, tem um preconceito contra o obeso [...].*

A recrutadora S7 admite que existe o preconceito contra o obeso, gordo e a discriminação contra as pessoas consideradas feias. Um ato inconstitucional, pois de acordo com a Constituição Federal, que declara que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5ºcaput)”. Porém, a discriminação existe entre os indivíduos, governos, sociedade. Discriminar é divergir de alguém que é considerado diferente e se apresenta na maioria das vezes em uma ação negativa.

O termo discriminação abarca qualquer distinção, exclusão, limitação ou preferência que, por motivo de raça, cor, sexo, língua, opinião pública ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, condição econômica ou nascimento, tenha por objeto ou efeito destruir ou alterar a igualdade de tratamento em matéria de ensino, (Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino – adotada pela conferência Geral da UNESCO em Paris, 1960 – promulgada pelo Decreto nº 63.223, de 6 de setembro de 1968).

A feiura é uma forma de exclusão social feminina e a imagem da mulher continua associada a padrões estéticos e sociais pré-estabelecidas, havendo menos tolerância a desvios de tais padrões. A gordura foi tomada como paradigma da feiura e apontou para processos de exclusão vivenciados por aqueles que nela se enquadram, (Novaez *et alii*, *apud* Goetz *et alii*, 2003, p.228). Essa condicionante que atribui ao funcionário melhor desempenho por ser considerada uma pessoa bonita, pode ser observada na fala da recrutadora S7 *[...] têm vagas que pedem que a pessoa seja bonita [...].*

O conceito de beleza é relativo e complicado de ser determinado, cada indivíduo tem um conceito pessoal sobre o belo e feio. “Os modelos são padrões de beleza e prazer. Não

existem na realidade, são construções abstratas, mentais, preenchem o imaginário social e são sempre contínuos e realimentados”, Marcondes (2001, p.98).

No Brasil há uma variedade de mistura de raças impressionante, são rostos e corpos bem diferentes uns dos outros, há pessoas baixas, magras, altas, gordinhas, morenas e brancas, cada região tem uma característica própria, definida pela etnologia de seus descendentes e por questões que envolvem o meio ambiente, a cultura e até mesmo o clima pode mudar as características de uma pessoa, cada ser é único e possui uma beleza própria. “A mulher para ser considerada bonita, de corpo perfeito em referência à estética, deverá se parecer com esse modelo, que só existe no imaginário social. De tempo em tempos são escolhidas algumas mulheres que satisfazem às exigências do modelo”, Marcondes (2001, p. 98).

É possível verificar em anúncios de vagas de empregos a exigência para contratação que na maioria dos casos, pede pessoas com boa aparência e alguns deixam explícito que exigem pessoas bonitas. Um exemplo é o anúncio retirado da rede social facebook de uma agência comercial de emprego de Campo Grande-MS, que trouxe o seguinte anúncio retratado neste trecho na íntegra: *ATENÇÃO MENINOOOOOS!!!! Precisamos de um homem bem bonito que tenha experiência ou interesse em fazer um evento como garçom... necessário ter terno e ser beeeeeem BONITO....Interessados in Box[...]*(reprodução retirada do www.facebook.com.br, em 14 de outubro de 2014, às 10 h:59).

O que é ter boa aparência? Sendo que a competência deveria ser o principal foco para a contratação de um bom funcionário. Percebe-se que há um exagero para que todos alcancem uma aparência definida pelos meios de comunicação de massa, que seria a chamada “beleza perfeita”. “Assim são criados modelos que passam a funcionar como “padrão estético” a ser seguido. As mulheres buscam se parecer com os manequins de sua época, se vestir igual a eles, andar como eles”, Marcondes (2001, p.98).

3.4 Categoria IV – Linguagem que Desclassifica o Candidato

Nesta categoria foram apontados aspectos específicos referentes à linguagem, que também estão inseridos na categoria III, dentro dos aspectos eliminatórios, assim, levantou-se a questão das gírias que desclassifica o candidato, dentre as nove narrativas seis declararam que o uso da gíria em entrevista de emprego desclassifica e outras três declaram que talvez e não houve nenhum não. Optamos por descrever as narrativas que tiveram mais frequência na pesquisa.

Dentre os aspectos, o que teve a maior frequência foi o sim com as seguintes justificativas: conforme o (NS1) [...] num processo seletivo de um banco [...] falou, “mas ai né bicho”, quando ele falou bicho, tinha uma banca todo mundo olhou e por essa razão ele não entrou [...] eu já dei seleção que a pessoa fala: “a mais eu estou fudido”, daí a selecionadora assustou e não entrou essa pessoa [...]; (NS2) de certa forma desqualifica o candidato [...] no pessoal da limpeza é comum a linguagem chula, vulgar [...] a palavra é relativa, mas na maioria das vezes desqualifica; NS3 em qualquer contexto pode [...] uma entrevista é algo formal [...] claro que a utilização de gírias não ficaria adequada [...] (NS4) muito raro uma empresa que fale que não se importa com isso [...] dependendo da situação a gente pode vetar um candidato [...] (NS7) [...] pode eliminar sim, dependendo da vaga a que ele está se candidatando [...] (NS9) elimina candidatos infelizmente, dependendo da empresa [...] elimina até mesmo tatuagens [...] gírias, alguma linguagem que não é adequada para o processo [...] por ser formal [...] padrão se fala senhor, senhora, então assim a gente orienta antes de ir para a entrevista final [...].

Na frequência do sim foram explicitados os termos como “fudido”, “bicho” “mas ai né bicho”, “a mais eu estou fudido”, como usos depreciativos e eliminatórios em entrevistas de emprego. São termos da língua portuguesa considerados não padrão em todas regiões e situações para dizer que são termos pejorativos ou preconceituosos é não considerar as regionalidades do país. O sotaque carioca, por exemplo, é considerado o padrão brasileiro, no Rio de Janeiro, por isso é comum encontrarmos expressões como, “po bicho,” “ta legal bicho” no cotidiano dos cariocas.

O mesmo pode-se dizer da importância da questão da variação linguística de uma língua o que diferencia a maneira de falar de cada pessoa, considerando o contexto geográfico bem como o histórico e o sociocultural dos falantes. Com o advento da Sociolinguística consolidou-se o vínculo entre linguagem e sociedade, e, isto fez com a relação social se tornasse inerente à língua. Podemos buscar alguns antecedentes desta relação, como Labov (1968), Camacho, (2000), Fischman (1973), *apud* Alkmin, (2000), Bortoni-Ricardo (2005), Preti (2000) que com seus estudos confirmam esta relação como questão central na língua.

Os estudos desses pesquisadores têm mostrado que a não aceitação da diferença de usos da língua tem sido a responsável por preconceitos sociais e, neste aspecto, o preconceito linguístico tem um efeito negativo. O fato de eliminar um candidato em entrevista de emprego, por conta de determinadas expressões da língua, pode estar ligado à intolerância linguística ou desconhecimento das variedades linguísticas, no entanto, tem sido um

comportamento social muito considerado, tanto nas redes sociais como nas relações sociais em diferentes espaços regionais.

As especificidades regionais é o que distingue o falante pelo seu modo de dizer a mesma coisa. Fudido, por exemplo, se trata de um termo em que a grafia correta é fodido, dicionarizado como: Que se fodeu. Mal de vida; arruinado, desesperado. Fodido e mal pago: que se saiu mal. O que leva a crer que trata de uma variante linguística que segundo Tarallo (1997, p. 08) “são maneiras de se dizer a mesma coisa em um mesmo contexto, e com o mesmo valor de verdade.” Ou ainda estamos diante de um “repertório verbal”, o emprego de um conjunto de variedades linguísticas de um grupo social, dado o grupo de entrevista mencionado nas narrativas (serem jovens).

Na expressão da (NS1) [...] *num processo seletivo de um banco [...] falou, “mas ai né bicho” [...] por essa razão ele não entrou [...].* A linguagem utilizada pelo candidato é uma linguagem informal, considerada uma gíria de grupos sociais que remete a uma identificação e estereótipos, de acordo com o dicionário de língua portuguesa Houaiss: 1= Linguagem especial usada por certos grupos sociais pertencentes a uma classe ou a uma profissão. 2 = Linguagem usada pelos gatunos, malandros e outras pessoas de hábitos duvidosos, para não serem compreendidos por outras pessoas. 3 = pop Astúcia, esperteza, manha. sm Reg (Amazonas) Indivíduo que conhece dialetos indígenas; intérprete.

A gíria é uma característica comum entre aos jovens. É considerada uma variante da língua comum entre os grupos de rap, funk, heavy metal, surfistas, skatistas, grafiteiro, exemplos: chapa quente (lugar que o clima é agitado), morô (entendeu), passar o rodo (atacar), rolé (passear, andar sem compromisso).

Além das gírias, foram citadas palavras chulas e de baixo calão. Para conceituar essa linguagem recorreremos ao dicionário Antônio Houaiss (2009) de língua portuguesa que apresenta a seguinte significação: Calão linguagem especial, peculiar a ciganos, fadistas, larápios, vadios etc. 2. Gíria, geringonça. Baixo calão: linguagem caracterizada por termos obscenos ou grosseiros. Var: calô.

Essa variação encontrada na oralidade tem espaço na comunicação moderna, porém ainda sofre preconceitos. Em reforço a descrição de gíria da qual é atribuição da língua oral, complementa Preti (2000, p.241) a natural ausência, na escrita (modalidade da língua mais planejada), e as restrições de seu emprego em muitas situações de comunicação, na língua oral, comprova uma atitude linguística de rejeição, por parte de quem fala ou escreve, o que torna a gíria um vocabulário marcado, pelo preconceito.

Dentro da sociolinguística é caracterizada como variação social que representa a fala de um grupo específico das diferentes classes sociais ou grupos sociais. Dentro dessa variação se encaixa a linguagem utilizada por grupos de profissionais, os advogados, jornalistas, técnicos.

De acordo com Bortoni-Ricardo (2005, p.27) os homens têm uma linguagem própria do universo masculino. A linguagem dos homens, por outro lado, é marcada pelos chamados palavrões e gírias mais chulas. Mas não se esqueça de que essas variações entre os repertórios feminino e masculino são relacionadas aos papéis sociais que, conforme já vimos, são, culturalmente, condicionados.

Nesta mesma categoria houve os sujeitos que apontaram a alternativa talvez como resposta (se o uso de gírias ou palavras chulas desclassifica o candidato), apontaram justificativas, como: (NS5) [...] *aqui a gente não desclassificaria por isso [...] mas com certeza isso sinalizaria, se eu tivesse um candidato com uma postura melhor a gente preferiria [...] talvez, pois não é algo totalmente eliminatório [...]* (NS6) [...] *empresas formais o vocabulário tem que ser usado em uma linguagem formal, culta, empresas informais que o público dela quanto mais espontâneo for mais informal [...]* (NS8) *depende muito do nível de instrução, porque há vagas para serviços gerais, auxiliar de produção, que não é isso que vai desabonar [...] linguagem informal depende da vaga, vaga para gerente [...] nível superior completo, pós-graduação [...] não pode usar uma linguagem tão informal [...] serviços gerais [...] ensino fundamental incompleto, então não tem instrução, não dar emprego por isso não vai dar emprego para ninguém [...]*.

É uma linguagem considerada inadequada pelos recrutadores, com a justificativa de que em uma entrevista de emprego a linguagem ideal é a formal. A linguagem informal é indicada para ser usada em ambiente familiar ou com pessoas mais próximas. Uma cartilha destinada a trabalhadores que buscam os serviços da agência do Sistema Nacional de Emprego (SINE-MS), traz as instruções para auxiliar o candidato na entrevista: Vestir-se de maneira adequada para a ocasião; Ser sincero e verdadeiro nas respostas; Manter o foco visual na pessoa que estiver entrevistando; Manter postura corporal correta; Esclarecer as informações contidas no seu currículo; Evitar uso de gírias, vícios de linguagem e excesso de intimidade com o entrevistador como: querida, amiga, amor, entre outros.

A linguagem informal tem sido um objeto de estudo e também de muitas contradições. O ensino da oralidade tem aos poucos conquistado espaço nas escolas, inclusive comprovando sua presença nos materiais didáticos. Os Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs) (2002, p.

63) apontam para a importância de se abordar a oralidade com o mesmo valor atribuído à literatura e à gramática.

Se as línguas e os dialetos são complexos, e se os falantes os conhecem, então os falantes, inclusive os alunos, têm conhecimento de uma estrutura complexa da língua. Qualquer avaliação da inteligência do aluno com base na desvalorização de seu dialeto é analisar um recorte. De acordo com Possenti (2001, p.55) os gregos escreveram muito antes de existir a primeira gramática grega, o mesmo valendo, evidentemente, para os escritores latinos, portugueses, espanhóis etc. Seria interessante que ficasse claro que são os gramáticos que consultam os escritores para verificar quais são as regras.

De acordo com PCNs, o estudo da oralidade em conjunto com as variações em seus diversos contextos deve ser tratado de forma natural, à excessiva valorização da gramática normativa e a instância nas regras de exceção, com o conseqüente preconceito contra as formas de oralidade e as variedades não padrão, PCNs (2002, p.18).

As justificativas mencionadas nessa categoria, linguagem que desclassifica o candidato, apontam o uso do vocabulário do candidato, a linguagem formal/informal, o grau de instrução como motivo de o sujeito não ter sucesso à vaga de emprego. O fato é que as variações existem não porque as pessoas são ignorantes ou indisciplinadas; existem, porque as línguas são fatos sociais, situados num tempo e num espaço concretos com funções definidas, Antunes (2007, p. 104). Um entendimento que explana a questão da existência de variedades consideradas mais prestigiadas ou não. O fato está na aceitação das peculiaridades da língua independente da classe social, do grau de instrução como diversidade linguística de forma que o preconceito linguístico dê espaço ao respeito.

3.5 Categoria V – Ordem Cronológica de Desclassificação

Nesta categoria, as respostas ao questionário apontam para os quesitos de desclassificação em ordem cronológica, com dez questões pontuadas de 1 a 10. Para melhor clareza foi elaborada uma tabela com as respostas pontuadas que está no anexo II. Nos próximos parágrafos serão apresentados três gráficos que pontuaram o que foi mais relevante para os recrutadores quanto à desclassificação. Dentre as respostas de 1 a 10 foram escolhidas as três primeiras repostas (1,2,3), por serem os elementos que, de acordo com os recrutadores, é o que mais reprovam os candidatos às vagas de emprego.

Dos nove recrutadores apenas um não realizou a classificação cronológica, com isso há oito avaliações de 1 a 10 sistematizadas que pontuaram o que é relevante para desclassificar os candidatos à vaga de emprego no mercado de trabalho.

Com isso o que foi pontuado pela resposta de número um é o que foi considerado mais relevante para os recrutadores, sendo o primeiro quesito que desclassifica o candidato à vaga de emprego. O gráfico a seguir se refere ao que foi pontuado como os primeiros critérios de desclassificação.

Gráfico 4 –

Ordem cronológica de desclassificação: resposta de número um, o que mais reprova.

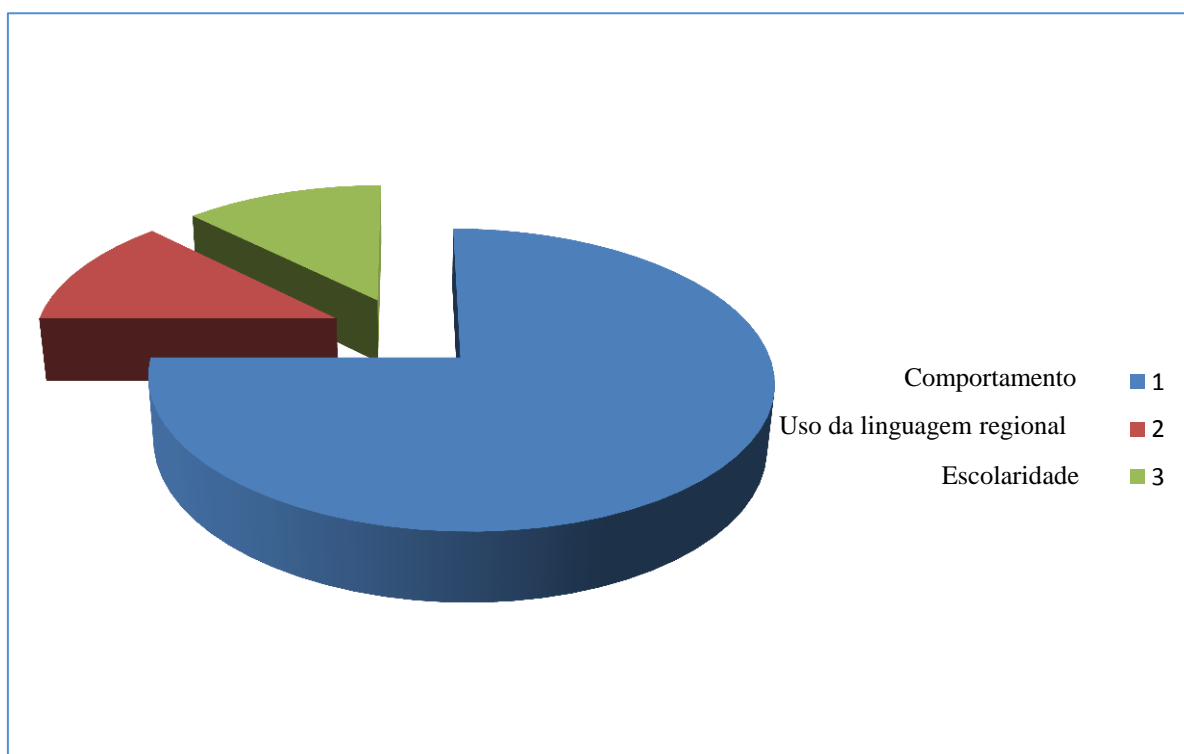


Gráfico elaborado pela autora

Os dados apontam que a maneira de se comportar é o principal motivo para a desclassificação nos processos de recrutamento e seleção. Dos oitos respondentes seis pontuaram o comportamento como o primeiro quesito desclassificatório e, apenas dois recrutadores discordaram desta questão, sendo que, um pontuou o uso da linguagem regional e o outro recrutador pontuou a escolaridade.

O comportamento pelas considerações dos recrutadores é uma regra definida como a melhor maneira de se apresentar em uma entrevista de emprego. Para Possenti (2001) há um

sentido em que se pode falar de regras, que traz consigo a ideia de obrigação, aproximando-se da noção de lei em sentido jurídico: a regra é algo a que se obedece, e a desobediência gera uma pena com alguma sanção.

O próximo gráfico se refere ao segundo quesito que mais desclassifica os candidatos às vagas de emprego nos processos de recrutamento e seleção:

Gráfico 5 –

Resposta de número dois dentre os principais aspectos que reprovam os candidatos a vaga de emprego.

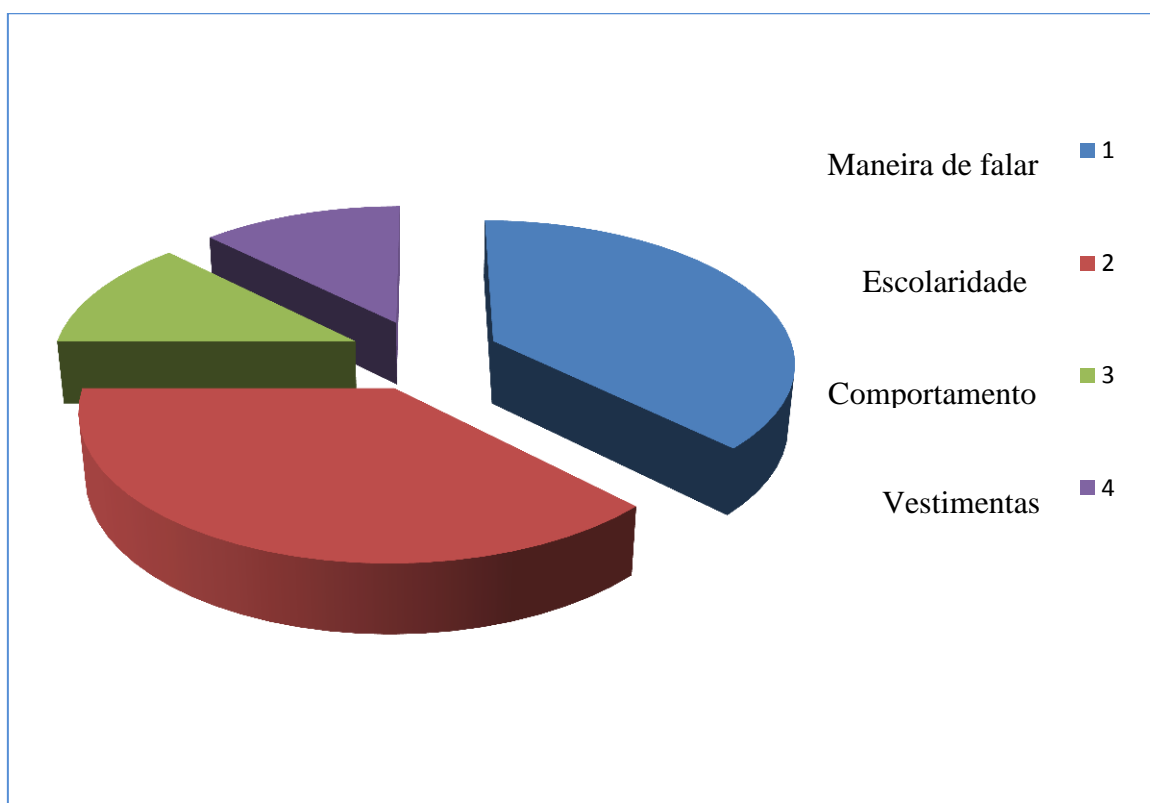


Gráfico elaborado pela autora

Em segundo lugar na ordem cronológica, está a maneira de falar do candidato e a escolaridade. Diante das entrevistas com os recrutadores foi diagnosticado, por meio da avaliação da linguagem dos candidatos, que os inaptos são os que se utilizam das seguintes linguagens: informal, uso de gírias, não usar palavras que estão de acordo com a norma culta, falha na comunicação, linguagem inadequada, linguagem chula e vulgar, falar errado, escrever errado.

O terceiro quesito dentre o que mais reprovam os candidatos às vagas, pode ser verificado no próximo gráfico.

Gráfico 6 –

Resposta de número três, entre os quesitos que mais reprovam.

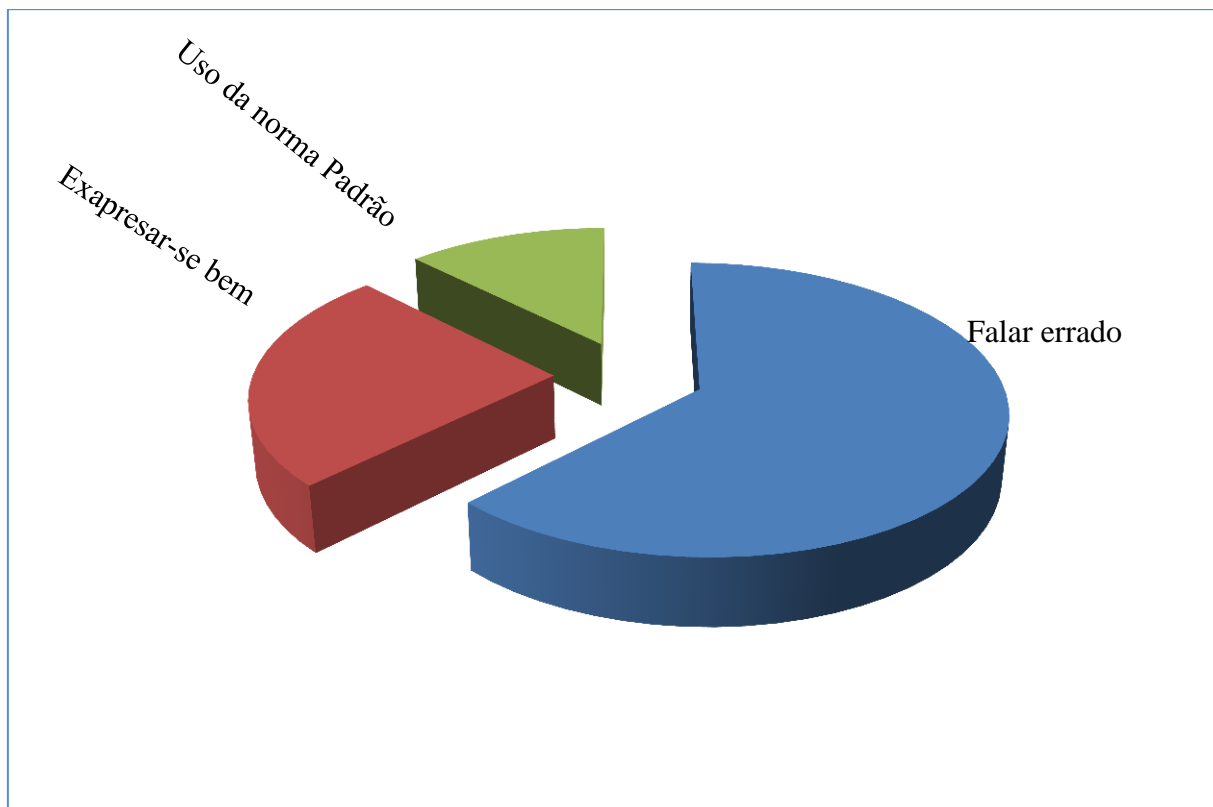


Gráfico elaborado pela autora

A linguagem do candidato aparece em todas as respostas, sendo que, foram pontuadas o falar errado, expressar-se bem e o uso da norma padrão, esses são os quesitos que aparecem no o terceiro tópico que desclassifica os candidatos às vagas de emprego.

Conclui-se que os principais motivos que reprovam os candidatos às vagas de emprego são o comportamento, a linguagem por ele utilizada, a escolaridade e as vestimentas.

As pesquisas relevam que a linguística produz uma infinidade de considerações e contradições possíveis de serem verificadas por meio dos pesquisadores, Geraldi (2006); Possenti (2014); Bortoni-Ricardo (2005).

Vale ressaltar que, tal variedade, que é mais prestigiada socialmente, só é considerada superior às demais, uma vez que os falantes desta são detentores de maior prestígio e poder no meio social em que vivem, e por isso, a variedade linguística adotada por eles é considerada a “melhor” forma de falar o português, conseqüentemente, ensinada nos colégios. Bortoni-Ricardo (2009) reforça que todo falante nativo de português, independente da sua posição no contínuo de urbanização e do grau de monitoração estilística na produção de uma tarefa comunicativa, produz sentenças bem formadas, que estão de acordo com as regras do sistema da língua que esse falante internalizou. Assim como a autora e, nessa mesma perspectiva estão as colocações de Possenti (2001, p.33) “o fenômeno da língua, especialmente para os profissionais, dois fatos são importantes: a) todas as línguas variam, isto é, não existe nenhuma sociedade ou comunidade na qual todos falem da mesma forma, a variedade linguística é reflexo da variedade social”. O autor em suas colocações declara, que o que alimenta essa tese é a crença de que teria havido uma língua perfeita: a de antes de Babel, o grego antigo, o latim clássico, até mesmo o português antigo, que era, em certo sentido, o latim ‘errado’. Entretanto, as línguas nunca foram perfeitas, pelo menos não no sentido que se atribui à palavra nesses ‘centros’ de pensamento. É pura ideologia, no sentido mais banal da palavra. Possenti (2001).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

São inúmeras as potencialidades da língua, que por si só é um fenômeno complexo, sendo assim, a pesquisa com essa temática não se esgota por ser necessária ao conhecimento humano. Quando se fala em língua, também falamos de pessoas que se utilizam de um sistema vivo, do qual se faz necessário no dia a dia, seja na escola, na igreja ou no trabalho, pois, falar é preciso, assim como existir. Por isso, determinar um diagnóstico preciso por meio de uma pesquisa seria uma ação irresponsável, o que significa que não há como se chegar a um resultado fechado e absoluto. Diante desse conceito é que a pesquisa buscou elementos empíricos ao contextualizar a linguagem com o mundo do trabalho.

Cabe reforçar que o mundo do trabalho é vasto, sendo que, trabalhar é necessário para nossa sobrevivência em um mundo capitalista. Estamos em um momento delicado no Brasil, em um período de crise, que de acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ocorrem muitas demissões, sendo necessário ficar atento às oportunidades que surgem. Vale reforçar que a entrevista está entre os primeiros passos para a conquista de um emprego.

Por esta razão, o presente estudo teve como objetivo analisar a ocorrência de determinados fenômenos linguísticos (linguagem considerada inadequada pelos recrutadores, que são “erros” de português) considerados discriminatórios em situações de recrutamento e seleção de emprego. A entrevista de emprego é um dos procedimentos mais utilizados para avaliar um candidato na busca por trabalho, podendo ser decisiva na contratação ou não contratação. É um recurso utilizado entre a maioria das organizações. A entrevista consiste em um diálogo entre o candidato e o entrevistador, uma técnica de avaliação que envolve aspectos: psicológico, social, linguísticos e técnicos, dentre outros.

Lembrando que o profissional em recrutamento é o porta-voz das empresas, devendo respeitar toda e qualquer exigência para contratação por parte do contratante. Ainda que, o recrutador se coloque ou interfira no processo, a palavra final é de quem contrata.

Para tanto, foram escolhidas sete organizações, que se mostraram eficientes para a pesquisa, por meio delas obtivemos dados contundentes e necessários para análises. Cada uma tem uma representatividade e se destacam no cenário político-econômico do Mato Grosso do Sul.

É dentro das organizações que se encontram os sujeitos desta pesquisa, que são os nove profissionais que realizam os processos de recrutamento e seleção de pessoal dessas

empresas. Os profissionais foram acessíveis e dispostos, cuja contribuição foi fundamental para o sucesso desta pesquisa.

Dos nove entrevistados, quatro foram de empresas público-governamentais, e cinco de empresas comerciais. Ao que se refere aos sujeitos de empresas públicas houve uma ressalva ao responder às perguntas com algumas respostas subjetivas, já os sujeitos de empresas comerciais foram bem óbvios e realistas em suas respostas.

A metodologia adequada para a pesquisa no processo de recrutamento e seleção considerou as organizações e os recrutadores como peça fundamental para a coleta das informações. Foi dentro deste universo que foram colhidas às narrativas que deram embasamento à pesquisa. O método utilizado para as descrições é a técnica de Bardin (1977) separadas por categorias e analisadas detalhadamente com as narrativas dos recrutadores, sobre como se apresentam os candidatos às vagas de empregos, qual a linguagem que eles se utilizam, o que os empresários esperam dos candidatos, qual a melhor forma de participar de um processo seletivo.

Por meio da pesquisa quantitativa as narrativas apontaram para diferentes procedimentos utilizados: divulgação e publicação da vaga, análise de currículo, entrevistas (abertas, fechadas, individuais, coletivas), dinâmica de grupo, teste psicológico, teste de conhecimento ou teste técnico (prova). Dessas dinâmicas as mais frequentes foram as entrevistas, dinâmicas de grupo e os testes de conhecimentos teórico e técnico. A estrutura elencada dessas narrativas aponta para o estabelecimento de regras para se chegar a um objetivo de eliminação.

Entretanto, a investigação da língua/linguagem nos processos de recrutamento e seleção de emprego, apresentou revelações intrigantes e polêmicas, diante de declarações pejorativas e preconceituosas de alguns recrutadores.

Foi possível constatar que se o candidato à vaga não usar uma linguagem considerada adequada (língua formal) pelos recrutadores na entrevista, o mesmo é eliminado quando a vaga é para um cargo relevante, que são as funções de chefia, gerência, supervisão, dentre outras. Pois são profissões que utilizam a comunicação diretamente.

Quanto aos cargos de menor relevância nas funções de serviços, tais como, os de limpezas, babás, garçons, dentre outros, a linguagem considerada inadequada (língua informal) pelos recrutadores não elimina os candidatos a essas funções, porém desqualifica.

Os dados revelaram também que a linguagem aceita dentro do processo seletivo é a que se apresenta dentro da norma culta, uma língua padrão, formal e, os candidatos que utilizam uma língua informal e não padrão são desclassificados ou desqualificados.

Diante desta declaração é que afirmamos que, com a descrição dos dados, foi possível verificar que a língua, tanto a oral e escrita, é de suma importância para a avaliação dos candidatos às vagas de empregos. Por meio da entrevista o candidato pode ser contratado ou eliminado. Entre as linguagens indagadas oral, escrita ou as duas, a frequência recaiu em ambas, na sua maioria, embora haja ênfase para a linguagem oral. A análise que atribui mais valor à linguagem oral contradiz as pesquisas que revelam que não há como medir grau de valorização de uma linguagem.

Foram apontados aspectos específicos referentes à linguagem utilizada pelos candidatos, inseridos dentro dos aspectos eliminatórios, foi levantada a questão das gírias que desclassifica o candidato, dentre as nove narrativas seis declararam que sim, desclassifica e outras três declaram que talvez, e, não houve nenhum não.

Os dados apontaram que a maneira de se comportar é um dos principais motivos para a desclassificação nos processos de recrutamento e seleção, das oito respondentes seis pontuaram o comportamento como o primeiro quesito desclassificatório e, apenas dois recrutadores discordaram desta questão. Além do comportamento estão presente entre os principais motivos que desclassificam os candidatos: o falar errado; a maneira de falar, o modo de se vestir, dentre os aspectos eliminatórios está na narrativa uma questão que discrimina o gordo ou obeso e pessoas consideradas feias.

Entretanto, ao iniciarmos a pesquisa foram levantadas três questões fundamentais:

1. O que é o perfil das vagas?
2. O preconceito linguístico tem sido uma causa de exclusão a uma vaga de emprego?
3. A linguagem utilizada pelo candidato na entrevista pode ser desclassificatória?

Em resposta à primeira pergunta ao que se refere ao perfil das vagas, foram considerados vários aspectos: cargo/função, salário, horário de trabalho, atribuições. As atribuições são as exigências, com as qualificações social, profissional e técnica.

A segunda indagação foi revelada pela pesquisa como a presença do preconceito linguístico, sendo ele um dos motivos pelo qual muitos candidatos às vagas de emprego são excluídos, e no mínimo desqualificados. Apontam os recrutadores para uma desclassificação por conta de: “*não falar direito, baixa escolaridade, sem domínio da língua portuguesa, falar errado*” entre outros, desconsiderando a presença da variação linguística.

O resultado da pesquisa aponta para uma crença de um País monolíngue, o que provoca uma grave dificuldade, pois o fato dos recrutadores não reconhecerem as variedades dos falantes como uma maneira de se comunicar, considerando o fato como discriminação ou preconceito linguístico, nada se pode fazer para resolver em uma seleção de emprego. Não considerar as variedades linguísticas, regionais, e até as sociais como uma opção de fala é deixar de reconhecer a própria língua de uso.

O *status* de falar “corretamente”, numa entrevista de emprego pode tratar de um estigma errôneo, e quem não domina a variedade padrão é ridicularizado ou descartado de preencher uma vaga profissional. Firmar na questão do falar errado do candidato é não ter a oportunidade de galgar uma vaga de emprego, é o mesmo que confirmar a norma culta como privilégio dos cultos e o modo “errado” está vinculado a grupos de desprestígio social.

Respondendo ainda à segunda indagação, a pesquisa revelou uma forte presença do preconceito social como causa de exclusão nas entrevistas de emprego, apontados por aspectos discriminatórios como: a aparência física, comportamento dos candidatos, a reprovação quanto ao obeso, pessoas consideradas feias, a pessoa de má aparência ou com muitas tatuagens como marcas de não aceitação para vaga de emprego.

Em maior ênfase está o que nos mostra a pesquisa sobre a linguagem utilizada pelos candidatos como forma de discriminar. Os dados revelaram que se uma organização tiver uma vaga para dez candidatos, o que for melhor na entrevista quanto à oralidade e linguagem é o que será contratado. A linguagem foi considerada como fator preponderante para se obter vantagem sobre outro candidato. As narrativas confirmam o pressuposto de que o método de avaliação dos candidatos em alguns casos é radical quanto à linguagem informal, quem não segue com rigor as regras gramaticais está eliminado.

Dentre as limitações da pesquisa houve alguns recrutadores que deram respostas subjetivas, com pouca clareza. Ou seja, quando um candidato à vaga é reprovado em um processo de recrutamento e seleção de emprego, as recrutadoras justificam a reprovação dizendo que o candidato não se enquadra no perfil da empresa. Com essa resposta os recrutadores não estão sendo claro.

Vale reforçar que a resposta subjetiva subjaz e traduz tudo que o empregador quer de um funcionário: pessoas bonitas, de boa aparência que se utilizam de uma linguagem formal e que obedeçam às regras gramaticais, que seja um funcionário comunicativo que tenha desenvoltura, que seja polivalente e, saiba ter atitude em situações de conflitos, saiba tomar

decisões necessárias para o benefício da empresa, e ainda esperam que o funcionário saiba trabalhar em equipe.

Com isso muitos candidatos não sabem por que foram considerados inadequados para as vagas pleiteadas. Essas circunstâncias impedem que o candidato possa vir a se adequar para o que o mercado de trabalho exige, pois, o que o candidato à vaga de emprego espera é conseguir um emprego para poder exercer sua atividade satisfatoriamente e, com isso ser remunerado, em consequência manter-se em um mundo capitalista cujo dinheiro opera em todos os aspectos. Mesmo que para isso seja preciso recorrer às alternativas que elevam o nível de escolaridade e conhecimento.

Outro fato que incidiu na pesquisa foi que o preconceito linguístico é pouco conhecido, não há essa noção de preconceito ou discriminação em processo de recrutamento e seleção de emprego ao avaliar como um candidato fala. O que ocorre são regras pré-estabelecidas por uma metodologia fechada que estabelece que a linguagem ideal para se ser aprovado em uma entrevista de emprego é a formal e o candidato deve falar de acordo com as regras gramaticais. Os recrutadores seguem à risca essas regras.

O tema preconceito linguístico é conturbador, possui opiniões adversas, uns pesquisadores defendem o uso da língua sem o rótulo de “certo” e “errado”, outros acreditam que sem o uso literal das regras gramáticas ocorre a existência de um “caos” linguísticos. Ao que se refere ao preconceito linguístico não é divulgado e nem conhecido pela maioria da população, muitas pessoas não sabem que ele existe ou que seja possível considerar como erro a forma como o sujeito fala, rotular como “burro”, “atrasado”, ou dizer que o sujeito não sabe falar ou que fala tudo errado é um tipo de preconceito.

O que verifica-se é o contrário, é um tipo de preconceito aceito, embutido na sociedade como normal e com campo fértil nos meios de comunicação de massa, que ditam as regras na fala, como um modelo a ser seguido que tem a forma “correta” em usar a língua portuguesa.

A sugestão é que para pesquisas futuras é preciso ampliar a discussão sobre o tema preconceito linguístico, como também divulgar esse tema para que haja conhecimento de sua existência e um entendimento mais adequado sobre as variantes informais.

Também é preciso rever e debater as regras estabelecidas para contratação de um funcionário, em distinguir a distância existente entre o uso natural da língua e o que se convencionou em chamar de norma padrão.

Ao que se refere ao trabalhador é preciso analisar a organização da qual deseja fazer parte, conhecer a cultura da empresa, a missão e finalidade, para que no processo de recrutamento e seleção não haja frustrações. Mesmo que a linguagem tenha a função de comunicação, nada impede que o trabalhador busque mais educação, para melhorar tanto na fala como na escrita.

Entretanto, é sabido que a função da linguagem é para que haja uma comunicação entre as pessoas. De acordo com Castilho (2015) cientificamente falar só é errado quando você não entende, no mais não há erro ou acerto, e que o importante é ter sucesso na comunicação.

Por fim, a importância é que deve haver equilíbrio entre as mudanças ocorridas na sociedade, nas questões linguísticas e no mundo do trabalho, para que ocorra um ajuste nos processos de avaliações no recrutamento e seleção de empregos. Tratar como regra, por meio de um sistema de avaliação fechado e obsoleto, sem um olhar sensível no momento da entrevista, é deixar de fora os aspectos que norteiam o candidato como o psicológico, físico, geográfico, histórico, linguístico resultando em um risco para cometer injustiças com eliminação e falta de oportunidade. Assim como, perder uma oportunidade de emprego por falta de qualificação é negligência.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALKMIN, T.M. Sociolinguística- parte I. In MUSSALIN, Fernanda e BENTES, Ana Cristina. Introdução à Linguística: domínios e fronteiras, v.1, 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2000.

ANTUNES, I. Muito além da gramática: por um ensino de línguas sem pedras no caminho. São Paulo: Parábola, 2007.

AMARAL, E. S. Matéria do jornal Folha de São Paulo, na seção do Caderno Cotidiano, com o título: “180 mil jovens não conseguiram ocupar 872 empregos”, publicada no dia 06 de julho de 2003. Escrita por Gilberto Dimenstein, acessada pelo: www1.folha.uol.com.br/Dimenstein/Gilberto, acesso às 10:59, em 20 de novembro de 2014.

BAGNO, M. Preconceito Linguístico. 28ª ed. São Paulo: Loyola. 2010.

_____. STUBBS, M; GAGNÉ, G. Língua Materna: Letramento, Variação e ensino: São Paulo: Parábola Editorial, 2002.

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro: Capa edições 70, 1977.

BARROS, M.O livro sobre nada. Rio de Janeiro: Record, 3ª. ed.1996.

BARROS, D.L. P. Entre a fala e a escrita: algumas reflexões sobre as posições intermediárias. In: PRETI, Dino (Orgs.). Fala e escrita em questão. São Paulo: Humanistas/FFLCH/USP, 2000.

BAKHTIN, M. Marxismo e filosofia da linguagem. 12ª .ed.2006 – HUCITEC. disponível:www.fecra.edu.br/admin/arquivos/MARXISMO_E_FILOSOFIA_DA_LINGUAGEM.pdf.

BRASIL. Secretaria de Educação Fundamental. Parâmetros Curriculares Nacionais: língua portuguesa. Brasília, 2002.

BENVENISTE, E. Problemas de Linguística Geral II. 4ª ed. Campinas, SP: Pontes, 1995.

BORTONI-RICARDO, S. M. Educação em língua materna: a sociolinguística na sala de aula. São Paulo: Parábola Editorial, 2004.

_____. Nós Chegemos na Escola, e agora? : Sociolinguística & Educação. São Paulo: Parábola Editorial, 2005.

BORGES, J. “Artista une xilogravura e literatura de cordel e ganha renome internacional”, TV Globo no dia 30 de novembro de 2014. Disponível no site: www.g1.com, acesso dia 04 de dezembro de 2014, às 11h.

DURKHEIM É. (1850-1917). Da Divisão do Trabalho Social. Tradução: Eduardo Brandão. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes. 1999.

Cartilha do Trabalhador, orientação, disponível na Fundação do Trabalho de MS (Funtrab), 2014.

CAMACHO, R. G. Sociolinguística parte II. In MUSSALIN e BENTES. Introdução à Linguística: domínios e fronteiras, v.1, 3ªed. São Paulo: Cortez, 2000.

CASTILHO, A. T. Seria a língua falada mais pobre que a língua escrita? Impulso (Piracicaba), Piracicaba SP, v. 12, n. 27, p. 85-104, 2000.

_____. Entrevista ao Jornal Hoje, programa televisivo da Rede Globo de Televisão Série de reportagem “A língua que a gente fala”, veiculada na TV no dia 18 de março de 2015 e disponível pelo: globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/03/serie-do-jornal-hoje-fala-sobre-lingua-coloquial-falada-nas-ruas.html (acesso dia 25 de março, às 9h).

CALVET, J. L. Sociolinguística: Uma Introdução Crítica, 2 ed. São Paulo: Parábola, 2002.

CRESCITELLI, M.C; REIS, A.S. O ingresso do texto oral em sala de aula. In: ELIAS, V. M. (Org.) Ensino de Língua Portuguesa: oralidade, escrita e leitura. São Paulo: Contexto, 2011.

Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

COSCARELLI, V.C; RIBEIRO. E.A. (Orgs.) Letramento Digital: Aspectos Sociais e Possibilidades Pedagógicas. ed.3ª. Belo Horizonte: Ceale; Autêntica, 2011.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humano nas organizações, 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

Instituto Ethos. O compromisso das empresas com o alfabetismo funcional, disponível:www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/alfabetismo_funcional.pdf. Acesso em 17-08-2014.

FACEBOOK. www.facebook.com.br, trecho retirado em 14 de outubro de 2014, às 10 h.

FORTE-FERREIRA, E. C; GONDIM, M. V. C. Artigo: Conto de Fadas na Escola: Um Gênero Marginalizado ou um Instrumento Pedagógico de Produção de Práticas Oraís? (UFC), 2009. Disponível: www.cchla.ufrn.br.

GRAMÁTICA, Online, disponível:www.gramaticaonline.com.br.

GERALDI, J. W. O texto na sala de aula. 4. ed. São Paulo: Ática, 2006.

GUIMARÃES, T. B. Revista Veja e suas concepções de Língua e Ensino. Artigo publicado na Revista espaço acadêmico em 2006. Disponível em www.espacoacademico.com.br. Acesso em 20 de dezembro de 2014, às 9h.

GOETZ, E. R.; Camargo, B. V.; BERTODO, R. B. e Justo, A. M, 2003. “Representação social do corpo na mídia impressa”. Obtida via internet. [http:// www.scielo.br/](http://www.scielo.br/). Acesso no dia 13 de março de 2014, 08h.

HOUAISS, A. Dicionário de Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, estatísticas, disponível: www.ibge.gov.br, 2014.

Jornal Hoje, programa televisivo da Rede Globo de Televisão Série de reportagem “A língua que a gente fala”, veiculada na TV no dia 18 de março de 2015 e disponível pelo: globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/03/serie-do-jornal-hoje-fala-sobre-lingua-coloquial-falada-nas-ruas.html (acesso dia 25 de março, às 9h).

LABOV, W. A Quantitative Study of Sound Change in Progress. Philadelphia: U.S. Regional Survey, 1968.

LEITE, Y., CALLOU, D. Como Falam os brasileiros, Descobrimo o Brasil; Rio de Janeiro, ed. Jorge Zahar Editor, 2002.

LUCCHESI, D. Artigo, A Diversidade e a Desigualdade Linguística no Brasil, 2008.

LOURO, G. L. Mulheres sala de aula. In: PRIORE, Mari Del (org.) História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2002.

MACEDO. V. “Domínio do Português é exigência do mercado de trabalho, afirmam especialistas”, de 22 de janeiro de 2009, São Paulo. Acesso: www.uol.com.br, na seção empregocerto, do portal UOL, acessado em 29 de dezembro de 2014, às 08h.

MARCONDES, C. Televisão a vida pelo vídeo. São Paulo: Moderna, 2001.

MARCUSCHI, L. Dionísio A.P. Fala e Escrita 1. ed.1. reimp. — Belo Horizonte: Autêntica, 2007.

_____. Oralidade e escrita. In: Conferência de Abertura do II Encontro Franco-Brasileiro de Ensino de Língua. Realizado na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Natal, outubro de 1995.

Matéria do jornal Folha de São Paulo, na seção do Caderno Cotidiano, com o título: “180 mil jovens não conseguiram ocupar 872 empregos”, publicada no dia 06 de julho de 2003 escrita por Gilberto Dimenstein, acessada pelo: www1.folha.uol.com.br/Dimenstein/Gilberto, acesso às 10h, em 20 de novembro de 2014.

MONTEIRO, L. J. Para Compreender Labov, Petrópolis, RJ: ed. Vozes, 2000.

MOLLICA, M. C. Fala Letramento e Inclusão Social. São Paulo: Contexto, 2007.

_____. BRAGA, M. L. (orgs.), Introdução à Sociolinguística, o Tratamento da Variação, 4.ed, São Paulo: Contexto, 2012.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego, dados disponíveis: WWW.mte.gov.br.

NAKAZONE, F. DONATO, V. “Domínio do português é essencial para o mercado de trabalho”. Matéria exibida no quadro sala de emprego em 10 de março de 2014; disponível: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/saladeemprego.html>. Acesso dia 25 de novembro de 2014 às 07h.

ORLANDI, E. P. Análise de Discurso: princípios e procedimentos. Campinas: Pontes, 2012.

PRETI, D. (Orgs.) Fala e escrita em questão. Paulo: Humanistas / FFLCH / USP, 2000.258 p. (Projetos Paralelos – NURC/SP, 4). Publicação do Projeto de Estudos da Norma Linguística Urbana Culta de São Paulo (Projeto NURC/SP – Núcleo USP).

POSSENTI, S. Por que (não) ensinar gramática na escola. Campinas, SP: Mercado das Letras: Associação de Leitura do Brasil, (Coleção Leituras no Brasil), 2001.

_____Artigo:Língua e Sociedade, acesso pelo site: [ciencia.hoje.uol.com.br/colunas/palavreado / língua-e-sociedade](http://ciencia.hoje.uol.com.br/colunas/palavreado/lingua-e-sociedade), em 19 de agosto de 2014, às 13h.

_____A linguagem politicamente correta e a análise do discurso. Revista de Estudos da Linguagem 3,2: 123-140, 1995.

_____ Língua & Linguagem. Preconceito linguístico. em 27/12/2011 na ed. 674. Reproduzido: Ciência Hoje On-Line, 05 de fevereiro de 2015, 10h.

Revista Língua Portuguesa, revista online: O Valor de um idioma, matéria acessada pelo site: <http://revistalingua.uol.com.br/textos>. Acesso no dia :13 de agosto de 2014. Às 11h.

Sala de Emprego. “Domínio do português é essencial para o mercado de trabalho”. Matéria exibida no quadro sala de emprego em 10 de março de 2014; disponível: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/saladeemprego.html>. Acesso dia 25 de novembro de 2014 às 07h.

SOUSA, M. C. Por que existem mais mulheres do que homens na psicologia? São Paulo, 2009. Disponível em [WWW.psicologia.dialética.com// libertação-da- mulheres-sociologia.html](http://WWW.psicologia.dialética.com/libertação-da-mulheres-sociologia.html). Acesso em maio de 2015.

SOUZA, M. de. A "Turma da Mônica". São Paulo: Editora. 1935.

SAUSSURE, F de. Curso de linguística geral (Cours de linguistique. Générale) In: Charles Bally, Albert Sechehaie (orgs.) 27 ed. São Paulo: Cultrix. 2006.

SILVA F.L. da & MOURA, H.M de M. (orgs.) (2000). O Direito à Fala. A Questão do Preconceito Linguístico. Florianópolis: Insular, 128p. Resenhado por/by Edair Maria GORSKI. (Universidade Federal de Santa Catarina).

SODRÉ, M. Antropologia do Espelho: Uma Teoria da Comunicação Linear e em Rede.4 ed. Petropolis (RJ): Vozes, 2009.

SKINNER, B. F. (1957). Verbal. Behavior. New Jersey: Prentice - Hall. Discriminação no Campo do Ensino, – adotada pela conferência Geral da UNESCO em Paris, 1960 – promulgada pelo Decreto nº 63.223, de 6 de setembro de 1968) disponível <http://jus.com.br/artigos>. Acesso em 24 de outubro de 2014, às 8h.

TARALLO, Fernando. A pesquisa sociolinguística. São Paulo: Ática, 1997.

TOURINHO, Emmanuel. Zagury. Relações comportamentais como objeto da psicologia: algumas implicações. *Interação em Psicologia*, v. 10, n 1. P. 1-8, 2006.

UNESCO. Disponível: www.unesco.org.br, acesso em 26 de janeiro de 2015, às 10h.

ANEXOS

ANEXOS I

Prezado (a),

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário (a), de uma pesquisa sobre a "Questão do preconceito linguístico em Entrevista de Emprego" com a finalidade de contribuir como sujeito colaborador, no sentido de responder a um questionário oral, gravado com áudio.

EU _____ da _____ Empresa
_____ Município de _____ RG nº
_____ abaixo assinado, concordo em participar da
pesquisa: _____

_____.Tenho conhecimento de que trata-se de recolha de material para subsidiar o Trabalho do Programa de Pós - Graduação Stricto Sensu Mestrado em Letras sob a orientação da professora Dr^a. Neide Araújo Castilho Teno. O acesso aos dados brutos somente será permitido aos sujeitos envolvidos com o estudo e ao Comitê de Ética da UEMS. Os sujeitos colaboradores desse estudo não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados da pesquisa forem divulgados.

Roteiro do Questionário

1- Identificação pessoal

Nome do entrevistado (a) _____

Local de Trabalho _____

Município _____

Sexo: () masculino () feminino

Faixa etária: () 18 a 30 anos () 31 a 45 () acima de 45

Tempo de atuação na
função _____

Área de atuação: _____

Email: _____

2 - Dados sobre a formação profissional

Nível de formação profissional

() Graduação-

Qual _____

() Pós-Graduação -

Qual _____

() Especialização-

Qual _____

() Mestrado-

Qual _____

() Doutorado-

Qual _____

3 - Parte III

1- Qual é a dinâmica que utiliza para selecionar o candidato a vaga de um determinado emprego?

Explique. _____

2 - O que tem maior peso em uma seleção de vaga:

() A linguagem oral

() A linguagem escrita

() Ambas

Justifique explicando a prática que

utiliza _____

3 - O que elimina ou descaracteriza o candidato a determinada vaga? Explique.

4 - O fato de o candidato (a) usar gírias, expressões como (amarrar a cara, ficar d' olho, lavar as mãos, pé na jaca etc.) são causas de desclassificação à vaga de emprego?

() sim () não

Justifique

5 - Da relação abaixo enumere (em ordem cronológica) a que considera decisiva para eliminar o candidato à seleção de uma vaga:

- () Domínio da norma padrão
- () Domínio da linguagem culta
- () Expressar-se bem
- () Falar errado
- () Modo de se vestir
- () Maneira de falar
- () Maneira de se comportar
- () Trejeitos
- () Escolaridade
- () Uso de linguagem regional

Outras observações que julgar pertinentes.

Narrativas do sujeito 1 (S1)

1 - Qual é a dinâmica que utiliza para selecionar o candidato à vaga de um determinado emprego? Explique:

Primeiro a gente divulga a vaga, entra em contato com a pessoa e faz um perfil de vaga, o que você quer? Em tudo, você elenca o que é prioridade e o perfil que você quer, em segundo momento você faz uma divulgação, faz uma divulgação interna, se a vaga for a uma empresa ela é interna, eu tenho três dias para interna, depois se não abri eu entro para uma externa, externa lá fora os candidatos, e mista que pode ser um recrutamento que possa participar da empresa e fora dela, daí você faz essa divulgação, em TV, faz a divulgação em jornal, em sites de conselhos que acontece muito, e aí você começa triagem, você recebe e analisa o Currículo, eu faço dessa forma eu analiso o Currículo vejo quem vai para a próxima etapa, e a próxima etapa eu já estou ligando, daí começam os testes, que primeiro lugar é um teste de português dependendo da vaga né, de matemática, raciocínio lógico, não é teste psicológico ainda, só os teste de conhecimento geral, daí destes testes você já elimina um monte e vai pra dinâmica em grupo, português elimina muito, muito, muito, muito, as pessoas não estão preparadas mesmo com vagas que é simples, raciocínio lógico elimina, e depois a gente vai para dinâmica em grupo a gente sempre tenta fechar três, por que se tiver um gerente que você vai repassar a vaga ele tem que ter três escolha ou mais, mas a gente costuma trabalhar com três, os teste psicológicos por ser caros, a gente coloca por último, então o trabalho tem deixar tudo pronto porque isso leva muito tempo, não está fácil, você leva aí três meses para realizar uma seleção, para você contratar uma pessoa legal, não tem mais como contratar em um mês, não tem né.

2 - O que tem maior peso em uma seleção de vaga:

- () A linguagem oral
- () A linguagem escrita
- (X) Ambas

Justifique explicando:

Eu acho que a linguagem, é difícil falar, os dois, porque não adianta o cara falar bem e quando for fazer um documento escrito, ambas.

Tem que caminha junto, mais o falar infelizmente pesa mais, porque ele vai se pronunciar em público, ele vai ter que passar a informação para equipe, ele vai ter que se comunicar, é

complicado exige mais, pesa, é importante que sejam os dois juntos mais o que pesa mais é a fala, em relação a se pronunciar, é complicado por que vira até é motivo de chacota.

3 - O que elimina ou descaracteriza o candidato a determinada vaga? Explique: o comportamento, o comportamento eu acho que é o diferencial, porque ele pode saber um pouquinho da função, hoje em dia a gente tem treino, treinamento que é intensivo, hoje tem a diferença entre treinamento e capacitação, treinamento é rápido, e a capacitação é contínua, isso ele pode ter com um pouco de experiência, se ele tem vontade, se tem um bom comportamento ele consegue entrar, na realidade o comportamento é a maior causa de demissão, é da pessoa sabe fazer muito bem mais é antiético é isso que demite, e quando sabe fazer pouco se você ensinar e ele tiver vontade ele vai ser um bom profissional.

4 - O fato do candidato usar gírias, expressões como (amarrar a cara, ficar d olho, lavar as mãos, pé na jaca etc.) são causas de desclassificação a vaga de emprego?

(X) sim () não

Justifique: Pode sim, eu já participei de um processo seletivo de um banco, e na hora da dinâmica ele pegou e falou assim, ele estava concorrendo, era uma vaga boa, e daí falou: “mais ai né bicho”, quando ele falou bicho, tinha uma banca todo mundo olhou e por essas razões ele não entrou, então tem muito isso, sem querer, ele está acostumado daí solta na seleção, eu já de seleção que a pessoa fala: “a mais eu estou fu...”daí a selecionadora assustou e não entrou essa pessoa, então influencia muito a forma como a pessoa fala.

A linguagem oral é muito importante, comunicação, porque se ele não conseguiu ali segurar essa fala ela vai falar mais, tem influência sim.

5 - Da relação abaixo enumere (em ordem cronológica) a que considera decisiva para eliminar o candidato a seleção de uma vaga:

- (7) Domínio da norma padrão
- (6) Domínio da linguagem culta
- (3) Expressar se bem
- (8) Falar errado
- (10) Modo de se vestir
- (4) Maneira de falar
- (1) Maneira de se comportar

- (5) Trejeitos
- (2) Escolaridade
- (9) Uso de linguagem regional

Outras observações que julgar pertinentes:

Não é uma desculpa uma pessoa ir para uma entrevista com um tênis furado, um boné na cabeça, não é desculpa, porque você pode pedir emprestado um sapato, você pode pedir emprestado alguma coisa, e às vezes a pessoa fala a mais eu sou pobre, isso conta não tem jeito, um perfume, ter boa apresentação, as unhas, isso tudo é muito importante, e as pessoas não tem isso vem suando, vem cheirando, isso é importante, não que seja assim: a pessoa não vai contratar porque é bonito, mais quando você vai em uma festa, uma coisa que você quer muito, você vai arrumar que está paquerando, você não se arrumar, no emprego é a mesma coisa, não tem isso ai eu sou pobre, eu não tenho condição, você pode pedir emprestado, lavar seu sapato, isso conta muito, a forma como chega, chegar transpirando, o Currículo todo amassado, ou fica escolhendo a vaga.

Data da entrevista, 18 de junho de 2014.

Narrativas do Sujeito 2 (S2)

1 - Qual é a dinâmica que utiliza para selecionar o candidato a vaga de um determinado emprego? Explique: A gente faz uma filtragem com o candidato de acordo com o sistema para ver se ele está dentro do perfil em que as empresas exigem aqui a gente utiliza a entrevista direta mesmo.

2- O que tem maior peso em uma seleção de vaga:

A linguagem oral

A linguagem escrita

Ambas

Justifique explicando a prática: Por que em muitas situações você nem usa a linguagem escrita, se faz uma análise às vezes de uma autobiografia que você usa, se você usa a dinâmica de você aplicar uma autobiografia no candidato para que ele faça a...para que se faça avaliação então você avalia também a escrita, mas o que mais é utilizado é o oral porque se você utiliza como método a entrevista o que é avaliado é o oral.

3 - O que elimina ou descaracteriza o candidato a determinada vaga? Explique: É ele está fora do perfil da vaga, então quando você faz uma entrevista com o candidato você tem uma vaga aberta com os requisitos a ser preenchidos se o candidato não preenche aqueles requisitos o que elimina ele é estar fora do perfil da vaga que está aberta.

4 - O fato do candidato usar gírias, expressões como (amarrar a cara, ficar d olho, lavar as mãos, pé na jaca etc.) são causas de desclassificação a vaga de emprego?

sim não

Justifique: Depende do perfil da vaga é relativo, mais não agrega para ele, de certa forma desqualifica o candidato, mesmo que seja uma vaga de servente por exemplo que é muito comum a linguagem chula, vulgar.

O pessoal da área de limpeza mesmo que eu convivi muito tempo com eles é comum a linguagem chula e vulgar às vezes até para dar uma animada no ambiente, a palavra é relativo, mas na maioria das vezes desqualifica

5 - Da relação abaixo enumere (em ordem cronológica) a que considera decisiva para eliminar o candidato a seleção de uma vaga:

- (8) Domínio da norma padrão
- (9) Domínio da linguagem culta
- (10) Expressar se bem
- (3) Falar errado
- (2) Modo de se vestir
- (7) Maneira de falar
- (1) Maneira de se comportar
- (5) Trejeitos
- (4) Escolaridade
- (6) Uso de linguagem regional

Data da entrevista, 20 de maio de 2014.

Narrativas do Sujeito 3 (S3)

1- Qual é a dinâmica que utiliza para selecionar o candidato à vaga de um determinado emprego?

Explique: Nós temos desde a análise do Currículo, depois da análise do Currículo vem à convocação para entrevista, a entrevista coletiva facilita bastante no sentido de fazer só uma averiguação no candidato que nós temos e até âmbito coletivo, depois da entrevista coletiva vem a entrevista individual, depois da entrevista individual vem a avaliação psicológica e ainda a dinâmica de grupo, então se possível, se houver tempo houver planejamento é importante que o candidato seja visto em todas essas etapas se a gente puder não pular nenhuma.

2 - O que tem maior peso em uma seleção de vaga:

- () A linguagem oral
- () A linguagem escrita
- () Ambas

Justifique explicando a prática: Depende de onde o indivíduo vai atuar, qual vai ser a maior parte da sua carreira profissional, qual a maior parte das suas habilidades né, se é na parte de atendimento vai pesar mais a linguagem oral, agora se eu preciso especificamente para uma área de projeto que vai utilizar a escrita dele ela tem maior peso, eu acho que isso fica mais relativa à questão para onde eu estou contratando é a mesma coisa que a habilidade em matemática é necessária em todas as funções que ele vai desenvolver? Não, mais hoje se fosse pensar nas profissões que nós temos provavelmente a linguagem verbal teria mais peso do que a escrita, mas, deixando bem claro porque o peso vai estar de acordo com a vaga que ele está concorrendo.

Se o cargo exige isso uma fala correta é obvio que isso é um ponto que desclassifica, se é um cargo onde ele vai ficar exposto ela vai fazer reuniões vai representar uma organização e a linguagem é uma habilidade 100% ali necessária pesa é claro que isso vai prejudicar a contratação sim trabalhar em uma área de venda onde a comunicação é fundamental com o cliente, um telemarketing, onde a pessoa não tem nenhuma visualização do indivíduo, mais é a fala que está empenhando ali vai ter um peso muito maior. Aquele que usou melhor a linguagem, a postura, então eu vejo eu tenho uma comparação dele com os demais.

3 - O que você considera prejudicial em uma entrevista que elimina ou descaracteriza o candidato a determinada vaga?

A falta de informação daquele candidato a respeito da vaga que ele está se candidatando, aí já começa a insegurança que o candidato ir para uma entrevista de emprego tudo bem, às vezes você não sabe qual é a empresa porque muitos processos são sigilosos, mas não saber o que ele vai desenvolver a função, a cultura daquela empresa pode fazer com ele tenha erros grotescos, exemplo: eu tenho uma empresa familiar a vida inteira, mas desconheço que aquela empresa é familiar, daí na entrevista eu fala alguma coisa pejorativa sobre empresa familiar, ponto já descartou o candidato, isso é a prova que a desinformação, estou dando um exemplo sobre desinformação da cultura da empresa, mais está desinformado sobre o cargo, sobre a função pode deixar ele em uma desvantagem muito grande.

As outras questões que as pessoas falam muito que é sobre os gestos, conduta, mais isso para mim é muito elementar, eu ainda acredito que a falta de informação sobre aonde a pessoa vai se candidatar a vaga.

4 - O fato de o candidato usar gírias, expressões como (ficar de olho, lavar as mãos, pé na jaca, sai de baixo, etc.) são causas de desclassificação a vaga de emprego?

(X) sim () não

Justifique: Em qualquer contexto pode, quando nós pensamos que uma entrevista é algo formal na sua vida, como falar em público, fazer um acordo, vamos partir do pressuposto que uma entrevista de emprego não é algo informal mais é algo formal, claro que a utilização de gíria não ficaria adequado, neste contexto do avaliador sim pode prejudicar, não que o individuo não possa falar gírias mais naquele momento não, pois é uma questão formal.

5 - O que considera decisiva para eliminar o candidato a seleção de uma vaga?

Eu poderia falar de questões que todo mundo fala né, há os gestos, mais eu acho que o decisivo é ele não está alinhado com o perfil organizacional da empresa.

O que o entrevistador pode dizer sobre os gestos, sobre a linguagem, pode ser decisivo para eliminar aquele candidato, depende da cultura organizacional da empresa, talvez tenha organizações que não vai dar tanto peso para isso, o decisivo para eliminar é ele não estar adequado com a cultura daquela organização, ou seja, se ele não tem uma característica de alguém possa trabalhar em uma multinacional pronto já é decisivo para descartar.

Na questão das vestimentas, da linguagem, da aparência, dependendo do nível das exigências das organizações com certeza elimina, isso sim, veja bem você está num universo onde você têm muitas pessoas para entrevistar, então uma falha nisso já é algo que te descarte a menos que você tenha poucos candidatos, talvez isso possa ser relevante, mais quando você têm muitos candidatos já é uma característica que pode pesar bastante mesmo, porque é a primeira é o primeiro contato que você tem com aquele candidato.

Até os trejeitos, em uma entrevista qualquer detalhe pode descarta-lo sim.

Dentre os candidatos entrou um candidato que não usou gírias que se posicionou que usou uma linguagem correta, e ele está inadequado à cultura da empresa é bem certo que aquele candidato que apresentou gírias, que apresentou um gesto inadequado, uma postura inadequada, que não vendeu a imagem da maneira correta ele realmente está contando pontos a menos, então isso nós possibilita ou ajudaria a ser desclassificado.

6 - Da relação abaixo enumere (em ordem cronológica) a que considera decisiva para eliminar o candidato à seleção de uma vaga:

- (7) Domínio da norma padrão
- (9) Domínio da linguagem culta
- (6) Expressar se bem
- (3) Falar errado
- (4) Modo de se vestir
- (2) Maneira de falar
- (1) Maneira de se comportar
- (5) Trejeitos
- (2) Escolaridade
- (8) Uso de linguagem regional

Data da entrevista, 22 de junho de 2014.

Narrativas do Sujeito 4 (S4)

1 - Qual é a dinâmica que utiliza para selecionar o candidato à vaga de um determinado emprego?

Explique: Entrevista direta às vezes aberta, semiaberta, fechada, com perguntas mais específicas e até pontuadas em cima do sistema que nós temos.

2 - O que tem maior peso em uma seleção de vaga:

- (X) A linguagem oral
- () A linguagem escrita
- () Ambas

Justifique explicando a prática:

Aqui nós não fazemos nenhum tipo de avaliação que necessite da escrita, tudo que nós operamos é em cima de um sistema, o processo de seleção na minha atividade é via um sistema, uma entrevista direta mais via sistema, sem precisar anotar nada, tudo via oral, daí é feito um encaminhamento.

3 - O que você considera prejudicial em uma entrevista que elimina ou descaracteriza o candidato a determinada vaga?

Falta de uma comunicação mais clara, ou vender aquela imagem que deveria ter em relação à função, exemplo: chega um vendedor e falar que quer trabalhar de vendedor interno mais tem um jeito introspectivo, um vendedor precisa de mais habilidade e comunicação, a gente vê a dificuldade, tem o comportamento e postura que a gente vê no ato da entrevista, é um celular que liga, às vezes toca a pessoa atende, uns atendem e já desligam, ou ficar mexendo no facebook, enquanto estiver perguntando as coisas, então é postura profissional.

Têm pessoas que vêm de uma forma inadequada, os rapazes mal vestidos, despreocupados, com barba, boné, a questão da roupa, as mulheres são um pouco menos, mais com a questão de roupa às vezes com short mais curto, mais as mulheres são menos, os rapazes são mais despreocupados.

O jeito de falar, de se portar, o jeito de perguntar, às vezes só está interessado em arrumar uma oportunidade, tem uns que não tem postura jogam a Carteira de Trabalho na mesa.

4 - O fato de o candidato usar gírias, expressões como (ficar de olho, lavar as mãos, pé na jaca, sai de baixo, etc.) são causas de desclassificação a vaga de emprego?

(X) sim () não

Justifique: Pode, não deveria, dependendo da empresa que a gente faz na sua totalidade busca uma postura profissional, muito raro uma empresa que fale que não se importe com isso, ainda mais se for uma área de apresentação, do comércio, um vendedor, alguém de frente de loja, requer uma postura mais adequada, até no linguajar, na comunicação.

Uma postura adequada é a fala de uma forma mais tranquila, não estou dizendo em questão de falar corretamente, mais uma fala um pouco mais objetiva, uma comunicação mais clara. Comunicação na entrevista, o jeito de se portar, jeito de falar, de se interessar, postura de comportamento, não adianta sentar aqui, dependendo da situação a gente pode vetar um candidato, ou dar orientação.

Eu oriento, principalmente os rapazes, não vão se apresentar na empresa de qualquer jeito, da forma que você se apresentou hoje, de camisa de qualquer jeito, de boné, desliga o celular, chegar antes do horário marcado.

5 - O que considera decisiva para eliminar o candidato à seleção de uma vaga?

Questão da postura comportamento, a segurança que esse candidato procura passar em relação ao perfil da vaga, às vezes ele tem o perfil mais falta alguma coisa, essa orientação que a gente dá ainda faço algumas perguntas que faz com que ele reflita.

A maneira como a pessoa fala é fundamental, pode eliminar um candidato, o falar errado depende do contexto, tem que ver o que é esse falar errado, às vezes têm pessoas que tem uma experiência de vida, exemplo um campeiro ele só trabalhou nesse setor, nessa área de trabalho rural, tem baixa escolaridade, sempre lidando com esse tipo de trabalho ele vai ter essa fala, eu não posso exigir dele, até por que quando ele veio já foi para essa oportunidade também, em buscar na área rural, então como que eu vou exigir dele em falar correto se a única possibilidade que ele vai ter às vezes profissional é essa área, agora se eu tenho um candidato que é para uma área comercial, uma área administrativa gerencial, a gente observa isso daí, um cara muito afobado, muito nervoso, muito apressado então isso também conta.

Têm pessoas que têm dificuldades em falar certas palavras, trocar uma letra por outra.

6 - Da relação abaixo enumere (em ordem cronológica) a que considera decisiva para eliminar o candidato à seleção de uma vaga:

(9) Domínio da norma padrão

(10) Domínio da linguagem culta

- (3) Expressar se bem
- (4) Falar errado
- (5) Modo de se vestir
- (2) Maneira de falar
- (1) Maneira de se comportar
- (6) Trejeitos
- (7) Escolaridade
- (8) Uso de linguagem regional

Data da entrevista, 22 de junho de 2014.

Narrativas do Sujeito 5 (S5)

1 - Qual é a dinâmica que utiliza para selecionar o candidato a vaga de um determinado emprego?

Explique: Bom, a gente tem várias etapas aqui, a gente faz cinco etapas basicamente, isso quando a gente vai selecionar desenvolvedor de software: a gente faz entrevista com o RH que é a entrevista de triagem, depois a gente faz uma avaliação comportamental onde eu aplico alguns testes e faço uma dinâmica de grupo, depois a gente faz uma avaliação técnica onde eles fazem um teste tanto teórico quanto prático em desenvolvimento de software, a gente faz uma entrevista técnica e depois a gente convida o candidato para conhecer a empresa, conhecer um projeto, então ele é inserido dentro desse projeto passa algumas horas com a equipe, conhecendo o projeto onde ele poderá vir a trabalhar.

Cargos administrativos a gente fazia entrevista com RH e encaminhava com uma entrevista com o gestor, são essas duas etapas quando era administrativo.

Quando era obra, a gente só fazia uma entrevista rápida e encaminhava para exame médico.

2 - O que tem maior peso em uma seleção de vaga:

- (X) A linguagem oral
- () A linguagem escrita
- () Ambas

Justifique explicando a prática:

O falar errado desclassifica o candidato?

Não chega a desclassificar, mais é um ponto negativo, a gente observa muito a forma como a pessoa conversa, a forma como a pessoa se expõe, porque são poucos os momentos em que a gente vai observar a linguagem escrita, a gente avalia muito mais a forma como a pessoa se impõe, postura, como a pessoa conversa. A linguagem escrita ela também influencia, mais a linguagem oral ela influencia muito mais, as vestimentas postura profissional a forma como ela... As atitudes que ela tem durante todo o processo seletivo.

3 - O que elimina ou descaracteriza o candidato a determinada vaga? Explique: Olha geralmente é postura, postura profissional ou a incompatibilidade com a cultura da empresa, a gente observa as atitudes, por isso a gente faz dinâmica de grupo, faz muita avaliação em grupo, onde a gente possa ver como a pessoa se comporta, e um comportamento que não condiz com a cultura da empresa isso desclassifica o candidato na maioria das vezes.

Exemplo:

A gente procura pessoas que tem iniciativas, pessoas que se preocupam em resolver, solucionar problemas e quando a gente faz uma dinâmica de grupo, por exemplo, e a gente vê que o candidato não toma iniciativa em momento algum para resolver ou solucionar algum problema que a gente propôs ele já está desclassificado, por que a gente acredita que conhecimento técnico a gente ensina, a parte técnica a gente consegue ensinar, agora atitude a gente não ensina.

4 - O fato do candidato usar gírias, expressões como (amarrar a cara, ficar d olho, lavar as mãos, pé na jaca etc) são causas de desclassificação a vaga de emprego?

() sim () não (X) talvez

Justifique: A forma como a pessoa se porta, às vezes a gente faz durante a avaliação comportamental, é um processo longo onde a gente fica quatro horas praticamente fazendo teste e dinâmica de grupo, a gente vê que a pessoa senta de uma forma de uma forma diferente na cadeira, mais relaxada, fica olhando no relógio, está cansada, não quer mais está ali, então isso gente percebe que não é uma postura muito legal.

Gírias desclassificam? Aqui a gente não desclassificaria por isso, a empresa é uma empresa muito jovem é uma empresa bastante dinâmica é uma empresa bem diferente, mas com certeza isso sinalizaria, se eu tivesse um candidato com uma postura melhor a gente preferiria.

A resposta então seria uma talvez, pois não é algo totalmente eliminatório.

5 - Da relação abaixo enumere (em ordem cronológica) a que considera decisiva para eliminar o candidato à seleção de uma vaga:

- (7) Domínio da norma padrão
- (8) Domínio da linguagem culta
- (10) Expressar se bem
- (3) Falar errado
- (2) Modo de se vestir
- (4) Maneira de falar
- (1) Maneira de se comportar
- (5) Trejeitos
- (6) Escolaridade
- (9) Uso de linguagem regional

06 de maio de 2014.

Narrativas Sujeitos 6 (S6)

1 - Qual é a dinâmica que utiliza para selecionar o candidato à vaga de um determinado emprego? Explique:

Dinâmica que é a experiência que eu tenho para realizar processo seletivo é a dinâmica voltada com foco em competência, então toda dinâmica que é feita, primeiro tenho que verificar qual que é o perfil da vaga, o que o perfil pede competências de comportamentos dentro da organização, daí dentro disso vai escolher uma dinâmica, que vai verificar as competências que são exigidas.

2 - O que tem maior peso em uma seleção de vaga:

- A linguagem oral
- A linguagem escrita
- Ambas

Justifique explicando a prática: É um conjunto não adianta a pessoa escrever bem mais não saber falar, não saber se expressar, e não adianta a pessoa falar bem se ela não tem uma boa ortografia, uma boa concordância verbal, nominal, só que é claro isso vai ser verificado dentre os candidatos, quem tem o melhor perfil para aquela vaga, se aquela vaga é uma vaga que a pessoa vai lidar, vai falar com o público então o maior peso vai ser da comunicação oral, agora se a vai for ter que fazer ofícios, redações, então o maior peso vai ser na escrita, mas é um conjunto , casar né os dois juntos.

3 - O que elimina ou descaracteriza o candidato a determinada vaga? Explique.

Pra mim é tudo de acordo com o perfil não existe para mim tipo a é essa conduta padrão que deve se comportar em uma seleção, por que tudo é de acordo com a necessidade da vaga, às vezes a vaga pede uma pessoa que seja mais tímida mais introvertida, então eu não vou que aquele que é tímido não vai estar apto para ter um cargo, então vai existir uma vaga com o perfil ao que ele tem, e aquele que de repente em uma dinâmica apareceu mais, falou mais, a ele é o candidato selecionado a maioria das pessoas acabam achando né, aquela pessoa falou tão bem se expressou tão bem, aí falou i a vaga é dele, às vezes os candidatos próprio já deduz que tem essa hipótese, mas as vezes não é o que a vaga está pedindo, as vezes a vaga está pedindo alguém mais introspectivo do que extrovertido.

4 - O fato do candidato usar gírias, expressões como (amarrar a cara, ficar d olho, lavar as mãos, pé na jaca etc.) são causas de desclassificação a vaga de emprego?

sim não

Justifique: Vai depender do perfil da vaga e da cultura da empresa, empresas formais o vocabulário tem que ser usado em uma linguagem formal, culta, empresas informais que o público dela quanto mais espontâneo mais informal for de repete é aquilo que realmente, aquele perfil vai se esperar né. A pessoa tem que estar de acordo com o perfil da empresa. O candidato é bom ele conhecer o perfil da empresa, para ele realmente ter um alvo certo, ter um objetivo certo, se ele conhecer a empresa, se ele ver como que é a cultura a forma como a pessoas se vestem, a forma como as pessoas se portam ali, ele vai ter uma ideia, opa ali eu vou ter que ser, o quanto mais culto melhor né, então ela já vai preparado, o que é importante quando o candidato não sabe não tem nenhuma informação a respeito da empresa? Ele ser, usar uma linguagem neutra, não usar a gíria, usar uma linguagem pra formal, mais culta, porque aí ele não peca, ele fica mais na neutralidade.

5 - Da relação abaixo enumere (em ordem cronológica) a que considera decisiva para eliminar o candidato à seleção de uma vaga:

- Domínio da norma padrão
- Domínio da linguagem culta
- Expressar se bem
- Falar errado
- Modo de se vestir
- Maneira de falar
- Maneira de se comportar
- Trejeitos
- Escolaridade
- Uso de linguagem regional

Outras observações que julgar pertinentes:

A pessoa pode ser desclassificada a uma vaga de emprego pela forma que fala?

Apenas por um quesito não, creio que tudo vai depender de um conjunto né de requisito né, o candidato é se ele está mostrando se ele está estudando mostrando sua qualificação, buscando sua posição no mercado de trabalho né, então mesmo que ele venha de uma família humilde, não é a condição socioeconômica que vai fazer ele se desclassificar, não é isso, é o quanto que ele vai mostrar de iniciativa, de atitude, de facilidade para aprender, de disposição né.

E as vestimentas?

São importantes por que ela vai definir a apresentação da pessoa, um candidato que não tem uma boa apresentação pessoal na sua vestimenta, e essa vestimenta não é usar coisas de marcas né, é estar bem vestido, roupa limpa né, passada né, se é uma entrevista em uma empresa, então ele não vai, ela não vai de rasteirinha, com o tênis todo rasgado né, não vai de bermuda né, vai com uma calça jeans, uma camiseta, é não com uma minissaia, né então são contexto diferente então a pessoa tem que saber que em uma entrevista de emprego de trabalho.

Uma vaga para um cargo de alto escalão a comunicação pode desclassificar um candidato?

A necessidade da vaga exige que ele tenha uma boa comunicação, então se a vaga está exigindo isso, aquele que melhor falar, tanto oralmente quanto na escrita é que realmente vai ter um peso sim, a gente não pode negar isso, por que ainda mais se for gerente, ele tem que conduzir equipes, ele tem que falar com diretorias, ele tem que falar com outras empresas, ele representa a empresa né, o cargo dele tem peso, onde ele está tem peso né, então não adianta achar que uma pessoa que não vai saber né se comunicar porque a comunicação exige: objetividade, clareza, né, a comunicação ela tem os seus requisitos é isso é muito importante para o trabalho sim, a sua forma de comunicar é uma competência, tem gente que tem uma competência maior tem gente que tem uma competência menor né, mais assim, o principal é a pessoa demonstrar que ela reconhece suas limitações, que ela reconhece suas fragilidades né, e buscar melhorar nisso, de repente um tímido que não sabe se expressar mais buscar um curso de oratória né, buscar palestras, onde ele possa se desenvolver, um treinamento, onde ele possa colocar suas habilidades né, isso é muito é um fator muito importante, que é a empresa, ela visa não aquela pessoa que se estaciona, a eu falo bem e não preciso de mais nada, né, a empresa visa aquele que está sempre disposto a se transformar, a buscar coisas para o seu desenvolvimento tanto pessoal como profissional.

Data da entrevista, 13 de julho de 2014.

Narrativas do Sujeito 7 (S7)

1- Qual é a dinâmica que utiliza para selecionar o candidato a vaga de um determinado emprego?

Explique: O primeiro passo é uma entrevista presencial com os candidatos, e um preenchimento de um parecer psicológico, parecer de experiência profissional que a gente envia para o cliente.

2 - O que tem maior peso em uma seleção de vaga:

- () A linguagem oral
- () A linguagem escrita
- (x) Ambas

Justifique explicando: Porque na escrita eu preciso passar todas as informações pessoais e profissionais para o cliente, então ela é importante, é o primeiro documento que o cliente recebe. As duas podem ser eliminatórias, tem cliente que elimina candidato pelo parecer, o parecer é escrito pela empresa. Um Currículo ruim escrito de uma forma ruim pelo candidato, faltando informações, muito resumido, o cliente elimina, a gente não manda o Currículo para o cliente a gente manda o nosso parecer, quando eu mando o Currículo para o cliente eu peço, quando ele deixa um Currículo para mim eu peço que o candidato refaça se não ele pode ser eliminado.

3 - O que elimina ou descaracteriza o candidato a determinada vaga? Explique.

Aspectos técnicos e comportamentais, comportamentais são as minhas competências, né eu tenho que ter uma boa apresentação, uma boa fala, eu tenho que mostrar minha pró-atividade, as minhas atitudes, são as minhas atitudes, né.

Boa fala é a comunicação, se eu pronuncio o português corretamente e se eu me comunico bem eu consigo me apresentar bem, têm pessoas que tem dificuldades de se apresentar né, ou é muito tímida ou está nervosa, ou ela realmente não trabalhou isso.

Se ela apresentar erros de português é o básico né, e o ensino fundamental né. Na fala muitas vezes quando a pessoas apresenta por uma questão de um problema linguístico né ela tem que fazer fono, ela fala problema, creuza, creio, então ela tem problema de fala, isso prejudica na entrevista é claro, com certeza. Se eu não escrevo corretamente no meu Currículo está cheio de erros ortográficos. Isso acontece muito até com acadêmicos, a gente corrige aqui para o candidato não ser eliminado, pede para o candidato arrumar, conversa com o candidato olha

você digitou seu Currículo errado você não prestou atenção, têm erros básicos que o candidato comete muito.

4 - O fato do candidato usar gírias, expressões como (amarrar a cara, ficar d olho, lavar as mãos, pé na jaca etc) são causas de desclassificação a vaga de emprego?

() sim () não

Justifique: Isso acontece mais com os jovens, mais na parte assim de adolescente, a gente chama atenção menino que vem de boné, de brinco, mascando chicletes, tudo isso a gente orienta, e que na entrevista ele não deveria ter vindo daquele jeito e não deve ir na entrevista com o cliente, se ele gosta de boné, gosta de brinco, gosta de mascar chicletes isso ele vai fazer, (isso é normal...ô coisa boa...), isso ele vai fazer no momento de lazer dele né, não a procura de um trabalho, ou numa entrevista.

Pode eliminar sim, dependendo da vaga que ele está se candidatando.

E trejeitos, tiques de nervoso, acontecem, a gente procura sentir se é um momento emocional dele, as pessoas hoje são muito ansiosas, as vezes ela está assim(balançando às pernas), ela tem momentos de ansiedade que causam né um estresse nela, tiques nervosos.

Boa aparência, uma coisa é boa aparência outra coisa é exigir que a pessoa seja bonita, é diferente, têm vagas que pedem que a pessoa seja bonita, por que é uma recepcionista, às vezes é uma recepcionista de um segmento que recebe muitas pessoas, é sexo masculino né, tem cliente que pede, as favoritas ,a gente seleciona uma pessoa do jeito que o cliente que, se ele pede uma pessoa bonita, eu vou procurar uma pessoa bonita e que tenha também as qualificações técnicas que a vaga pede, ela tem que ter as duas coisas, aí às pede uma pessoa de boa aparência, todas as vagas pede uma pessoa de boa aparência, por exemplo: usar roupas profissionais, não usar decote, não usar minissaia né, então são boa, eu vim procurar um emprego, eu não estou indo para uma festa, eu não estou no meu final de semana né.

A pessoa feia e gorda (tem pessoa que pede que a pessoa não seja obesa), mais por quê? Às vezes tem um preconceito contra o obeso, porque isso é uma característica que muitas vezes o próprio obeso apresenta, ele é lento, então em uma questão de dinamismo de velocidade, então o preconceito contra o obeso é isso, ele tem preguiça de levantar da cadeira para pegar um documento na impressora (ele pede, o colega pega aí para mim), é uma característica do obeso, há o magro também pode ter essa característica? Pode, mas, é um fato mais, uma pré-disposição mais do obeso.

Já a pessoa negra nunca teve uma solicitação do cliente assim: não pode ser negro, é mais a questão da beleza e do físico, por que às vezes é uma recepcionista de um evento né, ele dá preferência para meninas bonitas, por que vai chamar atenção para *stand* dele, depende do trabalho do evento, ele pede uma pessoa bonita, mais não que não tenha um característica também, não pode ser só bonita, ser bonita e não ser esperta, inteligente, que tenha um bom atendimento, o que adianta ser bonita e mal humorada com uma cara brava né, tem que ter às outras características também, eu sou bonita mais eu sei, fala, eu sei receber, eu gosto de fazer um bom atendimento, eu tenho outros conhecimentos também.

5 - Da relação abaixo enumere (em ordem cronológica) a que considera decisiva para eliminar o candidato à seleção de uma vaga:

- (9) Domínio da norma padrão
- (4) Domínio da linguagem culta
- (8) Expressar se bem
- (3) Falar errado
- (5) Modo de se vestir
- (6) Maneira de falar
- (2) Maneira de se comportar
- (7) Trejeitos
- (1) Escolaridade
- (10) Uso de linguagem regional

Data da entrevista, 01 de julho de 2014.

Narrativas do Sujeito 8 (S8)

1 - Qual é a dinâmica que utiliza para selecionar o candidato à vaga de um determinado emprego?

Explique: Então, nós trabalhamos com uma empresa que realiza licitação que eu tenho que recrutar psicólogos para fazer trabalhos para as empresas, aplicamos um teste de conhecimento, pedimos para a pessoa apresentar a visão, missão e valores de cada empresa, já que estão participando de um processo seletivo deduz que eles têm que saber a missão dos valores da empresa que estão concorrendo, então tem algumas dinâmicas que é bem simples assim de tentar montar um trabalho criativo como uma bandeira para representar e vestir a camisa daquele lugar onde eles estão concorrendo a vaga, então trabalho em grupo eles têm que montar uma bandeira, questão de criatividade trabalho em grupo, foco em resultado, para ver as questões do dinamismo e saber quem estão interessados no emprego né, é mais essa assim mais simples no sentido de aplicação.

2 - O que tem maior peso em uma seleção de vaga:

- () A linguagem oral
- () A linguagem escrita
- (X) Ambas

Justifique explicando a prática: Se for fazer uma seleção que você pede para pessoa fazer uma biografia, você tem que ver a linguagem dela tanto escrita quanto oral, mas normalmente é a oral mesmo. A oral é a que mais temos contato né no dia-a-dia, mais também a escrita é muito importante.

3 - O que elimina ou descaracteriza o candidato a determinada vaga? Explique:

O que conta muito é a questão de instabilidade, é dois meses em uma empresa, três meses em outra, sempre culpando a empresa, aí a gente já fica um pouco assim, tem que fazer um trabalho bem rígido em questão de instabilidade na Carteira de Trabalho.

4 - O fato do candidato usar gírias, expressões como (amarrar a cara, ficar d olho, lavar as mãos, pé na jaca etc) são causas de desclassificação a vaga de emprego?

- () sim () não

Justifique: depende muito do nível de instrução, porque tem vagas para serviços gerais, auxiliar de produção, que não é isso que vai desabonar a pessoa.

A utilização de gíria se de linguagem informal depende da vaga, vaga para gerente, a gente entende que a pessoa tem nível superior completo, pós-graduação, então se a pessoa aparecer assim com uma linguagem informal a gente da uma olhadinha nisso, a gente já como consultoria se imagina como cliente e o gerente não pode usar uma linguagem tão informal ainda mais quando está numa entrevista.

Já uma vaga para produção, não que pode, mais é assim, depende muito tem que conhecer o candidato, fazer uma entrevista investigativa de verdade, pra saber por que serviços gerais eu atendo pessoas que têm o ensino fundamental incompleto, então não têm instrução, assim não dar emprego por isso, não vai dar emprego para ninguém.

5 - Da relação abaixo enumere (em ordem cronológica) a que considera decisiva para eliminar o candidato à seleção de uma vaga:

- (3) Domínio da norma padrão
- (4) Domínio da linguagem culta
- (2) Expressar se bem
- (7) Falar errado
- (9) Modo de se vestir
- (6) Maneira de falar
- (10) Maneira de se comportar
- (5) Trejeitos
- (8) Escolaridade
- (1) Uso de linguagem regional

Data da entrevista, 01 de julho de 2014.

Narrativas do Sujeito 9 (S9)

1- Qual é a dinâmica que utiliza para selecionar o candidato à vaga de um determinado emprego?

Explique: Depende da dinâmica solicitada né, a gente trabalha com dinâmicas na área de vendas, dinâmicas na parte de, tem uma empresa que a gente atende que a dinâmica é como se ele fosse um gestor e ele tivesse uma situação que ele tinha que desligar tantas pessoas por, ele tem que desligar aquelas pessoas por ordem de sequencia, então ali ele vai ver a capacidade daquele colaborador de pensar de dar prioridade aquelas pessoas, então ele relata ali, as qualificações das pessoas, a quanto tempo elas estão na empresa quem ele desligaria e porque, ele tem que informar isso, então são várias as dinâmicas usadas né depende da vaga o perfil da vaga.

2 - O que tem maior peso em uma seleção de vaga:

- () A linguagem oral
- () A linguagem escrita
- (X) Ambas

Justifique explicando a prática: Por que o oral seria ele vir aqui na empresa falar conversar e na escrita é o que tem no perfil dele certo? Currículo o que está escrito o perfil dele né? Os dois são importantes. Até porque eu vou até te relatar a gente tem alguns testes que são feitos através da escrita do candidato, quase todos os nossos processos seletivos são feitos redações então ele tem que ter uma boa caligrafia, tem que ter uma letra que seja legível, ele tem que ter uma, Tem que ser coeso nas informações que ele coloca nessa redação tudo isso conta. Na linguagem oral a entrevista dele feita é também é importantíssimo, candidato que não sabe se expressar, não sabe conversar, não consegue expor o que ele...o que está sendo perguntado para ele, interrompe a entrevista tudo isso é avaliado

3 - O que elimina ou descaracteriza o candidato à determinada vaga? Explique:

Comportamento, o comportamento das pessoas tem eliminado muita gente boa com um bom perfil técnico, com uma boa estabilidade, bagagem, mais o comportamento delas não está sendo adequado. Um exemplo para você ter uma ideia, você vai ligar para agendar a pessoa maltrata você porque não sabe que você é de uma agencia, e que está ligando para oferecer uma vaga de emprego, e na hora que você liga, o que é quem é que tá falando? Daí quando você se identifica a pessoa muda o tom de voz, muda então comportamento e às vezes na

entrevista não é diferente, ele vem na entrevista às vezes porque está esperando cinco minutinhos já começa a fazer motim, já começa a falar alto, aí eu estou esperando, não tem paciência, então comportamento. Eu anuncio uma vaga nas minhas redes sociais, o comportamento do candidato em ficar debochando da vaga falando do salário daquela vaga falando da empresa, então aparte comportamental, o candidato que faz isso a gente analisa muito bem ele por que assim fica impossível da gente colocar ele em um processo seletivo entendeu.

Mascar chicletes na hora de uma entrevista, a roupa, vestimentas, a forma de falar de se expressar, o tratamento tem que ser formal, você está tendo uma pessoa hierárquica ali não é o seu amigo, não é o seu pai não é o seu irmão, então senhor chamar pelo nome.

4 - O fato do candidato usar gírias, expressões como (amarrar a cara, ficar d olho, lavar as mãos, pé na jaca etc.) são causas de desclassificação a vaga de emprego?

(X) sim () não

Justifique: Elimina candidatos infelizmente, dependendo da empresa, ainda mais nós que mexemos com empresas multinacionais que tem um padrão rigoroso na forma de comportamento de funcionário, elimina o candidato tá, até mesmo tatuagens. O ideal é que a gente oriente o candidato a ser formal com o contratante por que a gente conhece o candidato aqui antes de enviar ele para a entrevista final, daí a gente já observou algumas gírias, alguma linguagem que não é adequada para o processo, então quando candidato é muito bom que está dentro do perfil a gente orienta, vestes. Aqui a gente observa que veio as vezes veio despenteado, com a barba para fazer, e a gente já conhece a didática daquele cliente daí a gente orienta ele, olha é uma empresa que você precisa ter... a gente orienta com todo um cuidado com todo o jeito claro, não ferindo a ética profissional, não ferindo as pessoas mais a gente tem que orientar, então a gente orienta tá.

A forma que ele vai ter que conversar com esse cliente, ser mais formal, você se fala com amigo, patrão se fala senhor, senhora, então assim a gente orienta ante de ir para a entrevista final.

Erros de português também, dependendo da vaga, se vai ser um vendedor, vai lidar muito com público, ou um atendente um telemarketing é observado isso também e infelizmente acaba não sendo aprovada para esse tipo de processo que exige dele uma fala adequada, né por que ele vai estar lidando com pessoas do outro lado da linha, não vai ter como ele consertar aquilo que foi falado, e muita vezes o erro de linguagem o vício de linguagem ela tem aquilo, é

muito difícil a gente mudar a gente orienta aqui, mas se ela fala errado, fala pô, meu, cara, fala tudo na gíria, ela é assim ela vai conversar com o cliente assim e o cliente percebe isso entendeu.

Falar errado é uma coisa que elimina muitos candidatos por conta de muitas vezes, quando esse candidato precisa lidar com muitas pessoas é um critério que ele fale corretamente, e usar gírias também né e colocar algumas palavras erroneamente como. Que eu posso dizer aqui se torna até um palavrão o que ela vai falar ao invés dela falar uma palavra normal ela põe uma gíria né, então isso também elimina muito candidato, modo de se vestir, boné, eu já tive candidato que foi reprovado no contratante por ir de boné, na vaga aqui a gente orienta (ele pode usar o boné fora do horário de expediente) brinco, piercing, tudo reprova candidato né, do sexo masculino eu estou dizendo, e no feminino roupa extremamente curta, então assim a maior parte das empresas elas preservam assim...não ter intimidade de funcionário com funcionário, principalmente assim pode ter problemas até extraconjugal, então se a pessoa ela é uma pessoa que na entrevista ela vai com uma roupa extremamente curta um decote muito ousado...por que assim eu atendo muitas empresas grandes o padrão de funcionários é aquele cabelo impecável, é aquele uniforme impecável sem nenhuma dobra, usa-se o uniforme a maior parte das empresas que eu atendo, se a pessoa vai com uma roupa muito curta, eles entendem assim isso faz parte do caráter dela, que pode ser uma pessoa que pode dar um problema lá dentro por as vezes têm muitos homens dentro daquela empresa e eles reprovam, as mulheres reprovam.

5 - Da relação abaixo enumere (em ordem cronológica) a que considera decisiva para eliminar o candidato à seleção de uma vaga:

- (10) Domínio da norma padrão
- (8) Domínio da linguagem culta
- (6) Expressar se bem
- (3) Falar errado
- (4) Modo de se vestir
- (5) Maneira de falar
- (1) Maneira de se comportar
- (7) Trejeitos
- (2) Escolaridade
- (9) Uso de linguagem regional

Outras observações que julgar pertinentes

Eu acredito assim que o poder público se houvesse treinamento de oratória para pessoa poder falar, ser desinibida, por que o que tem reprovado muito candidato, a gente tem uma escassez de mão de obra específica, eu acredito se a gente tivesse um órgão que se dedicasse a fazer treinamento, dar curso de oratória que ajudasse as pessoas que tem deficiência na linguagem, com vício de linguagem dessa forma, eu acho que ia ajudar, principalmente para a população carente por que uma pessoa que vive na periferia ela tem os amigos ali que são da periferia, ela tem uma linguagem um pouco mais...como eu posso dizer para você...um pouco...não tão normal, fala as vezes muito palavrão, fala alto, então tinha que ter algum órgão que olhasse para isso para essa população principalmente, e pudesse capacitá-las, por que tudo a gente aprende, não nasce sabendo nada a gente aprende né desde que você queira, se tivesse um incentivo do poder público ia ajudar um pouco mais, por que são pessoas extremamente carente. Por que tem que ver um meio para ajudar essas pessoas por que elas não falam errado assim. Muitas vezes não tem a escolaridade, não terminou o ensino fundamental, muito Currículos são reprovados.

Data da entrevista, 02 de julho de 2014.

ANEXOS II

1 – CATEGORIA: DINÂMICA UTILIZADA PARA SELECIONAR O CANDIDATO

SUJEITOS	DINÂMICA UTILIZADA
SN1	Divulga a vaga, entra em contato com a pessoa [...] elenca o que é prioridade e o perfil [...] faz uma divulgação [...] analisa o Currículo [...] e a próxima etapa eu já estou ligando, daí começa os testes [...] um teste de português, de matemática, raciocínio lógico [...] estes testes você já elimina um monte [...] português elimina muito, muito, muito, muito, as pessoas não estão preparadas mesmo com vagas que é simples [...] e depois a gente vai para dinâmica em grupo [...] os teste psicológicos [...] leva aí três meses para realizar uma seleção, para contratar uma pessoa legal.
SN2	[...] filtragem com o candidato de acordo com o sistema para ver se ele está dentro do perfil em que as empresas exigem [...] entrevista direta.
SN3	[...] Análise do Currículo [...] convocação para entrevista, a entrevista coletiva [...] entrevista individual [...] avaliação psicológica, dinâmica de grupo [...] planejamento é importante que o candidato seja visto em todas essas etapas, não pular nenhuma.
SN4	Entrevista direta, aberta, semiaberta, fechada, com perguntas mais específicas e até pontuadas em cima do sistema que nós temos.
SN5	[...] cinco etapas basicamente, isso quando a gente vai selecionar desenvolvedor de software: entrevista com o RH [...] triagem [...] avaliação comportamental [...] testes e faço uma dinâmica de grupo [...] avaliação técnica [...] teste tanto teórico quanto prático em desenvolvimento de software [...] entrevista técnica e depois a gente convida o candidato para conhecer a empresa, conhecer um projeto, então ele é inserido dentro desse projeto.
SN6	[...] dinâmica voltada com foco em competência [...] verificar qual que é o perfil da vaga [...] competências de comportamentos dentro da organização [...] escolher uma dinâmica que vai verificar as competências que são exigidas.

SN7	[...] entrevista presencial com os candidatos, preenchimento de um parecer psicológico, parecer de experiência profissional que a gente envia para o cliente.
SN8	[...] recrutar psicólogos para fazer trabalhos para as empresas [...] teste de conhecimento, pedimos para a pessoa apresentar a visão, missão e valores de cada empresa [...] dinâmicas que é bem simples [...] montar um trabalho criativo como uma bandeira para representar e vestir a camisa [...] trabalho em grupo [...] questão de criatividade [...] foco em resultado [...] questões do dinamismo e saber quem estão interessados no emprego [...].
SN9	[...] dinâmica solicitada [...] dinâmicas na área de vendas [...] dinâmica é como se ele fosse um gestor [...] ver a capacidade daquele colaborador de pensar de dar prioridade [...] várias as dinâmicas usadas depende da vaga.

Tabela elaborada pela autora

2 CATEGORIA - VALOR ATRIBUÍDO

SUJEITOS	LINGUAGEM ORAL	LINGUAGEM ESCRITA	AMBAS
SN1			X Considera que a linguagem é difícil de falar, porque não adianta o cara falar bem e não saber escrever. Falar infelizmente pesa mais, porque fala em público, Ele vai ter que passar informação para a equipe, vai ter que comunicar, os dois juntos é importante, se não vira chacota
SN2	X		

	<p>Por que em muitas situações você nem usa a linguagem escrita [...], se você usa a dinâmica de autobiografia no candidato [...] o que mais é utilizado é o oral porque se você utiliza como método a entrevista o que é avaliado é o oral.</p>		
<p>SN3</p>			<p>X</p> <p>Depende de onde o indivíduo vai atuar [...] se é na parte de atendimento vai pesar mais a linguagem oral [...] para uma área de projeto que vai utilizar a escrita [...] eu acho que isso fica mais relativa à questão para onde eu estou contratando[...] deixando bem claro porque o peso vai estar de acordo com a vaga que ele está concorrendo.</p> <p>Se o cargo exige isso uma fala correta é obvio que isso é um ponto que desclassifica [...] a linguagem é uma habilidade 100% ali necessária pesa é claro que isso</p>

			vai prejudicar a contratação sim [...] mais é a fala que está empenhando ali vai ter um peso muito maior. Aquele que usou melhor a linguagem, a postura, então eu vejo, eu tenho uma comparação dele com os demais.
SN4	X Aqui nós não fazemos nenhum tipo de avaliação que necessite da escrita [...] o processo de seleção na minha atividade é via um sistema, uma entrevista direta [...] tudo via oral, daí é feito um encaminhamento.		
SN5	X O falar errado não chega a desclassificar, mais é um ponto negativo a gente observa muito a forma como a pessoa conversa, a forma como a pessoa se expõe [...] a gente avalia muito mais a forma como a pessoa se impõe,		

	<p>postura, como a pessoa conversa.[...] a linguagem oral ela influencia muito mais, as vestimentas postura profissional a forma como ela[...] as atitudes que ela tem durante todo o processo seletivo.</p>		
SN6			<p>X</p> <p>É um conjunto não adianta a pessoa escrever bem mais não saber falar, não saber se expressar, e não adianta a pessoa falar bem se ela não tem uma boa ortografia, uma boa concordância verbal, nominal, só que é claro isso vai ser verificado dentre os candidatos, quem tem o melhor perfil para aquela vaga, se aquela vaga é uma vaga que a pessoa vai lidar, vai falar com o público então o maior peso vai ser da comunicação oral, agora se a vai for ter que fazer ofícios, redações, então o maior peso vai ser na escrita[...]</p>
SN7			<p>X</p> <p>Porque na escrita eu preciso passar todas as informações pessoais e profissionais para o cliente,</p>

			<p>então ela é importante, é o primeiro documento que o cliente recebe.</p> <p>As duas podem ser eliminatórias, tem cliente que elimina candidato pelo parecer, o parecer é escrito pela empresa. Um Currículo ruim escrito de uma forma ruim pelo candidato, faltando informações, muito resumido, o cliente elimina [...].</p>
SN8			<p>X</p> <p>Se for fazer uma seleção que você pede para pessoa fazer uma biografia, você tem que ver a linguagem dela tanto escrita quanto oral, mas normalmente é a oral mesmo. A oral é a que mais temos contato no dia-a-dia, mais também a escrita é muito importante.</p>
SN9			<p>X</p> <p>[...] os dois são importantes [...] testes que são feitos através da escrita do candidato, quase todos os nossos processos seletivos são feitos redações então ele tem que ter uma boa caligrafia, tem que ter uma letra que seja legível [...] tem que ser coeso nas informações que ele coloca nessa redação tudo isso conta. Na linguagem oral a entrevista [...] é importantíssima,</p>

			candidato que não sabe se expressar, não sabe conversar, não consegue expor [...].
--	--	--	--

Tabela elaborada pela autora

3 – CATEGORIA – ASPECTOS ELIMINATÓRIOS

SUJEITOS	
SN1	[...] o comportamento eu acho que é o diferencial [...] hoje em dia a gente tem treino, treinamento que é intensivo, hoje tem a diferença entre treinamento e capacitação, treinamento é rápido, e a capacitação é contínua, isso ele pode ter com um pouco de experiência, se ele tem vontade, se tem um bom comportamento ele consegue entrar, na realidade o comportamento é a maior causa de demissão, é da pessoa sabe fazer muito bem mais é antiético é isso que demite, e quando sabe fazer pouco se você ensinar e ele tiver vontade ele vai ser um bom profissional.
SN2	É está fora do perfil da vaga, então quando você faz uma entrevista com o candidato você tem uma vaga aberta com os requisitos a ser preenchidos se o candidato não preenche aqueles requisitos o que elimina ele é estar fora do perfil da vaga que está aberta.
SN3	A falta de informação daquele candidato a respeito da vaga que ele está se candidatando, aí já começa a insegurança que o candidato [...] não saber o que ele vai desenvolver a função, a cultura daquela empresa pode fazer com ele tenha erros grotescos [...] os gestos, conduta, mais isso para mim é muito elementar, eu ainda acredito que a falta de informação sobre aonde a pessoa vai se candidatar a vaga.
SN4	Falta de uma comunicação mais clara, ou vender aquela imagem que deveria ter em relação à função [...] vendedor precisa de mais habilidade e comunicação, a gente vê a dificuldade, tem o comportamento e postura que a gente vê no ato da entrevista, é um celular que liga, às vezes toca a pessoa atende, uns atendem e já desligam, ou ficar mexendo no facebook enquanto estiver perguntando as coisas, então é postura profissional. Têm pessoas que vêm de uma forma inadequada, os rapazes mal vestidos, despreocupados, com barba, boné, a questão da roupa, as

	<p>mulheres são um pouco menos, mais com a questão de roupa às vezes com short mais curto [...]</p> <p>O jeito de falar, de se portar, o jeito de perguntar, às vezes só está interessado em arrumar uma oportunidade, tem uns que não tem postura jogam a Carteira de Trabalho na mesa.</p> <p>A maneira como a pessoa fala é fundamental, pode eliminar um candidato, o falar errado depende do contexto, tem que ver o que é esse falar errado, às vezes têm pessoas que tem uma experiência de vida [...] trabalho rural, tem baixa escolaridade, sempre lidando com esse tipo de trabalho ele vai ter essa fala, eu não posso exigir dele [...] um candidato que é para uma área comercial, uma área administrativa gerencial, a gente observa isso daí, um cara muito afobado, muito nervoso, muito apressado então isso também conta. Têm pessoas que têm dificuldades em falar certas palavras, trocar uma letra por outra.</p>
SN5	<p>[...] postura profissional ou a incompatibilidade com a cultura da empresa, a gente observa as atitudes, por isso a gente faz dinâmica de grupo, faz muita avaliação em grupo, onde a gente possa ver como a pessoa se comporta, e um comportamento que não condiz com a cultura da empresa isso desclassifica o candidato na maioria das vezes [...] pessoas que tem iniciativas, pessoas que se preocupam em resolver, solucionar problemas e quando a gente faz uma dinâmica de grupo, por exemplo, e a gente vê que o candidato não toma iniciativa em momento algum para resolver ou solucionar algum problema que a gente propôs ele já está desclassificado [...] parte técnica a gente consegue ensinar, agora atitude a gente não ensina.</p>
SN6	<p>[...] é de acordo com a necessidade da vaga, às vezes a vaga pede uma pessoa que seja mais tímida, mais introvertida [...] a necessidade da vaga exige que ele tenha uma boa comunicação, então se a vaga está exigindo isso, aquele que melhor falar, tanto oralmente quanto na escrita é que realmente vai ter um peso sim, a gente não pode negar isso, por que ainda mais se for gerente, ele tem que conduzir equipes, falar com diretorias, falar com outras empresas, ele representa a empresa, o cargo dele tem peso, onde ele está tem peso [...] saber se comunicar porque a comunicação exige: objetividade, clareza, né, a comunicação ela tem os seus requisitos é isso é muito importante para o trabalho sim, a sua forma de comunicar é uma competência, tem gente que tem uma</p>

	<p>competência maior e tem gente que tem uma competência menor.</p> <p>[...] demonstrar que ela reconhece suas limitações, fragilidades né, e buscar melhorar nisso, de repente um tímido que não sabe se expressar mais buscar um curso de oratória né, buscar palestras, onde ele possa se desenvolver, um treinamento, onde ele possa colocar suas habilidades né, isso é muito é um fator muito importante que é a empresa visa [...] a empresa visa aquele que está sempre disposto a se transformar, a buscar coisas para o seu desenvolvimento tanto pessoal como profissional.</p>
SN7	<p>Aspectos técnicos e comportamentais [...] competências, ter uma boa apresentação, uma boa fala, [...] pró-atividade, as minhas atitudes [...] boa fala é a comunicação, [...] português corretamente e se eu me comunico bem eu consigo me apresentar bem.</p> <p>Se ela apresentar erros de português é o básico [...] na fala muitas vezes quando a pessoas apresenta por uma questão de um problema linguístico, ela tem que fazer fono, problema, creuza, creio, então ela tem problema de fala, isso prejudica na entrevista é claro, com certeza.</p> <p>Se eu não escrevo corretamente no meu Currículo está cheio de erros ortográficos [...] isso acontece muito até com acadêmicos [...] têm erros básicos que o candidato comete muito [...] têm vagas que pedem que a pessoa seja bonita [...] às vezes é uma recepcionista de um segmento [...] tem cliente que pede as favoritas, a gente seleciona uma pessoa do jeito que o cliente quer, se ele pede uma pessoa bonita, eu vou procurar uma pessoa bonita e que tenha também as qualificações técnicas que a vaga pede, ela tem que ter as duas coisas [...] todas as vagas pede uma pessoa de boa aparência, por exemplo: usar roupas profissionais, não usar decote, não usar minissaia [...].</p> <p>[...] pede que a pessoa não seja obesa, mais porque, às vezes tem um preconceito contra o obeso, porque isso é uma característica que muitas vezes o próprio obeso apresenta, ele é lento, então em uma questão de dinamismo de velocidade, então o preconceito contra o obeso é isso, ele tem preguiça de levantar da cadeira para pegar um documento na impressora (ele pede o colega pega aí para mim), é uma característica do obeso, há o magro também pode ter essa característica? Pode, mas, é um fato mais, uma pré-</p>

	<p>disposição mais do obeso.</p> <p>[...] às vezes é uma recepcionista de um evento, preferência para meninas bonitas, por que vai chamar atenção [...] evento, ele pede uma pessoas bonita [...].</p>
SN8	<p>Conta muito é a questão de instabilidade, dois meses em uma empresa, três meses em outra, sempre culpando a empresa, aí a gente já fica um pouco assim, tem que fazer um trabalho bem rígido em questão de instabilidade na Carteira de Trabalho.</p>
SN9	<p>Falar errado é uma coisa que elimina muitos candidatos [...] é um critério que ele fale corretamente, e usar gírias também né e colocar algumas palavras erroneamente [...] se torna até um palavrão o que ela vai falar ao invés dela falar uma palavra normal ela põe uma gíria [...] modo de se vestir, boné, eu já tive candidato que foi reprovado no contratante por ir de boné [...] ele pode usar o boné fora do horário de expediente, brinco, piercing, tudo reprova [...] roupa extremamente curta [...] empresas grandes o padrão de funcionários é aquele cabelo impecável, é aquele uniforme impecável [...] se a pessoa vai com uma roupa muito curta, eles entendem assim isso faz parte do caráter [...].</p> <p>Erros de português, dependendo da vaga [...] vai lidar muito com público, ou um atendente um telemarketing é observado [...] infelizmente acaba não sendo aprovada para esse tipo de processo que exige dele uma fala adequada, né por que ele vai estar lidando com pessoas do outro lado da linha[...] muita vezes o erro de linguagem o vício de linguagem[...] se ela fala errado, fala pô, meu, cara, fala tudo na gíria, ela é assim ela vai conversar com o cliente[...].</p> <p>Comportamento [...] tem eliminado muita gente boa com um bom perfil técnico, com uma boa estabilidade, bagagem, mais o comportamento delas não está sendo adequado. Um exemplo [...] anuncio uma vaga nas minhas redes sociais, o comportamento do candidato em ficar debochando da vaga falando do salário daquela vaga falando da empresa [...].Mascar chicletes na hora de uma entrevista, a roupa, vestimentas, a forma de falar de se expressar, o tratamento tem que ser formal, você está tendo uma pessoa hierárquica ali não é o seu amigo, não é o seu pai não é o seu irmão, então senhor chamar pelo nome.</p>

Tabela elaborada pela autora

4 – CATEGORIA – LINGAGUEM QUE DESCLASSIFICA O CANDIDATO A VAGA

SUJEITOS	O fato de o candidato usar gírias, expressões como (amarrar a cara, ficar d olho, lavar as mãos, pé na jaca etc.) são causas de desclassificação a vaga de emprego?
SN 1	Sim. [...] um processo seletivo de um banco, e na hora da dinâmica ele pegou e falou assim, ele estava concorrendo, era uma vaga boa, e daí falou: “mais ai né bicho”, quando ele falou bicho, tinha uma banca todo mundo olhou e por essas razões ele não entrou, então tem muito isso, sem querer, ele está acostumado daí solta na seleção, eu já dei seleção que a pessoa fala: “a mais eu estou fudido[...]” daí a selecionadora assustou e não entrou essa pessoa, então influencia muito a forma como a pessoa fala. A linguagem oral é muito importante, comunicação, porque se ele não conseguiu ali segurar essa fala ela vai falar mais, tem influência sim.
SN2	Sim. Depende do perfil da vaga é relativo, mais não agrega para ele, de certa forma desqualifica o candidato, mesmo que seja uma vaga de servente, por exemplo, que é muito comum a linguagem chula, vulgar. O pessoal da área de limpeza mesmo que eu convivi muito tempo com eles é comum à linguagem chula e vulgar às vezes até para dar uma animada no ambiente, a palavra é relativo, mas na maioria das vezes desqualifica.
SN3	Sim. Em qualquer contexto pode, quando nós pensamos que uma entrevista é algo formal na sua vida, como falar em público [...] entrevista de emprego não é algo informal, mas é algo formal, claro que a utilização de gíria não ficaria adequado, neste contexto do avaliador sim pode prejudicar não que o individuo não possa falar gírias mais naquele momento não, pois é uma questão

	formal.
SN4	<p>Sim. Pode, não deveria, dependendo da empresa que a gente faz na sua totalidade busca uma postura profissional, muito raro uma empresa que fale que não se importe com isso, ainda mais se for uma área de apresentação, do comércio, um vendedor, alguém de frente de loja, requer uma postura mais adequada, até no linguajar, na comunicação.</p> <p>Uma postura adequada é a fala de uma forma mais tranquila, não estou dizendo em questão de falar corretamente, mais uma fala um pouco mais objetiva, uma comunicação mais clara. Comunicação na entrevista, o jeito de se portar, jeito de falar, de se interessar, postura de comportamento, não adianta sentar aqui, dependendo da situação a gente pode vetar um candidato, ou dar orientação. Eu oriento principalmente os rapazes, não vão se apresentar na empresa de qualquer jeito[...]camisa de qualquer jeito, de boné, desliga o celular, chegar antes do horário marcado.</p>
SN5	<p>Talvez. Aqui a gente não desclassificaria por isso, a empresa é uma empresa muito jovem é uma empresa bastante dinâmica é uma empresa bem diferente, mas com certeza isso sinalizaria, se eu tivesse um candidato com uma postura melhor a gente preferiria. A resposta então seria um talvez, pois não é algo totalmente eliminatório.</p>
SN6	<p>Talvez. Vai depender do perfil da vaga e da cultura da empresa, empresas formais o vocabulário tem que ser usado em uma linguagem formal, culta, empresas informais que o público dela quanto mais espontâneo mais informal for, de repente é aquilo que realmente, aquele perfil vai se esperar né. A pessoa tem que estar de acordo com o perfil da empresa. O candidato é bom ele conhecer o perfil da empresa [...] conhecer a empresa, se ele ver como que é a cultura a forma como as pessoas se vestem, a forma como as pessoas se portam ali, ele vai ter uma ideia, opa ali eu vou ter que ser, o quanto mais culto melhor [...] não tem nenhuma informação a respeito da empresa? Ele ser, usar uma linguagem neutra, não usar a gíria, usar uma linguagem pra formal, mais culta, porque aí ele não peca, ele fica mais na neutralidade.</p>
SN7	<p>Sim. Isso acontece mais com os jovens [...] adolescente, a gente chama atenção menino que vem de boné, de brinco, mascando</p>

	<p>chicletes [...] na entrevista ele não deveria ter vindo daquele jeito [...] boné, gosta de brinco, gosta de mascar chicletes [...] vai fazer no momento de lazer dele né, não a procura de um trabalho, ou numa entrevista.</p> <p>Pode eliminar sim, dependendo da vaga que ele está se candidatando.</p>
SN8	<p>Talvez. Depende muito do nível de instrução, porque tem vagas para serviços gerais, auxiliar de produção, que não é isso que vai desabonar a pessoa.</p> <p>A utilização de gíria se de linguagem informal depende da vaga, vaga para gerente [...] nível superior completo, pós-graduação [...] não pode usar uma linguagem tão informal ainda mais quando está numa entrevista.</p> <p>Já uma vaga para produção, não que pode [...] serviços gerais eu atendo pessoas que têm o ensino fundamental incompleto, então não têm instrução, assim não dar emprego por isso, não vai dar emprego para ninguém.</p>
SN9	<p>Sim. Elimina candidatos infelizmente, dependendo da empresa [...] empresas multinacionais que tem um padrão rigoroso na forma de comportamento de funcionário, elimina o candidato, até mesmo tatuagens [...] o candidato a ser formal com o contratante [...] gírias, alguma linguagem que não é adequada para o processo, então quando candidato é muito bom que está dentro do perfil à gente orienta [...] veio despenteado, com a barba para fazer [...] orienta com todo um cuidado com todo o jeito claro, não ferindo a ética profissional, não ferindo as pessoas [...] a forma que ele vai ter que conversar com esse cliente, ser mais formal [...] patrão se fala senhor, senhora, então assim a gente orienta antes de ir para a entrevista final.</p>

Tabela elaborada pela autora

5 – CATEGORIA – ORDEM CRONOLÓGICA DE DESCLASSIFICAÇÃO

Sujeitos	Domínio da norma padrão	Domínio da norma culta	Expressar se bem	Falar errado	Modo de se vestir	Maneira de falar	Maneira de se comportar	Trejeitos	Escolaridade	Uso da linguagem regional
Sujeito 1	7	6	3	8	10	4	1	5	2	9
Sujeito 2	8	9	10	3	2	7	1	5	4	6
Sujeito 3	7	9	6	3	4	2	1	5	2	8
Sujeito 4	9	10	3	4	5	2	1	6	7	8
Sujeito 5	7	8	10	3	2	4	1	5	6	9
Sujeito 6	Não	respondeu	à	Pergunta						
Sujeito 7	9	4	8	3	5	6	2	7	1	10
Sujeito 8	3	4	2	7	9	6	10	5	8	1
Sujeito 9	10	8	6	3	4	5	1	7	2	9

Tabela elaborada pela autora