

Estudo de recepção: o mundo do trabalho como mediação da comunicação⁽¹⁾

Resumo - A pesquisa trata de estudo de recepção dos trabalhadores metalúrgicos de uma grande empresa. A partir do levantamento da segmentação sócioeconômica dos entrevistados em níveis B, C, D, e E, bem como dos resultados sobre seus hábitos de consumo dos meios de comunicação, elaborou-se roteiro de perguntas para entrevistas em profundidade. Concluiu-se que o mundo do trabalho é a principal mediação na recepção dos meios de comunicação. A televisão é o meio preferido e sua recepção se dá mediada pelos diferentes discursos que circulam no mundo do trabalho, principalmente da imprensa sindical e através das relações interpessoais entre colegas de trabalho e representantes sindicais, permitindo ao trabalhador uma visão crítica sobre tais mensagens.

nesse emaranhado mundo de diferenças e forças desiguais é um esforço teórico que busca exercitar a dinâmica social da comunicação como um processo dialético, no qual os enunciadores/enunciatários partilham códigos, mensagens e sentidos de distintas maneiras e por distintos motivos. Isso faz com que o eixo de estudo extrapole as problemáticas: o que os meios fazem com os seus receptores? ou, por outro lado, o que os receptores fazem com os meios de comunicação? Para colocar-se o problema por inteiro, ou seja, para indagar como se dá o processo comunicativo e quais fatores atuam para que ele se efetive, é preciso tomar a comunicação como objeto teórico para entendê-la de uma perspectiva integral.

Neste sentido, as pesquisas de recepção, a partir da abordagem das mediações (MARTÍN-BARBERO, 1997), orientam-se por uma base teórica que contempla a crítica social e o resgate da problemática da cultura na comunicação. Entendem a cultura constituindo-se no constante movimento de apropriação e reapropriação, resistência, rechaço e negociação dos significados do intercâmbio social. Vendo-a não como reflexo do econômico mas dialeticamente, na História, como produtora social. Deste ponto de vista é que se tratará, neste artigo, de alguns dos aspectos resultados de pesquisa de recepção, realizada com trabalhadores metalúrgicos de uma grande empresa da região do ABCD paulista?

Procura-se resgatar a compreensão da recepção a partir do cotidiano do mundo do trabalho, para

É sempre um desafio entender o processo de recepção dos meios de comunicação, principalmente na atualidade, quando a concentração de empresas do ramo e a preponderância tecnológica são grandezas que parecem falar por si mesmas. Maior desafio ainda é chamar a atenção para os sujeitos que compõem e são elementos fundamentais da comunicação social, quando a acelerada globalização borra as fronteiras espaciais, geográficas e temporais, mas as recrudescem e as redefine no nível econômico, cultural, político e tecnológico (SANTOS, 1996).

Introdução: resgatar o sujeito

Resgatar o sujeito social, o receptor dos meios de comunicação,

(1) Artigo síntese do tema central da tese de doutorado de mesmo título, defendida em Abril de 1999 na ECA-USP.

(2) Os trabalhadores sujeitos desta pesquisa são operários metalúrgicos da Mercedes-Benz do Brasil, empresa sediada em São Bernardo do Campo, município da grande São Paulo. Esta empresa, montadora de veículos pesados, ônibus e caminhões, instalou-se no Brasil no início da década de 50, e é a quarta montadora mundial de veículos.

Roseli Fígaro é professora doutora junto à Escola de Comunicação e Artes da Usp e editora da revista *Comunicação & Educação*

demonstrar como as mediações que essa realidade apresenta compõem o universo de recepção dos trabalhadores, atuando sobre os sentidos e as maneiras de ver e entender o processo comunicacional do qual fazem parte.

O recorte a que se procede privilegia abordar a comunicação a partir da mediação do mundo do trabalho para resgatá-la como de fundamental importância na compreensão do que se passa no fazer comunicacional de expressiva parcela da população. Os trabalhadores aqui estudados representam uma amostra dessa parcela, portadores de uma experiência cotidiana de confrontos de interesses sociais e disputa pelo reconhecimento de seu *fazer* e *ser* trabalhador. É essa experiência que faz a mediação da produção de sentidos e, portanto, a comunicação. A preponderância das disputas que se dão na elaboração e apropriação dos significados tanto por emissores quanto por receptores, vistos como enunciadores e também enunciatários de seus discursos, comprova a relevância dos Estudos de Recepção, a partir das mediações, como instrumental teórico para a compreensão do processo comunicacional.

Estratégia Metodológica

No que diz respeito ao tratamento metodológico dado ao objeto de estudo, combinou-se a pesquisa quantitativa com a pesquisa qualitativa e análise do discurso³. O questionário, aplicado a 471 metalúrgicos de uma grande empresa montadora de veículos do ABCD paulista resultou, na fase quantitativa, em uma base de dados que permitiu traçar um mapa de consumo cultural e de acesso aos meios de comunicação no cotidiano de trabalho e também nos momentos de lazer. Os resultados da pesquisa quantitativa permitiram, na seqüência, uma orientação mais clara para a fase qualitativa. Os resultados do roteiro de questões abertas que orientou as entrevistas em profundidade com os operários selecionados aleatoriamente do universo de respondentes da fase

anterior, em uma amostra casual simples⁴, aprofundou a compreensão sobre os hábitos de consumo dos produtos culturais a que eles têm acesso e, a análise de seus discursos, mostrou a importância do mundo do trabalho como mediação da recepção.

As informações e as pistas obtidas a partir do questionário fechado da fase quantitativa e da classificação dos respondentes por nível socioeconômico, possibilitaram traçar um mapa dos principais veículos de comunicação a que eles têm acesso, conhecer os hábitos de consumo cultural nas horas vagas, os gêneros dos produtos culturais preferidos por nível socioeconômico e, principalmente, verificar os fatores que atuam na recepção. A televisão, o rádio, o jornal do Sindicato e os veículos de comunicação da Empresa, bem como os colegas de trabalho, a Comissão de Fábrica e os Diretores do Sindicato foram apontados como o universo sobre o qual se deveria debruçar o pesquisador interessado em conhecer o que se passa na inter-relação comunicacional destes trabalhadores.

Na fase quantitativa verificou-se também uma certa homogeneidade numérica entre os níveis socioeconômicos. A maioria dos trabalhadores concentra-se entre os níveis C e D, conforme classificação da tabela de acesso aos bens de conforto familiar da Associação Brasileira de Anunciantes, denominada Classificação Brasil, e utilizada por agências de publicidade. Os níveis B e E, numericamente menores, também fazem parte da realidade do perfil do metalúrgico do chão de fábrica, com primeiro grau incompleto. Já o nível A não foi encontrado entre estes trabalhadores. Esses dados foram posteriormente confirmados ao se solicitar a renda familiar de cada metalúrgico. A classificação por nível socioeconômico permitiu verificar a proximidade e as diferenças que existem entre as escolhas e as preferências feitas por esses trabalhadores, com relação ao acesso aos meios de comunicação.

(3) *Como principais referentes teóricos sobre o resultado do discurso, temos: BAKHTIN, Mikhail: Marxismo e figura de linguagem.*

São Paulo: Hucitec, 1988.

PECHÊUX, Michel. Semântica e Discurso: uma crítica a afirmação do óbvio; Campinas: Edunicamp.

(4) *Em relação aos procedimentos metodológicos para recorte da amostra da pesquisa qualitativa tomaram-se como orientação as observações de: GATTI, Bernardete A., FERES, Nagib L. Estratégia Básica para as ciências humanas; São Paulo: Alfa-Ômega, 1975*

Primeiros resultados

Os resultados apontados no mapa de consumo que se pôde traçar a partir da pesquisa quantitativa demonstraram a expressiva importância que têm as relações interpessoais como mediadoras da comunicação. Privilegiadamente as relações interpessoais relativas ao mundo do trabalho, ou seja, os colegas de trabalho, membros da Comissão de Fábrica, diretores do Sindicato. Eles fazem parte de uma complexa rede de troca de informações, confrontos e confirmações de significados, interpretações, assimilação, ressemantização de leituras e composição de sentidos das mensagens a que têm acesso através dos veículos de comunicação, sejam estes a televisão, o rádio ou os da Empresa ou do Sindicato.

Os resultados mostraram que a televisão é de longe o meio mais procurado, seguido dos Boletins e Jornais da Empresa, depois pelo rádio e, em seguida, pelos meios de comunicação do Sindicato. Ressalte-se que os colegas de trabalho constituem-se como um meio de informação importante, mais destacado do que os jornais e revistas da grande imprensa e, principalmente, comunicação interpessoal privilegiada em relação à comissão de fábrica, diretores do Sindicato, vizinhos e amigos do bairro e do próprio chefe na Empresa.

Quando se trata da programação de TV, os metalúrgicos têm preferência pelos telejornais e por programas esportivos. Já na programação das rádios destaca-se a preferência pela música brasileira, seguida de programas esportivos e depois pelo noticiário.

Nas horas vagas, momentos de descanso e lazer, as atividades preferidas pelos entrevistados foram assistir à TV, conversar com os amigos, ouvir rádio, discos, seguidas por passeios a casa de parentes, jogar futebol, entre outras.

Outros resultados que podem ser destacados são os relativos aos assuntos preferidos nos veículos de comunicação da Empresa. Informações sobre saúde, esportes, salários, direitos trabalhistas são os mais mencionados.

Chama a atenção que pouco interesse é demonstrado por temas importantes e relacionados diretamente à Empresa, como assuntos técnicos e profissionais, plano e projetos de trabalho.

Não surpreende, no entanto, o resultado que obtêm os temas salário, saúde e condições de trabalho e direitos trabalhistas quando a imprensa é do Sindicato, pois são estes os assuntos mais trabalhados em sua comunicação. Quanto aos assuntos preferidos nos jornais e revistas da grande imprensa, os destacados foram: educação e saúde, esportes, salários, direitos trabalhistas, seguidos por assuntos relativos à mulher, ao sexo e ao lazer.

Interessante a coerência que se mantém entre os assuntos preferidos nos diferentes meios de comunicação. Outro destaque que vale comentar é o baixo interesse por temas relacionados à política e aos partidos políticos, mantendo-se ambos os temas na casa dos 6%, em todos os meios de comunicação.

No entanto, ao observar melhor os dados, temos que o tema *ações e atos do governo* ocupa interesse diferenciado, representando 22% quando é tratado pelos meios de comunicação do Sindicato, menos de 20% quando é tratado pela grande imprensa e apenas 10% quando é tratado pelos meios de comunicação da Empresa.

Chama atenção também o interesse que desperta o tema lazer, índice que supera os 30%, quando se trata dos meios de comunicação do Sindicato; o que já não acontece com os demais meios de comunicação.

Uma pista verificada pela pesquisa quantitativa e confirmada na pesquisa qualitativa é o interesse dos receptores entrevistados pelo gênero notícia. Saúde, educação, salários são as pautas preferidas buscadas nos telejornais, jornais do Sindicato e da Empresa. Estes são temas que dizem respeito ao cotidiano do trabalhador, demonstrando como eles unem de forma pontual os seus interesses imediatos e concretos com as preferências em relação aos meios de comunicação.

Verificou-se ainda que determi-



nados temas tais como: situação da empresa, assuntos técnicos, política, atos e ações do governo, protestos e passeatas são mais citados como assuntos preferidos quando são tratados pela imprensa do Sindicato. Esse dado configurou-se ao longo da pesquisa como fato relevante para que o trabalhador entrevistado se posicionasse de maneira mais crítica em relação aos demais meios de comunicação.

Resultados da fase qualitativa confirmam o mundo do trabalho como mediação privilegiada

Na fase qualitativa da pesquisa confirmou-se a forte presença da mediação do mundo do trabalho no processo de comunicação dos receptores entrevistados. No espaço da casa, nos finais de semana em que foram visitados pela pesquisadora, revelou-se que a condição de ser trabalhador operário metalúrgico de uma grande empresa é traço marcante na vida destas pessoas, mediando diferenciados aspectos do cotidiano e, principalmente, a inter-relação com os meios de comunicação. A leitura do mundo se faz para os operários metalúrgicos mediada pela sua condição particular. A experiência pessoal, para a maioria deles vivida inicialmente no trabalho no campo e, depois, como operários metalúrgicos, é marcadamente intermediada pelas relações que se dão no trabalho: seja na Empresa enquanto instituição que detém o poder de empregar e desempregar, seja enquanto local de trabalho onde o operário se realiza como ser que trabalha e produz, expressa seu saber, seja enquanto espaço que proporciona o encontro e o relacionamento com os colegas de trabalho e os representantes da Comissão de Fábrica e do Sindicato.

Apesar das transformações no mundo do trabalho terem criado dificuldades para os trabalhadores, pois, na maior parte das vezes, essas transformações se dão sob a égide exclusiva do aumento da produtividade e da lucratividade, o discurso dos metalúrgicos entrevistados é revelador. A conquista do emprego em uma grande

montadora é como um troféu, o maior que poderiam ostentar, através do trabalho, para seus familiares e amigos. Sair das condições adversas do trabalho rural ou da pequena empresa e conquistar um emprego em uma grande empresa, em São Paulo é, para eles, alcançar um sonho muito acalentado. Experiência que vai estar mediando os processos de significação tanto da recepção que fazem dos veículos do Sindicato como os da Empresa.

Alguns fragmentos das entrevistas que foram realizadas, demonstram o lugar que ocupa o mundo do trabalho no cotidiano dessas pessoas.

"...depois arrumei um serviço lá na Empresa, que é metalúrgica, que é uma das melhores aqui no ABC, talvez aqui no Brasil seja uma das melhores... (...) Pra mim, do tempo que eu trabalho lá, nada lá é comparado com as outras firmas que eu já trabalhei, lá é uma das melhores, é muito corrido mas... de fato a linha de montagem é... mas não é o que muita gente fala não..." (Adão, 30, C)⁵

Para esse trabalhador, ele trabalha numa das melhores empresas do país. Sua fala revela o orgulho de ser parte, de sentir-se parte de uma Empresa que é grande e uma das melhores. Ele não quer falar das condições de trabalho, porque isso talvez possa ofuscar a imagem que ele e os outros têm da Empresa, ou seja, ofuscar a si próprio e a sua importância por ter conseguido trabalhar em uma grande Empresa. Se a Empresa é importante, ele também é importante, porque foi escolhido para trabalhar lá.

Ele é um ser que se faz no dia-a-dia, no trabalho que realiza, que prova e mostra que ele é capaz de construir. Não no sentido redutor da prática, desconectada e alienante. Mas, no sentido da *práxis*, ou seja, é a partir de sua atividade concreta diária que a realidade se abre para ele. Ele age sobre ela, numa relação mútua de construção e conhecimento. O conhecimento está, portanto, diretamente vinculado ao operar, ao fazer.

"Aí um dia eu fiquei lá na fila e chegou minha vez, tinha uma cota de

(5) Na sequência: nome do trabalhador, idade e nível sócio-econômico.



operador de máquina, né. Ai ele olhou minha carteira e falou: 'Tá boa sua carteira', né aí falou: 'entra lá'. Eu entrei, fiz uma ficha e o outro rapaz mandou aguardar, que no momento não estavam pegando, só fazendo ficha, mas qualquer coisa eles mandam um telegrama urgente. Ai fui embora e continuei procurando. Ai sai de manhã, segunda-feira, procurei, procurei e nada, ai cheguei em casa, o telegrama: 'Favor comparecer à portaria central às oito horas', só faltei subir nas nuvens, né, gelei. Na terça-feira fui lá, apresentei o telegrama, a partir daquele momento me escolheram" (Almir, 30, E).

A narrativa com as marcas do *ai*, mostrando a continuidade do fato e o *né*, querendo a confirmação, de acordo com o que se fala, aliada à montagem de uma narrativa com diálogos e personagem, revela a maneira como se dá a leitura e as operações da memória em recompor os fatos ocorridos. Revela, ainda, a concretude do pensado, pouco capaz para a abstração que caracteriza o discurso indireto, para o qual as subordinações são indispensáveis. São histórias a serem contadas e recontadas, rememoradas, passadas para a mulher, amigos, parentes e estranhos também. É a sua história. Tem começo, meio e fim. Tem clímax e desfecho. Lembra as histórias dos contos de fada, dos folhetins, das cenas das novelas, da notícia de morte de um artista, um ídolo qualquer da mídia. Ele também tem uma história. Ele, depois de muitas idas e vindas na porta da empresa, *foi o escolhido*. Ser o escolhido é ser o preferido dentre muitos outros, é destacar-se para merecer a escolha, é distinguir-se. A sua carteira profissional também era boa.

Encontra-se no discurso desses trabalhadores a marca de uma ética do trabalho que passa e circula entre eles, faz parte de um modo de ser que fica, permanece, manifesta-se na duração de uma vida de trabalho e passa para outros, outras vidas, num percurso mais longo. É a ética do bom trabalhador, de carteira boa, que tem sua dignidade, sua honradez, de profissional que produz,

que faz sua vida do esforço de seu próprio braço, de sua própria experiência.

É essa ética que as transformações na regulamentação do trabalho, com a flexibilização da mão-de-obra, a redução de direitos sociais, a terceirização, a prestação de serviços etc., está quebrando. A ética Iluminista, do progresso social que impulsionou a sociedade Moderna, como bem disse Marshall Berman, parafraseando Marx: "Tudo que é sólido desmancha no ar" (Berman, 1993). Ou, então, o realce que dá Martín-Barbero ao tratar das mudanças culturais do período pré-capitalista: "o que se está destruindo não é um modo de trabalhar mas um modo inteiro de viver" (Martín-Barbero, 1993:102).

Transformações no mundo do trabalho atuam como mediadoras da recepção

A introdução de inovações no mundo do trabalho, no Brasil, vem sendo acentuada principalmente a partir de meados dos anos 80. O chamado complexo automotivo brasileiro tem sido um dos principais setores a buscar inovações com a adoção de robôs, sistemas flexíveis de manufatura, CAD/CAM (*Computer aided design/Computer aided manufacturing*), CNC (Comando Numérico Computadorizado). No entanto, vários estudos⁶ apontaram, ainda no final da década de 80, que esses novos processos e técnicas estavam pouco implementados na indústria automobilística, abaixo, inclusive, de índices apurados na indústria mexicana. Outro fator que impedia a indústria automobilística, instalada no país, de alcançar índices internacionais de eficiência era a introdução de novos equipamentos em estruturas rígidas de produção. Ou seja, as inovações não vinham acompanhadas da introdução de novas formas de gerenciamento do trabalho que fossem capazes de dar maior liberdade de ação aos trabalhadores, e também por não haver uma política de compensação através de uma regulamentação de benefícios sociais (Coriat, 1994; Leite, 1997; Castro, 1995; Gorender, 1997).

(6) Principalmente os realizados pelo projeto *International Motor Vehicle Program (IMVP)*, pesquisa realizada entre 90 montadoras de 15 países, citada em: CASTRO, Nadya A. "Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro." In: _____ (org) *A máquina e o equilibrista; Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1995. p31.*



Fator relevante no contexto da introdução da reestruturação produtiva - crise, maior concentração de riquezas e acúmulo de capitais, as fusões etc. — que acompanha as inovações no trabalho é o crescimento do desemprego. Castro afirma que “no âmbito das seções sujeitas a mudanças tecnológicas ou organizacionais nota-se uma persistente redução de postos de trabalho” (1995: 35). As causas da redução de postos de trabalho e do desemprego são motivos de grande polêmica entre os pesquisadores. Desde os que demonstram que as inovações tecnológicas não representam necessariamente desemprego até os que reputam às tecnologias grande parte da responsabilidade⁷.

Na Empresa montadora onde trabalham os metalúrgicos sujeitos desta pesquisa existe o projeto Fábrica 2000. Esse é um projeto que envolve todas as áreas da Empresa e está calcado em metas de produtividade, qualidade, competitividade e inovação. Em setembro de 1992, início da implantação do projeto, um conjunto de reestruturações passou a ser implementadas no sentido da consecução destes objetivos: o controle de qualidade passou a ser feito no percurso da produção pelos próprios operários, deu-se início à implantação do trabalho em grupo, a células de manufatura e a uma área de qualidade adaptada. Os *colaboradores*, denominação que a Empresa passou a adotar para seus empregados, passaram por várias etapas de treinamento. Hoje, a concepção de controle de qualidade está incorporada como processo em todos os setores da Empresa. Passou-se a compreendê-la como um sistema de gestão da qualidade, não a limitando à esfera produtiva.

Essa concepção parece estar alicerçada nos referenciais da Gestão da Qualidade Total — GQT, que vêm revendo práticas anteriores de controle da qualidade e estão baseados, principalmente, nas experiências americanas e inglesas. Na base dessa orientação está a necessidade de maior envolvimento e comprometimento do trabalhador com as metas da empresa,

tendo como princípios de gestão o incentivo e a motivação do empregado. Por outro lado, essa revisão nas práticas gerenciais para a qualidade tem provocado, segundo Ruas e Antunes (1997:42), situações ambíguas. “Por um lado, percebe-se certa melhoria nas condições de trabalho, nas relações internas e na qualidade do trabalho exigido. Por outro, os números mostram uma forte queda na oferta de empregos e as pesquisas, em geral, têm apontado para uma intensificação e precarização do trabalho”. Essa precarização se dá basicamente com a terceirização, o subemprego, a contratação temporária, a prestação de serviços, resultando em maior lucratividade e competitividade para as empresas.

A comunicação na gestão da qualidade

Essas estratégias para a gestão da qualidade incorporam-se agora não mais a áreas de produção somente, mas à estrutura de recursos humanos, que passam a ser vistas como Administração de Recursos Humanos. Suplantando a visão de administração de pessoal de forma burocrática, a A RH passa a buscar energização e sensibilização do pessoal que se mantém na empresa, através de investimentos voltados para o desenvolvimento humano, principalmente para programas de treinamento e sistema de benefícios.

Na Administração de Recursos Humanos, voltada para a Gestão da Qualidade, a comunicação ganha forte destaque. O relacionamento interpessoal e a comunicação em todos os níveis fazem parte dos aspectos centrais desta estratégia. Os canais de comunicação internos devem estar preparados e adequados para exercerem a função de motivação e comprometimento do pessoal. Ruas e Antunes, ao citarem Bittencourt e Zarifian, tratam da comunicação interna como processo “que implica troca de informação interna e compreensão do contexto, na medida em que transcende a mera circulação de informações no sentido *top down*, aproximando-se mais da compreensão recíproca dos acontecimentos organi-

(7) Ver sobre o assunto: artigos da parte II e III de CASTRO, Nadya A. (org) *A Máquina e o equilibrista; op.ct. ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? op.ct. Ver ainda artigos da revista Pespertiva. Fundação SEADE. São Paulo: SEADE, vol.11, n.1 jan/mar, 1997. FOLHA DE SÃO PAULO: "O colapso no trabalho" São Paulo, primeiro de maio, 1998. Caderno Especial.*



zacionais” (1997: 45), ou seja, os responsáveis pela Gestão não apenas passam as ordens de trabalho a seus subordinados, mas procuram saber como elas são entendidas na execução.

O sentido da comunicação interna intensifica o papel da gerência como estimuladora da participação e da expressão livre dos trabalhadores, permitindo que eles expressem suas opiniões e críticas sem medo de errar. Por isso, “além do conteúdo da mensagem, a análise da eficácia de um sistema de comunicação como instrumento de envolvimento dos empregados está também associada às vias de informação utilizadas” (Ruas, Antunes, 1997: 45). Ou seja, aos adequados meios, equipamentos e linguagem utilizados.

A introdução das estratégias de gestão da qualidade e do trabalho em grupo, que requerem do trabalhador maior compromisso com a produção, maior envolvimento com o trabalho e buscam conquistar a lealdade do trabalhador com relação às metas da empresa, para que ele se veja como parte dela e vice-versa, têm como objetivo arrefecer a resistência ao ritmo de trabalho e, principalmente, diminuir a adesão do trabalhador a qualquer tipo de organização independente, que tenha objetivos alternativos, sindicais etc. Mas essa estratégia, para viabilizar-se, precisa, objetivamente, dar uma certa *liberdade* para que o empregado desenvolva suas atividades. É exatamente nesse espaço que o ser profissional, o sujeito, o homem que quer conhecer atua. Essa estratégia de gestão da Administração da Empresa pode tornar-se, para o trabalhador, uma brecha para que ele desenvolva sua tática de resistência. Ou seja, a possibilidade de maior autocontrole é, nesse espaço das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, principalmente devido à histórica prática do autoritarismo dentro da fábrica, uma possibilidade concreta de maior *liberdade* para o trabalhador expor sua habilidade e desenvolver maior conhecimento sobre o trabalho. O trabalho em grupo e em células de

produção permite ao trabalhador visualizar e ter acesso ao processo de produção, mas para tornarem-se um instrumento de resistência, de valorização de sua auto-estima e não de submissão, precisam quebrar o discurso da concorrência entre colegas e a idéia de que são *clientes* uns dos outros, estreitando os laços de solidariedade.

“Esse trabalho em grupo não chegou ao meu setor, porque meu setor está pra fazer uma mudança nesses próximos meses, com uma linha nova. Mas quando a gente for trabalhar com a linha nova, não pode trabalhar sem o grupo, porque um trabalho depende do outro. (...)Eu acho que as condições de trabalho vão melhorar sim, acredito que sim, que vai desenvolver melhor o trabalho, acho que vão comprar equipamentos mais adequados, vão fazer tudo para melhorar tanto pro lado da empresa quanto pra gente, né?” (Olário, 30. D).

Qualificação, polivalência e exploração

Sobre a aquisição de máquinas e robôs, este mesmo trabalhador vai afirmar: *“Não tem como não, porque tudo depende do trabalho manual mesmo, mas eu creio que vai oferecer mais condições, porque na linha do eixo traseiro parece que é melhor”* (Olário, 30. D).

Ele anseia por melhores equipamentos, melhores condições de trabalho. Para ele não há possibilidade de as mudanças trazerem máquinas que substituam a mão-de-obra, porque o trabalho ali é mais manual, não tem como, segundo ele. No seu entendimento trabalho *em grupo* é a realização de tarefas para as quais um depende do outro. Ou seja, o grupo é um núcleo de trabalho onde um trabalhador ajuda o outro, o sentido que permeia sua fala é o da solidariedade.

As críticas sobre o ritmo de trabalho são generalizadas. O cansaço e o constante medo do desemprego criam um clima estressante. Mas, apesar de todas as dificuldades, o trabalhador sente-se mais participativo do processo e capaz de tomar decisões relativas ao



seu próprio trabalho. Para o trabalhador da produção do chão de fábrica, não especializado, as mudanças no mundo do trabalho parecem ter feito com que ele se perceba com maior controle sobre o trabalho, adquirindo mais conhecimento.

A polivalência que o trabalhador adquiriu na execução das tarefas vem ao encontro da flexibilização do trabalho. Daí a problemática da qualificação ou desqualificação da mão-de-obra com a introdução de novos métodos e equipamentos na indústria ser tema de inúmeros estudos⁸. Alves e Soares (1997:58) destacam que, no contexto de globalização, o mundo do trabalho requer do trabalhador um perfil de formação geral, privilegia o trabalhador polivalente, que tenha uma formação básica sólida e geral; e desvalorização do capital humano daquele que tem uma formação muito específica.

Leite (1997: 65) ressalta que escolaridade e qualificação constituem aspectos diferentes da competência para o trabalho e devem ser analisados separadamente. Afirma ainda que a máxima de que os “novos paradigmas produtivos levam inexoravelmente ao emprego de mão-de-obra mais qualificada, em termos técnicos, não tem fundamento na realidade. Bem como a crença de que o novo paradigma produtivo estaria levando a uma melhoria generalizada das condições de trabalho. (...) As novas teorias sobre a qualificação da mão-de-obra, com sua confiança no fato de que basta qualificar os trabalhadores para resolver o problema do desemprego e da baixa qualidade do emprego, são falsas”(Leite, 1997:68).

Para os trabalhadores do chão de fábrica a oportunidade de estudo é muito importante. A Empresa, ao instalar dentro de suas dependências um curso de supletivo de primeiro e segundo graus, adaptando-o aos turnos de revezamento do trabalho na fábrica, proporcionou a um número grande de trabalhadores a possibilidade que muitos não tiveram na infância. Por isso, para eles, a escola tem duplo significado: de um lado representa a oportunidade

concreta de adquirir maior conhecimento e obter o diploma de primeiro grau; por outro, representa uma possibilidade de aperfeiçoamento para manter-se no emprego.

O autoritarismo que se impregnou na sociedade brasileira e, principalmente, nos ambientes de trabalho, na fábrica sobretudo, marca profundamente a cultura brasileira. Então, quando o capital descobre que precisa do maior envolvimento do trabalhador para amealhar ainda mais ganhos, adapta os sentidos de participação e liberdade de ação às necessidades de seu empreendimento. Enfatiza-se que a Administração de Recursos Humanos e os procedimentos da Gestão da Qualidade Total são técnicas de gestão desenvolvidas a partir das lições apreendidas dos embates entre Capital e Trabalho neste século. Sua aplicação no Brasil, apesar de parcelada e, em algumas empresas até descaracterizada, como indicam várias pesquisas (Coriat, 1994; Castro, 1995; Antunes, 1995), chama a atenção do trabalhador devido exatamente a seu caráter “de envolvimento” e “participação”, representando para ele maior mobilidade e liberdade de ação no trabalho.

É possível verificar o grande esforço por parte do trabalhador em estar alerta, preparado para resistir aos ataques à sua dignidade profissional. As condições de trabalho: o ruído, os movimentos repetitivos, o peso, o ritmo de trabalho, a tensão e o estresse são denunciados a todo o momento. Mesmo as inovações introduzidas não acabaram com situações de sofrimento no ambiente de trabalho. É da experiência acumulada no cotidiano que ele, trabalhador, tira seu aprendizado, constitui seu ponto de vista, formula sua ideologia. E é a partir desse viés que vão se constituindo as chaves de leitura pelas quais eles entram no “texto”, nas mensagens dos meios de comunicação. O jornal sindical, o jornal da Empresa e o telejornal, principalmente, recobrem-se de significados no embate com estes pontos de vista que foram sendo constituídos no cotidiano. O mundo da fábrica é, além

(8) Ver sobre o assunto: REICH, R.B. O trabalho das nações - preparando-nos para o capitalismo do século XXI; 1991. (s.n.) SALM, C., FOGAÇA, A. Questões Críticas de qualidade na educação brasileira; Consolidação de propostas no contexto do PBOB/Pacti. Edição Preliminar, 1995



de espaço de trabalho, lugar de relacionamento com os colegas, de inúmeras relações de camaradagem e solidariedade, além de ser o espaço onde o trabalhador se realiza enquanto ser profissional. Este, sem dúvida, é um fator de mediação importante no processo de recepção.

O mundo do trabalho como extensão da casa

"*Lá é como a família, né?*" (Almir, 30, E). Essa frase foi repetida constantemente pela maioria dos trabalhadores entrevistados. A intimidade com o ambiente da fábrica faz com que o trabalhador se aproprie desse espaço como um espaço de reconhecimento, de aproximações, onde ele se realiza como sujeito. Maria, (59) estuda o espaço da fábrica como espaço apropriado pelo trabalhador, espaço privado, em sua carga positiva, ou seja, local de reconhecimento, dotado de sentido próprio, de realização de seu ser profissional. Pode-se constatar isso na fala dos metalúrgicos que vêem a Empresa não só como lugar de sofrimento, submissão à chefia, trabalho extenuante, mas como local de realizações, de conhecimentos, de emoções e envolvimento afetivos.

O relacionamento com os colegas de trabalho é o principal fator de integração:

"*É muito bom, a gente é muito amigo, às vezes tem um ou outro engraçadinho que é meio fora, né. Mas quando a gente brinca com os colegas, uns com os outros né, é uma brincadeira sadia, nunca ninguém esteve mal com ninguém. Às vezes a pessoa brinca com um e às vezes a pessoa não está pra brincadeira, e o pessoal isola, deixa quieto, dá tempo pra pessoa se recuperar porque ela não está bem. Isso aí acontece porque quase todos nós temos problemas, né... a gente procura ajudar uns aos outros. Às vezes precisa pegar alguma coisa e o colega não está podendo, não pode pegar alguma peça, aí você pergunta: 'ô, tá precisando pegar alguma coisa aí?', aí o cara fala que não, mas você vai lá e pega pra ele. É bom...*" (Adão, 30, D).

A convivência com os colegas de trabalho é tão importante que já está incorporada ao seu modo de vida, ao seu modo de trabalhar. A solidariedade, ajudando o colega a pegar uma peça, mesmo sem ele solicitar; a saudade do ambiente, quando está em férias, o convívio com o *peçoal* fazem parte de sua vida. É por isso que ele faz questão de mostrar seu ambiente de trabalho para o irmão. "*... mas a gente tem a família da gente que tem curiosidade de saber o que a gente faz, o que é o serviço, aí eu levo eles.*" O local de trabalho é, portanto, uma extensão da casa, onde a intimidade permite que se leve a família. Adão Barroso, que fez os comentários acima, fez também, com relação à empresa, o comentário "*a gente trabalha na empresa, a empresa somos nós mesmos, e se começamos a fazer a coisa errada prejudica nós mesmos, não [prejudica] só a empresa...*" Numa análise centrada apenas nesta fala poderia concluir que Adão incorporou de tal forma o discurso da direção da empresa que não consegue enxergar toda a engrenagem a que está subordinado. Mas, comparando-a com a fala anterior sobre o seu relacionamento com os colegas, vê-se que a situação é bem mais complexa, vê-se como a Empresa enquanto lugar em que ele se realiza como ser trabalhador, cidadão, que tem uma identidade, onde encontra os amigos, onde se relaciona e aprende, no sentido amplo da palavra, não pode ser um lugar desprezado. A experiência de Adão como operário metalúrgico de uma grande empresa é ainda pequena, mas ele, assim como os demais, vivem cotidianamente a contradição de manifestar-se, encontrar amigos, trabalhar e ser explorado, sofrer pressões, excesso de trabalho etc. Ou seja, aí também se trava uma luta.

A pauta das conversas no chão de fábrica

Os assuntos que pautam as conversas entre os colegas de trabalho são esporte e política: "*Nosso comentário lá é sobre o jogo, sobre o serviço mesmo... conversa também sobre político corrupto, que tem muito,*



né. Sobre o que a gente vê no jornal. Sempre que a gente vê uma notícia a gente comenta, que nem aquele caso do deputado Naya, a gente comenta se ele é culpado, que tem que ter um pouco de Justiça, não pode ser assim também" (Manuel Messias, 37, E).

As notícias dos jornais são os assuntos que eles gostam de comentar. É ali, no chão de fábrica, que trocam opiniões e consolidam outras sobre os temas importantes da atualidade. O deputado Naya, ao qual Messias se refere, é o proprietário da construtora responsável pelos prédios que caíram, no Rio de Janeiro, por falta de estruturas adequadas. Ele fala revoltado que é preciso *um pouco de Justiça, que não pode ser assim também*. A compreensão do sentido de Justiça que este trabalhador tem parece ser o da maior parte das pessoas comuns; ele não se conforma com a impunidade que vigora. Parece que é a isso que ele está se referindo ao dizer *não pode ser assim*. O conceito de justiça para ele está vinculado ao senso do que é humanitário e do que não é, do que é bom para a maior parte das pessoas; enquanto a Justiça trata do que é legal e do que é ilegal, e legal é o que está nas leis, as leis são feitas e desfeitas, e interpretadas de todas as formas que as brechas delas próprias permitem. São dois conceitos de justiça completamente diferentes.

"Olha, a gente conversa bastante sobre o trabalho, a gente brinca, fala besteira pra passar o tempo. Um vai pro carro do outro, conversa com um, conversa com o outro. Se tivesse uma câmara filmando a gente até dava risada, é bem interessante, a gente não fica conversando pra criticar ninguém. A gente pode chegar pro cara e falar um monte pra ele, que ele não está nem aí. Ali a convivência é tão grande, a amizade, a gente se considera mais como família, quase igual uma família. Então a gente sai no barzinho, tomar uma cervejinha, a gente fala muito também. (...) Ultimamente nós estamos comentando da lei de trânsito. O pessoal falando muito sobre isso aí. Também do pedestre que vai ter que passar na faixa de pedestre, se ele não

passar na faixa certa ali, o guarda vai lá intimar ele, não pode passar no farol fechado também, senão leva multa. E como o cara vai me multar? Vai pegar minha identidade, levar tudo, vão fazer isso aí. Um abuso isso aí? Ganha e o valor da multa é isso tudo aí, mais da metade... [do salário]" (Batista Cícero, 39, C).

Nada mais enfático do que o discurso de Cícero. De fato, o humor, as brincadeiras recheiam as conversas, os bate-papos são formas de amenizar o cansaço, são formas de descontração, e são formas de se exercitar a crítica também. São muito comuns as brincadeiras em tomo da virilidade dos colegas; as brincadeiras de mão, *a gente fala besteira pra passar o tempo*, como diz Cícero. Essas manifestações tão comuns entre os trabalhadores, grosseiras até, lembram a análise de Bakhtin sobre a *Cultura popular na Idade Média* (Bakhtin, 1993). Seu conceito de carnavalização traduz como as manifestações populares tomavam-se intervalos nos quais a ordem era subvertida e o riso e a expressão de gestos obscenos contrapunham-se às regras das festas religiosas, eram momentos plenos de expressões livres e de suspensão das regras e da hierarquia social. No mundo da fábrica, a subversão da hierarquia, a quebra do ritmo intenso, da tensão no trabalho, se faz exatamente através do relacionamento mais próximo entre os trabalhadores. Tornar o lugar de trabalho mais dele, mais parecido com o seu jeito de ser, essa aproximação subverte as forças que atuam no sentido de enquadrar o sujeito. Amenizam as tensões e humanizam as relações no trabalho. Os assuntos do cotidiano também são tratados, as opiniões são confrontadas e depois vêm as brincadeiras: *como o cara vai me multar?* A multa para o pedestre é mais da metade do salário, é absurdo. Através do grotesco, das brincadeiras, das manifestações "fora de lugar", ficam mais vivos os comentários e as opiniões dos trabalhadores.

O humor e as brincadeiras ajudam a inverter, do ponto de vista

simbólico, a ordem estabelecida. Bakhtin chama a essa inversão de carnava-
lização. São comportamentos que ajuda-
m o trabalhador a enfrentar as
dificuldades do dia-a-dia, o cansaço e a
pressão. Tomam o lugar e as relações
mais parecidas com as pessoas. Tomam
suas responsabilidades enquanto traba-
lhadores, pais e maridos mais leves.
Entre os colegas são como jovens à pro-
cura de qualquer motivo para brinca-
deiras e o bom humor. Às vezes, esse
humor vira crítica, vira sarcasmo, vira
agressão, desabafo.

É no local de trabalho que se
trocam as impressões e se formulam as
opiniões sobre os fatos que são notícia.
Ao confrontar a compreensão das
notícias, das mensagens dos meios de
comunicação, vão formulando os
sentidos de seus conteúdos. A
recepção é um processo que se dá na
experiência diária do confronto de
“leituras” entre os colegas de trabalho,
pois são eles os interlocutores
privilegiados com os quais se passa
mais tempo. No espaço da fábrica se
constrói boa parte das representações
e se processa a identidade do ser traba-
lhador, cidadão político-social. O grande
interesse por telejornais que os
metalúrgicos têm demonstrado é com-
provado em seus comentários, sempre
atualizados sobre os assuntos nacionais
mais importantes. Esse dado se confirma
ao se tratar dos meios de comunicação
a que os trabalhadores têm acesso.

O gênero notícia

Cabe ressaltar que o gênero
notícia é, para esses receptores,
bastante ampliado e compreende a
narrativa como história contada com
começo, meio e fim; ou seja, a história
com personagem, enredo e, de pre-
ferência, com final feliz ou *notícia boa*,
como preferem expressar. Essa
compreensão do que seja notícia afasta-
os da narrativa asséptica, em terceira
pessoa; pois eles desejam conhecer
explicitamente a opinião do veículo de
comunicação, desejam que a narrativa
lhes caracterize os personagens da
notícia e identifique quem tem “razão”.
Para os operários a *notícia boa*, na qual

há disputas, problemas, mas tudo acaba
bem, representa a garantia de que,
naquele momento, nada vai abalar sua
condição de vida, sua rotina, a não ser
que seja para melhor. A preocupação
com a *notícia boa* está diretamente
referenciada à experiência de que se
algo não vai bem na empresa, na cidade
ou no país o atingido, o prejudicado
pode ser ele ou um trabalhador como
ele. A solidariedade, o sentimento de
dor e compaixão são imediatamente
despertados e requerem uma ação.

A relação com a televisão,
mediada por todos os componentes já
citados, é conflituosa e contraditória.
Principalmente no que diz respeito ao
gênero notícia, as mediações do
cotidiano vivido constroem uma
recepção ao mesmo tempo permeada por
sedução e distanciamento crítico, uma
vez que é nessa esfera do gênero notícia
que se tem maior possibilidade de
confronto de versões sobre os fatos.
Ela é uma relação confrontada com o
discurso da imprensa sindical, há 20
anos uma imprensa diária, ou melhor, que
quatro vezes na semana está dentro da
fábrica, na bancada de trabalho, tra-
zendo notícias sobre as relações traba-
listas e os problemas políticos, econô-
micos e sociais do país e do mundo.

Fator relevante para eles e que
os faz questionar de maneira mais
explícita os meios de comunicação diz
respeito ao espaço que lhes é dado
como fonte da notícia, ou seja, vêm que
em geral a grande imprensa, o rádio e a
TV não os tomam como fonte
privilegiada. Isso fica mais claro para
eles quando as notícias dizem respeito
ao universo que conhecem bem. É aí que
a imprensa sindical ganha credibilidade.

Mas as confrontações dos signi-
ficados para a construção dos sentidos
das notícias e dos demais programas
veiculadas pelos meios de comunicação
não são mediados apenas pelo discurso
da imprensa sindical. A mediação das
relações entre os colegas de trabalho
que, para eles se constituem em uma
segunda família, dá uma marca ex-
pressiva ao processo comunicacional e
à recepção que esses trabalhadores
fazem dos veículos de comunicação. A



cultura da oralidade permanece forte no espaço do mundo do trabalho. Os jornais do Sindicato e da Empresa são lidos por homens que têm fortes debilidades para a leitura e precária intimidade com a palavra escrita. A leitura coletiva entre os colegas de trabalho dos jornais do Sindicato e da Empresa e as discussões e comentários sobre as notícias veiculadas pelos telejornais são as pautas prediletas do dia-a-dia no local de trabalho, no bar, no ônibus para casa. Muitos dos sentidos vão se fazendo, compondo-se, construindo-se durante o dia de trabalho, no ir e vir de um local a outro, de uma máquina a outra, no horário do café, do almoço, na conversa, no bate-papo, na troca de impressões entre colegas. Os sentidos compartilhados tornam-se constantemente alimento para a ação e manifestação em defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores.

A identidade e o ponto de vista se constroem no mundo do trabalho

A coleta e análise dos discursos dos operários metalúrgicos mostraram que o mundo do trabalho é o local de realização do trabalhador como ser social, que cria, que produz, que sonha, que ama e, por isso, importante enquanto mediador na construção dos sentidos e na construção do ponto de vista sobre os temas em debate. Sua condição de operário de uma grande empresa montadora, membro de uma categoria com a história marcante que tem no cenário nacional, o fazem sentir-se importante, faz com que ele se veja ocupando um lugar na sociedade, exercendo um papel de referência também em relação aos demais trabalhadores. A Empresa e os colegas de trabalho fazem parte de uma segunda família. O ambiente de trabalho não é exclusivamente lugar de sofrimento. É também lugar de realização, onde o trabalhador exercita sua experiência do saber fazer. Sentem-se valorizados quando podem demonstrar a sua capacidade, o seu saber. Valorizam a experiência atual, confrontando-a com o trabalho anterior, no campo ou na peque-

na fábrica, como conquista devido, principalmente, a seu próprio esforço pessoal e habilidade de trabalho. O orgulho de ser trabalhador metalúrgico de uma grande empresa é constantemente reafirmado em suas falas, o que os faz sentirem-se como trabalhadores que têm maior nível de informação e, portanto, condição de expressão política e sindical em defesa de seus direitos.

É a presença das mediações do mundo do trabalho que os distinguem também no bairro e na família. São eles que realizam mobilizações como protesto contra as reformas do governo, são eles que fazem greves por melhores salários e trabalho, são eles que se mobilizam contra a flexibilização das leis trabalhistas e, por estes motivos, são respeitados ou “taxados”, como se refere um metalúrgico, na família, no bairro ou no conjunto da sociedade. São eles também que têm mais condições de ajudar e acolher os membros da família em dificuldades. São eles, geralmente, que têm melhor condição de emprego e salário, em relação aos demais trabalhadores da família. São eles, ou os fatos que eles criam, que mais viram notícia, comparados às demais categorias.

Conclusão

Finalmente, pode-se concluir que, enquanto processo mediado pela cultura, a comunicação constitui-se em campo privilegiado para compreensão das relações sociais. As diferentes maneiras de perceber, selecionar e interpretar os fatos fazem com que, numa mesma sociedade dividida em classes, formem-se esferas culturais. Tratando do tema metaforicamente, pode-se dizer que essas diferentes esferas culturais são como a imagem de um veio de pedra, cujas diferentes qualidades de material sedimentado se misturam, mas também se aglutinam, formando camadas ora nítidas ora mais dissimuladas pelas misturas. Mas que podem ser reconhecidas por suas particularidades. Pode-se utilizar esta metáfora para representar as características que compõem e diferenciam os discursos que circulam na sociedade e que se debatem no



processo de construção da hegemonia.

É importante ressaltar mais uma vez que, tanto no que diz respeito às particularidades ou às semelhanças, a recepção tem como mediação a experiência de sociabilidade no mundo do trabalho, ou seja, as relações que se estabelecem com o Sindicato, com a Empresa e com seus respectivos veículos de comunicação, e com os colegas de trabalho. A imprensa sindical e as relações interpessoais com os

colegas de trabalho são os discursos que circulam no mundo do trabalho que se apresentam como constituidores de um ponto de vista diferenciado. O acesso a esses discursos diferenciados é fundamental na constituição de um ponto de vista crítico, de um receptor mais exigente, capaz de questionar estes discursos. Portanto, sem o acesso a pontos de vistas diferentes não há democracia, não se conquista a cidadania.

Bibliografia do artigo

- ALVES, Edgar L. G., SOARES, Fábio V. **Ocupação e escolaridade: modernização produtiva na Região Metropolitana de São Paulo**. Perspectiva. São Paulo: Fundação Seade, v. 11, n. 1, jan./mar. 1997.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Cortez/Edunicamp, 1995.
- _____. (org.) **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos. Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 1997.
- BACCEGA, Maria A. *O campo da Comunicação*. In: CORRÊA, Tupã Gomes. **Comunicação para o mercado**. São Paulo: Edicom, 1995a. p.51-61.
- _____. **Palavra e discurso. História e literatura**. São Paulo: Ática, 1995b.
- _____. **Comunicação e linguagem. Discursos e ciência**. São Paulo: Moderna, 1998.
- BAKHTIN, Mikhail. **Marxismo e filosofia da linguagem**. São Paulo: Hucitec, 1988.
- BAKHTIN, M. **A cultura popular na Idade Média e no Renascimento. O contexto de François Rabelais**. 2. ed. São Paulo/Brasília: Hucitec/Edunb, 1993.
- BERMAN, Marshal. **Tudo que é sólido desmancha no ar. A aventura da modernidade**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.
- BRONNER, Stephen E. **Da teoria crítica e seus teóricos**. Campinas: Papirus, 1997.
- CASTRO, Nadya Araújo de. (org.) **A máquina e o equilibrista. Inovações na indústria automobilística brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- _____. **Reestruturação produtiva, novas institucionalidades e negociação da flexibilidade**. Perspectiva. São Paulo, Fundação Seade, v. 11, n. 1, jan./mar. 1997. p.3-8.
- CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso. O modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: UFRJ/Revan, 1994.
- DeFLEUR, Melvin L., BALL-ROKEACH, Sandra. **Teorias da Comunicação de massa**. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.
- GATTI, Bernardete A., FERES, Nagib, L. **Estatística básica para ciências humanas**. São Paulo: Alfa-Omega, 1975.
- GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**. São Paulo: IEA-USP, v. 11, n. 29, jan./abr. 1997.



- LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho. Novas tecnologias e subjetividade operária.** São Paulo: Scritta, 1994.
- _____. *Inovação tecnológica e relações de trabalho: a experiência brasileira à luz do quadro internacional.* In: CASTRO, N. A. (org.) **A máquina e o equilibrista. Inovações na indústria automobilística brasileira.** São Paulo: Paz e Terra, 1995. p. 335-360.
- _____. *Qualificação, desemprego e empregabilidade. Perspectiva.* São Paulo: Fundação Seade, v. 11, n. 1, jan./mar. 1997. p. 64-69.
- LOPES, Maria Immacolata Vassalo de. *Estratégias metodológicas da pesquisa de recepção.* **Revista Brasileira de Comunicação.** São Paulo: Intercom, v. XVI, n. 2, jul./dez. 1993.
- _____. *Pesquisas de recepção e educação para os meios. Comunicação & Educação.* São Paulo: CCA-ECA-USP; Moderna, n. 6. maio/ago., 1996, p. 41-46.
- _____. *Recepção dos meios, classes, poder e estrutura. Comunicação & Sociedade.* Ano XIII, n. 23, jun. 1995. p. 99-110.
- MARTÍN-BARBERO, Jesus. **Dos meios às mediações.** Rio de Janeiro: UFRJ, 1997.
- _____. *Globalização em debate. Repercussão do processo na classe trabalhadora.* **Estudos Avançados.** São Paulo: IEA-USP, v. 11, n. 29, jan./abr. 997. p. 368-371.
- MATTELART, Armand y Michèle. **História de las teorías de la Comunicación.** Barcelona: Paidós, 1997.
- _____. **Comunicação mundo. História das idéias e das estratégias.** 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1996.
- OROZCO-GÓMEZ, Guillermo. (org.) *Televidencia. Perspectivas para el análisis de los procesos de recepción televisiva.* **Cuadernos de comunicación y practicas sociales.** México: Universidad Iberoamericana, n. 6, 1994.
- _____. *La comunicación desde las practicas sociales. Reflexiones en torno a su investigación.* **Cuadernos de comunicación y prácticas sociales.** México: Universidad Iberoamericana, n.1, 1990.
- _____. *Hablan los televidentes. Estudios de recepción en varios países.* **Cuadernos de comunicación y practicas sociales.** Mexico: Universidad Iberoamericana, n. 4, 1992.
- PECHÊUX, Michel. **Semântica e discurso. Uma crítica à afirmação do óbvio.** Campinas: Edunicamp, 1988.
- _____. **O discurso. Estrutura ou acontecimento.** Campinas: Pontes, 1990.
- _____. *O mecanismo do (des)conhecimento ideológico.* In: ZIZEK, S. **Um mapa da ideologia.** Rio de Janeiro: Contra Ponto, 1996.
- ROSA, Maria Inês. **Trabalho, subjetividade e poder.** São Paulo: Edusp, 1994.
- RUAS, R., ANTUNES, E. *Gestão do trabalho, qualidade total e comprometimento no cenário de reestruturação.* **Perspectiva.** São Paulo, Fundação Seade, v. 11, n.1, jan./mar. 1997.42-53.
- SANTOS, Milton. **Técnica, espaço, tempo.** São Paulo: Hucitec, 1996.
- WOLF, Mauro. **Teorias da Comunicação.** 2. ed. Lisboa: Presença, 1992.
- WOLF, Mauro. **Teorias da Comunicação.** 2. ed. Lisboa: Presença. 1992.

