

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE ARTES E LETRAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM LETRAS**

**O SISTEMA DE GÊNEROS DA SELEÇÃO DE CANDIDATOS A
EMPREGO NO CONTEXTO EMPRESARIAL**

DISSERTAÇÃO

Janete Maria De Conto

**Santa Maria, RS, Brasil,
2008**

**O SISTEMA DE GÊNEROS DA SELEÇÃO DE CANDIDATOS A
EMPREGO NO CONTEXTO EMPRESARIAL**

por

Janete Maria De Conto

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Letras, Área de Concentração em Estudos Lingüísticos, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Letras

Orientadora: Prof.^a Dr. Désirée Motta-Roth

**Santa Maria, RS, Brasil,
2008**

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Artes e Letras
Programa de Pós-Graduação em Letras**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a dissertação de
Mestrado

**O SISTEMA DE GÊNEROS DA SELEÇÃO DE CANDIDATOS A
EMPREGO NO CONTEXTO EMPRESARIAL**

elaborada por

Janete Maria De Conto

Como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Letras

COMISSÃO EXAMINADORA:

Désirée Motta-Roth, Dr.
(Presidente – Orientadora)

Cristiane Fuzer, Dr. (UERGS)

Graciela Hendges, Dr. (UFSM)

Santa Maria, 2008

A minha família, com muito amor.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me dar forças para enfrentar todos os obstáculos que se impuseram no meu caminho e pela dádiva de poder vivenciar este momento.

A Désirée, com o seu cabedal de conhecimentos, pelos ensinamentos, pela confiança, e pela honra de tê-la como orientadora. E, principalmente, por me mostrar caminhos para eu me tornar uma profissional melhor.

À professora Nina, pelas contribuições ao texto apresentado na qualificação.

Aos meus pais, Rino e Carmelina, por me fazerem acreditar que é possível concretizar sonhos, por me fazerem gente, pelo amor, carinho e dedicação.

Ao Everaldo, por estar sempre ao meu lado, me apoiando e incentivando a não desanimar, pela compreensão, pelo incansável companheirismo, ajuda e amor.

Ao meu irmão Jair, pelo permanente incentivo e por ser o grande exemplo de caráter e sucesso profissional no qual procuro me espelhar.

A minha cunhada Dulce, aos sobrinhos Guilherme e Lucas, à sobrinha Letícia pelo apoio, pelo carinho e por estarem sempre à disposição para me ajudar.

À UNICRUZ, pelo espaço para o meu crescimento profissional.

Aos colegas da UNICRUZ, especialmente do Curso de Letras, pela amizade, colaboração e incentivo.

A Vaima, por representar um largo ombro amigo, em quem posso confiar em qualquer situação, e pelo permanente incentivo.

A Flávia, pela amizade e por termos aprendido a rir dos nossos problemas.

Ao Neto, com seus conhecimentos em inglês, pela disponibilidade.

Ao Programa de Pós-Graduação em Letras da UFSM, à coordenação e aos funcionários Jandir e Irene, pela constante atenção, profissionalismo e amizade.

Aos demais colegas do Grupo de Pesquisa CNPq Linguagem como Prática Social do Laboratório de Leitura e Redação – LABler, Franciele, Patrícia, Sandra, Luciane, Suzana, pelas dicas e pelo coleguismo.

Ao Fábio, ao Elton, pela organização da figura que apresenta os tipos de processos.

A Roséli, especialmente, pela apresentação e elaboração da figura do sistema de gêneros.

A todas as pessoas que me auxiliaram, especialmente à responsável pela seleção de candidatos à vaga de vendedor autônomo, que gentilmente colaborou para que este trabalho pudesse ser realizado.

“A linguagem é como é por causa de sua função na estrutura social” (Halliday, 1973, p. 65).

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Letras
Universidade Federal de Santa Maria, RS, Brasil

O SISTEMA DE GÊNEROS DA SELEÇÃO DE CANDIDATOS A EMPREGO NO CONTEXTO EMPRESARIAL

Autora: Janete Maria De Conto
Orientadora: Désirée Motta-Roth

Estudos em Análise de Gênero têm sido desenvolvidos a fim de explorar a tipificação de gêneros do contexto do trabalho e interpretar suas funções de acordo com as comunidades discursivas em que operam. Alguns exemplos são os estudos desenvolvidos por Bazerman (2005) e Devitt (1991) sobre documentos de contextos profissionais. Em vista disso, Bazerman (2005) discute noções sobre gênero, conjunto de gêneros, sistema de gêneros e sistema de atividades. A linguagem voltada a contextos profissionais também tem sido objeto de análise para grupos de pesquisa brasileiros, por exemplo, o do LAEL da PUC/SP e o da PUC/RJ, no sentido de compreender como os participantes de um evento comunicativo interagem e como suas escolhas léxico-gramaticais constroem significado. Assim, o tema do presente estudo diz respeito ao sistema de gêneros de um processo seletivo para contratação de vendedor autônomo, realizado em uma empresa cooperativa do interior do Rio Grande do Sul. Esse sistema de gêneros acomoda vários textos: Anúncio de Emprego, Carta de Apresentação, Curriculum Vitae e Entrevista Pessoal. O objetivo deste estudo é investigar o sistema de gêneros da seleção a emprego a partir da perspectiva de linguagem como prática social, com ênfase nas práticas relacionadas às esferas do trabalho. Desse modo, a estrutura dos exemplares desse sistema de gêneros é descrita a partir de propostas da Linguística Sistêmico-Funcional (Halliday, 1994; 2004 e Halliday e Hasan, 1989). São identificados os padrões de organização dos textos e classificados os processos das orações, conforme o Sistema de Transitividade. E, são identificados os propósitos comunicativos e o perfil dos participantes desse sistema de atividades. Na avaliação dos candidatos, contrariando a expectativa inicial, os resultados destacam a relevância maior para a Entrevista Pessoal. Enfim, a discussão aponta à compreensão de como se dá a interação, caracterizada por propósitos específicos em uma situação profissional e pode ser válida para os profissionais da linguagem, principalmente, àqueles que trabalham com o ensino instrumental da língua materna, voltado aos gêneros do contexto empresarial.

Palavras-chave: Linguística Sistêmico-Funcional, Transitividade, Configuração Contextual, Estrutura Potencial do Gênero, elementos léxico-gramaticais.

ABSTRACT

Masters Dissertation
Post-graduate Program in Languages
Federal University at Santa Maria, RS, Brazil

THE SYSTEM OF GENRES FOR JOB APPLICATION IN A PROFESSIONAL CONTEXT

Author: Janete Maria De Conto
Supervising Professor: Désirée Motta-Roth

Studies in Genre Analysis have been developed with the aim of exploring the typification of genres of the work environment and interpreting their functions according to the discursive communities in which they operate. Some examples are studies carried out by Bazerman (2005) and Devitt (1991) on documents from professional contexts. In that regard, Bazerman (2005) discusses notions such as genre, genre sets, genre systems and activity systems. Language practices in professional contexts have also been the object of investigations among Brazilian research teams, for instance LAEL at PUC/SP and PUC/RJ, in efforts to understand how the participants of a communicative event interact and how their lexicogrammatical choices construe meaning. In that sense, the present study approaches the system of genres adopted in the selective process for hiring a salesperson, conducted by a cooperative company in the state of Rio Grande do Sul. This system of genres comprises several texts: Want Ad, Presentation Letter, Curriculum Vitae and Interview. The objective of this study is to investigate the system of genres for job application from the perspective of language as social practice with a focus on practices circumscribed to the work sphere. This way, the structure of the texts within this system of genres is analyzed using the framework of Systemic-Functional Linguistics (Halliday, 1994; 2004 and Halliday & Hasan, 1989). The texts are analyzed in their organizational patterns and clauses are classified considering the type of processes, according to the System of Transitivity. Besides, the communicative purposes as well as the characterization of the participants in the activities system are identified. Contrary to initial expectations, the interview was pointed out in the results as the most relevant genre in evaluating the applicants. Overall, the results offer an understanding of the interaction as characterized by specific aims in a particular professional sphere and can be valid for language educators, mainly those who work with Portuguese as mother tongue for instrumental purposes with a focus on professional genres.

Keywords: Systemic-Functional Linguistics, Transitivity, Contextual Configuration, Generic Structure Potential, lexicogrammatical features.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 01 – A Gramática da Experiência: tipos de processos.....	25
FIGURA 02 – Sistema de Gêneros e Participantes do Processo Seletivo de Candidatos à Vaga de Emprego no Contexto Empresarial.....	51
FIGURA 03 – Exemplar de Anúncio de Emprego.....	53
FIGURA 04 – Exemplar de Carta de Apresentação.....	64
FIGURA 05 – Exemplar de Curriculum Vitae.....	80

LISTA DE QUADROS

QUADRO 01 – Configuração Contextual e Estrutura Potencial do Gênero.....	23
QUADRO 02 – Processos, Significados e Participantes.....	31
QUADRO 03 – Tipos e subtipos de Circunstâncias.....	32
QUADRO 04 – Descrição esquemática da organização em Anúncio de Emprego.....	35
QUADRO 05 – Descrição esquemática da organização em Carta de Apresentação.....	38
QUADRO 06 - Descrição esquemática da organização em Curriculum Vitae.....	40
QUADRO 07 - Descrição esquemática da organização em Entrevista Pessoal.....	43
QUADRO 08 – Levantamento de textos que compõem o corpus da presente pesquisa.....	47
QUADRO 09 - Participantes, Gêneros e Propósitos Comunicativos da Seleção para Vendedor Autônomo.....	52
QUADRO 10 – Descrição esquemática da organização retórica no Anúncio de Vaga para Vendedor Autônomo.....	54
QUADRO 11 – Recorrência dos Movimentos em Anúncios de Emprego.....	57
QUADRO 12 – Configuração Contextual e Estrutura Retórica do AE.....	60
QUADRO 13 – Descrição esquemática da organização retórica em Carta de Apresentação.....	66
QUADRO 14 – Recorrência dos Movimentos nas Cartas de Apresentação	66
QUADRO 15 – Ocorrências do Movimento 1: Local e data da emissão e Destinatário, em CAs.....	67
QUADRO 16 – Ocorrências do Movimento 2: Saudação inicial e motivo: introduzindo a oferta, em CAs.....	68
QUADRO 17 - Ocorrências do Movimento 3: Caracterizando o candidato: apresentando credenciais, em CAs.....	69
QUADRO 18 – Ocorrências do Movimento 4: CV em anexo: incluindo documentos em CAs.....	69
QUADRO 19 – Ocorrências do Movimento 5: Disponibilidade para entrevista:	

solicitando contato em CAs.....	70
QUADRO 20 – Ocorrências do Movimento 6: Apelo: utilizando táticas de pressão, em CAs.....	70
QUADRO 21 - Ocorrências do Movimento 7: Fechamento e remetente: finalizando com expressões de polidez, em CAs.....	71
QUADRO 22 – Configuração Contextual e Estrutura Retórica da CA	78
QUADRO 23 - Descrição esquemática da organização retórica em Curriculum Vitae.....	81
QUADRO 24 – Recorrência dos Movimentos nos Curriculuns Vitae.....	82
QUADRO 25 - Configuração Contextual e Estrutura Retórica do CV.....	85
QUADRO 26 – Síntese da Formação apresentada pelos candidatos à vaga de Vendedor Autônomo.....	86
QUADRO 27 - Síntese das informações sobre carro e disponibilidade para viagens apresentadas pelos candidatos à vaga de Vendedor Autônomo.....	87
QUADRO 28 – Síntese das informações relativas ao município de residência dos candidatos à vaga de Vendedor Autônomo.....	88
QUADRO 29 – Configuração Contextual e Estrutura Retórica da EP.....	92

LISTA DE SIGLAS

AE	Anúncio de Emprego
CA	Carta de Apresentação
CC	Configuração Contextual
CV	Curriculum Vitae
EP	Entrevista Pessoal
EPG	Estrutura Potencial do Gênero
LSF	Linguística Sistêmico-Funcional
MS	Mato Grosso do Sul
RH	Recursos Humanos
RS	Rio Grande do Sul

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 01 – Termo de Consentimento com Aplicação de Questionário.....	105
ANEXO 02 – Autorização Institucional.....	109
ANEXO 03 – Termo de Confidencialidade.....	110
ANEXO 04 – Anúncio de Emprego 1: Vendedor Autônomo	111
ANEXO 05 – Anúncios de Emprego para Construir a Organização Esquemática do Gênero	112
ANEXO 06 – Carta de Apresentação e Curriculum Vitae 1: Candidato 1.....	121
ANEXO 07 – Carta de Apresentação e Curriculum Vitae 2: Candidato 2.....	123
ANEXO 08 – Carta de Apresentação e Curriculum Vitae 3: Candidato 3.....	127
ANEXO 09 – Carta de Apresentação e Curriculum Vitae 4: Candidato 4.....	131
ANEXO 10 – Carta de Apresentação e Curriculum Vitae 5: Candidato 5.....	133
ANEXO 11 – Carta de Apresentação e Curriculum Vitae 6: Candidato 6.....	144
ANEXO 12 – Carta de Apresentação e Curriculum Vitae 7: Candidato 7.....	147
ANEXO 13 – Curriculum Vitae 8: Candidato 8	149
ANEXO 14 – Curriculum Vitae 9.....	150
ANEXO 15 – Curriculum Vitae 10.....	152
ANEXO 16 – Curriculum Vitae 11.....	153
ANEXO 17 – Transcrição da Entrevista com a Seleccionadora.....	154

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
Contextualização.....	15
Objetivo Geral.....	17
Objetivo Específico.....	17
Organização do Estudo.....	18
1 REVISÃO DE LITERATURA.....	19
1.1 Gêneros Textuais e Sistema de Gêneros.....	19
1.2 Alguns Princípios da Lingüística Sistêmico-Funcional.....	21
1.2.1 Variáveis do Contexto e Metafunções da Linguagem.....	22
1.2.2 Metafunção Ideacional e Sistema de Transitividade.....	24
1.2.2.1 Orações Materiais.....	26
1.2.2.2 Orações Mentais.....	27
1.2.2.3 Orações Relacionais.....	28
1.2.2.4 Orações Comportamentais.....	29
1.2.2.5 Orações Verbais.....	29
1.2.2.6 Orações Existenciais.....	31
1.2.2.7 Tipos de Circunstâncias.....	32
1.3 Gêneros e Contexto Empresarial.....	34
1.3.1 O Gênero Anúncio de Emprego.....	35
1.3.2 O Gênero Carta de Apresentação.....	36
1.3.3 O Gênero Curriculum Vitae.....	39
1.3.4 O Gênero Entrevista Pessoal.....	41
2 METODOLOGIA DE PESQUISA.....	45
2.1 Universo de Análise.....	45
2.2 Seleção do Corpus.....	46
2.3 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados.....	47
2.3.1 Coleta de Dados.....	47
2.3.2 Análise Textual.....	48
2.3.2 Análise Contextual.....	49
3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	50
3.1 Sistema de Gêneros da Seleção para Vendedor Autônomo.....	50

3.2 Primeira Etapa do Processo Seletivo: Anúncio de Emprego.....	52
3.2.1 Divulgação da Vaga na Mídia.....	52
3.2.2 Anúncio de Emprego: Transitividade.....	58
3.2.3 Configuração Contextual e Estrutura Retórica do Gênero AE.....	59
3.2.4 Perfil Solicitado pela Empresa (selecionadora).....	61
3.3 Segunda Etapa do Processo Seletivo: Carta de Apresentação e Curriculum Vitae.....	63
3.3.1 Candidaturas à vaga: Cartas de Apresentação.....	63
3.3.1.1 Processos na Representação dos Candidatos e em suas Solicitações de Emprego.....	72
3.3.1.2 Configuração Contextual e Estrutura Retórica da CA.....	77
3.3.2 Candidaturas à Vaga: Curriculum Vitae.....	79
3.3.2.1 Processos na Representação dos Candidatos e em suas Solitações de Emprego no CV.....	83
3.3.2.2 Configuração Contextual e Estrutura Retórica do CV.....	85
3.3.3 Perfil Apresentado pelos Candidatos: CAs e CVs.....	86
3.4 Terceira Etapa do Processo Seletivo: a Entrevista Pessoal.....	88
3.4.1 Descrição Esquemática da EP.....	89
3.4.2 Configuração Contextual e Estrutura Retórica da Entrevista Pessoal.....	91
3.4.3. De quem é a Vaga? Por quê?.....	93
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS, LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS.....	94
4.1 Considerações Finais.....	94
4.2 Limitações da Pesquisa.....	96
4.3 Sugestões para Pesquisas Futuras.....	97
REFERÊNCIAS.....	99
ANEXOS.....	105

INTRODUÇÃO

Contextualização

Estudos em Análise de Gênero têm sido desenvolvidos a fim de explorar a tipificação de gêneros de diferentes contextos, como o do trabalho, e interpretar suas funções de acordo com as comunidades discursivas em que operam (ver, por exemplo, os estudos de Bazerman, 2005, sobre documentos de contextos profissionais). Baseado nas concepções de Devitt (1991), Bazerman (2005, p. 31), afirma que os “gêneros emergem nos processos sociais” em que pessoas tentam compreender umas às outras suficientemente bem para coordenar atividades e “compartilhar significados com vistas a seus propósitos práticos” e se acomodam em conjuntos com unidades maiores, constituindo os “sistemas de gêneros”. Assim, um sistema de gêneros compreende “os diversos conjuntos de gêneros utilizados por pessoas que trabalham juntas de uma forma organizada”. Por sua vez, um conjunto de gêneros “é constituído por vários tipos de textos que uma pessoa em um determinado papel”, como o profissional, produz (ibidem, p. 33).

Grupos de pesquisa, no Brasil, como o LAEL da PUC/SP e o da PUC/RJA, também centram sua atenção no estudo da linguagem em contextos profissionais. Contribuições de integrantes desses grupos, como Souza (1997; 1998), Lima-Lopes (2001), Pinto dos Santos (1996), entre outros, serão apresentadas no desenvolvimento do presente estudo.

A concepção de gênero utilizada ao longo deste estudo, intitulado *O Sistema de Gêneros da Seleção de Candidatos a Emprego no Contexto Empresarial*, apóia-se na definição de que todas as atividades humanas estão relacionadas à utilização da língua (Bakhtin, 1992). Assim, há uma diversidade de uso e, conseqüentemente, uma “grande variedade de gêneros que se afiguram incalculáveis”, já que “toda atividade efetua-se em forma de enunciados (orais e escritos) concretos e únicos, que emanam dos integrantes duma ou outra esfera da atividade humana” (ibidem, p. 279).

A Análise de Gênero considera a contribuição da Lingüística Sistêmico-Funcional (Halliday, 1994; 2004) por ela fornecer recursos para a descrição do texto inserido em determinado contexto. Os funcionalistas preocupam-se não somente

com a estrutura da língua, mas também com a função exercida pelas categorias léxico-gramaticais, visto que as escolhas realizadas pelos usuários estão condicionadas a um determinado contexto de situação e de cultura (Ikeda e Vian Jr., 2006, p. 33). Assim, a Lingüística Sistêmico-Funcional tem possibilitado compreender como os participantes de um evento comunicativo interagem e como eles se representam por meio das suas escolhas lexicais e gramaticais.

Neste estudo, serão utilizados pressupostos teóricos da Lingüística Sistêmico-Funcional (e sua gramática) propostos por Halliday, com base na própria obra (1994; 2004) e, também, com base na sistematização de Thompson (1996) e Eggins (1994).

A teorização sobre gêneros do/no trabalho tem ligação com a minha própria prática pedagógica desenvolvida em um curso de nível pós-médio em secretariado que prepara profissionais para atuarem no contexto empresarial e para enfrentarem a concorrência no mercado de trabalho.

Desse modo, o levantamento de estudos anteriormente realizados sobre gêneros da esfera profissional e/ou empresarial e a minha prática pedagógica apontaram um caminho para a investigação do sistema de gêneros de um processo seletivo para vendedor autônomo, realizado em uma empresa cooperativa do interior do Rio Grande do Sul. Esse sistema de gêneros é constituído por Anúncio de Emprego, Carta de Apresentação, Curriculum Vitae e Entrevista de Pessoal.

A presente pesquisa está ligada ao Grupo de Pesquisa CNPq *Linguagem como Prática Social* do Laboratório de Leitura e Redação da Universidade Federal de Santa Maria. Sendo assim, está ligada às questões de análise, ensino e aprendizagem de gêneros discursivos. Para realizá-la, parto do princípio de que uma das principais preocupações dos professores de língua materna é auxiliar o aluno a capacitar-se a ler e a escrever. Para isso, é preciso que o profissional de linguagem tenha uma concepção clara sobre o texto e como esse texto pode ser ou estar estruturado para construir significados em contextos específicos.

Justifico o interesse em estudar esse sistema de gêneros, pois no ensino e aprendizagem é preciso que o profissional de linguagem entenda como ocorre o encadeamento entre os gêneros, a interação entre o selecionador e o candidato, como se organizam os textos e o modo pelo qual as pessoas se representam nessa situação. Depois, sim, é possível auxiliar o aluno a se preparar discursivamente para essas situações.

Este trabalho está centrado na investigação de como os textos: Anúncio de Emprego, Carta de Apresentação, Curriculum Vitae e Entrevista Pessoal, se inter-relacionam, constituindo um sistema de gêneros, e na análise textual e contextual desses gêneros.

Acredito que os resultados do estudo sobre o sistema de gêneros da seleção a vendedor autônomo possam mostrar uma realidade que não é muito clara ao setor educacional. Diante disso, espero que o presente estudo auxilie professores que ensinam os gêneros de um processo seletivo, como Carta de Apresentação, Curriculum Vitae e Entrevista Pessoal, a fim de priorizarem os critérios de produção, circulação e avaliação desses textos em contextos profissionais.

Do mesmo modo, penso que este estudo possa contribuir para que os profissionais em busca de emprego tenham uma participação mais representativa por meio da linguagem escrita, Carta de Apresentação e Curriculum Vitae, e em interações face-a-face, Entrevista Pessoal, nos processos seletivos.

De maneira geral, penso que os resultados deste estudo possam contribuir para o esclarecimento do sistema de gêneros de uma seleção a emprego, especificamente no que se refere aos propósitos comunicativos e aos padrões de interação recorrentes no contexto investigado.

Objetivo Geral

O objetivo deste estudo é investigar o sistema de gêneros de uma seleção a emprego a partir da perspectiva de linguagem como prática social, com ênfase nas práticas relacionadas às esferas do trabalho.

Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo proposto, é necessário:

- a) descrever o sistema de gêneros da seleção a emprego;
- b) descrever os gêneros Anúncio de Emprego, Carta de Apresentação, Curriculum Vitae e Entrevista Pessoal, em termos de padrões organizacionais, e identificar os propósitos comunicativos de cada gênero;
- c) classificar os processos, os participantes e as circunstâncias das orações principais dos exemplares do *corpus*;

- d) descrever o contexto da seleção a emprego; e
- e) apresentar os procedimentos avaliativos adotados pela selecionadora para essa seleção.

Organização do Estudo

O texto está organizado em quatro capítulos. No capítulo 1, Revisão da Literatura, apresento a teoria pertinente à Análise de Gênero e à Lingüística Sistêmico-Funcional com as Variáveis do Contexto e Metafunções da Linguagem, com ênfase no sistema de Transitividade. Por fim, descrevo o Anúncio de Emprego, a Carta de Apresentação, o Curriculum Vitae e a Entrevista Pessoal, com base em literatura prévia.

No capítulo 2, Metodologia da Pesquisa, delimito o universo de análise, apresento os critérios adotados para selecionar o corpus e os procedimentos de coleta e de análise de dados. No capítulo 3, Análise e Discussão dos Resultados, discuto e interpreto os resultados obtidos à luz da literatura prévia publicada na área.

Por fim, no capítulo 4, apresento as Considerações Finais, as Limitações da Pesquisa e as Sugestões para Pesquisas Futuras. Apresento, assim, as contribuições deste estudo para o ensino de linguagem, exponho as dificuldades que enfrentei para investigar uma seleção e sugiro algumas questões, a meu ver, pertinentes para pesquisas posteriores.

1 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo, discorro sobre questões teóricas pertinentes à Análise de Gênero. O capítulo está distribuído em três seções. Na seção 1.1, apresento a definição de gêneros textuais e de sistema de gêneros de acordo com perspectivas teóricas centrais para o desenvolvimento deste estudo. Na seção 1.2, trato da Linguística Sistemico-Funcional, as Variáveis do Contexto e as Metafunções da Linguagem, e aprofundo comentários sobre a Metafunção Ideacional e seu Sistema de Transitividade: tipos de processos, participantes e circunstâncias. Na seção 1.3, identifico os gêneros constituintes de processos seletivos recorrentes em contextos empresariais: Anúncio de Emprego (doravante AE), Carta de Apresentação (doravante CA), Curriculum Vitae (doravante CV) e Entrevista Pessoal (doravante EP), e enfoco os Movimentos que os organizam retoricamente.

1.1 Gêneros Textuais e Sistema de Gêneros

Como me proponho a desenvolver uma análise de gêneros, penso que seja relevante iniciar este estudo com a concepção de Bakhtin (1992) de que “gênero é um tipo relativamente estável de enunciado”, elaborado por diferentes esferas de utilização da língua, e que se define, acima de tudo, por seu “propósito comunicativo” (p. 279). Os gêneros são resultados de um uso comunicativo da língua na sua realização dialógica, de forma que os indivíduos, quando se comunicam, não trocam orações nem palavras, porém trocam enunciados que se constituem com os recursos formais da língua, com a gramática e com o léxico (ibidem, 279).

Os gêneros estruturam a rotina social humana, estabelecendo o funcionamento da língua nas suas múltiplas atividades sociais. Pertencem à comunidade, o indivíduo apenas participa de um ou outro gênero, de acordo com os seus propósitos comunicativos pertinentes em determinadas comunidades discursivas. Desse modo, as concepções teóricas nas quais este trabalho está embasado, apontam à direção de que a análise de gênero está estreitamente

atrelada à noção de linguagem como ação social e, por isso, ao analisar textos é necessário compreender os contextos nos quais esses textos estão inseridos.

Bazerman (2005), seguindo a perspectiva de gênero como ação social, afirma que “os gêneros são fatos sociais sobre os tipos de atos de fala que as pessoas podem realizar e sobre os modos como elas os realizam”. Assim, “emergem nos processos sociais em que pessoas tentam compreender umas às outras suficientemente bem para coordenar atividades e compartilhar significados com vistas a seus propósitos práticos” (p. 31).

Os gêneros textuais não se manifestam de maneira isolada, mas em inter-relação dinâmica com outros gêneros. Para compreender essa inter-relação, alguns pesquisadores têm proposto conceitos bastante produtivos para abordar os gêneros em situações mais próximas do mundo real, em que textos ocorrem inter-relacionados a outros textos.

Para Bhatia (1993) há “agrupamentos de gêneros” ou “colônia de gêneros” que circulam em “domínios profissionais específicos” e os gêneros que circulam por “diferentes campos profissionais” e, mesmo assim, “mantêm inter-relações” (p. 21-22). Por outro lado, Bazerman (2005), sustentado teoricamente por Devitt (1991), discute os conceitos de “conjuntos de gêneros” e de “sistema de gêneros” a fim de descrever a forma como os gêneros se apresentam no “complexo de atividades profissionais, sociais, ou acadêmicas” inter-relacionadas, o que conduz à compreensão dos gêneros como “sistemas de atividades” (p. 31-35).

Assim, na perspectiva de Bazerman (ibidem), “um sistema de gêneros captura as seqüências regulares com que um gênero segue um outro gênero, dentro de um fluxo comunicativo típico de um grupo de pessoas” (p. 32), a fim de atingirem certos propósitos na interação. Ao considerar o “sistema de gêneros”, juntamente com o “sistema de atividades, que é organizado de forma central em torno de documentos escritos”, é possível “focalizar o que as pessoas fazem e como os textos ajudam as pessoas a fazê-lo” (ibidem, p. 34).

Desse modo, ao identificar todos os gêneros em que alguém, exercendo um determinado papel profissional, necessita escrever e falar, é possível identificar uma boa parte do trabalho realizado por essa pessoa. Bazerman (ibidem, p. 32) afirma que a “coleção de tipos de textos” produzidos por uma pessoa em uma determinada situação constitui um “conjunto de gêneros”. Ao catalogar os documentos que uma pessoa produz, é possível avançar na identificação do trabalho que ela realiza e que

habilidades e competências importam para que um profissional produza o que é necessário na sua área de atuação.

Devitt (1991) mostrou como vários gêneros relacionados entre si constituem um mundo discursivo regular, ou o que ela chama de um “conjunto de gêneros”, de uma profissão, e, naquela profissão, “a coleção das instanciações específicas do gênero constitui um arquivo que é a totalidade da representação de um caso dentro do discurso profissional” (Bazerman, 2005, p. 59).

Essas abordagens contribuem para o desenvolvimento deste estudo, pois possibilitam a compreensão de como os gêneros se organizam dentro de um sistema de gêneros, como um gênero segue outro na interação entre empresa (representada pela selecionadora) e candidatos, e como os propósitos dos interactantes nos textos de um processo seletivo do contexto empresarial podem ser identificados.

Após expor conceitos sobre gêneros e sobre sistemas de gêneros e sua relevância para desenvolver o presente estudo, apresento as concepções concernentes à Lingüística Sistêmico-Funcional e suas contribuições para a Análise de Gênero.

1.2 Alguns Princípios da Lingüística Sistêmico-Funcional

Para realizar investigações e interpretações sobre gêneros, a Lingüística Sistêmico-Funcional (LSF) (Halliday, 1994; 2004) tem se mostrado uma área fértil de estudo da linguagem, por considerar os sentidos subjacentes ao texto inserido em um contexto específico. Por isso, nesta seção, discuto questões teóricas pertinentes à LSF, às Variáveis do Contexto e às Metafunções da Linguagem, e à Metafunção Ideacional e seu Sistema de Transitividade.

No estudo dos gêneros, reconhecer aspectos como quem fala/escreve, o que se fala/escreve e como se fala/escreve em um determinado contexto, constitui-se preocupação da LSF, pois as escolhas léxico-gramaticais realizadas por um usuário da língua podem ser motivadas pelo contexto em que o indivíduo realiza e desempenha suas atividades (Ikeda e Vian Jr., 2006, p. 34).

Nos documentos específicos de ações que ocorrem em ambientes profissionais, assim como em outros contextos, é possível perceber certas características textuais/contextuais sinalizadoras de um gênero ou de outro. Assim, há estudos relacionados à “maneira como elementos semânticos e sintáticos se agregam em diferentes gêneros” e às “maneiras como a organização interna dos gêneros revela o processo lingüístico dos eventos em uma série de movimentos tipificados, descritíveis em termos formais e funcionais” (Bazerman, 2005, p. 58).

A LSF propicia a análise de como os textos se estruturam para construir significados em contextos específicos. Para essa perspectiva é possível que as escolhas léxico-gramaticais realizadas pelo indivíduo sejam motivadas pelo contexto no qual ele está inserido. Por isso, (re)conhecer a situação em que as pessoas estão envolvidas é imprescindível para compreender a relação entre o contexto e “o discurso nele produzido” (Halliday e Hasan, 1989, p. 5).

Os funcionalistas não se interessam somente pela “estrutura da língua”, mas também pela “função exercida pelas categorias léxico-gramaticais” (Vian Jr. e Lima Lopes, 2005, p. 44). A LSF aponta à explicação do modo como os significados são construídos nas interações lingüísticas cotidianas e, por isso, “requer a investigação e análise de produtos autênticos das interações sociais (textos orais ou escritos)” (ibidem, p. 45), como os textos do sistema de gêneros de uma seleção a emprego.

Após exposição geral sobre a LSF, apresento as Variáveis do Contexto e as Metafunções da Linguagem, que possibilitam, neste estudo, a Análise de Gênero a fim de organizar a Configuração Contextual e a Estrutura Potencial do Gênero.

1.2.1 Variáveis do Contexto e Metafunções da Linguagem

Com sustentação na LSF é possível analisar textos a partir das Variáveis do Contexto e das Metafunções da Linguagem. O estudo das Metafunções e das Variáveis do Contexto possibilita especificar os elementos textuais e contextuais, e suas respectivas funções, que compõem determinado gênero.

As Variáveis do Contexto: “campo, relação e modo” são realizadas por meio das Metafunções Ideacional, Interpessoal e Textual da linguagem respectivamente, sendo que esses significados estão “simultaneamente presentes em uma oração”.

As três variáveis constituem a Configuração Contextual (CC), que é “a representação de uma atividade social”, cujas características podem ser usadas para “fazer previsões” acerca de um texto (Halliday e Hasan, 1989, p. 56).

Por meio da variável campo, é possível identificar “o tipo de ato” executado e “seus objetivos”. A relação mostra “os papéis de agente”, “o grau de controle de um participante sobre o outro”, “a relação entre eles” e “a distância social existente” entre eles. O modo diz respeito ao “papel da linguagem”, “o compartilhamento do processo entre os participantes”, o “canal da mensagem” e o “meio” utilizado para efetivar a mensagem (Motta-Roth e Heberle, 2005, p. 17).

As três Metafunções constituem a Estrutura Potencial do Gênero (EPG). A Metafunção Ideacional diz respeito às “escolhas léxico-gramaticais” feitas pelos interlocutores, que os permitem “representar”, no texto, “o mundo de acordo com sua maneira de vê-lo”. Essa Metafunção refere-se ao “conteúdo proposicional das orações” e é realizada pelo “Sistema de Transitividade”. A Metafunção Interpessoal diz respeito à “maneira como os interlocutores usam a linguagem” para interagir socialmente, e a Metafunção Textual diz respeito à “tessitura do texto”, isto é, ao modo como a “estrutura gramatical” e os “elementos lexicais” se arrolam no texto, estabelecendo relações de coesão entre as orações de textos vinculados a uma situação (Halliday e Hasan, 1989, p. 44-45).

No Quadro 01, apresento a relação entre as Variáveis do Contexto e as Metafunções da Linguagem.

Variáveis do Contexto	Metafunções da Linguagem
Campo Natureza da atividade social.	Metafunção Ideacional Escolhas léxico-gramaticais dos interlocutores.
Relação Papéis desempenhados pelos participantes. Relações existentes entre os participantes.	Metafunção Interpessoal Maneira como os interlocutores usam a linguagem para interagir socialmente.
Modo Natureza do meio de transmissão da mensagem.	Metafunção Textual Tessitura do texto: relacionada à coesão e à coerência do texto.

Quadro 01 – Configuração Contextual e Estrutura Potencial do Gênero, elaborado com base em Halliday e Hasan (1989, p. 12) e Motta-Roth e Heberle (2005, p. 16 e 17).

A CC tem a função de “descrever o contexto” onde se dá a interação. Uma CC é, portanto, a descrição dos “atributos significativos” de um determinado evento comunicativo (ibidem, p. 56). Enquanto que a EPG diz respeito à seqüência e recorrência de elementos textuais que permitem verificar os estágios do gênero em

termos de obrigatoriedade. São eles: elementos obrigatórios, opcionais e iterativos. Neste estudo, serão considerados, somente os elementos obrigatórios e os opcionais.

Os elementos *obrigatórios* da EPG tendem a aparecer em uma ordem específica e sua ocorrência pode ser prevista por elementos contextuais. São componentes essenciais de qualquer texto completo de determinada CC e, portanto são definidores do gênero. Elementos *opcionais*, por outro lado, pertencem àquela porção variável geralmente associada a dado gênero, [...]. A ocorrência de elementos opcionais não é uma condição necessária, já que é prevista por um elemento contextual não-definidor do gênero¹ (Motta-Roth e Heberle, 2005, p. 18).

Esses elementos textuais da EPG são responsáveis pela organização dos Movimentos retóricos de um texto. A presença dos elementos obrigatórios caracteriza o gênero e possibilita o seu reconhecimento pela comunidade de uso.

Assim, o estudo da CC e da EPG está vinculado à compreensão dos significados existentes em um determinado texto em relação ao contexto e dos propósitos comunicativos, a partir das escolhas lexicais e gramaticais dos indivíduos.

A análise dos elementos léxico-gramaticais que realizam as Metafunções pode fornecer importantes subsídios para o estudo da interação entre os vários gêneros que compõem o sistema de gêneros da seleção de candidatos a emprego no contexto empresarial. Em função da necessidade de delimitação desta pesquisa, concentrarei a atenção na Metafunção Ideacional. Na subseção 1.2.2, apresento pressupostos teóricos concernentes à Metafunção Ideacional e ao seu Sistema de Transitividade: tipos de processos, participantes e circunstâncias.

1.2.2 Metafunção Ideacional e Sistema de Transitividade

A Metafunção Ideacional está ligada ao uso da língua enquanto “representação”, por isso está relacionada ao “mundo externo”, eventos, elementos, e ao “mundo interno”, pensamentos, crenças, sentimentos. Essa Metafunção, com seu Sistema de Transitividade, conta, então, com três elementos de análise: “os participantes, os processos e as circunstâncias” (Halliday, 2004, p. 169). O

¹ Grifos das autoras.

“processo” é representado por “um grupo verbal” e é a ação propriamente dita. Já os “participantes” são representados por “grupos nominais”, que realizam a ação e, também, são afetados por ela. As “circunstâncias” são representadas por “grupos adverbiais” e sua função é adicionar informações ao processo (ibidem, p. 177).

Para explicar a distinção entre a experiência externa e a experiência interna, o sistema de Transitividade conta com os Processos Materiais, Mentais, Relacionais, Comportamentais, Verbais e Existenciais (ibidem, p. 173). A Figura 01 apresenta os tipos de processos como um espaço semiótico com diferentes regiões representando diferentes processos.



Figura 01 – A Gramática da Experiência: tipos de processos (conforme Halliday, 2004, p.172)².

As categorias gramaticais *fazer* são as de Processos Materiais; os Processos Mentais estão relacionados ao verbo *sentir*. Os componentes de classificação e identificação são os Processos Relacionais. Nos limites entre os três, localizam-se outras categorias. Entre o Material e o Mental estão os Processos Comportamentais, que representam “manifestações exteriores de atividades internas, a externalização de processos da consciência e dos estados fisiológicos” (ibidem, p. 174). Entre o

² Agradeço a Fábio Santiago Nascimento (Labler/UFSM), pela adaptação e digitalização da Figura 01. A tradução para a língua portuguesa, solicitada pela banca, foi adaptada na Figura 1 por Elton Saldanha (Masa).

Mental e o Relacional está a categoria de Processos Verbais, que são as relações simbólicas construídas na consciência humana e efetivadas na forma de língua como: *dizer* e *significar*. No limite entre o Relacional e o Material, estão os Processos que se referem à existência, os Existenciais, pelos quais os fenômenos são reconhecidos como *ser*, no sentido de *existir*, *acontecer* (ibidem, p. 175).

Nas subseções 1.2.2.1 a 1.2.2.6, apresento a definição e caracterização de cada oração, com seus processos, suas respectivas categorias de significado e participantes, classificadas pela Gramática Sistêmico-Funcional. Na subseção 1.2.2.7, apresento os elementos circunstanciais, que podem ocorrer em qualquer oração.

1.2.2.1 Orações Materiais

As orações de Processos Materiais são ligadas ao verbo *fazer* e estão relacionadas a “ações do mundo físico”, como *enviar*, *dirigir*, *candidatar-se*, por exemplo. Seus participantes principais são o “Ator” e a “Meta”. O Ator é “responsável pela realização da ação”, sua presença é obrigatória, pois “todo processo tem um Ator, mesmo que ele não tenha sido mencionado na proposição” (Thompson, 1996, p. 78). Por exemplo:

(1)	<i>A empresa</i>	contratará	<i>o vendedor.</i> ³
	Participante: Ator	Processo: Material	Participante: Meta

Esses conceitos possuem base na semântica e podem ser aplicáveis, também, nas sentenças que se apresentam na voz passiva, nesse caso, a “Meta assume a posição do sujeito da oração” (Halliday, 2004, p. 181).

Em alguns casos, os Atores, em orações de Processos Materiais, realizados por “figuras não-humanas” podem ser personificados, pois os objetos, as coisas podem tomar “proporções significativas de entidades tipicamente humanas”. O que geralmente muda é o tipo de personificação: embora não haja atribuição de consciência às entidades personificadas nas orações de Processos Materiais, elas

³ Os exemplos apresentados nas subseções 1.2.2.1 a 1.2.2.7 constituem sentenças fictícias, elaboradas por mim, especialmente para demonstrar os processos, participantes e as circunstâncias do sistema de Transitividade.

são capazes de realizar ações no mundo físico. Nas orações de Processos Mentais, há sempre um participante que é humano (ou um animal de estimação personificado como consciente), provido de consciência (idem, 2004, p. 201-202).

Há, ainda, outros participantes relacionados aos Processos Materiais: a Extensão e o Beneficiário. Nos Processos Materiais, a Extensão tem duas funções, que são a “reafirmação ou continuação do processo e a definição de seu propósito” (Eggins, 1994, p. 35). Na sentença 2, apresento um exemplo de Extensão com a função de continuação do processo.

(2)	<i>Nós</i>	fazemos	<i>seleções mais técnicas.</i>
	Participante: Ator	Processo: Material	Participante: Extensão

O Beneficiário é aquele que “se beneficia com as ações realizadas pelo Ator” (ibidem, p.35), como o exemplo da sentença 3.

(3)	<i>A empresa</i>	oferece	<i>vantagens</i>	<i>para os profissionais.</i>
	Participante: Ator	Processo: Material	Participante: Extensão	Participante: Beneficiário

O Beneficiário funciona como uma espécie de “recebedor (aquele para quem alguma coisa é realizada)” ou uma espécie de “cliente (aquele por quem algo é realizado)” (ibidem, p. 35).

1.2.2.2 Orações Mentais

Orações Mentais são os processos de *sentir* e “são relativas a representações do nosso mundo interior” (Thompson, 1996, p. 82). Esses processos estão subdivididos em quatro subtipos: “processos mentais de cognição”, relacionados à compreensão e à decisão (*saber, entender, decidir*); “processos de percepção”, relacionados à observação de fenômenos (*sentir*); “processos mentais de afeição”, relacionados aos sentimentos (*gostar, amar*) (Halliday, 1994, p. 112); e “processos desiderativos”, relacionados aos desejos (*quero, desejo, gostaria*) (idem, 2004, p. 210).

Os participantes são chamados de “Experienciador”, em cuja mente o processo está se realizando, e de “Fenômeno”, que é o elemento sentido ou percebido pelo “Experienciador” (ibidem, p. 203), conforme o exemplo 4.

(4)	<i>Ele</i>	<i>gosta</i>	<i>de animais.</i>
	Participante: Experienciador	Processo: Mental	Participante: Fenômeno

A separação entre esses dois tipos de orações, Mentais e Materiais, tem justificativa gramatical, pois, “é possível perceber diferenças entre os processos que representam os acontecimentos no mundo exterior”, denominados Processos Materiais, “e os que representam o mundo interior”, os chamados Processos Mentais (ibidem, p. 200).

1.2.2.3 Orações Relacionais

As orações Relacionais dizem respeito aos processos de *ser* e “possuem uma função classificatória, relacionando duas entidades no discurso”. A língua acomoda modos sistemáticos de realização dos Processos Relacionais que podem ser classificados de duas maneiras: “de atribuição, em que A é um atributo de X, e de identificação, em que A é a identidade de X” (idem, 1994, p. 119).

Em uma oração Relacional de Atribuição, um elemento é determinado como membro de uma classe. A partir dele é possível encontrar participantes, como o “Portador, ou elemento classificado”, e o “Atributo, ou elemento classificador”. Caracteriza-se por não ser “reversível”, pois “há apenas um participante nominal independente que é o Portador” (idem, 2004, p. 223), como na sentença 5.

(5)	<i>Você</i>	<i>é</i>	<i>um grande vendedor.</i>
	Participante: Portador	Processo: Relacional de Atribuição	Participante: Atributo

As orações com Processos Relacionais de Identificação identificam uma entidade em termos de outra. Esse tipo de oração possui dois tipos de participantes, o “Identificado”, que é alvo da definição, e o “Identificador”, que é o elemento definidor (ibidem, p. 228). As orações Relacionais de Identificação “são reversíveis”

e, isso só é possível, porque “nesse tipo de processo estabelece-se uma relação de igualdade, onde X é igual a A” (Thompson, 1996, p. 87), como no exemplo 6.

(6)	<i>A formação</i>	<i>é</i>	<i>o principal requisito.</i>
	Participante: Identificado	Processo: Relacional de Identificação	Participante: Identificador

Halliday (2004) define a direção desse processo de identificação a partir da afirmação de que “em toda classificação há um elemento geral, chamado Valor, e outro específico, chamado Característica” (p. 234), sendo que os processos podem se dirigir do geral para o específico e vice-versa.

Nas orações Relacionais “pode haver a demonstração de uma relação de propriedade, processos de *ter*, e seus participantes são: o Possuidor e o Possuído” como em “Eu tenho carro”. Na forma reversa da oração, os participantes mantêm-se, “exercendo as respectivas funções” de “Possuidor” e “Possuído” (ibidem, p. 239).

1.2.2.4 Orações Comportamentais

Processos Comportamentais são as “ações que englobam comportamentos físicos e comportamentos psicológicos realizados simultaneamente”. Essa concepção sugere que há Processos Comportamentais como *olhar, assistir, encarar, preocupar-se*, que estão “mais próximos das ações mentais” e outros que estão “mais próximos das ações materiais”, como *dançar e respirar*, por exemplo (Halliday, 1994, p. 139).

O “Comportante”, “entidade que realiza a ação”, e a “Extensão”, “responsável pelo propósito do processo”, são os dois participantes desse tipo de oração (idem, p. 149), como apresento no exemplo 7.

(7)	<i>Ele</i>	<i>sorriu</i>	<i>um sorriso triste.</i>
	Participante: Comportante	Processo: Comportamental	Participante: Extensão

Os Processos Comportamentais localizam-se na área fronteira entre os processos Materiais e os Mentais (ibidem, p. 248-252).

1.2.2.5 Orações Verbais

Os Processos Verbais são os “processos de *dizer*” e estão localizados entre os Processos Mentais e os Processos Relacionais. As orações de Processos Verbais não precisam necessariamente possuir um participante consciente (ibidem, p. 254), portanto construções de orações personificadas são aceitáveis.

Os Processos Verbais são “processos de simbolizar” e seus participantes são classificados como: “Dizente”, aquele que “realiza a ação”, “Receptor”, aquele “a quem a mensagem é direcionada”, “Alvo”, que “representa a entidade que é atingida pelo processo”, e “Verbiagem”, que é “a mensagem propriamente dita” (ibidem, p. 253-254). Na sentença 8, apresento um exemplo com a presença de Verbiagem.

(8)	<i>A psicóloga</i>	repetiu	a pergunta	<i>a ele</i>
	Participante: Dizente	Processo: Verbal	Participante: Verbiagem	Participante: Receptor

Na sentença 9, há a presença do Participante Alvo.

(9)	<i>Ele</i>	questionou	seu colega.
	Participante: Dizente	Processo: Verbal	Participante: Alvo

As orações de Processos Verbais projetam novas orações que constituem a locução, organizadas como discurso indireto e podem ser realizados por verbos como *contar, falar, perguntar, dizer*, entre outros (Halliday, 1994, p. 219).

(10)	<i>O candidato</i>	disse	<i>à selecionadora</i>	que não tinha experiência em vendas.
	Participante: Dizente	Processo: Verbal	Participante: Receptor	Oração Projetada
Oração Projetante				

Na análise dos dados, a interpretação das orações com Processos Verbais utilizados pela selecionadora ao reportar a interação durante a Entrevista de Emprego pode ser útil, uma vez que não há dados gravados do evento em si, mas apenas o relato da selecionadora.

1.2.2.6 Orações Existenciais

O Processo Existencial encontra-se entre os Processos Relacionais e os Processos Materiais. “As proposições existenciais são realizadas tipicamente pelos processos *haver e existir*, sendo que outros processos como *emergir, surgir, ocorrer* podem ser considerados existenciais em alguns contextos”. O “Existente” é o único tipo de participante desse processo (ibidem, p. 256-259), conforme o exemplo 10.

(11)	Há	<i>poucos candidatos.</i>
	Participante: Existencial	Processo: Existente

Os Processos Existenciais consistem de processos, na maioria das vezes, que “não exigem que um participante os desencadeie, pois se referem à existência das coisas, dos seres, dos objetos” (idem, ibidem).

Assim, cada tipo de processo está ligado a um tipo diferente de significado, desse modo, os participantes realizam funções diferentes na oração. Os processos, seus significados e seus respectivos participantes estão sintetizados no Quadro 02.

Processos	Categoria de Significado	Participantes
Material	Fazer	Ator, Meta, Beneficiário, Extensão
Comportamental	Comportar-se	Comportante, Extensão
Mental: Percepção Afeição Cognição	Sentir Ver Sentir Saber	Experienciador, Fenômeno
Verbal	Dizer	Dizente, Alvo, Verbiagem, Receptor
Relacional: Atributivo Identificativo	Ser / estar Atribuir Identificar	Portador–Atributo, Identificado–Identificador, Valor–Característica, Possuidor–Possuído
Existencial	Existir	Existente

Quadro 02 – Processos, Significados e Participantes, traduzido e adaptado de Halliday (1994, p. 143), embasado em Lima-Lopes (2001, p. 40) e em Ikeda e Vian Jr. (2006, p. 41).

Como há diferentes tipos de processos e, por isso, diversifica-se a classificação dos participantes de cada processo, há, também, elementos nas orações que representam as diferentes circunstâncias dos acontecimentos (ibidem, p. 259). Esses elementos são realizados por grupos adverbiais e por orações preposicionadas, acrescentando mais informações que complementam o significado do processo (idem, 1994, p. 149).

1.2.2.7 Tipos de Circunstâncias

As circunstâncias realizadas por grupos adverbiais ou sintagmas preposicionais podem ser de nove tipos diferentes: extensão, localização, maneira, causa, contingência, acompanhamento, papel, assunto ou ângulo (idem, 2004, p. 262-3). Cada tipo de circunstância tem subtipos correspondentes, conforme apresento no Quadro 03.

Tipo		Pergunta a que responde
1. Extensão	Distância	A que distância?
	Duração	Por quanto tempo?
	Frequência	Com que frequência?
2. Localização	Tempo	Onde?
	Espaço	Quando?
3. Maneira	Meio	Como?
	Qualidade	
	Comparação	Como o quê?
	Grau	Quanto?
4. Causa	Razão	Por quê?
	Propósito	Por quê? Para quê?
	Benefício	Em prol de quem?
5. Contingência	Condição	Por quê?
	Falta	Na falta de quem/quê?
	Concessão	Apesar de quê?
6. Acompanhamento	Comitativo	Com quem/quê?
	Aditivo	E quem/o que mais?
7. Papel	Guisa	Como o quê?
	Produto	Em quê?
8. Assunto		Sobre o quê?
9. Ângulo	Fonte	Segundo quem?
	Ponto de vista	Do que ponto de vista?

Quadro 03 - Tipos e Subtipos de Circunstâncias, traduzido de Halliday (2004, p. 262-263), com base em Motta-Roth (2006).

Os elementos circunstanciais podem ocorrer com todos os tipos de orações, sendo que alguns ocorrem mais comumente do que outros, como tempo e espaço em comparação a ponto de vista, por exemplo. Nesta exposição, me detive sobre quatro desses nove tipos: localização, extensão, maneira e causa.

As “Circunstâncias de Localização” referem-se ao “tempo” e ao “espaço” (ibidem, p. 261), como no exemplo da sentença 12.

(12)	<i>A empresa</i>	<i>contratou</i>	<i>o profissional</i>	em Cruz Alta	no dia 10.03.2007
	Participante: Ator	Processo: Material	Participante: Meta	Circunstância de Localização no Espaço	Circunstância de Localização no Tempo

As “Circunstâncias de Extensão” têm relação com a “duração no tempo” e com a “distância no espaço” (ibidem, p. 261). No exemplo 13, apresento uma Circunstância de Extensão, representando a distância no espaço físico e outra, representando a duração do processo no tempo cronológico.

(13)	<i>A empresa</i>	<i>divulgou</i>	<i>a vaga</i>	<i>de Cruz Alta a Santa Maria,</i>	<i>de 10.03 a 20.03 de 2007.</i>
	Participante: Ator	Processo: Material	Participante: Meta	Circunstância de Extensão: distância no espaço	Circunstância de Extensão: duração no tempo

Assim, as “Circunstâncias de Maneira” representam o “*meio* como ou com que os processos foram realizados”, o “*modo* como os participantes se apresentam” ou “são apresentados na oração”, e, a “*comparação*” em relação a “outros seres”, “outras coisas” ou “objetos” (ibidem, p. 261-262). No exemplo 13, apresento uma oração com Circunstância de Maneira, que representa o meio pelo qual o processo foi realizado.

(14)	<i>Eles</i>	<i>enviaram</i>	<i>as informações</i>	<i>por e-mail.</i>
	Participante: Ator	Processo: Material	Participante: Meta	Circunstância de Maneira

As “Circunstâncias de Causa” remetem à “razão”, enquanto causa, ao “objetivo”, enquanto intenção, e, ao “benefício” (ibidem, p. 261-262). O exemplo 14 apresenta uma Circunstância de Causa que expressa a razão pela qual o processo foi realizado.

(15)	<i>Eles</i>	<i>enviaram</i>	<i>os currículos</i>	<i>para concorrer à vaga,</i>	<i>por e-mail.</i>
	Participante: Ator	Processo: Material	Participante: Meta	Circunstância de Causa	Circunstância de Maneira

As várias funções da transitividade são importantes porque possibilitam visualizar a construção lingüística da representação da experiência e, portanto, possibilitam a análise da configuração dos textos em seu conteúdo ideacional.

Depois de apresentar as categorias e os procedimentos que podem ser adotados para analisar gêneros com embasamento na LSF, o próximo passo é compreender como se configura o AE, a CA, o CV e a EP, que são os gêneros

investigados neste estudo. Por isso, na seção 1.3, apresento algumas pesquisas e discuto questões acerca de cada gênero.

1.3 Gêneros e Contexto Empresarial

Nesta seção, descrevo os gêneros constituintes do sistema de gêneros de um processo seletivo do contexto empresarial e apresento: os Movimentos que os organizam retoricamente e os seus propósitos comunicativos.

Para aprofundar o conhecimento de determinados gêneros, a linguagem voltada a contextos empresariais e profissionais tem se constituído em objeto de análise de grande interesse para grupos de pesquisa brasileiros, no sentido de compreender como os participantes de um evento comunicativo pertencente a uma dada esfera profissional interagem e como suas escolhas léxico-gramaticais constroem significados. Apresento alguns desses estudos ao descrever os gêneros da seleção a emprego.

Os gêneros possuem determinadas características por meio das quais as pessoas os reconhecem facilmente. Essas características sinalizam “a espécie de texto que são” e, com frequência, elas “estão intimamente relacionadas com as funções principais ou atividades realizadas pelo gênero” (Bazerman, 2005, p. 38). Assim, há gêneros próprios de um contexto, reconhecidos pelos usuários daquela comunidade discursiva.

Os gêneros do contexto empresarial possuem denominações próprias e são reconhecidos pelos participantes da comunidade empresarial, pois “a existência de um nome conhecido para um gênero dentro de uma esfera de práticas sugere que isso é realmente um conhecimento comum às pessoas envolvidas naquelas práticas” (Bazerman, 2005, p. 42).

Gêneros como AE, CA, CV e EP são recorrentes nas etapas de seleções de candidatos à vaga de emprego, e são reconhecidos pelas pessoas envolvidas nos contextos empresariais. Nas subseções 1.3.1 a 1.3.4, descrevo AE, CA, CV e EP e procuro sistematizá-los a partir da sua inter-relação.

1.3.1 O Gênero Anúncio de Emprego

A organização da mensagem em anúncios e cartas de pedido de emprego, em um estudo transcultural, no contexto empresarial brasileiro e inglês, foi estudada por Souza (1997). Ao ampliar seu estudo, Souza (1998) direcionou sua análise aos esforços cooperativos, na perspectiva de Grice, entre os participantes de um evento comunicativo pertencente à esfera profissional de duas culturas diferentes: empresas brasileiras e inglesas. As contribuições de Souza (1997; 1998) para este estudo estão relacionadas à descrição dos gêneros AE e CA e de situações de oferta e candidatura a emprego no contexto empresarial brasileiro.

O AE, publicado em mídia escrita, tem sido um dos recursos utilizados no contexto empresarial para divulgar a abertura de um processo seletivo de candidatos a uma determinada vaga de emprego (idem, 1997, p. 57). Os anúncios “divulgam oportunidades de trabalho” oferecidas pelo mercado e representam uma técnica eficiente, considerada pelos selecionadores de impacto em relação ao público leitor. Assim, o propósito comunicativo do AE é a “oferta de emprego” (ibidem, p. 59).

Comumente, os AEs apresentam uma organização retórica constituída por Movimentos, como “identificação da empresa, vaga disponibilizada, requisitos necessários aos candidatos, benefícios oferecidos pela empregadora e procedimentos para a candidatura dos interessados” (ibidem, p. 57). No Quadro 04, apresento os Movimentos que caracterizam um AE. Souza (1997) exemplificou-os com enunciados fictícios.

Movimentos	Anúncio de Emprego
Movimento 1 Identificação da empresa	Indústria de Aves SP e PR
Movimento 2 Vaga disponibilizada	Contrata GERENTE DE QUALIDADE
Movimento 3 Requisitos necessários à candidatura	Necessário: formação em Veterinária, experiência de 4 anos, profundo conhecimento de todos os Programas da Qualidade, determinação e alto nível de comprometimento. Esta vaga é para um líder, atuação corporativa.
Movimento 4 Benefícios oferecidos ao profissional pela empregadora	Oferecemos: Plano de carreira, remuneração diferenciada e por resultados, contratação imediata.
Movimento 5 Procedimentos para a candidatura	Enviar CV para rh@aegbrasil.com.br

Quadro 04 – Descrição esquemática da organização em Anúncio de Emprego, adaptado de Souza (1997, p. 57 e 58).

A importância do AE está em servir de “mecanismo para a busca e obtenção de ocupação profissional”. Nos anúncios, no Movimento 3, requisitos necessários à candidatura, é exposto o “perfil do profissional desejado pela empresa” e requisitos como “formação, experiência profissional comprovada”, usualmente exigidos dos candidatos (ibidem, p. 58). Os benefícios oferecidos ao contratado pela empresa empregadora, Movimento 4, nem sempre são divulgados no AE. Normalmente, “questões relacionadas a esses benefícios são esclarecidas posteriormente”, em uma entrevista ou no momento da contratação do candidato selecionado ao cargo (ibidem, p. 59). Os procedimentos para a candidatura, Movimento 5, exposto no AE, indicam como deve ser realizado o envio dos documentos. As “pessoas interessadas” no emprego, que acreditam possuir o perfil para competir pela vaga, “candidatam-se, enviando à empresa o seu CV e/ou CA” (ibidem, p. 62).

1.3.2 O Gênero Carta de Apresentação

Nesta subseção, descrevo a CA. Como esse tipo de carta tem constituído *corpus* de vários estudos, apresento pesquisas que considero relevantes ao presente estudo.

A polidez em cartas de recusa de pedido de emprego aguçou o interesse de Abarca e Moreno (2006) que analisaram as respostas a uma carta de pedido de emprego de uma candidata a professora e endereçada a instituições universitárias. Os resultados apontam que os autores das cartas utilizaram estratégias de polidez para amenizar o impacto de uma notícia indesejável. Expressões como *eu sinto muito* e *infelizmente* são recorrentes nesse gênero para recusar um pedido de emprego, demonstrando a preocupação do remetente em evitar atos ameaçadores à face. Entendo que a contribuição de Abarca e Moreno (2006) para com o estudo que me proponho realizar esteja ligada à compreensão das cartas como gênero e à pertinência das escolhas léxico-gramaticais em relação aos propósitos comunicativos dos envolvidos na situação.

As concepções de Bhatia (1993) sobre a organização retórica das cartas de negócios, dentre elas, as caracterizadas como cartas de promoção pessoal (enviadas como proposta de candidatura a um emprego), subsidiaram análises de

cartas do contexto empresarial elaboradas por Pinto dos Santos (1996), por Souza (1997; 1998) e por Lima-Lopes (2001).

Assim, o Sistema de Transitividade em cartas de venda, estudado por Lima-Lopes (2001), também contribui para este estudo. Essa análise de gênero, que parte das escolhas léxico-gramaticais e possibilita a identificação dos processos e dos participantes nas orações, aponta para a construção da imagem da empresa, mostra como a empresa é representada por meio da linguagem, especificamente pelos processos e pelos sentidos subjacentes a eles.

A carta é caracterizada pela sua comunicação direta entre dois indivíduos dentro de “uma relação específica em circunstâncias específicas”, constituindo-se em um meio flexível, no qual muitas funções, relações e práticas institucionais podem se desenvolver (Pinto dos Santos, 1996, p. 25). “As cartas podem ter exercido uma influência ampla e importante na formação dos gêneros” (Bazerman, 2005, p. 84), pois “elas têm ligações fortes” com os documentos de empresas, letras de câmbio, cartas de crédito, entre outros (ibidem, p. 83).

Com base em Swales (1990) é possível caracterizar as “cartas do contexto empresarial” como o “gênero carta de negociação” e uma das principais funções deste gênero é “fornecer informações e/ou dar resposta a outra carta” (Pinto dos Santos, 1996, p. 27). Nesse sentido, a CA constitui-se em uma “carta de negociação”, na qual o candidato fornece suas informações, “vendendo sua imagem” ao selecionador e, ao mesmo tempo, organizando uma “resposta ao AE” (Souza, 1998, p. 213).

A CA constitui-se em um evento comunicativo específico no qual existe uma “estreita correlação entre as intenções do candidato – quem se pronuncia – e as expectativas do empregador ou selecionador – a quem se destina o pronunciamento” (Borchardt, 2000, p. 28). Por ser um gênero recorrente nas relações empresariais é possível pensar a CA como uma “forma de comunicação representativa de uma formalidade nessa esfera institucional”, caracterizada pela linguagem pessoal do candidato, que se representa pelo uso de “pronomes pessoais e verbos conjugados em primeira pessoa do singular” (Souza, 1997, p. 32).

A CA é um “breve resumo das qualificações do candidato”, por meio dela o candidato expressa por que se julga capacitado para ocupar um cargo profissional. Os candidatos procuram representar-se nesse gênero, “apresentando o seu perfil profissional sob o melhor ângulo para persuadir o responsável pela seleção a

contratá-los, ou, pelo menos, selecioná-los para uma entrevista” (ibidem, p. 26). Tais características “assemelham a CA ao CV”, porém esses gêneros diferenciam-se pelas suas “estruturas organizacionais” (ibidem, p. 40).

Para que o candidato impressione o recrutador “é necessário focar os benefícios que a instituição terá”, contratando-o. Esses “resultados positivos devem estar centrados na prosperidade da instituição”, não na prosperidade pessoal do candidato, e devem ser compreendidos pelo empregador como algo “possível de acontecer” (Borchardt, 2000, p. 23).

As concepções de Bhatia (1993), assim como as de Borchardt (2000), apontam para a organização retórica das CAs em sete Movimentos, conforme o Quadro 05.

Movimentos	Carta de Apresentação
Movimento 1 Local e data da emissão Destinatário	Antares, 05 de abril de 1996. Antilhas Transportes Rua Duque de Caxias, nº 502 Antares – RS
Movimento 2 Saudação inicial e motivo: introduzindo a oferta	Prezado(s) Senhor(es): Venho, em resposta ao anúncio de vaga para VENDEDOR divulgado na seção de Classificados do Jornal X, publicado em 04.04.96.
Movimento 3 Caracterização do candidato: apresentando credenciais	Possuo vasta experiência no ramo de vendas, sei trabalhar em equipe e tenho muita facilidade para me comunicar com os clientes.
Movimento 4 CV em anexo: incluindo documento	Minha experiência profissional e minha formação estão detalhadas no currículo, que segue em anexo.
Movimento 5 Disponibilidade para entrevista: solicitando contato	Para maiores esclarecimentos, coloco-me à disposição para uma entrevista pessoal.
Movimento 6 Apelo: utilizando táticas de pressão	E, afirmo que, se contratado for, darei o melhor de mim por resultados positivos para a empresa.
Movimento 7 Fechamento e remetente: finalizando com expressões de polidez	Respeitosamente, Antônio Carlos Santarém

Quadro 05 – Descrição esquemática da organização em Carta de Apresentação, adaptado de Bhatia (1993, p. 48 e 49) e enunciados adaptados de Borchardt (2000, p. 36).

No Movimento 1, a identificação do local e data da emissão e, no Movimento 2, a saudação, ocorrem comumente em qualquer tipo de carta, porém o destinatário (Movimento 1) e a introdução da oferta ou motivo (Movimento 2), assim como os Movimentos 3, 4, 5 e 6 caracterizam as “cartas de negócios”, tanto as de “ofertas de

produtos”, por exemplo a mala direta, como as “ofertas de serviços” ou “de pedido de emprego” (Bhatia, 1993, p. 49).

Muitas vezes, a utilização de táticas de pressão, Movimento 6, não contribui para a conquista da vaga, pois “o apelo pode representar o anseio do indivíduo para sair de uma situação conflitante, que pode ser a de desemprego ou a de um emprego que não satisfaz suas expectativas profissionais” (Borchardt, 2000, p. 22).

A CA apresenta um candidato em potencial a determinado cargo em empresas/instituições. “A maneira como esse candidato se representa” nesses textos, em termos de “qualificação”, pode ser “determinante para a sua contratação” (Souza, 1997, p. 42).

1.3.3 O Gênero Curriculum Vitae

Nesta subseção, descrevo o CV e, inicialmente, apresento pesquisas relevantes sobre esse gênero. Bazerman (2005), ao analisar documentos de contextos profissionais afirma que, assim como outros gêneros, o CV é uma forma tipificada e, do mesmo modo que as pessoas tipificam formas, são levadas a “tipificar as situações” nas quais elas se encontram (p. 29). Tipificação é o “processo de mover-se em direção a formas de enunciados padronizados, que reconhecidamente realizam certas ações em determinadas circunstâncias, e de uma compreensão padronizada de determinadas situações” (ibidem, p. 29-30).

A pessoa que deseja conquistar uma vaga em uma determinada profissão precisa “preparar um currículo vitae para enumerar todos os fatos relevantes e realizações profissionais” de sua vida, além de ressaltar suas “qualidades mais desejáveis para o empregador em potencial”. A padronização desse documento direciona a pessoa “no sentido de qual informação apresentar, como, o endereço, a formação acadêmica e as experiências anteriores” e a como apresentar essas informações. “Seguir um formato padronizado ajuda igualmente o empregador a encontrar e interpretar a informação” (ibidem, p. 30).

Na padronização do CV, existem diferenças de formato, dependendo da profissão, por exemplo, “nos negócios, enumerar as responsabilidades assumidas em cargos anteriores e os dados sobre habilidades e treinamentos específicos são

freqüentemente importantes”, e, “no interior de formas padronizadas, as pessoas tentam expressar suas características individuais e tornar seus currículos de certa forma diferentes e memoráveis para distingui-los dentre os demais” (ibidem, p. 30).

A partir de investigações realizados em diversas empresas sobre CVs, a fim de organizarem material sobre currículo e entrevista para um curso de Secretariado Executivo, em Londrina, no Paraná, Leonardi e Porto (2005, p. 04) expõem que o CV é tipificado por oito partes básicas. Yanagi Jr. e Mello (2000), também, em material apostilado, organizado para ministrar palestra na Universidade Federal de Lavras, em Minas Gerais, afirmam que “a identificação do candidato, o propósito da candidatura, as qualificações, a formação, as experiências profissionais anteriores” (p. 32) são imprescindíveis na elaboração do CV. Do mesmo modo, Fernandes (1995), ao organizar o manual intitulado *Métodos e Regras para a Elaboração de Trabalhos Acadêmicos*, se preocupou com a estrutura do CV e propõe sua “elaboração”, também, a partir de oito tópicos (ibidem, p. 25). Assim, um CV é organizado por oito Movimentos retóricos, relacionados no Quadro 6⁴.

Movimentos	Curriculum Vitae
Movimento 1 Identificação do candidato	José Carlos Spanamberg Rua: Coronel Mallet, nº 212 – Andorinhas Fone: (41) 4326-1215 / Celular: (41) 9114 5567
Movimento 2 Objetivo conciso / Expectativas	REPRESENTANTE COMERCIAL Contribuir para a expansão da empresa.
Movimento 3 Resumo das qualificações	Dez anos de experiência em vendas. Carro próprio, com documentação atualizada. Conhecimento da região de abrangência da vaga. Residência fixa em Andorinhas. CNPJ.
Movimento 4 Formação/Escolaridade	Curso Técnico em Administração Curso Superior em Administração
Movimento 5 Resultados obtidos em decorrência das habilidades técnicas	Duplicatei número de clientes - Comercial Trevo. Aumentei quota das vendas, de 100 mil para 150 mil por bimestre – Casa dos Cereais Ltda. Atingi 98% das metas propostas pelas empresas onde trabalhei anteriormente.
Movimento 6 Experiências profissionais mais relevantes (datas e lugares)	Comercial Trevo SA – Rep. Com. – 2005 a atual. Casa dos Cereais Ltda – Rep. Com. – 2003 a 2005. Dy Hellen – Rep. Com. - 1999 a 2003. Azambuja Comércio de Cosméticos Ltda – Rep. Com. – 1990 a 1999.
Movimento 7 Pontos fortes	Habilidade em vendas. Persistência. Facilidade de adaptação a situações novas.
Movimento 8 Conhecimento: informática e/ou línguas	Word, Power Point, Excel, Internet básico. Inglês básico.

Quadro 06 – Descrição esquemática da organização em Curriculum Vitae, adaptado de Leonardi e Porto (2005, p. 04), Fernandes (1995, p. 25) e Yanagi Jr. e Melo (2000, p. 32).

⁴ No Quadro 6, apresento um exemplar de CV fictício, proposto por Leonardi e Porto (2005, p. 16)

Os selecionadores querem encontrar algumas respostas no CV, como: “o que o candidato quer? Por que o candidato quer? Em que o candidato contribuiu nas outras empresas em que trabalhou?” (Yanagi Jr. e Melo, 2000, p. 13). As respostas a essas questões devem estar expostas no CV. A primeira deve comunicar o “objetivo e as expectativas do candidato em relação ao cargo pretendido” (Movimento 2). A segunda deve demonstrar “por que o candidato se considera apto ao cargo pretendido” (Movimentos 3, 4, 7 e 8), e a última deve “destacar as atividades desempenhadas pelo candidato em empregos anteriores e resultados de suas ações na empresa” (ibidem, p. 13-14) (Movimentos 5 e 6). Assim, o propósito comunicativo do CV é o mesmo da CA: candidatura a emprego.

As informações do candidato contidas no CV (e na CA) são avaliadas pelo selecionador e, a partir daí, são selecionados os candidatos que participarão da última etapa do processo seletivo: a EP (Borchardt, 2000, p. 26).

1.3.4 O Gênero Entrevista Pessoal

Do mesmo modo que apresentei pesquisas sobre AEs, CAs e CVs, apresento algumas relevantes para a descrição da EP. Quanto às entrevistas de emprego em contextos específicos, destaco Marzari (2005), que, à luz da LSF, investigou entrevistas de professores candidatos à vaga em cursos livres de línguas no contexto educacional de Santa Maria. O estudo de Marzari (2005) contribui para o desenvolvimento deste por discutir questões pertinentes à descrição do gênero entrevista.

Hoffnagel (2005) discutiu a relevância do gênero entrevista como um recurso didático e identificou os papéis desempenhados por entrevistador e entrevistado. Sua análise evidencia que o entrevistador é quem possui o comando nessa interação. Assim, a entrevista é entendida como “um evento específico no qual pessoas interagem e realizam propósitos comunicativos” (ibidem, p. 180). Esses eventos podem distinguir-se uns dos outros em alguns pontos, em especial “quanto aos objetivos e à natureza dos atos praticados”. O que as entrevistas realizadas em

diferentes contextos têm em comum é “uma forma característica apresentada em uma estrutura marcada por perguntas e respostas” (ibidem, p. 181).

A linguagem utilizada nas entrevistas varia de acordo com os interactantes, com o propósito e com o tópico da entrevista. A “forma pergunta-resposta organiza a entrevista”, seja ela do ambiente empresarial ou não, e “orienta a interpretação dos significados subjacentes na interação”. A resposta é “uma reação à pergunta e é necessário analisar ambas (perguntas e conseqüentes respostas)” para se compreender o que está sendo dito na entrevista (ibidem, p. 182).

As perguntas, durante a entrevista, “podem ser abertas ou fechadas, diretas ou indiretas, mais ou menos polidas, etc”, sendo que “a pergunta aberta deixa o entrevistado discursar sobre o tópico livremente, enquanto a pergunta fechada limita a resposta a uma ou outra escolha do tipo sim ou não” (ibidem, p. 191). Isso não significa que o entrevistado está totalmente à mercê do entrevistador, pois “ele pode criar estratégias para evitar responder diretamente determinadas perguntas”. Essas estratégias utilizadas pelo entrevistado são “mais evidentes nas respostas às perguntas abertas”, pois o entrevistado “pode enfatizar um aspecto da pergunta e ignorar outro” (ibidem, p.192).

A entrevista atribui um “caráter assimétrico às relações entre os interlocutores”, já que um dos participantes – o entrevistador – “exercerá mais autoridade do que o outro no processo interacional”. Durante esse evento comunicativo, “as atitudes de intimidade, cooperação e solidariedade são simplesmente ilusórias” (Kress e Fowler, 1979, p. 63). Essas atitudes, muitas vezes, são utilizadas para estabelecer a polidez, e para minimizar a tensão do entrevistado.

A EP, enquanto evento comunicativo, “permite a ambos os envolvidos uma (re)definição quanto aos seus papéis e objetivos no discurso face-a-face”. E, porque “representa uma dentre as formas de interação mediadas pelo sistema da língua, revela as concepções, os objetivos e as perspectivas de entrevistadores a respeito do entrevistado” (Marzari, 2005, p. 30). Assim, em uma EP, “aquele que pergunta, que introduz tópicos novos e coordena a conversação” é o que detém o poder maior durante a interação (Fairclough, 2001, p.192).

Leonardi e Porto (2005) e Yanagi Jr. e Mello (2000), além de explorarem o CV, também dedicaram seus estudos aos aspectos concernentes à EP. Para esses estudiosos, o selecionador precisa saber, não necessariamente nessa ordem, da vida profissional, da formação, das habilidades, da vida social e dos interesses do

candidato, para poder traçar o perfil dessa pessoa. Diante dessas sugestões, é possível identificar cinco Movimentos relacionados ao âmbito das perguntas realizadas em uma EP. No Quadro 07, apresento os Movimentos de uma EP⁵.

MOVIMENTOS	PERGUNTAS POSSÍVEIS
Movimento 1 Histórico profissional	a) Pode apresentar-me um breve resumo de sua história profissional? b) Quais eram seus deveres e responsabilidades no seu último emprego? c) Em relação os empregos anteriores que você já teve, qual considera o melhor? Por quê? d) Quais as coisas que mais gostou nesse emprego? E as que menos gostou? e) Se pudesse criar um emprego perfeito para você, qual seria? f) Qual o valor do seu último salário? g) Que motivos o levaram a deixar o seu último emprego? h) Descreva um dia típico de seu trabalho nesse cargo.
Movimento 2 Histórico acadêmico / escolar	a) Como você faz para se manter atualizado? b) Quais cursos você considera mais relevantes para esse cargo? c) Em quais disciplinas você obtinha as notas mais altas? d) O que você acredita que é preciso para completar sua formação acadêmica?
Movimento 3 Conhecimentos e habilidades	a) Fale sobre algumas habilidades que foram requeridas para fazer um trabalho em seu emprego anterior. b) Como você implantaria um sistema de atendimento ao cliente por telefone? c) O que você acredita ser importante para se obter sucesso em... (indicar a especialidade)? d) Quais as coisas que você fazia com mais dificuldade nas funções exercidas anteriormente?
Movimento 4 Histórico familiar e social	a) Qual era a profissão de seus pais quando você estava na escola? b) Com que idade adquiriu auto-suficiência financeira? c) O que sua / seu esposa / o pensa sobre esse emprego? d) Qual sua disponibilidade para viajar? e) Qual sua disponibilidade para mudar de cidade? f) O que você pensa de trabalhar aos sábados? g) Quais são seus gastos mensais? Tem alguma outra fonte de renda? h) Sua (seu) esposa (o) trabalha fora? i) Por quanto tempo já esteve desempregado? Como passou esse tempo?
Movimento 5 Interesses	a) Qual seu passatempo predileto? b) Quais os aspectos desse emprego que mais lhe interessam?

Quadro 07 – Descrição esquemática da organização em Entrevista Pessoal, adaptado de Leonardi e Porto (2005, p. 17-18) e Yanagi Jr. e Melo (2000, p. 45).

EPs que priorizam “aspectos profissionais, habilidades, conhecimentos e formação do candidato” (Movimentos 1, 2 e 3) são chamadas de “entrevistas técnicas”. As EPs que englobam aspectos concernentes à “vida social, familiar e aos interesses pessoais” (Movimentos 4 e 5), além dos aspectos técnicos, são as “entrevistas mistas” e possibilitam a construção de “um perfil mais completo do candidato” (Yanagi Jr. e Mello, 2000, p. 38-39).

Os propósitos comunicativos da EP em seleções de emprego limitam-se à obtenção de informações sobre o candidato à vaga de emprego, por parte do

⁵ Roteiro de perguntas frequentes em EPs, sugerido por Leonardi e Porto (2005, p. 18).

selecionador. Em relação ao candidato, o propósito comunicativo limita-se ao fornecimento dessas informações visando à contratação. Nessa interação, o “objetivo do selecionador é traçar o perfil do profissional e identificar o candidato que mais se aproxima do perfil exigido pela empresa”, isso implica, para o selecionador, ao divulgar a vaga, no estabelecimento de critérios de avaliação dos candidatos (Yanagi Jr. e Mello, 2000, p. 13).

Neste capítulo, apresentei considerações sobre a teoria pertinente ao presente estudo, que serão retomadas no Capítulo 3 para analisar e discutir os resultados. No Capítulo 2, intitulado Metodologia de Pesquisa, apresento os passos seguidos para delimitar o universo de análise, para selecionar o *corpus* e os procedimentos de coleta e de análise dos dados.

2 METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo, descrevo as etapas seguidas para coletar o *corpus* e analisar os dados. O capítulo está dividido em três seções. Na seção 2.1, apresento a delimitação do universo de análise. Na seção 2.2, descrevo os critérios que estabeleci para selecionar o corpus. E, na seção 2.3, apresento os procedimentos utilizados para realizar a coleta e análise dos dados.

2.1 Universo de Análise

Defini o universo de análise a partir de uma sondagem realizada por meio de conversas informais com responsáveis por processos seletivos em empresas dos municípios de Cruz Alta, Passo Fundo, Santa Maria, Panambi, Itaqui e Ibirubá. Essas pessoas forneceram informações sobre seleções a emprego porque mantenho com elas relações de amizade, familiares ou profissionais.

Durante essa sondagem, foi possível verificar que as contratações de profissionais nessas empresas são realizadas por meio de processos seletivos, que variam de uma empresa para outra e de acordo com o tipo de vaga. Verifiquei que, comumente, há três etapas em um processo seletivo: a divulgação da vaga, a candidatura dos profissionais e a EP do selecionador com os candidatos pré-selecionados.

Para acompanhar um processo seletivo constituído por essas etapas, era preciso selecionar um AE, entrar em contato com os responsáveis pela empresa que divulgou a vaga e solicitar a liberação para investigar o processo. Mediante a liberação, era necessário coletar exemplares das CAs e dos CVs dos candidatos enviados à empresa, e, por fim, investigar como ocorreu a EP. Assim, selecionei 06 AEs publicados no Jornal Diário Serrano de Cruz Alta, nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2007 e entrei em contato, por telefone, com os responsáveis por essas seleções. Houve dificuldade para conseguir liberação a fim de acompanhar um processo seletivo integralmente. Obtive a liberação para investigar

uma seleção, porém a responsável pelo setor de recursos humanos (doravante selecionadora) não me permitiu acesso às EPs com os candidatos, mas se disponibilizou para responder meus questionamentos sobre essa etapa.

O propósito dessa seleção a emprego era contratar os serviços de um vendedor autônomo e ocorreu em uma empresa cooperativa agrícola mista do interior do RS. Essas empresas são comuns em municípios do interior do RS, devido ao grande número de agricultores existentes na região e porque, basicamente, é a agricultura que gera a maior renda nessas localidades.

Para que os responsáveis pela empresa tomassem conhecimento sobre a pesquisa, enviei o projeto por e-mail à selecionadora e, em contato telefônico, agendamos um encontro pessoal. Durante esse encontro, obtive acesso às CAs e aos CVs dos candidatos e a selecionadora participou de uma entrevista semi-estruturada sobre a EP e sobre os critérios de avaliação dos candidatos. A conversa que mantivemos durante o encontro foi gravada com a devida autorização da selecionadora, conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido com roteiro semi-estruturado de perguntas (Anexo 01). Posteriormente, obtive a Autorização Institucional (Anexo 02), assinada pelo representante da empresa. Esses documentos e o Termo de Confidencialidade (Anexo 03) garantiram o consentimento e o anonimato da empresa e dos candidatos para a realização da pesquisa.

O universo de análise deste estudo, portanto, diz respeito ao contexto empresarial e compreende o sistema de gêneros nas etapas de uma seleção a emprego ocorrida em uma empresa cooperativa agrícola mista do interior do RS.

A partir da delimitação do universo de análise, o próximo passo foi a seleção dos textos para compor o *corpus*, conforme descrevo na seção 2.2.

2.2 Seleção do Corpus

O *corpus* do presente estudo representa as várias etapas de um processo seletivo de candidatos à vaga de vendedor autônomo em uma empresa cooperativa agrícola mista e seus respectivos gêneros constitutivos.

A seleção do *corpus* obedeceu aos seguintes critérios:

- a) a divulgação da vaga (AE) deveria ser atual e deveria ser disponibilizada em uma empresa de Cruz Alta, onde resido, ou da região;
- b) o AE deveria estar publicado em jornal de circulação regional ou estadual;
- c) as CAs e os CVs deveriam estar respondendo ao AE;
- d) os candidatos pré-selecionados deveriam ser submetidos à EP; e,
- e) a responsável pela seleção deveria participar de uma entrevista semi-estruturada a fim de explicar os critérios e etapas dessa seleção, especialmente para fornecer informações sobre a EP.

A partir desses critérios, o *corpus* foi composto por 55 textos escritos: 36 AEs, 07 CAs e 11 CVs dos candidatos, e a transcrição da entrevista com a selecionadora (Anexo 17). No Quadro 08, apresento o levantamento dos textos que compõem esse *corpus*.

Quantidade	Textos
36	AEs para área de vendas, publicados no Jornal Diário Serrano de Cruz Alta e no Jornal Zero Hora de Porto Alegre, ambas cidades do RS.
07	CAs de candidatos à vaga.
11	CVs de candidatos à vaga.
01	Transcrição da entrevista com a selecionadora sobre o processo seletivo para contratação de vendedor autônomo, especialmente sobre a EP.

Quadro 08 – Levantamento dos textos que compõem o *corpus* da presente pesquisa.

Para a comparação de AEs, coletei 35 AEs da área de vendas, além do AE que divulgou a vaga desse processo seletivo, publicados em dois jornais da região: Jornal Diário Serrano e Zero Hora, nos últimos três anos (março de 2005-setembro de 2006 e novembro de 2006-março de 2008).

A partir da seleção do *corpus*, passei para o próximo passo, a delimitação dos procedimentos adotados para coletar e analisar os dados, conforme seção 2.3.

2.3 Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados

2.3.1 Coleta de Dados

A delimitação do *corpus* se deu em função da necessidade de se colherem dados sobre texto e contexto e desenvolver as respectivas análises, sendo que a

primeira possibilita a investigação de elementos textuais e a segunda, do contexto de produção dos textos.

A análise dos dados coletados é definida como qualiquantitativa interpretativa, pois as informações relacionadas à quantidade de ocorrências foram avaliadas sob perspectiva quantitativa, enquanto que os dados relacionados às concepções dos participantes desse evento foram avaliados na perspectiva qualitativa e interpretativa.

Os dados do estudo dizem respeito aos elementos relativos a: 1) organização retórica dos textos, 2) ocorrência e classificação dos processos, participantes e circunstâncias nas orações principais dos textos, e 3) a configuração do processo de oferta e pedido de emprego e as temáticas centrais abordadas na EP.

2.3.2 Análise Textual

Primeiramente busquei identificar a organização retórica do AE em termos da recorrência de Movimentos obrigatórios e de Movimentos opcionais (Halliday e Hasan, 1989) do gênero. Para tanto, comparo a organização dos Movimentos Retóricos em 36 AEs.

Em segundo lugar, comparei a organização retórica nos 07 exemplares de CAs e nos 11 exemplares de CVs dos candidatos. Meu objetivo em analisar a organização retórica desses textos foi entendê-los como um todo e identificar os elementos lingüísticos que os caracterizam.

Identifiquei a ocorrência dos processos nas orações principais dos textos. Classifiquei os tipos de processos, os participantes e as circunstâncias dessas orações, de acordo com pressupostos de análise do Sistema de Transitividade da Metafunção Ideacional (Halliday, 1994; 2004).

Especificamente no caso da EP, diante da impossibilidade de estabelecer um quadro comparativo entre exemplares desse gênero na empresa estudada e em outras do mesmo segmento, a entrevista semi-estruturada com a selecionadora serviu para coletar indícios sobre como esse gênero se realiza. Na transcrição da entrevista, tentei identificar indícios da organização retórica da EP e suas temáticas centrais, a partir das informações dadas pela selecionadora sobre questões relativas

ao tipo de pergunta normalmente feita, aos pontos que mais chamam a atenção no candidato e ao andamento da EP como um todo.

2.3.2 Análise Contextual

Para identificar o encadeamento dos textos, descrevo os textos e sua organização no sistema dos gêneros (Devitt, 1991; Bazerman, 2005) que caracterizam a seleção de candidatos à vaga de vendedor autônomo: AE, CA, CV e EP.

A análise contextual foi feita por meio da visita à empresa e se baseou na transcrição da entrevista semi-estruturada com a selecionadora sobre o perfil da empresa, suas práticas de contratação, as etapas da seleção à vaga de vendedor autônomo, o sistema de gêneros envolvido no processo de oferta e pedido de emprego e os critérios adotados para selecionar os candidatos. Para entrevistar a selecionadora, foi elaborado um roteiro semi-estruturado de perguntas e a transcrição da entrevista foi subsequente analisada em relação aos expoentes lingüísticos indicativos dessas questões contextuais. Passagens da entrevista, com as informações mais relevantes expostas pela selecionadora, foram escolhidas a fim de confirmar a análise textual.

Mediante a análise textual e contextual, organizei a CC e a estrutura retórica de cada gênero do processo seletivo; tracei o perfil do profissional exigido pela empresa e o perfil apresentado pelos candidatos. Por fim, procurei analisar em que medida a linguagem foi determinante para que um candidato se sobressaísse em relação aos demais e fosse o selecionado para ocupar a vaga de vendedor autônomo.

No Capítulo 3, analiso os dados coletados para a presente pesquisa, e discuto os resultados obtidos ao longo deste estudo.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresento a análise do corpus, discuto e interpreto os resultados com base na literatura da área. O capítulo está dividido em quatro seções. Na seção 3.1, trato do sistema de gêneros do processo seletivo à vaga de vendedor autônomo e procuro mostrar como um gênero segue o outro em uma seqüência de atividades. Na seção 3.2, discuto o AE desse processo seletivo. Identifico Movimentos retóricos e os elementos da transitividade que representam o propósito comunicativo do AE. Assim, organizo a CC do gênero e defino o perfil do profissional solicitado. Na seção 3.3, exploro as CAs e os CVs que fazem parte do *corpus* deste estudo. Descrevo a organização retórica das CAs, estabelecendo um paralelo entre os exemplares a fim de verificar a recorrência dos Movimentos, classifico os processos das orações principais por meio das quais os candidatos se representam e solicitam o emprego e organizo a CC do gênero. Nesta mesma seção, examino os CVs dos candidatos a partir dos mesmos procedimentos adotados para investigar as CAs. Defino o perfil apresentado pelos candidatos por meio das CAs e dos CVs e identifico os selecionados para a EP. Na seção 3.4, trato da descrição da EP a partir das considerações feitas pela selecionadora e, por fim, exponho o perfil do candidato selecionado para ocupar a vaga.

3.1 Sistema de Gêneros da Seleção para Vendedor Autônomo

Nesta seção, descrevo o sistema de gêneros da seleção para vendedor autônomo, com base nos pressupostos teóricos de Bazerman (2005) e Devitt (1991). Para tanto, sistematizei os gêneros e os participantes a partir das afirmações da selecionadora sobre as etapas e os critérios adotados para realizar a seleção. Para confirmar as informações, apresento excertos da entrevista semi-estruturada com a selecionadora.

Os participantes do processo seletivo sob análise são: a empresa cooperativa agrícola mista do interior do estado, representada pela selecionadora, e os

candidatos à vaga. Os gêneros integrantes desse sistema são: AE, CA, CV e EP, que se inter-relacionam, constituindo um sistema.

No Excerto 01⁶, apresento o pronunciamento da selecionadora sobre os gêneros e etapas dessa seleção.

Excerto 01:

Assim, foi feita a **divulgação no jornal**, do dia 16 até o dia... o dia 21, era na terça, no dia 22. Não... já te digo... [...] Tá, então os currículos era para serem enviados até o dia 20 de março. No dia 21, nós faríamos a... aí nós, até o dia 20, nós já estaríamos fazendo o recrutamento, a parte da **seleção dos currículos**. Que teriam que apresentar, em primeiro lugar, os pré-requisitos apresentados no **anúncio**, né? [...] Quem não estava dentro dos pré-requisitos, a gente já deixou de lado. [...] Então, no dia 21 nós começamos as **entrevistas**. Três candidatos foram entrevistados. Desses três, apenas um se encaixou dentro daquilo que nós buscávamos. [...] foram 11 pessoas, mas que, na verdade, só três pessoas... delas que a gente conseguiu selecionar pelo **currículo** e pela **carta**, depois, na **entrevista** que realmente a gente definiu um dos três.

Diante dessas afirmações, na Figura 02⁷, procuro representar esse sistema de gêneros com os participantes e os textos recorrentes no processo seletivo para vendedor autônomo.



Figura 02 – Sistema de Gêneros e Participantes do Processo Seletivo de Candidatos à vaga de Emprego no Contexto Empresarial.

A concepção de Bazerman (2005) e Devitt (1991) sobre sistema de gêneros dá suporte à afirmação de que o AE, a CA, o CV e a EP constituem o sistema de

⁶ Todos os excertos foram transcritos *verbatim* dos depoimentos prestados pela selecionadora durante a entrevista que ela me concedeu (ver Anexo 17).

⁷ Agradeço a Roséli Gonçalves do Nascimento (Labler/UFSM) pela organização e digitalização da Figura 02.

gêneros do processo seletivo a emprego, pois são documentos ou textos produzidos e utilizados por pessoas que interagem de forma organizada, sendo que essa relação padronizada se estabelece pelo uso desses documentos.

No Quadro 09, apresento os gêneros AE, CA e CV, e EP e os respectivos propósitos comunicativos relacionados às atividades desempenhadas pelas pessoas envolvidas na seleção a emprego.

Participantes	Gêneros	Propósito Comunicativo
Empresa (selecionadora)	AE	Oferecer a vaga de emprego para o cargo de vendedor autônomo
Candidatos	CA e CV	Solicitar o emprego.
Selecionadora	EP	Coletar informações sobre o profissional.
Candidatos pré-selecionados	EP	Fornecer informações sobre o profissional.

Quadro 09 – Participantes, Gêneros e Propósitos Comunicativos da Seleção para Vendedor Autônomo, adaptado de Barros e Fuzer (2008).

Cada um desses textos é parte de uma atividade do contexto empresarial. Eles estão inter-relacionados, isto é, a CA e o CV são respostas ao AE, enquanto que a EP ocorre a partir da pré-seleção da CA e do CV dos candidatos, o que organiza as etapas do processo seletivo a partir das “relações padronizadas que se estabelecem na produção, circulação e uso desses documentos” (Bazerman, 2005, p. 32). Nas subseções 3.2 a 3.5 apresento o AE, as CAs, os CVs e excertos do depoimento da selecionadora sobre a seleção para descrever a EP.

3.2 Primeira Etapa do Processo Seletivo: Anúncio de Emprego

A primeira etapa do processo seletivo para vendedor autônomo foi a divulgação da vaga, realizada por meio do AE. A interação ocorre entre a empresa e o público leitor: desempregados, interessados em mudar de emprego, entre outros.

3.2.1 Divulgação da Vaga na Mídia

A vaga de emprego dessa seleção foi divulgada em forma de AE e circulou na mídia escrita de Cruz Alta, Pejuçara e Palmeira das Missões, em 16 de março de

2007. Durante a investigação, observei que a publicação de AE em jornais e a divulgação de vagas de emprego em sites da internet são práticas comuns, porém a divulgação *boca-a-boca* dessas vagas ainda funciona com eficiência nessa região do interior do estado, conforme afirmação da selecionadora, no Excerto 02.

Excerto 02:

[...] O rapaz soube da vaga pelo **boca-a-boca**. É. Isso é bem comum aqui na nossa região. [...] **E ele surgiu na última hora, foi o último a se candidatar.**

Na Figura 03⁸, apresento o exemplar do AE, divulgado no jornal Diário Serrano (Anexo 04) e, a partir dessa apresentação, comento a sua organização retórica.

**EMPRESA DE MÉDIO PORTE
SELECIONA VENDEDOR AUTÔNOMO**

PRÉ-REQUISITOS:

- FORMAÇÃO TÉCNICO EM AGROPECUÁRIO
- POSSUIR CARRO
- ATUAR NA REGIÃO DE CRUZ ALTA,
PEJUÇARA E PALMEIRA DAS MISSÕES.

**INTERESSADOS DEVERÃO ENTRAR EM
CONTATO PELO EMAIL [rh@\[REDACTED\].com.br](mailto:rh@[REDACTED].com.br) ou telefone 054
3324 [REDACTED] Ramal 232, até o dia 20/03/07**

Figura 03 – Exemplar de Anúncio de Emprego, Fonte: Jornal Diário Serrano, publicado em 16.03.2007.

Esse AE está organizado por quatro dos cinco Movimentos propostos por Souza (1997): a identificação da empresa, a exposição da vaga, os requisitos e os procedimentos para a candidatura. Os responsáveis pela empresa não expuseram, no AE, os benefícios oferecidos ao profissional com a contratação (Movimento 4).

⁸ Doravante serão utilizadas tarjas pretas nos exemplares dos textos para preservar a identificação da empresa e dos candidatos.

No Quadro 10⁹, fragmentei o AE para Vendedor Autônomo conforme os Movimentos retóricos que o constituem.

Movimentos retóricos	Texto: AE
Movimento 1 Identificação da empresa	Empresa de Médio Porte
Movimento 2 Vaga disponibilizada	Seleciona Vendedor Autônomo
Movimento 3 Requisitos necessários à candidatura	Pré-requisitos: - Formação Técnico em Agropecuário - Possuir carro - Atuar na região de Cruz Alta, Pejuçara e Palmeira das Missões
Movimento 4 Benefícios oferecidos ao profissional pela empregadora	
Movimento 5 Procedimentos para a candidatura	Interessados deverão entrar em contato pelo email rh@...a.com.br ou telefone 054 3324 0000, ramal 232, até o dia 20/03/07

Quadro 10 – Descrição esquemática da organização retórica no Anúncio de Vaga para Vendedor Autônomo, embasado em Souza (1997, p. 57 e 58).

a) Movimento 1 – Identificação da empresa: a identificação ocorre somente como *empresa de médio porte*. A razão social da empresa, ou nome fantasia, que a identificaria de forma específica, não foi divulgada. Isso pode deixar de chamar a atenção de leitores que não conseguem reconhecer a empresa por meio de outros dados do AE, como o e-mail (que contém a denominação da empresa) e o telefone, divulgados no último movimento.

b) Movimento 2 – Vaga disponibilizada: a oferta da vaga é para *vendedor autônomo*. Segundo a selecionadora, no Excerto 03, a opção da empresa em disponibilizar vagas para vendedores autônomos está relacionada à questão de não manter vínculos empregatícios com o profissional, o que possibilita o pagamento de comissões com porcentagens mais elevadas sobre as vendas.

Excerto 03:

É. Não tem vínculo com a empresa. É um prestador de serviços... **terceirização**. Isso é muito comum hoje em dia. Ele tem de ter firma registrada no nome dele com CNPJ ou a carteirinha com registro de técnico agrícola, né? Nesse caso aí, ele vai abrir uma empresa que vai ser uma prestadora de serviço pra [redacted] [...] a gente acha que... então, a gente joga isso como **uma forma dele poder ganhar mais. Se torna um atrativo...**

⁹ Doravante os espaços preenchidos com pequenas listras, nos Quadros demonstrativos da organização retórica dos gêneros, significam que não há texto referente àquele Movimento.

Nesse sentido, o vendedor autônomo é um prestador de serviços e a terceirização proporciona vantagens para os dois, empresa e profissional. No Excerto 04, destaco a opinião da selecionadora a respeito desse assunto, representando a opinião da empresa.

Excerto 04:

Nós **acreditamos que o vendedor vende mais**, estimulado pelo valor da comissão.

c) Movimento 3 – Requisitos necessários à candidatura: os pré-requisitos exigidos dos candidatos pela empresa são: ter feito curso *Técnico em Agropecuária*, *possuir carro*, *atuar na região de Cruz Alta, Pejuçara e Palmeira das Missões*. O interessado sem tais qualificações, conforme afirmação da selecionadora no Excerto 05, pode candidatar-se, mas não chega a ser selecionado para a EP.

Excerto 05:

[...] **quem não estava dentro dos pré-requisitos, a gente já deixou de lado**, não descartamos [...] se nós não acharmos um técnico, nós vamos ter que partir pra outro, porque **a nossa idéia é ter um vendedor**, então poderia ser um formado em administração... que tivesse o perfil.

Conforme se evidenciará mais adiante, os candidatos se esforçam para se descrever positivamente por meio de atributos (processo relacionais) e ações (processo materiais) tanto na CA quanto no CV. Este último, como fica explícito no excerto 05, é talvez o ponto crucial do processo de candidatura a uma vaga de emprego, por ser ele que aponta objetivamente os atributos e ações relevantes à função.

d) Movimento 4 – Benefícios oferecidos ao profissional pela empregadora: a empresa não divulgou os benefícios que ela oferece ao profissional. Esses benefícios estão relacionados somente à comissão das vendas, já que a vaga é para vendedor autônomo. Nesse sentido, a selecionadora afirma que o vendedor autônomo tem vantagens salariais referentes às comissões em relação a um funcionário da empresa (Excerto 06).

Excerto 06:

[...] isso chama mais a atenção do profissional, porque **abre mais possibilidades dele**, há, **ganhar mais**. Porque aí, **a empresa aumenta a comissão**.

e) Movimento 5 – Procedimentos para a candidatura: conforme o AE, os interessados deveriam entrar em contato por *e-mail* ou por *telefone dentro de um prazo estabelecido, 20.03.2007*. Como o AE foi publicado em 16.03.2007, sexta-feira, e considerando esse prazo curto para o interessado manter contato com a empresa pode justificar o baixo percentual de candidaturas. Para a selecionadora, essa baixa incidência de candidatos não era esperada pela empresa (Excerto 07).

Excerto 07:

A gente se preparou pra receber **muitos contatos por telefone, por e-mail**. O grupo todo se preparou. Pra nós, ia ser um dia de **muito movimento**. [...] **mas, não... foi bem tranqüilo**, não teve nada, assim, de ... e até o dia que foi o final, então, o dia de encerramento, foram esses que eu te falei, foram **11 pessoas** [...].

No AE, a empresa não solicitou aos interessados que enviassem CV ou CA, apenas que entrassem em contato por e-mail ou por telefone em um prazo de quatro dias. Os interessados em se candidatar enviaram cópias de seus CVs, apenas alguns acompanhados de CAs, pois as pessoas reconhecem que o envio do CV é a maneira mais eficaz de se identificar como pertencente a uma comunidade de prática (conforme o excerto 05 já mostrou). Isso confirma a concepção de Bazerman (2005, p. 139-140), de que as pessoas são inseridas em “tradições de atividades” criadas por comunidades de experiências e reconhecem os recursos comuns que podem ser compartilhados entre os elementos de uma mesma comunidade.

A “tipificação” (Bazerman, 2005) do AE possibilita o reconhecimento da “espécie de texto” (p. 84) à comunidade discursiva, fornecendo as informações básicas, necessárias às pessoas que estiverem à procura de emprego, para que elas se identifiquem com os pré-requisitos e se candidatem ou constatem que não estão aptas a entrar na concorrência daquela vaga.

A fim de conferir a organização da estrutura nesse gênero, selecionei trinta e seis AEs (Anexos 04 e 05), coletados nos últimos três anos (março de 2005-setembro de 2006 e novembro de 2006-março de 2008), incluindo o exemplar do sistema de gêneros investigado neste estudo. Esses AEs foram publicados no Jornal Diário Serrano, de Cruz Alta, cuja circulação é regional, e no Jornal Zero Hora, de Porto Alegre, de circulação estadual, como expus anteriormente na subseção 2.3.2. Com esse levantamento, procurei identificar os Movimentos obrigatórios e os opcionais na organização retórica de AEs. A seleção dos AEs, para estabelecer o paralelo com o AE para vendedor autônomo (Anexo 04), partiu do princípio de que

as empresas deveriam estar divulgando uma vaga para vendedor ou para profissões similares a de vendedor. No Quadro 11, apresento a síntese da organização retórica dos AEs.

AE M	Movimento 1 Identificação da empresa	Movimento 2 Vaga disponível	Movimento 3 Requisitos necessários à candidatura	Movimento 4 Benefícios oferecidos ao profissional	Movimento 5 Procedimentos para a candidatura
AE 1	X	X	X		X
AE 2	X	X	X	X	X
AE 3	X	X	X	X	X
AE 4	X	X	X		X
AE 5	X	X	X		X
AE 6	X	X	X	X	X
AE 7	X	X	X	X	X
AE 8		X	X	X	X
AE 9	X	X	X		X
AE 10	X	X	X	X	X
AE 11	X	X	X	X	X
AE 12	X	X	X	X	X
AE 13	X	X	X		X
AE 14	X	X			X
AE 15	X	X	X	X	X
AE 16	X	X	X		X
AE 17	X	X	X	X	X
AE 18	X	X	X	X	X
AE 19	X	X	X	X	X
AE 20	X	X	X	X	X
AE 21	X	X	X	X	X
AE 22	X	X	X	X	X
AE 23	X	X	X	X	X
AE 24	X	X	X	X	X
AE 25		X	X	X	X
AE 26		X	X		X
AE 27	X	X	X		X
AE 28	X	X	X	X	X
AE 29	X	X	X		X
AE 30	X	X	X	X	X
AE 31	X	X	X	X	X
AE 32	X	X	X	X	X
AE 33	X	X	X	X	X
AE 34		X	X	X	X
AE 35	X	X	X	X	X
AE 36	X	X	X	X	X

Quadro 11 – Recorrência dos Movimentos em Anúncios de Emprego, baseado em Souza (1997, p. 57 e 58).

Em relação aos Movimentos obrigatórios e opcionais, Souza (1997, p. 104-106) observou em seu estudo sobre AEs e sobre “cartas de pedido de emprego” que alguns Movimentos considerados “obrigatórios não ocorrem em todos os

documentos”, mas podem estar subentendidos na atividade. Essa discussão é relevante, pois ajuda a explicar variações na realização da Estrutura Genérica.

Assim, dos cinco movimentos, nos exemplares analisados, dois podem ser considerados obrigatórios nos AEs: a vaga disponível (Movimento 2) e os procedimentos para candidatura (Movimento 5), pois ocorreram em todos os AEs analisados e são imprescindíveis à realização do propósito comunicativo. A identificação da empresa (Movimento 1) não é obrigatória, mesmo porque ela pode ser identificada no Movimento 5, pelo endereço, telefone ou e-mail. Essa identificação pode ser representada, também, por diferentes construções que indicam o ramo de trabalho, como, *empresa do ramo ótico*, no AE 4 (Anexo 05), e não, necessariamente, pela razão social ou nome fantasia da empresa.

Os benefícios oferecidos ao profissional (Movimento 4) ocorreram em 26 dos AEs analisados. Ao observar os 36 AEs, constatei que os benefícios mais divulgados dizem respeito à remuneração (salário fixo e/ou porcentagem de comissões), aos planos de saúde (assistência médica e odontológica), às ajudas de custo (auxílio transporte, auxílio alimentação), às premiações, aos treinamentos e aos planos de carreira ou às perspectivas de crescimento (quando isso for possível).

Desse modo, os Movimentos 3, 1 e 4 podem ser considerados opcionais, pois apresentam menor incidência em relação aos Movimentos 2 e 5, que caracterizam a organização genérica e o propósito comunicativo de um AE.

Depois de apresentar os Movimentos da organização retórica no gênero AE, procuro interpretar como se dá a representação da empresa a fim de identificar o perfil do profissional que ela estipula no AE. Para tanto, exploro a entrevista com a selecionadora e a seqüência de significados ideacionais, de acordo com o Sistema de Transitividade da Metafunção Ideacional (Halliday, 1994; 2004), especialmente na oração do AE que apresenta seu propósito comunicativo: ofertar emprego.

3.2.2 Anúncio de Emprego: Transitividade

Para investigar o modo pelo qual a empresa se representa, recorro à identificação do processo e dos participantes na oração que condiz ao Movimento principal do AE. Assim, no que diz respeito à Transitividade nesse gênero,

classifiquei o processo da oferta de emprego. O Excerto 08 apresenta essa oração do AE.

Excerto 08: Empresa de Médio Porte seleciona Vendedor Autônomo.
--

O Processo Material *seleciona* contribui para a caracterização da empresa como o participante Ator, que *faz* (Halliday, 2005, p. 174) a seleção de candidatos à vaga de vendedor autônomo. Esse processo apresenta-se no tempo presente. A oração está organizada na voz ativa e, nesse evento comunicativo, essa construção enfatiza que a empresa possui o comando, fornece orientações, exercendo um papel discursivo superior ao do candidato. O tempo presente indica que a seleção já está em andamento a partir da publicação do AE.

O verbo *seleciona*, classificado como transitivo direto, de acordo com a gramática normativa de língua portuguesa, determina o outro participante: Meta.

A função de Ator é atribuída à empresa por meio da personificação. Esses casos são considerados personificações porque coisas ou objetos, ao serem classificados como Atores de Processos Materiais, estão ocupando um lugar que é associado, normalmente, a pessoas. O efeito desse recurso para a linguagem é a atribuição de características humanas aos objetos e coisas (Lima-Lopes, 2001, p. 78). O substantivo *empresa* representa a equipe dos responsáveis por ela: presidente, diretores, chefes de setores, selecionadora, entre outros. Nessa oração do AE, quem pratica, implicitamente, a ação de *selecionar* é a selecionadora, como representante da equipe de responsáveis pela empresa.

A fim de verificar a relação texto e contexto do gênero, apresento, na subseção 3.2.3, uma proposta de CC e estrutura retórica do AE.

3.2.3 Configuração Contextual e Estrutura Retórica do AE

Nesta subseção, no Quadro 12, apresento uma proposta de sistematização de CC e de estrutura retórica do AE, concebido como um gênero que contribui para

a realização de uma etapa do sistema de gêneros do processo de seleção para contratar um vendedor autônomo no contexto investigado.

Configuração Contextual	Representação Esquemática da Estrutura Retórica do Gênero AE
<p>Campo <u>Assunto</u>: divulgação de vaga de emprego em jornal de circulação regional.</p> <p>Relação <u>Participantes</u>: hierárquica: empresa (superior) e interessados em se candidatar (subordinados). <u>Público-alvo</u>: desempregados, pessoas interessadas em mudar de emprego ou melhorar seu salário ou pessoas que pretendem iniciar sua vida profissional. <u>Distância social</u>: máxima (selecionadora e possíveis candidatos não se conhecem).</p> <p>Modo <u>Papel da linguagem</u>: constitutivo, o texto é o todo da instância comunicativa. <u>Canal</u>: gráfico. <u>Meio</u>: escrito. Qualquer pessoa pode ter acesso ao texto.</p>	<p>Movimento 1 (opcional) Identificação da empresa: identificar o nome da empresa (razão social), ou o nome fantasia ou a área de atuação.</p> <p>Movimento 2 (obrigatório) Disponibilização da vaga: oferecer o emprego.</p> <p>Movimento 3 (opcional) Requisitos necessários à candidatura: informar formação, habilidades e demais critérios que delimitem o perfil do candidato a ser contratado.</p> <p>Movimento 4 (opcional) Benefícios oferecidos ao profissional pela empregadora: informar vantagens referentes à vaga.</p> <p>Movimento 5 (obrigatório) Procedimentos para a candidatura: informar sobre o meio e o modo pelos quais os interessados poderão efetivar a candidatura. Identificar a empresa por meio do e-mail e pelo número do telefone da empresa.</p>

Quadro 12 - Configuração Contextual e Estrutura Retórica do AE, adaptado de Halliday e Hasan (1989, p. 59) e de Motta-Roth e Heberle (2005, p. 18).

Por meio da CC, é possível identificar a “situação na qual o gênero se constitui” e pela estrutura retórica, pode-se identificar a “linguagem que medeia a atividade social nessa situação” (Motta-Roth e Heberle, 2005, p. 19). Assim, o AE representa a oferta de um emprego e, na maioria dos exemplares estudados, as exigências dos responsáveis pela empresa para delimitar as candidaturas e para buscar um candidato com o perfil compatível às necessidades do cargo que está sendo oferecido. Quando esses requisitos não são apresentados no AE, essa delimitação, comumente, está implícita na própria oferta da vaga. De modo geral, esses resultados apontam, de uma maneira ou de outra, para a construção do perfil do profissional solicitado pela empresa (selecionadora) e que a relação hierárquica estabelecida no AE, se prolongará na interação dos participantes por meio dos demais gêneros desse sistema.

3.2.4 Perfil Solicitado pela Empresa (selecionadora)

O perfil do candidato à vaga de vendedor autônomo, solicitado pela empresa, corresponde a uma pessoa que não se incomode com o fato de não manter vínculo empregatício com a empresa. A qualificação de profissional *autônomo* pode conduzir a pessoa a pensar em liberdade, independência profissional, isto é, o que popularmente as pessoas chamam de *trabalhar por conta própria*. Porém, essa autonomia é relativa, já que o selecionado a desempenhar a função deverá assinar um contrato de prestação de serviços, pelo qual ele (o profissional) ficará subordinado à empresa. O Excerto 10 do depoimento da selecionadora faz referências a essa questão.

Excerto 10:

Mas, o pessoal que trabalha pra nós, nessa área de vendas, eles recebem treinamento aqui, **eles são praticamente funcionários**. Só que **não criam vínculo**... [...] e a questão de ser autônomo cria uma perspectiva de **liberdade**, de **independência profissional**, que a gente chama aqui de **trabalho por conta própria**. Mas, assim, **ele assina um contrato de prestação de serviço**, então existe uma ligação, né? **Ele vai ter que cumprir metas determinadas pela empresa**, ele vai... há... levar o nosso nome nas vendas e por aí a fora.

Essa pessoa deve ter conhecimentos sobre agricultura e pecuária, já que irá trabalhar com produtos destinados a essas áreas e seus clientes deverão ser agricultores e pecuaristas. Para a selecionadora, a formação está em primeiro lugar, pois o curso técnico em Agropecuária proporciona o contato do indivíduo com o meio rural e com o produtor rural, obviamente essa experiência possibilitará à pessoa a percepção de ter ou não habilidades para trabalhar nesse meio. A selecionadora, no Excerto 11, refere-se a esse pré-requisito como o mais importante dessa seleção.

Excerto 11:

[...] o **primeiro pré-requisito**, então, a **formação**. [...] uma das coisas que a gente avaliou, também, foi a questão da **pessoa ter um vínculo com a área rural, com o produtor rural**... [...] **Conhecimento**, então, o técnico já traz isso um pouquinho, dá uma noção pra pessoa... [...] Teria que ter um **conhecimento específico**, pra essa seleção.

O próprio fato de o CV ter prioridade na análise sobre a CA demonstra a importância dos itens de formação do empregado. Um outro quesito de ordem prática, exposto no AE, foi considerado importante pela selecionadora porque

definiria resultado. O vendedor deveria trabalhar com seu próprio carro, cuja manutenção ficaria sob sua responsabilidade, pois não seria disponibilizado um automóvel da empresa para as suas viagens. Para a selecionadora, Excerto 12, esse, provavelmente, tenha sido um dos fatores que delimitou a quantidade de candidaturas nessa seleção.

Excerto 12:

Então, o que que **limitou** a... as pessoas a buscar isso? Talvez **o ter o carro próprio**, pessoas muito jovens saindo recém pra trabalhar, ainda não têm uma estrutura, não têm uma base ... Isso, talvez, tenha sido um **fator bem limitante**.

Cruz Alta, Pejuçara e Palmeira das Missões, referem-se à região na qual o vendedor executará suas atividades profissionais, portanto se torna mais fácil se ele residir em um dos municípios (ou próximo a eles) tendo disponibilidade para viagens e conhecendo a região de abrangência do seu trabalho, conforme o Excerto 13.

Excerto 13:

[...] por ser **Cruz Alta, o foco do trabalho Cruz Alta, Pejuçara e Palmeira das Missões**, então a **gente escolheu essas cidades**. [...] **Palmeira**, se for pensar, **tem uma escola técnica federal**.

O candidato que não estiver adequado a esse perfil pode se candidatar, como aconteceu nesse processo seletivo e acontece, comumente, em outros, mas, com certeza, não será selecionado para a EP. O Excerto 14 contém afirmações da selecionadora a respeito da candidatura das pessoas que não possuem os pré-requisitos estabelecidos pela empresa.

Excerto 14:

[...] **pessoas fora do ramo**... Bom, isso tem bastante, sabe? Pessoas que vêem o anúncio, olha... ou ligavam, diziam: **eu não sou técnico, eu..., mas... eu sou vendedor, eu trabalhei em vendas tanto tempo, né?** Teve até uma mulher que ligou e disse: **eu fui vendedora de loja por 20 anos e eu tô precisando trabalhar, eu me disponho a trabalhar com isso e tal**.

Para a selecionadora, o que leva as pessoas a se candidatarem a uma vaga incompatível ao seu perfil é a tentativa de que os selecionadores não sejam rigorosos e, também, o desejo de estar na concorrência, caso nenhum candidato esteja completamente adequado às exigências estabelecidas pela empresa no AE. Assim, a delimitação do perfil do candidato está nos sentidos subjacentes à vaga e aos pré-requisitos divulgados no AE.

3.3 Segunda Etapa do Processo Seletivo: Carta de Apresentação e Curriculum Vitae

Esta subseção diz respeito à segunda etapa da seleção a vendedor autônomo, constituída pelas CAs e pelos CVs dos candidatos à vaga. Inicialmente descrevo a organização retórica das CAs, caracterizo os processos dos Movimentos que representam o propósito comunicativo da CA e a solicitação de emprego; e, assim como na discussão do AE, apresento uma proposta de sistematização da CC do gênero CA. Após, recorro a esses mesmos procedimentos para interpretar os CVs e procuro identificar o perfil de cada candidato a partir da sua representação nesses documentos.

Nesse sistema de gêneros, concordo com Souza (1997) quando ela afirma que esses documentos são enviados à empresa em resposta ao AE, ou à divulgação da vaga que, nesse caso específico, ocorreu, também, de acordo com informações da selecionadora, pelo *boca-a-boca*. Esses documentos contêm, principalmente, informações sobre a vida profissional dessas pessoas e as submetem à primeira avaliação da selecionadora. A segunda etapa da seleção diz respeito às candidaturas dos interessados na vaga.

3.3.1 Candidaturas à Vaga: Cartas de Apresentação

No que diz respeito a esses exemplares de CA, concordo com as afirmações de Pinto dos Santos (1996, p. 48) de que os candidatos se esmeram para construir um perfil positivo, suas escolhas no âmbito do léxico propiciam a representação da personalidade de um indivíduo que poderá ocupar um bom lugar naquele meio profissional. Porém, ao realizar essa representação, é possível verificar variações nas suas organizações retóricas.

Diante disso, procurei identificar, nesse *corpus*, o exemplar que apresenta a maior incidência dos Movimentos sugeridos na subseção 1.3.2, adaptados a partir

das propostas de Bhatia (1993) e Borchardt (2000), o que pode fazer dele um representante do esquema geral do gênero. Na Figura 04, apresento a CA 3 (Anexo 08), na qual identifiquei o maior número de incidências de Movimentos em relação às demais.

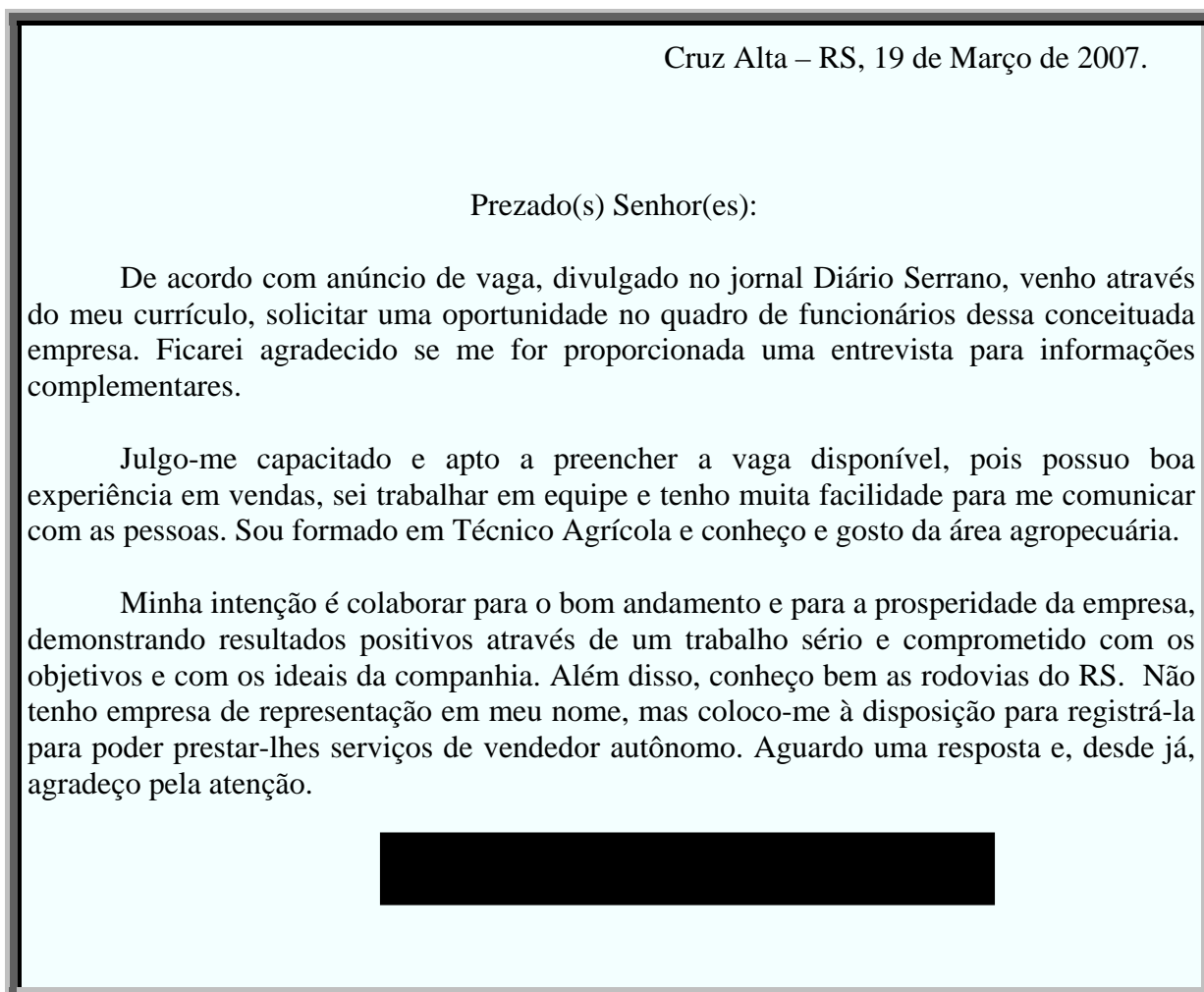


Figura 04 – Exemplar de Carta de Apresentação, elaborado por candidato à vaga e enviada à selecionadora do processo seletivo para Vendedor Autônomo.

Nessa CA, o candidato faz referência ao AE, estabelecendo a intertextualidade e a inter-relação dos dois gêneros. Nesse sentido, a CA “segue a seqüência” (Bazerman, 2005, p.25) do AE e esse conjunto de atividades colabora para a organização do sistema de gêneros da seleção para vendedor autônomo.

Como foi visto, a selecionadora não considera a CA tão importante quanto o CV, mas ela serve para o candidato demonstrar com mais liberdade e criatividade as razões da sua candidatura. O candidato deve mostrar que quer o emprego e que

sua contratação será benéfica à empresa. O Excerto 15 diz respeito a algumas afirmações da selecionadora sobre a CA.

Excerto 15:

Eu acho que a **carta tem importância**, mas não substitui o currículo. [...] **Uma carta bem escrita ajuda**. Uma meio **sem fundamento, apelativa demais**, assim, **não vai ajudar em nada**.

No Quadro 13, apresento a organização retórica da CA 03 (Anexo 08) a fim de comprovar a recorrência dos Movimentos nesse exemplar.

Movimentos retóricos	Exemplar de CA
<p>Movimento 1 Local e data da emissão Destinatário</p>	<p>Cruz Alta – RS, 19 de Março de 2007.</p>
<p>Movimento 2 Saudação inicial e motivo: introduzindo a oferta</p>	<p>Prezado(s) Senhor(es): De acordo com anúncio de vaga, divulgado no jornal Diário Serrano, venho solicitar uma oportunidade no quadro de funcionários dessa conceituada empresa.</p>
<p>Movimento 3 Caracterização do candidato: apresentando credenciais</p>	<p>Julgo-me capacitado e apto a preencher a vaga disponível, pois possuo boa experiência em vendas, sei trabalhar em equipe e tenho muita facilidade para me comunicar com as pessoas. Sou formado em Técnico Agrícola e conheço e gosto da área agropecuária. Além disso, conheço bem as rodovias do RS. Não tenho empresa de representação em meu nome, mas coloco-me à disposição para registrá-la para poder prestar-lhes serviços de vendedor autônomo.</p>
<p>Movimento 4 CV em anexo: incluindo documento</p>	<p>através do meu currículo,</p>
<p>Movimento 5 Disponibilidade para entrevista: solicitando contato</p>	<p>Ficarei agradecido se me for proporcionada uma entrevista para informações complementares.</p>
<p>Movimento 6 Apelo: utilizando táticas de pressão</p>	<p>Minha intenção é colaborar para o bom andamento e para a prosperidade da empresa, demonstrando resultados positivos através de um trabalho sério e comprometido com os objetivos e com os ideais da companhia.</p>
<p>Movimento 7 Fechamento e remetente: finalizando com expressões de polidez</p>	<p>Aguardo uma resposta e, desde já, agradeço pela atenção.</p> <p style="text-align: center;">████████████████████</p>

Quadro 13 – Descrição esquemática da organização retórica em Carta de Apresentação, adaptado de Bhatia (1993, p. 48 e 49) e de Borchardt (2000, p. 36).

Nessa CA, confirmam-se as afirmações realizadas no estudo de Souza (1997, p. 226) de que o profissional centrado em atender às novas demandas do mercado atual preocupa-se com o conteúdo das informações a serem transmitidas ao interlocutor, o que pode ser verificado, principalmente, no Movimento 3.

O Movimento 1, identificação do local e da data de emissão do documento, é recorrente no gênero carta de qualquer situação. Já a exposição do destinatário é facilmente observável em cartas do contexto empresarial, como o subgênero ofício, por exemplo.

O Movimento 2, constituído pela saudação e pelo motivo que desencadeou a produção da CA, pode representar a tentativa de diminuir a distância entre os participantes e de encadear esse gênero a um de circulação anterior, o AE.

No Movimento 3, o candidato representa-se como um profissional competente, com experiência e com a formação necessária à vaga. Apresenta habilidades e competências necessárias ao cargo e se disponibiliza a registrar uma empresa em seu nome. Essa última informação é relevante, devido a vaga ser para vendedor autônomo.

No Movimento 4, o candidato informa que o CV está em anexo e, que portanto, há informações complementares à CA.

No Movimento 5, ele se coloca à disposição para uma entrevista, ou seja, solicita um contato pessoal, o que reflete o seu interesse pela abertura de negociações (Souza, 1998, p. 228).

No Movimento 6, apelo: utilizando táticas de pressão, o candidato acrescenta objetivos e expectativas em relação ao cargo, no sentido de beneficiar a empresa com os seus serviços. Assim, esse conjunto de informações da CA sobre o candidato parece estar compatível com o esperado pela empresa e com o divulgado no AE.

Os cuidados em relação às escolhas lexicais, na CA, estão direcionados à representação positiva do candidato, diferente da preocupação com padrões lexicais exposta por Abarca e Moreno (2006), que mostram a necessidade de se utilizar estratégias de polidez para dar, por meio de carta, uma notícia indesejável, como a recusa de um pedido de emprego.

Quanto à estrutura das cartas que fizeram parte desse processo seletivo, no Quadro 14, apresento a síntese da estrutura retórica das CAs produzidas pelos candidatos. Para elaborar esse Quadro, tive por embasamento os estudos da organização de CAs desenvolvidos por Bhatia (1993, p. 48-49), e de seus seguidores, como: Pinto dos Santos (1996, p.32), Souza (1998, p. 216), Lima-Lopes (2001, p. 50). Também considerei a proposta de Borchardt (2006, p. 36), conforme já mencionei na subseção 1.3.2 deste trabalho.

	Movimento 1 Local e data da emissão / Destinatário	Movimento 2 Saudação inicial e motivo: introduzindo a oferta	Movimento 3 Caracterização do candidato: apresentando credenciais	Movimento 4 CV em anexo: incluindo documento	Movimento 5 Disponibilidade para entrevista: solicitando contato	Movimento 6 Apelo: utilizando táticas de pressão	Movimento 7 Fechamento e remetente: finalizando com expressões de polidez
CA 1	X	X	X	X		X	X
CA 2		X	X	X	X		X
CA 3	X	X	X	X	X	X	X
CA 4		X	X	X		X	
CA 5	X	X	X	X	X		
CA 6		X	X	X	X		X
CA 7	X	X	X	X	X		X

Quadro 14 – Recorrência dos Movimentos nas Cartas de Apresentação dos candidatos à vaga de Vendedor Autônomo.

Na organização retórica das CAs, a concepção de Souza (1997) sobre a não ocorrência de Movimentos obrigatórios em um determinado gênero é mais evidente do que no AE. Nenhuma das CAs desse *corpus* apresenta todos os Movimentos. Por outro lado, os Movimentos 2, saudação inicial e motivo: introduzindo a oferta, o 3, caracterização do candidato: apresentando credenciais, e o 4, CV em anexo: incluindo documento, podem ser caracterizadores do gênero, pois apresentam ocorrência em todas as CAs que integraram esse processo seletivo. Para verificar a incidência dos Movimentos em CAs, organizei quadros demonstrativos com a exemplificação dos textos. No Quadro 15, apresento o Movimento 1.

CAs	Movimento 1
	Local e data da emissão e Destinatário
CA 1	Cruz Alta – RS, 16 de Março de 2007. Aos cuidados de [REDACTED] Psicóloga do RH [REDACTED]
CA 3	Cruz Alta – 19 de Março de 2007.
CA 5	[REDACTED] Departamento de Recursos Humanos Miranda, 17 / 03 /2007.
CA 7	A / C RECURSOS HUMANOS [REDACTED]

Quadro 15 – Ocorrências do Movimento 1: Local e data da emissão e Destinatário, em CAs.

No Quadro 16, apresento o Movimento 2, subdividido em saudação inicial e motivo: introduzindo a oferta, e os fragmentos das CAs. Nesses fragmentos, procurei destacar a maneira como os candidatos encadeiam sua candidatura ao AE. Em relação à saudação inicial, verifiquei a incidência maior de expressões de tratamento no masculino, isso demonstra a distância e a hierarquia entre os participantes.

CAs	Movimento 2	
	Saudação inicial	Motivo: introduzindo a oferta
(CA 1)	Prezada Sr ^a [REDACTED]	Conforme conversamos por telefone, estou enviando meu currículo para colocar-me profissionalmente à disposição dessa empresa , em resposta ao anúncio de vaga para Vendedor Autônomo, publicado hoje, 16/03/2007, no jornal Diário Serrano.
(CA 2)	Prezados Senhores,	Em busca de nova proposta de trabalho, [...]
(CA 3)	Prezado(s) Senhor(es):	De acordo com anúncio de vaga, divulgado no jornal Diário Serrano, venho [...] solicitar uma oportunidade no quadro de funcionários dessa conceituada empresa.
(CA 4)	Senhores;	Estou [...] para concorrer a vaga de vendedor autônomo da [REDACTED]
(CA 5)	Prezado senhor,	Sou candidato à vaga existente em seu quadro de pessoal para VENDEDOR AUTÔNOMO, [...] , conforme anúncio no jornal Diário Serrano, edição do dia 16 último.
(CA 6)	Prezados Senhores,	Em busca de nova proposta de trabalho na área agrícola, assistência e venda, [...]
(CA 7)	Olá, Senhores!	Gostaria de colocar meus préstimos profissionais disponíveis para esta Cooperativa.

Quadro 16 – Ocorrências do Movimento 2: Saudação inicial e motivo: introduzindo a oferta, em CAs.

O Movimento 2, na perspectiva de Bhatia (1993) é fundamental nas cartas de solicitação ou de pedido de emprego, especificamente no que diz respeito ao motivo: introduzindo a oferta, pois esse Movimento concentra o propósito comunicativo do gênero. Neste estudo, não adotei a nomenclatura proposta por Bhatia (1993), optei por CA, tendo em vista a denominação utilizada pela selecionadora.

O Movimento 3 diz respeito à caracterização do candidato, ao modo como ele se representa léxico-gramaticalmente para persuadir a selecionadora. Os candidatos procuram se representar positivamente, considerando os pré-requisitos divulgados no AE e as qualidades que podem fazer dele o profissional apto a ocupar a vaga. Nos exemplares analisados, como comumente ocorre, os candidatos apresentaram habilidades e competências que, em suas concepções, poderiam ser favoráveis ao cargo disponibilizado, como *experiência em vendas*, devido ao cargo ser para vendedor, *estou disponível para viagens*, devido à região, constituída por três municípios (ver AE) em que esse vendedor deverá atuar.

Outras caracterizações, como *sei trabalhar em equipe, bom relacionamento, facilidade para em comunicar com as pessoas*, entre outras semelhantes, estão relacionadas à função do vendedor, que deverá interagir com os clientes e com os colegas da empresa e essa habilidade, mesmo não requerida no AE, pode motivar a selecionadora a selecioná-lo para a EP.

No Quadro 17, apresento o Movimento 3 com exemplos das CAs, nos quais destaco as qualificações que podem fazer a diferença na avaliação da CA.

CAs	Movimento 3
	Caracterizando o candidato: apresentando credenciais.
CA 1	Possuo boa experiência no ramo de vendas, empresa constituída e carro próprio . Sei trabalhar em equipe e tenho facilidade para interagir com as pessoas. Sou dinâmico e habilidoso em tomadas de decisão e sei vender .
CA 2	Minhas características básicas são: adaptabilidade, bom humor, dinamismo, responsabilidades, perfeccionismo, auto-exigência, dedicação ao trabalho e bom relacionamento em geral. Informo ainda que estou disponível para viagens , de acordo com a necessidade da organização.
CA 3	Julgo-me capacitado e apto a preencher a vaga disponível, pois possuo boa experiência em vendas , sei trabalhar em equipe e tenho muita facilidade para me comunicar com as pessoas. Sou formado em Técnico agrícola e conheço e gosto da área da agropecuária .
CA 4	Sou [redacted], 20 anos, solteiro, futuro técnico em agropecuária pela Escola Estadual Técnica Celeste Gobatto de Palmeira das Missões.
CA 5	Sou [...], formado em Técnico Agrícola , [...], minha experiência profissional é toda voltada à área agrícola , considerando minha formação profissional no Colégio Agrícola de Frederico Westphalen em 1999. Tenho facilidade de trabalhar em equipe e de relacionamento com as pessoas. Fiz estágio profissional na própria escola onde cursei o Técnico Agrícola , onde aprendi muito, complementando os meus estudos.
CA 6	Sou Técnico Agrícola , com experiência adquirida através da participação de intercâmbio, organizado pela IFAA – Internacional Farmers Aid Association (Associação de Fazendas Norte Americanas) em companhia americana, na cidade de Albion, Estado de Indiana-EUA, durante o período de 14 meses, nas áreas de agricultura, suinocultura e algumas atividades na parte bovinocultura . Entre minhas características básicas encontram-se: responsabilidade, seriedade, dedicação, trabalho, bom relacionamento e dinamismo.
CA 7	Sou [redacted], tenho 49 anos e sou experiente no ramo de vendas . Sou natural de Ibirubá e boa parte dos meus familiares residem nesse município. Também, sou bastante conhecido no comércio local pelo meu trabalho com vendas , junto aos pecuaristas pelo meu trabalho de vendas de ração para suínos, bovinos e eqüinos e junto aos agricultores pela venda de implementos agrícolas .

Quadro 17 – Ocorrências do Movimento 4: Caracterizando o candidato: apresentando credenciais, em CAs.

O Movimento 4, diz respeito à inclusão de documento, CV, em anexo. A ocorrência desse Movimento em todas as CAs comprova a afirmação de Borchardt (2000) de que a CA complementa o CV e vice-versa. No Quadro 18, apresento o Movimento 4 do gênero e mostro sua materialização nas CAs dos candidatos.

CAs	Movimento 4
	CV em anexo: incluindo documento
CA 1	[...] estou enviando meu currículo para [...]
CA 2	[...] apresento-lhes meu currículo anexo.
CA 3	[...] venho através do meu currículo [...]
CA 4	Ver a seguir o currículo .
CA 5	Conforme poderá verificar em meu currículo , [...]. Anexo: Curriculum Vitae
CA 6	[...], apresento-lhe meu currículo anexo .
CA 7	[...], conforme pode ser conferido no currículo vitae em anexo .

Quadro 18 – Ocorrências do Movimento 4: CV em anexo: incluindo documento, em CAs.

O Movimento 5, disponibilidade para entrevista:solicitando contato expõe o interesse do candidato em iniciar negociações em um contato pessoal. No Quadro 19 exponho os trechos das CAs que evidenciam esse Movimento.

CAs	Movimento 5
	Disponibilidade para entrevista:solicitando contato
CA 2	No aguardo de contato de sua parte , coloco-me à disposição para prestar-lhes mais esclarecimentos .
CA 3	Ficarei agradecido se me for proporcionada uma entrevista para informações complementares. [...] aguardo uma resposta [...]
CA 5	Agradeço se me selecionar para um teste de capacitação e para uma entrevista .
CA 6	No aguardo de contato de sua parte , coloco-me a disposição para prestar-lhes mais esclarecimentos .
CA 7	Espero poder detalhar meu perfil profissional numa entrevista pessoal .

Quadro 19 – Ocorrências do Movimento 5: Disponibilidade para entrevista: solicitando contato, em CAs.

O Movimento 6, apelo: utilizando táticas de pressão para conseguir conquistar a vaga, conforme Quadro 20, na concepção de Borchardt (2006, p. 37), deve manifestar algum benefício que a empresa terá com esse profissional.

CAs	Movimento 6
	Apelo: utilizando táticas de pressão
CA 1	Minha proposta centra-se na colaboração para o bom andamento e para a prosperidade dos negócios através de resultados positivos .
CA 3	Minha intenção é colaborar para o bom andamento e para a prosperidade da empresa , demonstrando resultados positivos através de um trabalho sério e comprometido com os objetivos e com os ideais da companhia .
CA 4	Gostaria muito de ocupar este cargo e de ter a oportunidade de demonstrar minhas habilidades no ramo agropecuário .

Quadro 20 – Ocorrências do Movimento 6: Apelo: utilizando táticas de pressão, em CAs.

Considerarei, assim, como apelo, as orações nas quais os candidatos representam-se como profissionais que produzirão resultados positivos para a empresa, se forem contratados. Na CA 5 (Anexo 10), o candidato, que reside em Miranda, no Mato Grosso do Sul, expõe sua intenção de voltar a morar no RS, por motivos familiares, o que não compreendi como um apelo, pois essa atitude não representa benefício algum para a empresa, somente para o candidato, conforme mostro no Excerto 16.

Excerto 16

Minha intenção é voltar a residir no RS, de onde sou natural e onde residem os familiares da minha esposa e também os meus.

O Movimento 7, Fechamento e remetente: finalizando com expressões de polidez não ocorreu em todos os exemplares. No Quadro 21, apresento as expressões de polidez recorrentes nas CAs.

CAs	Movimento 7	
	Fechamento e remetente: finalizando com expressões de polidez	
CA 1	Att.	[REDACTED]
CA 2	Atenciosamente,	[REDACTED]
CA 3	[...] desde já, agradeço pela atenção.	[REDACTED]
CA 6	Atenciosamente,	[REDACTED]
CA 7	Cordialmente,	[REDACTED]

Quadro 21 – Ocorrências do Movimento 7: Fechamento e remetente: finalizando com expressões de polidez, em CAs.

Em todos os exemplares de CAs deste estudo, os candidatos expõem sua subjetividade, caracterizando-se positivamente. Em uma boa apresentação, evita-se passar uma impressão negativa. A CA eficaz não enfatiza somente os melhores predicados do candidato, mas mostra o quanto esses predicados tendem a se mesclar ao cargo em aberto.

A função da linguagem, para Borchardt (2006, p. 38), nesses casos específicos, é fazer com que o selecionador acredite nas informações sobre o candidato.

Para a selecionadora, algumas cartas são muito apelativas, e podem induzir o selecionador a traçar o perfil do profissional de maneira inadequada, pois o candidato passa a imagem de alguém que está desesperado pelo trabalho, conforme Excerto 17.

Excerto 17:

Tem a **carta de apresentação** que, muitas vezes, é um **verdadeiro apelo**. Ela **suplica pelo emprego**. Eu acho a carta legal, mas tem que ter cuidado com ela.

É possível elaborar essa idéia em termos do argumento de que uma pessoa desesperada por um emprego está desempregada e, portanto, isso significa que suas competências não atraem o mercado de trabalho, já que não absorve esse candidato. Sendo assim, esse candidato parece pouco apto a desempenhar tarefas de relevância em um novo emprego.

A responsável pelo processo seletivo investigado concorda com Borchardt (ibidem, p. 40) ao afirmar a importância de que a carta seja enviada para uma empresa ou instituição específica, de preferência destinada ao responsável pela

seleção ou pelo setor (departamento). Essas informações, normalmente, podem ser especificadas no destinatário, Movimento 1 de uma CA. A selecionadora expõe, também, a necessidade do candidato informar o cargo ao qual ele se dispõe a concorrer, conforme Excerto 18.

Excerto 18:

É interessante também, hã, **como são organizadas as cartas**. Assim, a gente nota de cara aquela carta que o indivíduo escreveu uma vez na vida e manda pra qualquer empresa, **concorrendo**, entende, **a qualquer vaga**. **Fica muito mais interessante quando a gente percebe que ele escreveu aquela carta para a nossa empresa, pra entrar na concorrência daquela vaga e não de outra, quando ele cita o nome da... do responsável... o meu nome ou... ou de quem está cuidando da seleção**. Às vezes... hã... acontece da gente ter mais de um processo correndo aqui e daí a gente não sabe que cargo ele quer... de que processo ele tá querendo participar. Dessa vaga mesmo... dá pra notar que muitos **criaram uma carta padrão e... enfim... enviam pra concorrer em qualquer empresa, não tá especificado ali a empresa nem a vaga... pra quem ele tá mandando esse material**.

A organização da CA e a linguagem utilizada pelo candidato, com suas escolhas do léxico e da gramática podem demonstrar sua maior ou menor habilidade para interagir em situações formais, como as profissionais. Ao se descrever como alguém que sabe o que quer, os candidatos demonstram vontade de atingir seus propósitos, o que é positivo em qualquer área profissional.

Para chegar ao perfil dos candidatos, analiso, na subseção 3.3.2, as orações das CAs por meio das quais os candidatos vendem a sua imagem à selecionadora.

3.3.1.1 Processos na Representação dos Candidatos e em suas Solicitações de Emprego

Na presente subseção, identifico os elementos das orações das CAs que dizem respeito ao Movimento 2, por meio do qual o candidato oferece seus serviços à empresa e solicita o emprego, e o Movimento 3, por meio do qual o candidato se caracteriza e apresenta suas credenciais. Classifico os elementos das orações a partir do Sistema de Transitividade (Halliday, 1994; 2004).

Essas CAs são caracterizadas por processos marcados pela presença do participante em primeira pessoa do singular, geralmente no tempo presente, caracterizando a exposição da imagem do candidato. Os exemplares de CAs que constituem o *corpus* do presente estudo não são padronizados e apresentam

características próprias na sua organização retórica. Em virtude disso, a materialização do propósito comunicativo e a exposição da imagem dos candidatos também ocorrem de maneiras distintas em cada exemplar.

Apresento as orações da CA 1 (Anexo 06) referentes ao Movimento 2 (candidato oferece seus serviços à empresa e solicita o emprego) (Excerto 19) e ao Movimento 3 (candidato se caracteriza e apresenta suas credenciais) (Excerto 20). Classifico os processos a partir do Sistema de Transitividade (Halliday, 1994; 2004).

Excerto 19:

Movimento 2: Conforme **conversamos** por telefone, **estou enviando** meu currículo para **colocar-me** profissionalmente à disposição dessa empresa, em resposta ao anúncio de vaga para Vendedor Autônomo, publicado hoje, 16/03/2007, no jornal Diário Serrano.

No Excerto 19, verifiquei a incidência de oração com um Processo Material (*estou enviando meu currículo*), articulado com dois tipos de circunstâncias: a) causa-razão (*conforme conversamos por telefone*), b) causa-propósito (*para colocar-me profissionalmente à disposição dessa empresa, em resposta ao anúncio de vaga para Vendedor Autônomo, publicado hoje, 16/03/2007, no jornal Diário Serrano*).

Os participantes desse Processo Material são: Ator [*eu*] elíptico no processo e Meta *meu currículo*. O significado desse processo parece residir na própria Extensão.

Excerto 20:

Movimento 3: **Possuo** boa experiência no ramo de vendas, empresa constituída e carro próprio. **Sei trabalhar** em equipe e **tenho** facilidade para interagir com as pessoas. **Sou** dinâmico e habilidoso em tomadas de decisão e **sei vender**.

Esse Movimento foi organizado em 5 orações. *Possuo* e *tenho* são Processos Relacionais de Atribuição e identificam uma relação de propriedade. Esses processos contam com dois participantes: Possuidor [*eu*] e Possuído: *boa experiência no ramo de vendas, empresa constituída e carro próprio, facilidade para interagir com as pessoas*. O Processo Relacional de Atribuição (*sou*) conta com dois participantes: o Portador [*eu*] e o Atributo (*dinâmico e habilidoso*). Enquanto *sei* é um Processo Mental. De modo geral, as orações representam as habilidades e predicados do candidato.

Nos Excertos 21 e 22, apresento as orações da CA 2 (Anexo 07), pelas quais o candidato solicita o emprego e se representa à empresa.

Excerto 21:

Movimento 2: Em busca de nova proposta de trabalho, **apresento-lhes** meu currículo em anexo.

Excerto 22:

Movimento 3: Minhas características básicas **são:** adaptabilidade, bom humor, dinamismo, responsabilidades, perfeccionismo, auto-exigência, dedicação ao trabalho e bom relacionamento em geral.

Informo ainda que **estou** disponível para viagens, de acordo com a necessidade da organização.

No Excerto 21, verifiquei a ocorrência de um Processo Material (*apresentar*). Seus participantes são: Ator [*eu*], Beneficiário [*lhes*], Meta (*meu currículo*), e Circunstâncias de Maneira (*em anexo*) e de Causa (*em busca de nova proposta de trabalho*).

Nessa CA, os Processos Relacionais Atributivos se evidenciam. Há presença de qualificadores para enfatizar os Atributos do candidato, como *bom humor, dinamismo, perfeccionismo, auto-exigência, dedicação ao trabalho, bom relacionamento, facilidade de trabalhar em equipe e de relacionamento com outras pessoas, e disponível para viagens*. Tais atributos conferem um caráter avaliativo ao perfil que o candidato constrói de si mesmo.

Os Excertos 23 e 24 apresentam as orações de pedido de emprego e apresentação do candidato da CA 3 (Anexo 08).

Excerto 23:

Movimento 2: De acordo com anúncio de vaga, divulgado no jornal Diário Serrano, **venho [...]** **solicitar** uma oportunidade no quadro de funcionários dessa conceituada empresa.

Excerto 24:

Movimento 3: **Julgo-me** capacitado e apto a preencher a vaga disponível, pois **posso** boa experiência em vendas, **sei** trabalhar em equipe e **tenho** muita facilidade para me comunicar com as pessoas. **Sou** formado em Técnico agrícola e **conheço e gosto** da área da agropecuária.

No Excerto 23, ocorre um Processo Verbal, constituído de verbo auxiliar (*venho*) e verbo principal (*solicitar*), seus participantes são: Ator [*eu*] e Meta (*uma oportunidade no quadro de funcionários dessa conceituada empresa*). Identifiquei,

também, Circunstâncias de Maneira (*de acordo com anúncio de vaga*), e de Localização (*no jornal Diário Serrano*).

A CA 3 (Anexo 08), Excerto 24, apresenta Processos Mentais de Cognição (*julgo, sei, conheço*) e de Emoção (*gosto*). Há, também, Processos Relacionais de Atribuição (*posso e tenho*). Essa mistura de tipos de processos para se representar, ora como Experienciador ora como Portador, caracteriza um discurso descritivo do candidato em relação a si mesmo, especialmente valorativo no sentido de enfatizar as boas qualidades próprias.

Os Excertos 25 e 26 foram transcritos da CA 4 (Anexo 09).

Excerto 25:

Movimento 2: **Estou enviando** meu currículo para **concorrer** a vaga de vendedor XXXXXXXXXX mo da Cotribá.

Excerto 26:

Movimento 3: **Sou** [...], 20 anos, solteiro, futuro técnico em agropecuária pela Escola Estadual Técnica Celeste Gobatto de Palmeira das Missões. Obs: carro próprio.

O Excerto 25, da CA 4 (Anexo 09), é similar ao da CA 1. Aqui também verifiquei a ocorrência de oração com um Processo Material (*estou enviando meu currículo*), articulado com circunstância de causa-propósito (*para concorrer à vaga de vendedor autônomo*), cujos participantes são Ator [*eu*] elíptico no processo e Meta (*meu currículo*).

No Movimento 3 dessa CA, identifiquei Processos Relacionais de Atribuição (*sou*), de maneira explícita e elíptica em [*sou*] *solteiro*. Outra forma elíptica é *tenho*, como em [*tenho*] *20 anos* e [*tenho*] *carro próprio*. É interessante notar o padrão de identificação dos participantes em CAs: um Portador [*eu*] e diversos Atributos: *20 anos, solteiro, futuro técnico em agropecuária (...)* e *carro próprio*.

Nos Excerto 27 e 28, identifico os processos pelos quais o candidato solicita a vaga e se representa na CA 5 (Anexo 10).

Excerto 27:

Movimento 2: **Sou** candidato à vaga existente em seu quadro de pessoal para vendedor autônomo, formado em Técnico Agrícola, conforme anúncio no jornal Diário Serrano, edição do dia 16 último.

Excerto 28:

Movimento 3: **Sou** [...], formado em Técnico Agrícola, [...], minha experiência profissional é toda voltada à área agrícola, considerando minha formação profissional no Colégio Agrícola de Frederico Westphalen em 1999. **Tenho** facilidade de trabalhar em equipe e de relacionamento com as pessoas. **Fiz** estágio profissional na própria escola onde cursei o Técnico Agrícola, onde aprendi muito, complementando os meus estudos

Nessa CA, o candidato descreve suas qualidades por meio de atributos, ligados ao Portador por Processos Relacionais de Atribuição (*sou, é e tenho*), no presente, de modo a torná-los mais vívidas e intensas. Em contraste, o Processo Material (*fiz*) é usado no pretérito para representar ação já completada, um estado de coisas já conquistado pelo candidato (Extensão) no passado.

Os processos identificados na CA 6 (Anexo 11) estão transcritos nos Excertos 29 e 30.

Excerto 29:

Movimento 2: Em busca de nova proposta de trabalho na área agrícola, assistência e venda, **apresento**-lhe meu currículo anexo.

Excerto 30:

Movimento 3: **Sou** Técnico Agrícola, com experiência adquirida através da participação de intercâmbio, organizado pela IFAA – Internacional Farmers Aid Association (Associação de Fazendas Norte Americanas) em companhia americana, na cidade de Albion, Estado de Indiana-EUA, durante o período de 14 meses, nas áreas de agricultura, suinocultura e algumas atividades na parte bovinocultura. Entre minhas características básicas **encontram-se**: responsabilidade, seriedade, dedicação, trabalho, bom relacionamento e dinamismo.

Os processos identificados nos Movimentos 2 e 3 dessa CA são: *apresento*, que é classificado como um Processo Material, *sou*, classificado como Relacional de Atribuição. O processo *encontram* é normalmente classificado como Material, porém nesse caso, procurei entendê-lo semanticamente em relação aos seus participantes e acredito que sua classificação deve ser de Processo Relacional de Atribuição, substituindo-o por *são*, já que enumera os atributos do candidato a fim de qualificá-lo como um bom profissional.

Nos Excertos 31 e 32 identifico os processos recorrentes na CA 7 (Anexo 12).

Excerto 31:

Movimento 2: **Gostaria** de **colocar** meus préstimos profissionais disponíveis para esta Cooperativa.

Excerto 32:

Movimento 3: **Sou** [...], **tenho** 49 anos e **sou** experiente no ramo de vendas. **Sou** natural de Ibirubá e boa parte dos meus familiares residem nesse município. Também, **sou** bastante conhecido no comércio local pelo meu trabalho com vendas, junto aos pecuaristas pelo meu trabalho de vendas de ração para suínos, bovinos e eqüinos e junto aos agricultores pela venda de implementos agrícolas.

A oração do Excerto 31 apresenta um Processo Mental (*gostaria*), em que o Experienciador expõe o desejo de se candidatar para trabalhar naquela empresa. Esse processo evidencia a subjetividade do participante e representa avaliação positiva numa linguagem menos objetiva do que *coloco*. Novamente o Movimento 3, por meio do qual o candidato se caracteriza e apresenta suas credenciais, realizado no Excerto 32, tem Processos Relacionais de Atribuição (*sou* e *tenho*) para introduzir as qualidades julgadas pelo candidato como relevantes para a sua candidatura.

Assim, há expressões nas CAs que identificam Processos Materiais, como *fiz*, *cursei*. Há, também, os Processos Relacionais de Atribuição, como *tenho*, *sou*, cujos atributos são positivos e significativos o bastante para tornarem o indivíduo um candidato capaz de competir com os outros. A grande incidência de Processos Relacionais de Atribuição se deve ao fato dos candidatos se representarem por meio de seus Atributos, na tentativa de vender à selecionadora uma imagem positiva, compatível com o cargo que estão pleiteando.

Em relação ao participante, a maior incidência é de Portador, devido aos Processos Relacionais de Atribuição. Isso constata a preocupação do candidato em adequar-se ao perfil que os responsáveis pela empresa descrevem no AE.

A CA é um gênero caracterizado pelo participante representado por pronomes da primeira pessoa do singular, muitas vezes elípticos, em virtude de o texto ser explicitamente sobre o próprio candidato. O candidato escolhe processos, participantes e circunstâncias que ressaltam suas qualidades profissionais e pessoais, avaliando-o positivamente, para fins de autopromoção. As qualidades dos candidatos são realizadas e organizadas de forma a destacar a experiência profissional e as habilidades que ele (candidato) acredita serem necessárias ao cargo, além das exigidas no AE.

Após classificar os processos responsáveis pela candidatura e representação dos candidatos nas CAs, apresento uma proposta de CC e de estrutura retórica para esse gênero.

3.3.1.2 Configuração Contextual e Estrutura Retórica da CA

A partir das CAs constituintes do *corpus* deste estudo, organizei uma proposta de CC e de estrutura retórica do gênero, no Quadro 22.

Configuração Contextual	Representação Esquemática da Estrutura Retórica do Gênero CA
<p>Campo Assunto: apresentação do (futuro) profissional e candidatura a emprego: vendedor autônomo.</p> <p>Relação <u>Participantes</u>: hierárquica: candidatos à vaga (subordinados) e selecionadora / empresa (superior). <u>Público-alvo</u>: selecionadora (empresa empregadora). <u>Distância social</u>: máxima (candidatos não conhecem a selecionadora, devem se deixar conhecer por meio da identificação e das informações sobre formação, experiência, habilidades e competências do candidato contidas na CA).</p> <p>Modo <u>Papel da linguagem</u>: constitutivo, o texto é o todo da instância comunicativa. <u>Canal</u>: gráfico. <u>Meio</u>: escrito. O acesso ao texto é restrito à selecionadora e / ou demais responsáveis pela empresa.</p>	<p>Movimento 1 (opcional) <u>Local e data da emissão / Destinatário</u>: informar local de origem do documento e a data da produção e (possível) emissão / informar a quem se destina o documento (selecionadora / responsável pela empregadora / setor de recursos humanos).</p> <p>Movimento 2 (obrigatório) <u>Saudação inicial e motivo</u>: introduzindo a oferta: estabelecer uma (possível) aproximação com a selecionadora e informar a razão da produção do documento (candidatura e solicitação de emprego) estabelecendo relação com a divulgação da vaga.</p> <p>Movimento 3 (obrigatório) <u>Caracterização do candidato</u>: apresentando <u>credenciais</u>: apresentar os requisitos (considerados necessários à candidatura: formação, experiência, habilidades e competências do candidato).</p> <p>Movimento 4 (obrigatório) <u>CV em anexo: incluindo documento</u>: informar sobre o documento anexo que complementa as informações sobre o candidato / solicitar leitura do documento anexo.</p> <p>Movimento 5 (opcional) <u>Disponibilidade para entrevista</u>: solicitando contato: solicitar contato pessoal a fim de esclarecer informações e iniciar negociações.</p> <p>Movimento 6 (opcional) <u>Apelo: utilizando táticas de pressão</u>: persuadir a selecionadora a partir do comprometimento em beneficiar a empresa com os seus serviços.</p> <p>Movimento 7 (opcional) <u>Fechamento e remetente</u>: finalizando com <u>expressões de polidez</u>: demonstrar cordialidade e educação e encerrar o documento.</p>

Quadro 22 - Configuração Contextual e Estrutura Retórica da CA, adaptado de Halliday e Hasan (1989, p. 59) e de Motta-Roth e Heberle (2005, p. 18).

Procurei identificar a relação da CC e da estrutura retórica das CAs dos candidatos que participaram do processo seletivo investigado com a CC e a estrutura retórica do AE. Como gêneros inter-relacionados em um mesmo sistema

de gêneros, a CA é uma resposta ao AE, por isso os participantes se mantêm no mesmo fluxo hierárquico. A distância entre os participantes começa a diminuir à medida que a selecionadora começa a conhecer o candidato por meio do CV e da CA e a interação muda de uma quase-interação mediada (um AE veiculado em um veículo de massa para uma audiência-alvo ampla e desconhecida) para uma interação assíncrona (com disjunção temporal entre a escritura e a leitura do AE e da CA) (e, mais adiante ainda, para uma modalidade síncrona, com a interação face a face na entrevista). Assim, o contexto da produção e circulação da CA sofre algumas alterações em relação ao contexto do AE, pois esses textos são produzidos dentro de situações específicas.

Após descrever a CA, trato, ainda, da segunda etapa do processo seletivo para vendedor autônomo e apresento a descrição do CV a partir de seus Movimentos retóricos, identifico os processos recorrentes nas orações dos CVs e proponho a organização da sua CC e da sua estrutura retórica.

3.3.2 Candidaturas à Vaga: Curriculum Vitae

Durante o desenvolvimento deste estudo, verifiquei que alguns programas de computador, como o Word da Microsoft, e sites da internet fornecem modelos estruturais de CV, desde os mais simples aos mais elaborados. O Word disponibiliza um assistente de CV, no qual basta o indivíduo preencher os espaços com os seus dados. Porém, mesmo com todos esses recursos, ao preencher espaços, a pessoa estará fazendo escolhas no âmbito do léxico e da gramática em um contexto de situação e essas escolhas podem ser determinantes para o sucesso ou fracasso do seu propósito comunicativo que é solicitar a vaga de emprego.

Em relação à organização do CV, verifiquei que os dados pessoais como número da Carteira de Identidade, nome dos pais, quantidade de filhos, nome da (o) esposa (o), por exemplo, são informações realizadas constantemente pelos candidatos. No contexto pesquisado, essas informações são interessantes devido à concepção de empresa familiar, como foi afirmado pela selecionadora na entrevista e transcrito no Excerto 33.

Excerto 33:

É... prá nós aqui, **a questão familiar é bem importante**. Tem muito isso, é uma empresa muito, apesar de ser uma cooperativa, **é uma empresa muito familiar**, sabe?

A organização dos CVs integrantes do *corpus* deste estudo varia bastante e, apenas alguns apresentam informações sobre família. Na Figura 05, apresento o CV 7 (Anexo 12), por esse exemplar apresentar a maior incidência de Movimentos, de acordo com a proposta de organização retórica de CV, na seção 1.3.3.

OBJETIVO			
VENDEDOR AUTÔNOMO da Cooperativa para Cruz Alta e região.			
EXPERIÊNCIA			
2004 – Atual.	Massey Ferguson SA		Cruz Alta - RS
Vendedor Comissionado – Cruz Alta e região Aumentou as vendas, de R\$ 25.000,00 para R\$ 48.000,00. Aumentou a Carteira de Clientes em 30% . Metas atingidas com sucesso em 95 % dos bimestres.			
1996 - 2004	LGG Representações de Rações Ltda		Cruz Alta - RS
Representante regional de vendas – Cruz Alta e região Aumentou as vendas regionais de R\$ 15.000,00 para R\$ 50.000,00. Gerenciou 12 vendedores na região de Cruz Alta. Implementou curso de treinamento para novos vendedores — aumento da lucratividade.			
1993 - 1996	RS Embalagens Ltda		Cruz Alta - RS
Vendedor Comissionado Expandiu as vendas e ampliou o mercado.			
FORMAÇÃO			
Direito	2006 – atual.	UNICRUZ	Cruz Alta - RS
INTERESSES E CONHECIMENTOS			
Informática, Cursos de Aperfeiçoamento na área de Direito.			
OBSERVAÇÕES: carro próprio – residência fixa em Cruz Alta – experiência comprovada na área de vendas			
email [redacted] Rua Andrade neves, [redacted] cruz alta, rs – 98050-060			

Figura 05 – Exemplar de Curriculum Vitae, elaborado por candidato à vaga de Vendedor Autônomo.

A fim de comprovar a ocorrência e como estão organizados os Movimentos retóricos neste CV, elaborei um quadro, no qual apresento os tipos de Movimentos e exemplifico-os com fragmentos do exemplar de CV 7 (Anexo 12). Esse exemplar não apresenta, apenas, o Movimento 7 referente à exposição dos pontos fortes do candidato. Compreendo que esse Movimento pode ser representado, também, nos

Movimentos 3, cujo espaço é destinado à qualificação do profissional, e no Movimento 5, na exposição dos resultados obtidos em decorrência das habilidades técnicas em cargos ocupados anteriormente.

No Quadro 23, apresento a organização dos Movimentos nesse CV.

Movimentos retóricos	Exemplar de CV
Movimento 1 Identificação do candidato	[REDACTED]
Movimento 2 Objetivo conciso / Expectativas	Cargo de VENDEDOR AUTÔNOMO de Ibirubá (COTRIBÁ) para [REDACTED]
Movimento 3 Resumo das qualificações	carro próprio – residência fixa em cruz alta – experiência comprovada na área de vendas.
Movimento 4 Formação (acadêmica) / Escolaridade	2006 – Atual UNICRUZ Direito Cruz Alta - RS
Movimento 5 Resultados obtidos em decorrência das habilidades técnicas	Vendedor Comissionado – Cruz Alta e região Aumentou as vendas, de R\$ 25.000,00 para R\$ 48.000,00. Aumentou a Carteira de Clientes em 30% . Metas atingidas com sucesso em 95 % dos bimestres. Representante regional de vendas – Cruz Alta e região Aumentou as vendas regionais de R\$ 15.000,00 para R\$ 50.000,00. Gerenciou 12 vendedores na região de Cruz Alta. Implementou curso de treinamento para novos vendedores — aumento da lucratividade. Vendedor Comissionado Expandiu as vendas e ampliou o mercado.
Movimento 6 Experiências profissionais mais relevantes (datas e lugares)	- 2004 - Atual Massey Fergson SA Cruz Alta RS - 1996 – 2004 LGG Representações de Rações Ltda Cruz Alta – RS - 1993 - 1996 RS Embalagens Ltda Cruz Alta - RS
Movimento 7 Pontos fortes	[REDACTED]
Movimento 8 Conhecimento adicionais: informática e / ou línguas	Informática, Cursos de Aperfeiçoamento na área de Direito.

Quadro 23 - Descrição esquemática da organização em Curriculum Vitae, adaptado de Leonardi e Porto (2005, p. 04), Fernandes (1995, p. 25) e Yanagi Jr. e Melo (2000, p. 32).

Sobre a organização do CV, tanto a selecionadora quanto a literatura (Bazerman, 2005, p. 30) apontam que, para conquistar um cargo, é necessário preparar um CV que enumere os fatos e as realizações mais relevantes da vida do profissional, além de ressaltar qualidades desejáveis pelo empregador em potencial. Assim como é importante, também, enumerar as responsabilidades assumidas em

cargos anteriores, as habilidades e treinamentos. É comum as pessoas tentarem tornar seus CVs diferentes e memoráveis, a fim de distingui-los dos demais. Talvez, por isso, identifiquei uma incidência elevada de variáveis nesse gênero.

Assim, a estrutura genérica dos CVs que fazem parte do *corpus* deste estudo está esquematizada no Quadro 24.

	Movimento 1 Identificação do candidato	Movimen- to 2 Objetivo conciso / expectati- vas	Movimen- to 3 Resumo das qualifica- ções	Movimen- to 4 Formação / escolarida- de	Movimen- to 5 Resultados obtidos habilida- des técnicas	Movimen- to 6 Experiên- cias profissio- nais relevantes	Movimen- to 7 Pontos Fortes	Movimen- to 8 Conhecimen- to informática / língua
CV 1	X		X	X		X		X
CV 2	X	X	X	X	X	X		
CV 3	X			X		X		
CV 4	X		X	X		X		X
CV 5	X	X	X	X	X	X		
CV 6	X		X	X		X	X	X
CV 7	X	X	X	X	X	X		X
CV 8	X	X	X	X		X		X
CV 9	X	X	X	X			X	X
CV 10	X	X	X	X		X		X
CV 11	X	X		X		X		

Quadro 24 – Recorrência dos Movimentos nos Curriculuns Vitae dos candidatos à vaga de Vendedor Autônomo, embasado em Leonardi e Porto (2005, p. 04), Fernandes (1995, p. 12 e 13) e Yanagi Jr. e Melo (2000, p. 25).

Essa análise demonstra que os movimentos mais recorrentes nesses exemplares são: a identificação do candidato (Movimento 1) e a formação (Movimento 4), seguidas das experiências profissionais relevantes (Movimento 6), em empregos anteriores. Essa incidência reafirma as práticas do meio: a formação é o atributo mais valorizado num processo de seleção de emprego.

Os de menor recorrência foram: resultados obtidos e habilidades técnicas (Movimento 5) e pontos fortes (Movimento 7). Para Bazerman (*ibidem*), apresentar informações como endereço, formação acadêmica e as experiências anteriores direcionam o produtor aos formatos padronizados, esses formatos são igualmente interessantes ao empregador ou selecionador por ajudá-lo a encontrar e interpretar as informações.

Assim, verifiquei que, para a maioria dos candidatos, o mais importante foi a identificação, a formação e a experiência profissional anterior. A maioria dos CVs foi organizado em tópicos ou “enumeração” (Bazerman, *ibidem*), porém os que apresentaram orações possibilitaram a classificação dos processos. Na subseção 3.3.2.1, classifico os elementos identificados nas orações dos CVs.

3.3.2.1 Processos na Representação dos Candidatos e em suas Solicitações de Emprego no CV

Nos CVs, constatei a baixa incidência de formas verbais. Apenas nos CVs 5 (Anexo 10), 6 (Anexo 11), 7 (Anexo 12) e 8 (Anexo 13), foram produzidos pequenos textos, semelhantes aos das CAs, localizados em pontos distintos dos CVs, que apresentam orações. Os CVs 5 e 6 estavam acompanhados de CAs, os demais não estavam.

No CV 5 (Anexo 10), no tópico intitulado *Breve descrição das funções desempenhadas*, o candidato expõe sua experiência anterior e faz um apelo à selecionadora, justificando seu interesse em trabalhar na empresa. No Excerto 34, identifico as orações presentes no CV 5 (Anexo 10).

Excerto 34

Após ter adquirido Experiência Profissional nas áreas de Cooperativa e Cooperativismo, Administração de Empresas, Extensão Rural, Vendas e Pós – vendas, durante sete (7) anos de minhas atividades técnicas profissionais, **sinto-me** apto a pleitear uma vaga nesta cooperativa, já que é meu sonho profissional fazer parte da equipe técnica desta unidade agrícola. E poder, aprender e contribuir para o fortalecimento da cooperativa e do meio rural.

O Processo Relacional de Atribuição (*sinto*) e os participantes, representados por pronomes, dizem respeito à primeira pessoa do singular [*eu*] e *me*. O uso desse recurso diminui a distância e a formalidade entre o candidato e a selecionadora e introduz um apelo, que está de acordo com o contexto em que se realiza a seleção. Nele, o candidato se compromete a beneficiar a empresa e o *meio rural* com o seu trabalho (*sinto-me apto a pleitear uma vaga nesta cooperativa*), mas não esclarece como pretende efetivar isso. No Excerto 35, transcrevo e identifico os processos nas orações do CV 6 (Anexo 11).

Excerto 35

Possui Habilitação Nacional e Habilitação Americana (Operation Driver License Transaction) e computador próprio (notebook). **[Possui]** Disponibilidade para viagens e residir em outra cidade.

No CV 6, o candidato se descreve de maneira impessoal, isto é, na terceira pessoa do singular, como se estivesse se referindo a outra pessoa. As duas orações apresentam Processos Relacionais de Atribuição (*possui*) (expresso na primeira oração e elíptico na segunda oração) e representam os Atributos do candidato para concorrer à vaga, como *habilitações, disponibilidade para (...)*.

Ao expor *sua disponibilidade para viagens e para residir em outra cidade*, o candidato demonstra a sua preocupação em se adequar ao pré-requisito sobre a abrangência da região de trabalho, exposta no AE.

A fim de verificar os processos nas orações do CV 7 (Anexo 12), apresento o Excerto 36.

Excerto 36

Aumentou as vendas, de R\$ 25.000,00 para R\$ 48.000,00.

Aumentou a Carteira de Clientes em 30% .

Metas atingidas com sucesso em 95% dos bimestres.

Aumentou as vendas regionais de R\$ 15.000,00 para R\$ 50.000,00.

Gerenciou 12 vendedores na região de Cruz Alta.

Implementou curso de treinamento para novos vendedores — aumento da lucratividade.

Expandiu as vendas e ampliou o mercado.

A mesma situação criada pelo candidato no CV 6 (Anexo 11), ocorre no CV 7 (Anexo 12), em que ele utiliza os processos na terceira pessoa do singular. A diferença é que o primeiro usa o tempo presente nos Processos Relacionais de Atribuição e o segundo utiliza o passado nos Processos Materiais que introduzem a narrativa do que ele realizou em trabalhos anteriores. A partir desses processos, ele se representa com um bom desempenho nas suas realizações, um profissional pró-ativo que atinge e supera metas com suas ações. Os participante são: Ator [*eu*] e Meta (*as vendas, a Carteira de clientes, 12 vendedores e curso*).

O Excerto 37 apresenta as orações identificadas no CV 8.

Excerto 37

Por que **desejo trabalhar** nesta instituição? Porque **quero adquirir** experiência e prática profissional. Porque **pretendo demonstrar** o que sei e **contribuir** para o progresso da empresa.

O CV 8 (Anexo 13) apresenta Processos Mentais Desiderativos (*quero, pretendo*). Os processos são marcados pelo tempo presente, representando positivamente que ele sabe o que deseja. Essa determinação conciliada à sua formação técnica poderia torná-lo um candidato apto a participar da EP, porém em seu apelo, o candidato expõe benefícios próprios, como *adquirir experiência e prática profissional*, o que revela sua pouca experiência profissional. Por outro lado, apelos ou táticas de pressão devem estar centrados nos benefícios que aquele profissional proporcionará à empresa.

Na subseção 3.3.2.2, apresento uma proposta de CC e de estrutura retórica para o CV.

3.3.2.2 Configuração Contextual e Estrutura Retórica do Gênero CV

O CV complementa as informações contidas na CA. A distinção entre os dois gêneros está mais ligada à organização retórica, pois cada gênero possui sua própria padronização. No Quadro 25, apresento uma proposta de CC e estrutura retórica do CV.

Configuração Contextual	Representação Esquemática da Estrutura Retórica do Gênero CV
<p>Campo <u>Assunto</u>: apresentação do (futuro) profissional e candidatura a emprego: vendedor autônomo.</p> <p>Relação <u>Participantes</u>: hierárquica: candidatos à vaga (subordinados) e selecionadora / empresa (superior). <u>Público-alvo</u>: selecionadora (empresa empregadora). <u>Distância social</u>: máxima (candidatos não conhecem a selecionadora, ela, porém, passa a conhecê-los por meio da identificação e das informações sobre formação, experiência, habilidades e competências do candidato contidas no CV).</p> <p>Modo <u>Papel da linguagem</u>: constitutivo, o texto é o todo da instância comunicativa. <u>Canal</u>: gráfico.</p>	<p>Movimento 1 (obrigatório) Identificação do candidato: informar sobre os dados pessoais, como, nome completo.</p> <p>Movimento 2 (opcional) Objetivo conciso / expectativas: candidatar-se ao emprego e expor o que o candidato espera no caso de ser contratado.</p> <p>Movimento 3 (opcional) Resumo das qualificações: informar habilidades, competências e qualidades compatíveis com a vaga de emprego.</p> <p>Movimento 4 (obrigatório) Formação/escolaridade: informar nível de escolaridade, tipos de cursos realizados.</p> <p>Movimento 5 (opcional) Resultados obtidos / habilidades técnicas: informar ações positivas realizadas em cargos anteriores.</p> <p>Movimento 6 (obrigatório) Experiências profissionais relevantes: identificar</p>

<p>Meio: escrito. O acesso ao texto é restrito à selecionadora e / ou demais responsáveis pela empresa.</p>	<p>o nome das empregadoras anteriores.</p> <p>Movimento 7 (opcional) Pontos fortes: informar características importantes do candidato.</p> <p>Movimento 8 (opcional) Conhecimento: informática / língua: informar os cursos realizados e seus respectivos níveis.</p>
--	---

Quadro 25 - Configuração Contextual e Estrutura Retórica do CV, adaptado de Halliday e Hasan (1989, p. 59) e de Motta-Roth e Heberle (2005, p. 18).

A CC e a estrutura retórica do CV possuem uma relação bem estreita com a CC e a estrutura retórica da CA, pois ambos os gênero fazem parte da mesma etapa do processo seletivo e apresentam, basicamente, o mesmo propósito comunicativo.

Na subseção 3.3.2 apresento o perfil dos candidatos dessa seleção.

3.3.3 Perfil Apresentado pelos Candidatos: CAs e CVs

As representações dos candidatos definidas a partir das informações apresentadas tanto nos CVs quanto nas CAs contribuem para a construção da imagem positiva dos candidatos a partir de Processos Relacionais de Atribuição. Os candidatos procuraram apresentar-se com qualificações compatíveis ou próximas às exigidas no AE. No Quadro 26, organizei um paralelo demonstrativo da formação dos candidatos.

Candidato	Informações sobre a formação nas CAs e nos CVs
CA e CV 1 – Candidato 1	Bacharelado em Administração Incompleto
CA e CV 2 - Candidato 2	Técnico em Agropecuária / Administração / Pós-graduação: Gestão em Agribusiness
CA e CV 3 – Candidato 3	Técnico Agrícola
CA e CV 4- Candidato 4	Técnico em Agropecuária Incompleto
CA e CV 5 - Candidato 5	Técnico Agrícola
CA e CV 6 - Candidato 6	Técnico Agrícola
CA e CV 7 - Candidato 7	Direito Incompleto
CA e CV 8 – Candidato 8	Técnico Agrícola / Agronomia Incompleto
Demais candidatos (CVs sem orações)	Técnico em Administração Ensino Médio Administração Incompleto

Quadro 26 – Síntese da Formação apresentada pelos candidatos à vaga de Vendedor Autônomo.

Nessa seleção, mais da metade dos candidatos apresentaram a formação exigida no AE, o que faz deles candidatos potenciais à vaga.

Em relação ao segundo pré-requisito divulgado no AE, apenas três candidatos afirmaram possuir carro e dois apresentaram disponibilidade para viagens, apesar desse quesito não ter sido solicitado pela empresa.

No Quadro 27, exponho a baixa incidência da apresentação dessas informações pelos candidatos.

Candidato	Informações sobre possuir carro e / disponibilidade para viagens nas CAs e nos CVs
<i>Candidato 1</i>	Possuo boa experiência no ramo de vendas, empresa constituída e carro próprio .
<i>Candidato 2</i>	Informo ainda que estou disponível para viagens , de acordo com a necessidade da organização.
<i>Candidato 3</i>	Não apresenta essas informações.
<i>Candidato 4</i>	Carro próprio.
<i>Candidato 5</i>	Não apresenta essas informações.
<i>Candidato 6</i>	Possui Habilitação Nacional e Habilitação Americana (Operation Driver License Trassaction) e computador próprio (notebook). Disponibilidade para viagens e residir em outra cidade.
<i>Candidato 7</i>	Não apresenta essas informações.
<i>Candidato 8</i>	Carro próprio.
Demais candidatos (CVs sem orações)	Não apresenta essas informações. Não apresenta essas informações. Não apresenta essas informações.

Quadro 27 – Síntese das informações sobre carro e disponibilidade para viagens apresentadas pelos candidatos à vaga de Vendedor Autônomo.

O terceiro pré-requisito apresentado pela empresa no AE diz respeito à área de atuação do vendedor: *Cruz Alta, Peçujara e Palmeira das Missões*. Conforme depoimento da selecionadora, Excerto 38, o vendedor deveria residir em um desses municípios para poder realizar um bom trabalho.

Excerto 38:

O vendedor, pra essa vaga, morando noutra lugar não dá certo. Ele precisa ser da região. Tinha que ser conhecido... nem que seja num dos municípios, pra poder vender... pra ter a confiança do agricultor, do produtor, né?! Precisa disso, sabe?! É ... hã... é confiança...

Duas pessoas, uma de outro município e a outra de outro estado, candidataram-se, mesmo sabendo, pelo AE, que um dos pré-requisitos era residir em um dos municípios da área de atuação como vendedor: Esse profissional, mesmo residindo em Miranda, no Mato Grosso do Sul, candidatou-se e utilizou esse fato, conciliado ao desejo de voltar a residir no RS, como uma estratégia para persuadir a selecionadora a selecioná-lo.

O *Candidato 8* candidatou-se, mesmo residindo em Ibirubá, município onde a empresa contratante está localizada, porém esse município não fará parte da sua região de atuação. Esse fato não o desclassifica da seleção, mas, também, não conta como avaliação positiva, pois o pré-requisito exposto no AE refere-se à área de atuação, o que não representa uma exigência da empresa sobre o município de residência do profissional.

No Quadro 28, apresento a relação dos locais onde residem os candidatos a essa vaga, identificados nas CAs e/ou nos CVs, nas Circunstâncias de Localização.

Candidatos	Informações sobre os municípios de residência dos candidatos
<i>Candidato 1</i>	Cruz Alta – RS.
<i>Candidato 2</i>	Cruz Alta – RS.
<i>Candidato 3</i>	Cruz Alta – RS.
<i>Candidato 4</i>	Palmeira das Missões – RS.
<i>Candidato 5</i>	Miranda – MS.
<i>Candidato 6</i>	Pejuçara – RS.
<i>Candidato 7</i>	Cruz Alta – RS.
<i>Candidato 8</i>	Ibirubá – RS.
Demais candidatos (CVs sem processos)	Cruz Alta – RS. Palmeira das Missões – RS. Palmeira das Missões – RS.

Quadro 28 – Síntese das informações relativas ao município de residência dos candidatos à vaga de Vendedor Autônomo.

Os candidatos mais capacitados preocuparam-se em expor qualificações para o cargo, centradas, principalmente, em Processos Relacionais de Atribuição (*ser*), seguidos de Materiais (*agir*), já que por esses processos, eles apresentam, à selecionadora, os requisitos exigidos no AE. Se, o anúncio solicita um profissional que *é* e que *age*, os interessados na vaga devem demonstrar, por meio das escolhas léxico-gramaticais com as quais se representam ao selecionador, que *são* e que *agem*. Do contrário, não poderão se considerar candidatos potenciais a ocupar a vaga.

Depois de descrever a CA e o CV, trato da terceira etapa da seleção, a EP.

3.4 Terceira Etapa do Processo Seletivo: a Entrevista Pessoal

A terceira etapa do processo seletivo diz respeito à EP. Nesta subseção, identifico os candidatos selecionados para a EP e descrevo essa EP a partir das

considerações da selecionadora, durante a nossa entrevista. Assim, os selecionados para a EP foram o *Candidato 2*, o *Candidato 3* e o *candidato 6*. Os demais, segundo a selecionadora, Excerto 39, não apresentaram os pré-requisitos ao cargo exigidos pela empresa.

Excerto 39:

Quem não tava dentro desses pré-requisitos, a gente já deixou de lado, [...]. Mas, a princípio seria esse o caminho, o primeiro pré-requisito, então, a **formação**. O segundo, né, carro... ter o **carro próprio**, né? E, o terceiro... **a residência ser num município da região onde ele vai trabalhar... Três candidatos foram entrevistados**, os que mais se... hã... se aproximaram daquilo que a gente tava buscando.

Os três candidatos representaram-se com a formação técnica exigida. O *Candidato 2* e o *Candidato 6* expuseram disponibilidade para viagens, enquanto o *Candidato 3* informou, no CV, que “*conheço bem as rodovias do RS*”, mas não esclareceu se possui carro próprio. O *Candidato 6* representou-se como qualificado à vaga, também, ao informar, no CV, que possui Habilitação nacional e internacional, mas não se referiu ao carro próprio. Esse pré-requisito, para o *Candidato 2* e para o *Candidato 6*, somente pôde ser confirmado pela selecionadora na EP. E, por fim, os três candidatos identificaram suas residências nos municípios de abrangência da região na qual o vendedor atuará.

3.4.1 Descrição Esquemática da EP

A EP, de acordo com as informações fornecidas pela selecionadora, pode ter ou não o auxílio de algum tipo de questionário sobre assuntos inerentes ao cargo a ser ocupado e trata da verificação dos conhecimentos, da formação, da experiência profissional e da personalidade do candidato. Nesse caso, no Excerto 40, a selecionadora afirma que manteve o comando da entrevista, questionando os candidatos e concedendo-lhes o tempo adequado para suas respostas, o que condiz com as afirmações de Marzari (2005) e Hoffnagel (2005) sobre o comando da entrevista pertencer ao entrevistador.

Excerto 40:

Eu tenho uma forma de... de **entrevista bem aberta**. Não faço muita pergunta fechada. Eu escuto

muito. [...] Geralmente, hã... eu anoto ... **faço um questionarizinho com as perguntas.** Daí, **vou perguntando... ele responde.** Tem uns que falam pouco e tem os que não param, né, **tem que limitar.** [...] A gente quer saber **o que que esse candidato quer, por que quer e, assim, também, como ele vê a sua contribuição onde trabalhou, o que tem pra oferecer pra nós.**

A selecionadora afirmou que, juntamente com sua equipe de trabalho, decidiu realizar uma entrevista menos técnica. Portanto, ela se preocupou em analisar o discernimento para expor as habilidades, o modo de pensar e com o perfil construído pelo próprio candidato por meio das respostas aos seus questionamentos.

Na EP, é preciso que o entrevistado tenha cuidados especiais com a linguagem, nas suas escolhas lexicais e gramaticais, como evitar o uso de gírias e o de vícios de linguagem. Falar com clareza, espontaneidade, simplicidade e naturalidade pode transmitir uma imagem compatível com a função de um vendedor que interage profissionalmente com pessoas rurais, conforme afirmação da selecionadora, Excerto 41.

Excerto 41:

[...] essa questão da comunicação, de se colocar, de... **de falar aquilo que precisa, de responder aquilo que é perguntado, não fugir,** sabe? [...] Eu sou bem criteriosa. **Não gosto de candidatos que utilizam gírias,** até porque, pela nossa cultura dentro da empresa, isso não é bem aceito. A gente tem uma cultura mais tradicional, né? Pessoas simples, colonos, produtor rural... como é que o cara vai vender se não fala a mesma língua deles? Não dá. **É impossível atender o produtor,** hã, **falando gíria,** não tem como... não fecha com o nosso perfil. **Tem que falar direitinho...** [...] **é ser educado, atencioso, saber se entender com o outro.** Não é falar difícil, sabe? **Tem que ter clareza no que diz.**

Durante a entrevista com a selecionadora, obtive acesso às perguntas que ela realizou durante a EP com os candidatos, conforme Excerto 42.

Excerto 42:

a) Você acredita ser um forte candidato para ocupar a vaga?, b) O que faz você acreditar nisso?, c) Você acredita preencher os pré-requisitos necessários à vaga?, d) O que você sentiria se estivesse no meio de uma negociação e recebesse um chamado urgente da escola do seu filho?, e) Como você acha que deveria ser o seu emprego ideal?, f) O que você mais admira em você? Por quê?, g) O que você mais odeia, detesta em você? Por quê?, h) Se você pudesse mudar algo em você, o que você mudaria?, i) O que é mais importante pra você, o dinheiro ou a realização profissional?, j) Por que você decidiu concorrer à vaga?, k) O que você pensa de trabalhar como autônomo? Há mais vantagens ou desvantagens?, l) Como foi a sua infância?, m) Você gosta de animais?, n) Convive com animais?, o) Gosta de atividades com a terra?, o) O que o levou a fazer o curso técnico em agropecuária?, p) Você acha que tem habilidade com vendas? Por quê?, q) Conte-me um fato ou algo de sua vida que o faça acreditar nisso.

As perguntas realizadas pela selecionadora na EP com os três candidatos pré-selecionados pelas informações das suas CAs e de seus CVs estão relacionadas ao histórico profissional (Movimento 1), aos conhecimentos e habilidades (Movimento 4), ao histórico familiar e social (Movimento 3), aos interesses (Movimento 5), e ao histórico acadêmico/escolar (Movimento 2)., Nessa EP, o Movimento 1 (histórico profissional) e o Movimento 4 (conhecimentos e habilidades) foram mais utilizados pela selecionadora do que os demais. A única pergunta relacionada à formação foi relativa ao Movimento 2, quando a selecionadora solicita ao candidato que ele justifique o que o levou a fazer o curso técnico em agropecuária. A EP, nesse caso específico, possibilitou à selecionadora a construção de um perfil voltado às características da personalidade, do caráter de cada candidato a partir da sua subjetividade.

A descrição da EP está centrada no depoimento da selecionadora, pois não obtive acesso aos encontros presenciais entre ela e os candidatos.

3.4.2 Configuração Contextual e Estrutura Retórica da Entrevista Pessoal

As perguntas realizadas pela selecionadora aos candidatos, durante a EP, foram determinantes para selecionar o profissional apto a ocupar a vaga de Vendedor Autônomo.

Excerto 43:

a) Você **acredita ser** um forte candidato para ocupar a vaga?, b) O que **faz** você acreditar nisso?, c) Você **acredita preencher** os pré-requisitos necessários à vaga?, d) O que você **sentiria** se estivesse no meio de uma negociação e recebesse um chamado urgente da escola do seu filho?, e) Como você **acha** que deveria ser o seu emprego ideal?, f) O que você mais **admira** em você? Por quê?, g) O que você mais **odeia, detesta** em você? Por quê?, h) Se você pudesse mudar algo em você, o que você **mudaria**?, i) O que **é** mais importante pra você, o dinheiro ou a realização profissional?, j) Por que você **decidiu** concorrer à vaga?, k) O que você **pensa** de trabalhar como autônomo? **Há** mais vantagens ou desvantagens?, l) Como **foi** a sua infância?, m) Você **gosta** de animais?, n) **Convive** com animais?, o) **Gosta** de atividades com a terra?, o) O que o **levou** a fazer o curso técnico em agropecuária?, p) Você **acha** que tem habilidade com vendas? Por quê?, q) **Conte-me** um fato ou algo de sua vida que o faz acreditar nisso.

Nessas perguntas há o predomínio de Processos Mentais de Cognição (*acredita, acha, pensa*) e de Emoção (*odeia, detesta, admira, gosta*), seguidos de

Relacionais de Identificação (*foi*), Materiais (*convive*) e Existencial (*há*). Essa predominância de Processos Mentais pressupõe que as respostas dos candidatos possibilitam à selecionadora a construção dos seus perfis a partir de como eles se representam mentalmente, o que implica na exposição da subjetividade de cada um.

A EP constitui a última etapa do processo seletivo e está, de alguma forma, inter-relacionada ao AE, à CA e ao CV, que constituem as etapas anteriores.

No Quadro 29, apresento uma proposta de CC e a estrutura retórica da EP.

Configuração Contextual	Representação Esquemática da Estrutura Retórica do Gênero EP
<p>Campo <u>Assunto</u>: seleção a emprego</p> <p>Relação <u>Participantes</u>: candidatos à vaga e selecionadora (representando a empresa). Hierárquica: selecionadora (superior) e candidatos (subordinados) <u>Distância social</u>: quase máxima (candidatos conhecem a selecionadora naquele momento, porém a selecionadora já conhece os candidatos por meio das informações disponibilizadas nas CAs e nos CVs).</p> <p>Modo <u>Papel da linguagem</u>: constitutivo. <u>Canal</u>: fônico. <u>Meio</u>: falado com contato visual.</p>	<p>Movimento 1 (opcional) Histórico profissional: questionar (selecionadora) o candidato a fim de traçar o seu perfil profissional; fornecer informações (candidato) demonstrando profissionalismo e competência na área.</p> <p>Movimento (opcional) Histórico acadêmico / escolar: questionar (selecionadora) sobre conhecimentos técnicos; demonstrar (candidato) segurança ao falar sobre seus conhecimentos.</p> <p>Movimento 3 (opcional) Histórico familiar e social questionar (selecionadora) sobre a estrutura familiar do candidato; fornecer informações (candidato) sobre seu relacionamento familiar.</p> <p>Movimento 4 (opcional) Conhecimentos e Habilidades: questionar (selecionadora) sobre conhecimentos adicionais do candidato e sobre suas habilidades; fornecer (candidato) informações, demonstrando conhecimentos adicionais e habilidades para solucionar problemas, por exemplo.</p> <p>Movimento 5 (opcional) Interesses: questionar (selecionadora) sobre focos adicionais de interesse, além dos profissionais; fornecer informações (candidato) sobre assuntos e atividades não profissionais com as quais se envolve, quando não está trabalhando.</p>

Quadro 29 - Configuração Contextual e Estrutura Retórica da EP, adaptado de Halliday e Hasan (1989, p. 59) e de Motta-Roth e Heberle (2005, p. 18).

O contexto empresarial em uma situação profissional de seleção de candidatos a emprego é definido pelos significados que estão em jogo durante a

interação em uma EP, entre selecionadora, representando a concepção da empresa, e candidato à vaga.

Na subseção 3.4.4 identifico o candidato selecionado para a contratação como vendedor autônomo.

3.4.3 De quem é a vaga? Por quê?

O *Candidato 6* foi considerado o capacitado para ocupar a vaga de Vendedor Autônomo nessa empresa. O procedimento discursivo desse candidato durante a EP foi definidor para a contratação. O Excerto 42 refere-se às afirmações da selecionadora sobre o candidato.

Excerto 44:

O que chamou muito a atenção nele foi por **ele ser um rapaz jovem que demonstra muita maturidade**, sabe? [...] **Ele é motivado** e na venda isso é ... é muito importante. Um vendedor desanimado não vende. [...] Ele **demonstrou saber** e, principalmente, aquilo que chamou mais a minha atenção, é que ele **demonstrou que gosta muito de tudo isso. Gosta de animal, gosta do meio rural, gosta de lidar com gente da colônia**, sabe? Dos três, ele foi o que demonstrou **gostar realmente da realidade agrícola e pecuária**, né? Ele demonstrou **conhecer as atividades da lavoura...** e... eu percebi que ele **gosta realmente de animais de grande porte...** Sabe? Ele vai vender ração, implemento agrícola... Ele vai viver isso todo dia... **Tem que gostar... Ele é filho de agricultores... Se criou vendo o pai trabalhar nisso e cresceu ajudando o pai**, né? Então, isso foi o diferencial, entende?... Para a contratação.

Segundo a selecionadora, o *Candidato 6*, além de atender aos pré-requisitos divulgados no AE, demonstrou **conhecer bem e gostar** da área agrícola e pecuária, pois realizou um intercâmbio nessas áreas nos Estados Unidos, é filho de agricultores e viveu sua infância e adolescência tendo contato com a terra, com animais e com pessoas ligadas às atividades do contexto rural.

A partir desse evento comunicativo da esfera empresarial constituído por um sistema de gêneros específicos do processo seletivo a emprego foi possível investigar, descrever e caracterizar os gêneros que constituem esse sistema. Do mesmo modo, a identificação dos elementos e tipos de orações possibilitou a compreensão de como os candidatos se representam por meio da linguagem.

No capítulo 4, apresentarei as considerações finais, as limitações do estudo e as sugestões para futuras pesquisas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS, LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Este capítulo está dividido em três seções. Na seção 1, abordo as considerações finais sobre este estudo. Na seção 2, apresento as dificuldades enfrentadas para investigar uma seleção a emprego. Por fim, na seção 3, apresento sugestões para futuras pesquisas.

4.1 Considerações Finais

Para investigar o sistema de gêneros (Bazerman, 2005; Devitt, 1991) de uma seleção a emprego a partir da perspectiva de linguagem como prática social, com ênfase nas práticas relacionadas às esferas do trabalho, procurei descrever o sistema de gêneros da seleção a emprego, descrever os gêneros: AE, CA, CV e EP, identificar os padrões organizacionais dos textos e identificar os propósitos comunicativos, classificar os processos, os participantes e as circunstâncias das orações dos gêneros escritos, e apresentar os procedimentos avaliativos adotados pela selecionadora para essa seleção.

Assim, este trabalho foi centrado na investigação de como os textos: AE, CA, CV e EP se inter-relacionam, constituindo um sistema de gêneros, e na análise textual e contextual desses gêneros.

A justificativa deste estudo refere-se às (possíveis) contribuições que os seus resultados possam oferecer aos profissionais de linguagem, que assim como eu, precisam estar comprometidos com uma prática pedagógica voltada aos gêneros que constituem uma seleção a emprego na/da esfera empresarial. Essas contribuições podem ser interessantes, também, para os profissionais de qualquer área que se candidatam a vagas no mercado de trabalho e enfrentam processos seletivos semelhantes ao que investiguei.

Os textos aqui estudados podem ser definidos como gêneros (Swales, 1990, p. 45-57), pois constituem uma classe de eventos comunicativos; compartilham propósitos comunicativos, abrangem exemplos que variam em sua prototipicidade,

apresentam uma lógica reconhecida pelos participantes da comunidade e fazem uso de uma terminologia elaborada e reconhecida pelos participantes da comunidade discursiva em que circula.

Para investigar o sistema de gêneros do processo seletivo para vendedor autônomo, primeiramente delineei um panorama de como se inter-relacionam os textos e os participantes nessa seleção. A análise mostra que um gênero segue o outro em uma seqüência de atividades estabelecida pelos propósitos comunicativos. Para comprovar essa inter-relação, analisei os exemplares do *corpus*: AE, CAs, CVs e as afirmações da selecionadora relacionadas à 1ª e 2ª etapa do processo seletivo.

Para analisar o AE do corpus, comparei sua organização retórica a outros 35 AEs e identifiquei os Movimentos considerados obrigatórios para se reconhecer o gênero: o Movimento 2 (vaga disponível) e o Movimento 5 (procedimentos para candidatura). A meu ver, o Movimento 3 (requisitos necessários à candidatura) também é caracterizador do gênero, mas nessa comparação, não ocorreu em um dos exemplares. O propósito comunicativo do A (oferta de emprego) é materializado no Movimento 2. O exemplar analisado segue a padronização do gênero. A empresa se representa personificadamente como Ator no AE por meio de Processo Material, evocando a hierarquia entre empregadora (selecionadora) e candidato.

Na análise da organização retórica das CAs e dos CVs, verifiquei que nem um dos exemplares do *corpus* apresenta todos os Movimentos propostos por Bhatia(1993) e Borchardt (2006). Mas, apresentam Movimentos obrigatórios ao seu reconhecimento na comunidade de uso. O propósito comunicativo desses gêneros é o mesmo: solicitar o emprego. As CAs são constituídas por orações, enquanto os CVs apresentam as informações itenizadas, mesmo assim identifiquei ocorrências de orações em quatro CVs. Nesses exemplares, analisei a representação dos candidatos e o modo como solicitaram o emprego. A análise mostrou a incidência maior de Processos Relacionais de Atribuição, que caracterizam a *venda da imagem* do candidato à selecionadora. Formação, experiência, habilidades, competências são Atributos recorrentes nesses documentos. Nessa etapa da seleção, a distância entre os participantes começa a diminuir, a selecionadora conhece os candidatos por meio das suas CAs e CVs. De 11 candidatos ao cargo de vendedor autônomo, 3 foram selecionados para a EP, considerando, principalmente, a formação exigida.

Analisei a EP a partir das informações da selecionadora. Durante essa etapa da seleção, a distância entre os participantes se atenua, mas a hierarquia se

mantém. Nessa EP, a selecionadora não contemplou questões técnicas, pois essas informações já haviam sido apresentadas nas CAs e nos CVs. Assim, as perguntas foram elaboradas a partir de Processos Mentais, com o propósito de delinear o perfil psicológico do candidato. O selecionado foi o candidato que se representou, durante a entrevista, com o perfil cultural adequado à vaga.

Minha concepção inicial da avaliação dos candidatos era voltada às informações contidas nos textos escritos: CA e CV. Porém, isso condiz à 1ª avaliação da selecionadora, pois o que realmente determina a contratação, segundo o que mostram os resultados, é a representação do candidato durante a EP.

Desse modo, a discussão que apresento sobre o sistema de gêneros da seleção a vendedor autônomo pode auxiliar, sintática e semanticamente, os professores que ensinam gêneros de seleção a emprego, a fim de priorizarem os critérios de produção, circulação e avaliação desses textos em contextos profissionais. Acredito, também, que os resultados deste estudo possam contribuir para o esclarecimento do sistema de gêneros de uma seleção a emprego, especificamente no que se refere aos propósitos comunicativos e aos padrões de interação recorrentes no contexto investigado.

4.2 Limitações da Pesquisa

A proposta inicial deste estudo era investigar o sistema de gêneros de um processo seletivo a emprego, a partir das concepções da selecionadora (representando a empresa) e dos candidatos. No entanto, isso foi possível até certo ponto, pois a análise da EP contemplou somente os aspectos relativos ao depoimento da selecionadora.

Também, não foi possível acompanhar a entrevista presencialmente, devido a uma cláusula no regimento interno da empresa, que garante privacidade à EP, e, porque a selecionadora acredita que a observação de uma pessoa estranha à empresa poderia dificultar o andamento da entrevista e intimidaria o entrevistado.

Outra dificuldade enfrentada para realizar esta pesquisa foi o fato de ter de buscar em outro município as informações e o acompanhamento de um processo que poderia, no meu modo de ver, ter sido permitido em uma das várias empresas

visitadas e contatadas na cidade de Cruz Alta, RS. Assim, precisei me deslocar a Ibirubá, RS, para investigar a seleção que transcorreu em uma empresa cooperativa agrícola.

Penso que as dificuldades que enfrentei se devam ao fato de que os processos seletivos não são de todo abertos. A meu ver, isso significa que há questões, nas empresas, relativas aos critérios adotados para a seleção que não devem ser levados a público. Assim, essas questões não devem ser expostas à investigação, pois não estão estabelecidas nos pré-requisitos publicados no AE, como as indicações de candidatos efetuadas por pessoas que têm algum tipo de influência na empresa. Desse modo, esses processos seletivos precisam ser resguardados para que não fique tão evidente a seleção de candidatos por indicação.

Enfim, esse fator dificultou bastante a investigação, pois, possivelmente, os responsáveis pelas empresas temem que, ao se investigar um processo seletivo na íntegra (todos os documentos que o tornem legal, desde a ata de abertura da seleção até o contrato do profissional; acompanhamento da EP; e, concepções dos candidatos sobre a EP) fique evidente a falta de critérios para a seleção e se constate que a contratação ocorra intermediada por uma indicação, sem que se leve em consideração a aptidão e o perfil de outros candidatos.

4.3 Sugestões para Pesquisas Futuras

Ao longo deste estudo, foi possível observar que alguns aspectos importantes, referentes ao sistema de gêneros do processo seletivo a emprego, poderiam ter sido mais explorados. Tais aspectos não foram considerados aqui devido às limitações enfrentadas para investigar essa seleção específica.

Uma sugestão para pesquisas futuras seria analisar as concepções dos candidatos selecionados à EP. Com isso, é possível coletar informações sobre como transcorreu a EP, sobre os procedimentos utilizados pelo selecionador para conduzir a entrevista e como ele (candidato) acredita ter se representado durante a entrevista. Nesse sentido, concordo com Marzari (2005) sobre a pertinência de uma pesquisa que investigue as concepções, tanto de entrevistadores (selecionadores)

quanto de entrevistados (candidatos), pois há muito a ser considerado nos discursos dos entrevistados.

Uma outra sugestão seria analisar o sistema de gêneros da seleção a emprego com suporte na LSF a partir da Metafunção Interpessoal e da Metafunção Textual. Acredito que a análise a partir das Metafunções, mesmo realizadas separadamente, possibilitará uma compreensão mais aprofundada desse sistema de gêneros, suprimindo, assim, possíveis lacunas deixadas na presente pesquisa.

Uma terceira sugestão seria investigar o sistema de gêneros de processos seletivos recorrentes em outros ambientes, como o universitário de ordem privada, comunitária ou pública. Acredito que entender como ocorre esse processo para selecionar professores, especialmente, de linguagens, seja de suma importância, pois os profissionais de linguagens poderão enfrentar essa situação em algum momento de suas vidas profissionais.

Por fim, sugiro descrever o sistema de gêneros de sites de emprego, como o www.catho.com.br, www.manager.com.br e www.emplo.com.br. Acredito que a análise dos gêneros que constituem esses sites possibilite a compreensão de uma interação bastante atual entre empresa e candidato. Esses sites funcionam como consultorias que realizam recrutamentos, mediando a interação entre os participantes: empregadora e candidato.

REFERÊNCIAS

ABARCA, E. B.; MORENO, R. G. **Letters of Rejections: the Unwelcome News.** The Specialist, São Paulo, vol. 27, nº 1, 2006, p. 21-42.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS E TÉCNICAS. **NBR 14724:** informação e documentação: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

BALTAR, M.; NARDI, F. S. de; FERREIRA, L.T; GASTALDELLO, M.E. **Circuito de Gêneros:** Atividades Significativas de Linguagem para o Desenvolvimento da Competência Discursiva. Linguagem em (Dis)Curso, vol. 6, nº 3, set. / dez., 2006.

BAKHTIN, M. **Marxismo e Filosofia da Linguagem.** São Paulo: Hucitec, 1997.

_____. Os Gêneros do Discurso. In: BAKHTIN, M. **Estética da Criação Verbal.** São Paulo: Martins Fontes, 1992, p. 277-326.

BAZERMAN, C. **Gêneros Textuais, Tipificação e Interação.** Tradução: A. P. DIONÍSIO; J. C. HOFFNAGEL. São Paulo: Cortez, 2005.

BECHARA, E. **Moderna Gramática Portuguesa.** Rio de Janeiro: Lucerna, 1999.

BERBER SARDINHA, A. P. **Análise de Gêneros Empresariais e Lingüística de Corpus.** Manuscrito inédito. LAEL, PUC/SP, 2002.

BEZERRA, M. A. Ensino de Língua Portuguesa e Contextos Teórico-Methodológicos. In: A. P. DIONÍSIO; A. R. MACHADO; M. A. BEZERRA. (Orgs.). **Gêneros Textuais & Ensino.** Rio de Janeiro: Lucerna, 2005, p. 37-46.

BHATIA, V. K. **Worlds of Writen Discourse:** a genre-based view. London: Continuum, 2004.

_____. **Analysing Genre:** Language Use in Professional Setting. London: Longman, 1993.

BONINI, A.; BIASI-RODRIGUES, B.; CARVALHO, G. A Análise de Gêneros Textuais de Acordo com a Abordagem Sócio-Retórica. In: V. J. LEFFA. (Org.). **Pesquisa em Lingüística Aplicada: Temas e Métodos.** Pelotas: Educat, 2006, p. 181-221.

BORCHARDT, J. K. **Career Management for Scientists and Engineers.** Oxford: University Press, 2000.

BRESSANE, T. B. da R. **Construção de Identidade numa Empresa em Transformação.** Dissertação de Mestrado. LAEL, PUC/SP, 2000.

CATHO EMPREGOS. Disponível em <http://catho.com.br>. Acesso em várias datas.

CARREIRA E EMPREGO. Disponível em <http://empregos.com.br>. Acesso em várias datas.

CRISTOVÃO, V. L. L.; NASCIMENTO, E. L. Gêneros Textuais e Ensino: Contribuições do Interacionismo Sócio-Discursivo. In: A. M. KARWOSKI; b. GAYDECZKA; K. S. BRITO. (Orgs.). **Gêneros Textuais: Reflexões e Ensino**. Palmas e União da Vitória, PR: Kaygangue, 2005, p. 35-59.

COFFIN, C. **Exploring different dimensions of language use**. ELT Journal, vol. 57, nº 1, p. 11-18. Oxford University Press, 2003.

DRURY, H. **Analysing Genre: Language Use in Professional Settings**, of Vijayk Bhatia. Resenha. English for Specific Purposes, Vol 14, Issue 3, 1995, p. 257-260.

DIÁRIO SERRANO. **Anúncio de Emprego**. Cruz Alta, RS: Jornal Diário Serrano, várias datas.

DEVITT, A. *Intertextuality in tax accounting: Generic, referential and functional*. In: BAZERMAN, C. e PARADIS, J. (Eds.). **Textual Dynamics of the Professions**. Madison: University of Winconsin Press, 1991.

EGGINS, S. **An Introduction to Systemic Functional Linguistics**. London: Pinter Publishers, 1994.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e Mudança Social**. Tradução: I. Magalhães. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

_____. **Critical Discourse Analysis and the Marketization of Public Discourse: The Universities**. Discourse & Society, vol. 4, nº 2, 1993, p. 133-168.

FERNANDES, A. J. **Métodos e Regras para a Elaboração de Trabalhos Acadêmicos e Científicos**. Porto, Portugal: Universidade do Porto, 1995.

FUZER, C. e BARROS, N. C. **Processo Penal como Sistema de Gêneros**. Linguagem em (Dis)curso, v. 8, nº 1, jan. / abr. 2008. p. 43-64.

GUIA DE PRODUÇÃO TEXTUAL. **Como encaminhar o Curriculum Vitae: a Carta de Apresentação**. Disponível em <http://www.pucrs.br/gpt/curriculo.ph>. Acesso em 05.12.2007.

HALLIDAY, M. A. K. & HASAN, R. **Language, Context and Text: Aspects of Language in a Social Perspective**. Oxford: Oxford University Press, 1989.

HALLIDAY, M. A. K. **An Introduction to Functional Grammar**. 3a. ed., revised by Christian M. I. M. Matthiessen. London: Edward Arnold, 2004.

_____. **An Introduction to Functional Grammar**. London: Edward Arnold, 1994.

____. **Explorations in the Functions of Language:** Explorations in Language Study. London: Edward Arnold, 1973.

HOFFNAGEL, J. C. Entrevista: uma Conversa Controlada. In: A. P. DIONÍSIO; A. R. MACHADO; M. A. BEZERRA. **Gêneros Textuais e Ensino.** Rio de Janeiro: Lucerna, 2005, p. 180-193.

IKEDA, S. N.; VIAN Jr., O. A Análise do Discurso pela Perspectiva Sistêmico-Funcional. In: V. J. LEFFA. (Org.). **Pesquisa em Lingüística Aplicada:** Temas e Métodos. Pelotas: Educat, 2006, p. 31-69.

KASPARY, A. J. **Correspondência Empresarial.** Porto Alegre, RS: Edita, 2005.

____. **Redação Oficial:** Normas e Modelos. Porto Alegre, RS: Edita, 2003.

KRESS, G.; FOWLER, R. Interviews. In: R. FOWLER et al. **Language and Control.** London: Routledge & Kegan Paul Ltda, 1979, p. 63-80..

LEONARDI, J. M. e PORTO, T. H. **Profissional Estratégico na Empresa Moderna:** Preparação de Currículo e Entrevista. III Semana de Secretariado Executivo. Londrina, PR: UNIFIL, 2005. Disponível em <http://www.unifil.br/secretariado>. Acesso em 22/04/2007.

LIMA LOPES, R. E. **Estudos de Transitividade em Língua Portuguesa:** o Perfil do Gênero Cartas de Venda. Dissertação de Mestrado. LAEL, PUC/SP, 2001.

LUFT, C. P. (Org. e Superv.). **Minidicionário Luft.** SP: Ática, 2000.

MACÊDO, C. M. M. de. **A Reclamação e o Pedido de Desculpas:** uma Análise Semântico-Pragmática de Cartas no Contexto Empresarial. Tese de Doutorado. LAEL, PUC/SP, 1999.

MANAGER. Disponível em <http://www.manager.com.br>. Acesso em 25/03/2007.

MARCUSCHI, L. A. Gêneros Textuais: Definição e Funcionalidade. In: A. P. DIONÍSIO; A. R. MACHADO; M. A. BEZERRA (Orgs.). **Gêneros Textuais e Ensino.** Rio de Janeiro: Lucerna, 2005a, p. 19-36.

____. Gêneros Textuais: Configuração, Dinamicidade e Circulação. In: A. M. KARWOSKI; B. GAYDECZKA; K. S. BRITO. (Orgs.). **Gêneros Textuais:** Reflexões e Ensino. Palmas e União da Vitória, PR: Kayganguê, 2005b, p. 17-33.

____. **A Questão do Suporte dos Gêneros Textuais.** Língua, Lingüística e Literatura. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2003, p. 09-40.

____. **Gêneros textuais.** Material apostilado para as aulas de gêneros textuais. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2002.

____. **Da fala para a escrita:** Parâmetros de Retextualização. SP: Cortez, 2001.

MARCUZZO, Patrícia. **Um Estudo de Relatos de Pesquisa em Análise de Gêneros**. Dissertação de Mestrado. UFSM/RS, 2006.

MARTIN, J. R.; ROSE, D. **Working with Discourse** – Meaning beyond the Clause. London, New York: Continuum, 2003.

MARZARI, G. Q. **“Do you have any experience abroad?”** O Gênero Entrevista de Emprego em Cursos Livres de Línguas. Dissertação de Mestrado. UFSM/RS, 2005.

_____. **Entrevista de Emprego:** o Gênero Discursivo como Estratégia de Seleção de Professores de Inglês como Língua Estrangeira. In: Expressão – Revista do Centro de Artes e Letras. Santa Maria, RS: UFSM, nº 2, 2003, p. 56-61.

MEURER, J. L.; MOTTA-ROTH, D. Introdução. In: J. L. MEURER & D. MOTTA-ROTH. (Orgs.). **Gêneros textuais e práticas discursivas:** subsídios para o ensino da linguagem. Bauru, SP: EDUSC, 2002, p. 09-14.

MOTTA-ROTH, D. **A Gramática no Ensino de Língua Estrangeira** (o ensino comunicativo), Palestra Ministrada no Curso de Aperfeiçoamento de Ensino de Línguas, UNICRUZ/RS, 2006.

_____. **O Ensino de Produção Textual com Base em Atividades Sociais e Gêneros Textuais**. Linguagem em (Dis)curso, vol.6, nº3, set./dez. 2006. Disponível em: <http://www3.unisul.br/paginas/ensino/pos/linguagem/0603/07.htm>. Acesso em 28/02/2008.

_____. Questões de Metodologia em Análise de Gêneros. In: A. M. KARWOSKI; B. GAYDECZKA; K. S. BRITO. (Orgs.). **Gêneros Textuais:** Reflexões e Ensino. Palmas e União da Vitória, PR: Kaygangue, 2005, p.179-202.

MOTTA-ROTH, D.; HEBERLE, V. O Conceito de “Estrutura Potencial do Gênero” de Ruqayia Hasan. In: J. L. MEURER, A. BONINI, e D. MOTTA-ROTH. (Orgs.) **Gêneros:** Teorias, Métodos e Debates. São Paulo: Parábola Editorial, 2005, p. 12-28.

NEVES, M. H. de M. **Gramática na Escola**. São Paulo: Contexto, 1991.

OLIVEIRA, M. do C. L. **Polidez:** uma Estratégia de Dissimulação. Análise de Carta de Pedido de Empresas Brasileiras. Tese de Doutorado. PUC/RS, 1992.

PARODI, K. **Pergunte ao Especialista:** Currículo. Disponível em <http://www.carreiras.empregos.com.br>. Acesso em 21/01/2007.

PEREIRA, J. S.; ALMEIDA, M. B. “Sabe tudo sobre tudo”: Análise da Seção de Cartas-Pergunta em Revistas Femininas para Adolescentes. In: J. L. MEURER; D. MOTTA-ROTH. (Orgs.). **Gêneros Textuais e Práticas Discursivas:** Subsídios para o Ensino da Linguagem. Bauru, SP: EDUSC, 2002, p. 239-258.

PINTO DOS SANTOS, V. B. M. **Genre Analysis of Business Letters of Negotiation**. English for Specific Purposes, vol. 21, nº 2, 2002, p. 167-199.

____. **Padrões Interpessoais no Gênero de Cartas de Negociação.** Dissertação de Mestrado. LAEL, PUC/SP, 1996.

RAMOS, R. C. G. **Projeção de Imagens através de Escolhas Lingüísticas: um Estudo no Contexto Empresarial.** Tese de Doutorado. LAEL, PUC/SP, 1997.

RIGGLE, K. B. **Using the Active and Passive Voice Appropriately in On-the-Job Writing.** Journal of Technical Writing and Communication, vol 28, nº 1, 1998, p. 85-117.

RODRIGUES, R. H. Os Gêneros do Discurso na Perspectiva Dialógica da Linguagem: a Abordagem de Bakhtin. In: J. L. MEURER; A. BONINI e D. MOTTA-ROTH, D. (Orgs.). **Gêneros: teorias, métodos, debates.** São Paulo: Parábola Editorial, 2005, p. 152-183.

SILVA, V. L. P. P. da. Variações Tipológicas no Gênero Textual Carta. In: I. V. KOCH; K. S. M. BARROS. (Orgs.). **Tópicos em Lingüística de Texto e Análise da Conversação.** Natal: EDUFRN, 1997, p. 118-124.

____. **Cartas Cariocas: a Variação do Sujeito na Escrita Informal.** Tese de Doutorado. UFRJ/RJ, 1988.

SOUZA, S. M. P. **As Máximas de Grice no Contexto Empresarial.** The Specialist, São Paulo, vol.18, nº 2, LAEL, PUC/SP, 1998, p. 211-255.

____. **A Organização da Mensagem em Anúncios e Cartas de Pedido de Emprego: um Estudo Transcultural.** Tese de Doutorado. LAEL, PUC/SP, 1997.

SWALES, J. M. **Research Genres: Exploration and Applications.** Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

____. **Genre analysis: English in Academic and Research Settings.** New York: Cambridge University Press, 1990.

THOMPSON, G. **Introducing Functional Grammar.** London: Arnold, 1996.

TODOROV, Tzvetan. **The Origin of Genres. New Literary History.** Vol. 9, 1976, p. 159-170.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa. **Estrutura e Apresentação de Monografias, Dissertações e Teses:** MDT. Santa Maria, RS: Ed. da UFSM, 2006.

VIAN Jr., O; LIMA-LOPES, R. E. de. A Perspectiva Teleológica de Martin para a Análise dos Gêneros Textuais. In: J. L. MEURER; A. BONINI e D. MOTTA-ROTH. (Orgs.). **Gêneros: Teorias, Métodos e Debates.** São Paulo: Parábola Editorial, 2005, p.29-45.

YANAGI Jr., T. e MELLO, C. R. **Curriculum Vitae e Entrevista: Aspectos Principais**. Lavras, MG: UFLA, 2000. Disponível em <http://facib.no-ip.org>. Acesso em 20/04/2007.

ZERO HORA. **Classificados: Empregos**. Porto Alegre, RS: Jornal Zero Hora. Várias datas.