

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

RODRIGO AUGUSTO CAMELLO

**“DO YOU SPEAK ENGLISH?” CONTRADIÇÕES ENTRE DISCURSO E PRÁTICA
NO PROCESSO SELETIVO DE CANDIDATOS PARA VAGAS QUE DEMANDAM
PROFICIÊNCIA EM INGLÊS**

**CAXIAS DO SUL
2019**

RODRIGO AUGUSTO CAMELLO

**“DO YOU SPEAK ENGLISH?” CONTRADIÇÕES ENTRE DISCURSO E PRÁTICA
NO PROCESSO SELETIVO DE CANDIDATOS PARA VAGAS QUE DEMANDAM
PROFICIÊNCIA EM INGLÊS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Comércio Internacional pela
Universidade de Caxias do Sul – UCS.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Verruck

CAXIAS DO SUL

2019

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar a influência da língua inglesa durante o processo de seleção em vagas de emprego que requerem esta competência. Para tal, um estudo qualitativo com empregados e empregadores foi realizado, com o intuito de identificar se o conhecimento na língua apresentou papel determinante para a contratação. A pesquisa dividiu-se em três etapas. Primeiramente, vagas de emprego que demandassem algum grau de conhecimento na língua inglesa foram monitoradas. Posteriormente, um grupo de vagas foi selecionado para acompanhamento. A terceira etapa, por sua vez, baseou-se em contatar as empresas, tendo em vista a realização de entrevistas em profundidade com empregadores e respectivos selecionados para as vagas analisadas. Por meio dos resultados obtidos, observou-se que, na maioria dos casos, que embora demandado e de caráter essencial para os cargos, o fator linguístico não foi decisivo para a contratação dos profissionais. Além disso, pôde-se notar que em apenas um dos casos, o método avaliativo foi condizente com o nível demandado, evidenciando a existência de falhas e permitindo a proposição de soluções para o preenchimento destas lacunas.

Palavras-chave: Língua inglesa. Mercado de trabalho. Competências. Influência.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the influence of the English language on the selection process in job vacancies that demand such competence. To that effect, a quantitative study with both employers and employees was carried out, in order to identify if the knowledge in English played a determinant role in the hiring process. The research was divided into three steps. Firstly, job vacancies that demanded some degree of English knowledge were monitored. Subsequently, a group of vacancies was selected to be analyzed. The third step consisted in contacting the selected companies, in order to conduct in-depth interviews with employers and the corresponding selected employees in the analyzed vacancies. Through the results obtained, it was possible to observe that in most cases, in spite of being essential to the functions, the language factor was not decisive to the hiring of professionals. Furthermore, it was possible to note that in only one of the analyzed cases, the evaluation process was compatible with the level demanded, emphasizing the existence of failures and allowing the proposal of solutions to fill these gaps.

Keywords: English language. Job market. Competences. Influence.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BRICS	Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul
CE	Comissão Europeia
EF	<i>Education First</i>
EPI	<i>English Proficiency Index</i>
IPI	Índice de Proficiência em Inglês
MEC	Ministério da Educação
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
QECR	Quadro Europeu Comum de Referência
TOEFL	<i>Test of English as a Foreign Language</i>
UNCTAD	Conferência das Nações Unidas Sobre Comércio e Desenvolvimento

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – <i>Ranking</i> das línguas mais faladas no mundo.....	20
Figura 2 – <i>Ranking</i> de EPI em relação aos países do mundo de 2018.....	23
Figura 3 – Procedimento de coleta de dados.....	29
Figura 4 - Número de vagas por setor (n=50).....	32
Figura 5 – Nível de proficiência requerido (n=50).....	32
Figura 6 – Nível de proficiência requerido por setor (n=50).....	33
Figura 7 – Língua como fator determinante.....	54
Figura 8 – <i>Timeline</i> de fatores que impactam nos negócios.....	55

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Cinco principais técnicas de seleção.....	18
Quadro 2 – Quadro comum europeu de referências para línguas.....	25
Quadro 3 – Testes de proficiência na língua inglesa.....	26
Quadro 4 – Perfil das vagas.....	35
Quadro 5 – Perfil dos empregadores.....	37
Quadro 6 – Perfil dos empregados.....	37

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 – Domínio do inglês versus nível de renda e acesso à internet.....	24
---	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA E DEFINIÇÃO DO PROBLEMA.....	10
1.2 OBJETIVOS.....	11
1.2.1 Objetivo Geral.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos.....	11
1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA.....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS.....	15
2.1.1 Recrutamento e Seleção.....	15
2.2 DIFERENTES LÍNGUAS NO MERCADO GLOBAL.....	18
2.3 A IMPORTÂNCIA DO INGLÊS.....	21
2.4 RELAÇÃO ENTRE PROFICIÊNCIA, RENDA E ACESSO A EDUCAÇÃO E INTERNET.....	22
2.5 QUADRO EUROPEU COMUM DE REFERÊNCIAS PARA LÍNGUAS.....	24
3 MÉTODO.....	26
3.1 INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	28
3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA.....	29
3.3 ANÁLISE DE DADOS.....	30
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	29
4.1 ANÁLISE DAS VAGAS SELECIONADAS.....	31
4.2 PERFIL DAS VAGAS E ENTREVISTADOS.....	35
4.3 ANÁLISE DE RESULTADOS DAS ENTREVISTAS COM EMPREGADOS E EMPREGADORES.....	38
4.3.1 Processo de Contratação sob a Ótica do Empregador.....	36
4.3.2 Aspectos Determinantes para a Contratação.....	37
4.3.3 Forma de Avaliação da Habilidade Linguística do Profissional.....	38
4.3.4 Uso da Língua no Dia a Dia.....	40
4.3.5 Grau de Conhecimento dos Candidatos Selecionados.....	41
4.4 ANÁLISE DE RESULTADOS DAS ENTREVISTAS COM EMPREGADOS.....	45
4.4.1 Processo de Contratação sob a Ótica do Empregado.....	45
4.4.2 Aspectos Determinantes para a Contratação.....	44
4.4.3 Conhecimento da Língua Inglesa por Parte do Contratado.....	45

4.4.4 Determinância do Fator Língua para a Contratação.....	46
4.4.5 Uso da Língua no Dia a Dia.....	47
4.4.6 Conceito de Inglês Avançado Sob a Ótica do Empregado.....	48
4.5 ANÁLISE COMBINADA DOS DADOS.....	52
4.5.1 Inglês como Fator Determinante para a Contratação.....	50
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
5.1 PROPOSIÇÕES DE MELHORA NO MÉTODO AVALIATIVO E QUALIFICAÇÃO DE PROFISSIONAIS.....	59
5.2 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS.....	60
REFERÊNCIAS.....	60
APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA – EMPREGADOR.....	63
APÊNDICE B: ROTEIRO DE ENTREVISTA – EMPREGADO.....	65
APÊNDICE C: VAGAS SELECIONADAS PARA ANÁLISE.....	66

1 INTRODUÇÃO

Os avanços trazidos pela globalização e tecnologia causam impactos no cotidiano da população mundial. Assim como esses avanços detêm o poder de interligar pessoas e organizações, eles também tornam o mercado cada vez mais competitivo, tanto localmente quanto mundialmente. Logo, para melhor adaptação a esse cenário dinâmico, faz-se necessário o conhecimento de outras culturas e, conseqüentemente, o conhecimento de línguas estrangeiras. Dentre as línguas dotadas de maior relevância global, o inglês possui o *status* de língua franca, fazendo com que o seu aprendizado tenha se tornado cada vez mais indispensável.

De acordo com a Conferência da ONU para o Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD), em 2018 o Brasil ocupava o quarto lugar no *ranking* mundial de países que mais recebem investimentos externos, demonstrando relativa abertura ao mercado internacional, ambiente onde o conhecimento na língua inglesa pode desempenhar um importante papel. Além disso, o conhecimento da língua inglesa é algo essencial para mobilidade internacional e integração, refletindo nas competências culturais de um indivíduo. Deste modo, a língua inglesa serve como uma ferramenta para superar as diferenças culturais e contribuir para a compreensão mútua.

Toda língua estrangeira expande os horizontes, mas a língua inglesa, principalmente, gera mais oportunidades, tanto em âmbito acadêmico, quanto em âmbito profissional. No entanto, conforme o último relatório do Índice de Proficiência em Inglês (IPI) da *Education First* (EF), divulgado em 2018, o Brasil ocupa apenas a 58ª posição entre 88 países participantes, sendo o último dentre os do BRICS. Assim, nota-se que o país precisa progredir para que atinja índices elevados. Destaca-se ainda que os países que lideram o *ranking*, têm em comum o fato de possuírem uma alta renda per capita, de modo que Dinamarca, Holanda e Suécia, países líderes em fluência, ocupam, respectivamente, a 7ª, 8ª e 12ª posições no *ranking* de renda per capita segundo a *Trading Economics* (2018).

1.1 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA E DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Entre as qualificações e habilidades que profissionais em busca de um emprego incorporam em seus currículos está o conhecimento da língua inglesa. Em distintos modelos de currículos, conhecimento em inglês é um dos principais componentes, ao

lado de formação, experiência profissional, habilidades, entre outras atividades comumente mencionadas.

Segundo levantamento da *British Council* (2015), o número de brasileiros que estão expostos à língua é de 43.294.580, representando 21,28% da população total. Essa exposição acontece de diversas maneiras, predominando a educação formal, tanto no setor público quanto no privado, escolas de idiomas e intercâmbios culturais. Com a facilitação ao acesso à internet, estima-se também que 14,5 milhões de brasileiros estudam por conta própria, com auxílio de conteúdo *online* ou livros didáticos, percebendo-se um aumento de interesse do brasileiro pela língua.

Conforme a *Business English Index/Global English* (2013), 91% dos executivos internacionais, afirmam que o inglês é o principal idioma dos negócios. Assim sendo, na medida em que o mundo se torna cada vez mais interligado, o domínio do inglês no mundo dos negócios e no ambiente empresarial tem prevalecido, tornando-se a regra e não mais a exceção (ROCHA, 2001).

Entre tantas línguas existentes ao redor do mundo, o inglês detém uma posição privilegiada por ser considerado uma língua global (ORTIZ, 2006). Nesse sentido, um estudo desenvolvido pela *British Council* (2015) solicitou a gerentes e diretores que indicassem três razões principais que, no seu ponto de vista, motivam os profissionais a desenvolver o aprendizado dessa língua. Os resultados demonstram que a maioria dos entrevistados buscam aprender inglês com intuito de melhorar as suas perspectivas profissionais (82%). O segundo motivo mais citado é o fato de ser requerido por empregadores (47%), seguido pela necessidade em viagens (41%).

Dados da *British Council* Brasil (2015) também atestam que 31% dos empregadores oferecem cursos de desenvolvimento e treinamento em inglês para seus funcionários. Dentre os meios utilizados para este treinamento, destaca-se a parceria com escolas privadas de inglês (53%) que, via de regra, enviam instrutores para as empresas para ministrarem aulas *in-company*.

De acordo com Pati (2017), profissionais que dominam uma segunda língua possuem uma remuneração entre 50% e 60% superior aos profissionais monolíngues, respaldando a ênfase em relação a línguas estrangeiras evidenciada nos currículos profissionais. Esses dados corroboram para a importância do inglês no mercado de trabalho.

No entanto, a falta de um ensino básico de qualidade, somada ao baixo acesso a cursos privados de inglês, faz com que o mercado de trabalho tenha dificuldade em

encontrar profissionais com proficiência na língua. No Brasil, conforme estudo da *British Council (2015)*, o número de fluentes em inglês gira em torno de 3% a 5%. Isto posto, acaba-se por limitar o contato das pessoas que não têm conhecimento de inglês com profissionais, clientes e fornecedores estrangeiros e, em vista disso, também são mais restritas as oportunidades de negócios internacionais. Tal limitação tem efeito sobre o Brasil e suas oportunidades como um todo, na medida em que sua população conta com um número insuficiente de indivíduos capacitados a atender a demanda por profissionais capazes de funcionar plenamente em âmbito global (BRITISH COUNCIL, 2015).

Apesar dos baixos índices de proficiência apresentados por brasileiros, também conforme estudo da *British Council*, nota-se que via de regra, recrutadores demandam habilidades relacionadas à língua em uma parcela significativa das vagas de emprego, desde níveis operacionais básicos a níveis táticos.

Assim, percebe-se um paradoxo: o baixo nível médio de proficiência do brasileiro e o elevado nível de demanda durante o processo seletivo. Deste modo, esta pesquisa se propõe a responder o seguinte questionamento: qual o nível de influência do grau de proficiência em inglês para a seleção de candidatos em vagas de emprego que demandam esta competência?

1.2 OBJETIVOS

Para atender a questão problema, os objetivos propostos neste estudo foram divididos em geral e específicos, conforme sua abrangência.

1.2.1 Objetivo Geral

Avaliar a influência do grau de proficiência em inglês apresentado por candidatos durante o processo de seleção de vagas de emprego que demandam esta competência.

1.2.2 Objetivos Específicos

A fim de alcançar o objetivo geral foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) monitorar as exigências em vagas de emprego anunciadas durante janeiro e abril de 2019;
- b) selecionar um conjunto de vagas para acompanhamento em profundidade;
- c) analisar o processo seletivo nas vagas selecionadas sob a perspectiva do empregador;
- d) analisar o processo seletivo nas vagas selecionadas sob a perspectiva do empregado.

1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

A relevância da pesquisa se dá em razão de a língua inglesa ser um conhecimento fundamental para a prospecção de melhores oportunidades no mercado de trabalho e desenvolvimento de carreira. Segundo o Ministério da Educação (MEC, 2013), a língua estrangeira está descrita como parte da riqueza de conhecimento que é essencial para possibilitar que alunos compreendam outras culturas, e como resultado, permitir a sua inclusão em um mundo globalizado. De acordo com os Guias Nacionais de Educação, o ensino de ao menos uma língua estrangeira é obrigatório durante o ensino secundário (BRASIL, 2009).

Não obstante, Kramsch (1998, p.129) salienta que "diferentes línguas oferecem diferentes formas de perceber e expressar o mundo ao nosso redor, levando assim seus usuários a conceberem o mundo de formas diferentes". Sob essa abordagem, o mercado atual vem considerando, cada vez mais, o domínio da língua inglesa um requisito básico na contratação de um colaborador.

Segundo Rocha (2001), há alguns anos, falar inglês era sinônimo de diferencial competitivo, todavia na atualidade, tornou-se um elemento praticamente básico. Ou seja, ou domina-se o idioma ou as oportunidades no mercado de trabalho serão significativamente menores, logo, saber inglês é sinônimo de sobrevivência e integração global.

Por sua vez, Gonçalves (2017) corrobora que a competitividade e a concorrência são acirradas, e uma comunicação adequada é imprescindível. Assim, o autor aponta que o sucesso da empresa depende da qualificação e treinamento de seus funcionários, independente do seu porte ou segmento de atuação.

Conquanto, o aprendizado do inglês abre as portas para o desenvolvimento

pessoal, profissional e cultural. O mercado atualmente considera um requisito básico no momento da contratação que o candidato domine o inglês. Deste modo, a importância do inglês torna-se evidente (KOBAYASHI, 2010).

Ante ao exposto, a pesquisa procura entender como o inglês pode influenciar na inserção de um profissional no mercado de trabalho, apresentando conceitos e definições que permitam compreender a forma como essa competência é tratada no momento da admissão e durante a vida diária profissional, tanto sob o ponto de vista do empregador quanto do empregado.

Destarte, os resultados obtidos intentam proporcionar melhor entendimento a empregadores de como os mecanismos avaliativos desta competência podem ser aprimorados, tendo em vista assegurar a contratação de um candidato com competências condizentes aos níveis demandados, assim como, sugerir propostas de desenvolvimento de empregados que não atingiram os níveis esperados durante o processo de seleção.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A posição única ocupada pelo Brasil como país mais populoso da América Latina é ilustrada pelo comprometimento à língua portuguesa na definição de o que é ser brasileiro. O país foi moldado há séculos por fluxos de migração internos de colonizadores portugueses e africanos trazidos como escravos, além de ondas de europeus, árabes e japoneses. Como resultado, a diversidade populacional tornou-se um símbolo nacional. No entanto, o comprometimento nacional com a soberania linguística restringiu a competitividade brasileira no mercado global, especialmente em setores onde a língua inglesa é regularmente utilizada (BRITISH COUNCIL, 2015).

Isto posto, ainda conforme a *British Council*, ao longo dos anos, diversas foram as tentativas governamentais em desenvolver os níveis linguísticos populacionais. Programas de mobilidade internacional, como o “Ciência sem Fronteiras” foram implementados, além da inclusão do ensino de línguas no quadro curricular. Todavia, logo percebeu-se os baixos níveis de proficiência apresentados por brasileiros e, como consequência, criou-se o programa “Idiomas sem Fronteiras”, tendo em vista o fortalecimento linguístico dos estudantes.

Acredita-se que o número limitado de horas de ensino, somado à dificuldade em melhorar os padrões educacionais de alfabetização, desigualdade social e altos índices de violência sejam fatores que impedem o progresso na língua. Logo, explica-se a 53ª posição do Brasil entre 88 países participantes de pesquisa elaborada pela *Education First* (2018), que mede anualmente os níveis de proficiência das nações.

De qualquer modo, a pressão da globalização significa que as empresas estão sujeitas a competição internacional, e deste modo, níveis de inglês mais fracos podem tornar a competição mais árdua. Uma crescente proporção de negócios passam a atuar internacionalmente e adotam a língua como idioma padrão. Isto posto, a língua inglesa transforma-se em uma das habilidades básicas requeridas para se obter acesso a estes mercados (EDUCATION FIRST, 2018).

2.1 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Na área de gestão existem diversas definições para competências. Segundo Le Boterf (2003, p.12), “o saber combinatório está no centro de todas as competências”, tanto na dimensão humana quanto na organizacional. No entanto, o conceito pioneiro de competência é conferido a McClelland (1973), ao alegar que se necessitaria testar

a competência em vez da inteligência por acreditar que os testes de inteligência não prognosticam a performance no trabalho ou o sucesso na vida, além de serem tendenciosos em termos de raça, gênero ou fatores socioeconômicos.

Por sua vez, Hamel e Prahalad (1995) afirmam que competência é um conjunto de habilidades e tecnologias, de modo que estas não devem ser consideradas isoladamente. Para os autores, a integração é a marca de autenticidade das competências essenciais.

Conquanto, Mclagan (1997) reitera que competência é uma palavra que manifesta diversos sentidos, alguns característicos do indivíduo, isto é, conhecimento, habilidades e atitudes e outros à tarefa e seus resultados. Competência é um saber agir responsável e reconhecido pelos outros (LE BOTERF, 1994).

Sob outra perspectiva, Zarifian (1996, p.72) define competência como “uma transformação na atitude social do indivíduo em convivência com o trabalho e a organização na qual estiver inserido”. Em contraponto, Fleury (1996) alega que competência está relacionada ao senso comum, sendo utilizada para designar uma pessoa capacitada para realizar algo. Segundo o autor, ela representa uma integração e coordenação de um grupo de conhecimentos, habilidades e atitudes que, na sua exposição, produzem uma atuação diferenciada.

Logo, Durand (2000) assegura que competência é um conceito que baseia-se em três dimensões: conhecimentos, habilidades e atitudes – associando aspectos cognitivos, técnicos, sociais e afetivos vinculados ao trabalho. No que lhe concerne, Chiavenato (2010) atesta que a competência individual é um repertório de condutas capazes de agregar, mobilizar, transmitir conhecimentos, habilidades, decisões e atitudes que incorporam valor econômico à organização e valor social à pessoa que a detém.

2.1.1 Recrutamento e Seleção

Apesar de serem conceitos diferentes e de apresentarem resultados finais distintos, o recrutamento e a seleção são atividades inter-relacionadas. Para que o início deste processo se torne possível, é necessário que as organizações divulguem as suas oportunidades de trabalho tendo em vista que as pessoas saibam de que modo buscá-las. Neste sentido, o papel do recrutamento consiste em anunciar ao mercado as oportunidades que a organização pretende oferecer para que os profissionais que

possuam as características exigidas possam se candidatar a estas. Ou seja, serve como uma ponte entre o mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos (CHIAVENATO, 2014).

De acordo com Pontes (2001), o recrutamento não é uma atividade passiva, mas sim uma atividade ativa, de atrair e despertar interesse de possíveis candidatos à vaga. Cabe ao recrutador ressaltar os pontos positivos da empresa de modo que ela tenha essa imagem favorável perante ao mercado. Por sua vez, Leme (2009, p. 3) define recrutamento como “[...] procurar adeptos a uma proposta. Um processo de atração de prováveis talentos”. Gómez, Balkin e Candy (1995) asseguram que o recrutamento é o processo de atrair uma gama de candidatos para um cargo em específico. Deste modo, deve-se anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo.

Sob a ótica de Aires (2007), há cinco tipos de recrutamento: recrutamento interno, recrutamento externo, recrutamento misto, recrutamento *online* e os *assessment centers*. No entanto, dois são os principais: interno e externo. Nas palavras de Pontes (2001, p. 97), o recrutamento interno “é o preenchimento das vagas por meio da promoção ou transferência de funcionários da organização. É a valorização dos recursos humanos internos”.

Esse tipo de recrutamento está focado em buscar competências internas para melhor aproveitá-las, privilegiando os atuais funcionários e oferecendo-lhes melhores oportunidades. Deste modo, promove as habilidades já existentes na organização. Por outro lado, o recrutamento externo está focado em buscar competências externas, trazendo experiências e competências inexistentes na organização. Este, introduz novos talentos, habilidades e competências, assim como renova a cultura organizacional e enriquece o capital intelectual da empresa (CHIAVENATO, 2014).

Após o recrutamento, tem-se a seleção precisamente. Segundo Ivancevich (1995, p. 205), “a seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado”.

Por sua vez, Chiavenato (1999, p. 233) aponta que a seleção “busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando a manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização”. Já Pontes (2001), acredita que o fator motivacional deva ser observado no momento da contratação. De acordo com o autor, os indivíduos possuem

necessidades diferentes, que devem ser avaliadas durante o processo seletivo. Assim, torna-se necessário averiguar as necessidades fisiológicas, de segurança, estima e sociais que podem ser satisfeitas no cargo e na empresa.

Com base nas informações sobre o cargo a ser preenchido ou das competências a serem agregadas, o passo seguinte consiste na escolha das técnicas de seleção para conhecer, comparar e escolher os candidatos dotados de maior preparação para desempenhar as atividades inerentes a respectiva vaga. As técnicas de seleção são agrupadas em cinco categorias, quais sejam: entrevistas, provas de conhecimento ou capacidade, testes psicológicos, testes de personalidade e técnicas de simulação, conforme demonstra o Quadro 1 (CHIAVENATO, 2014).

Quadro 1 – Cinco principais técnicas de seleção

Entrevista de seleção	Entrevista dirigida (com roteiro pré-estabelecido)	
	Entrevista livre (sem roteiro pré-estabelecido)	
Provas de conhecimento ou de capacidade	Gerais	Cultura geral Línguas
	Específicas	Conhecimentos técnicos Cultura profissional
Testes psicológicos	Testes de aptidões	Gerais Específicos
Testes de personalidade	Testes expressivos	Psicodiagnóstico miocinétrico
	Testes projetivos	Rorschach Teste da árvore Apercepção temática
	Inventários	De motivação De interesses
Técnicas de simulação	Psicodrama, dinâmica de grupo Dramatização (<i>role playing</i>)	

Fonte: adaptado de Chiavenato (2014).

Milkovich e Boudreau (2000) corroboram, assumindo que diversas são as formas de medir as informações dos candidatos e outras tantas continuam sendo criadas a cada dia. Contudo, as técnicas tradicionais de coleta de informações, como o uso de formulários e entrevistas, ainda são as mais amplamente utilizadas.

2.2 DIFERENTES LÍNGUAS NO MERCADO GLOBAL

As línguas configuram-se como a base da herança cultural mundial, haja vista que cada língua oferece uma visão rica e única sobre as diferentes formas de pensar e viver, assim como a abundância de culturas e pessoas ao redor do mundo (BRITISH COUNCIL, 2013). Enever (2009) enfatiza a importância do inglês como meio comum de comunicação ao redor do mundo e sua força como primeira língua estrangeira de

escolha em países não anglófonos.

Porém, estudos da Comissão Europeia (CE, 2013) mostram que os benefícios econômicos da competência em línguas não se limitam ao inglês. Não obstante, de acordo com o site *Statista* (2018), o mandarim é a língua mais falada do mundo, com 1,3 bilhões de falantes nativos. O PIB chinês cresceu acima de 6% nos últimos anos (TRADING ECONOMICS, 2018), consolidando a China como segunda maior potência mundial. Ainda, 20% do uso da internet é conduzido em mandarim, tornando a segunda maior língua *online* após o inglês (INTERNET WORLD STATS, 2018).

Com 442 milhões de falantes nativos e sendo a língua oficial de 21 países, a língua espanhola é a segunda entre as mais faladas (STATISTA, 2018). Sedycias (2005) assim define a importância do espanhol para o mercado global:

No caso específico do Brasil, com o advento do Mercosul, aprender espanhol deixou de ser um luxo intelectual para se tornar praticamente uma emergência. Além do Mercosul, que já é uma realidade, temos ao longo de toda nossa fronteira um enorme mercado, tanto do ponto de vista comercial como cultural. Porém, esse mercado não fala o nosso idioma (SEDYCIAS, 2005, p. 35).

O francês é falado por mais de 76 milhões de pessoas como primeira língua, e estima-se que aproximadamente 200 milhões de pessoas a falam como segunda língua. Além disso, 26 países utilizam o francês como língua oficial, incluindo França, Canadá, Bélgica e Suíça (BRITISH COUNCIL, 2017). De acordo com o CBI (2017), no Reino Unido, o francês é a língua mais requerida por empregadores buscando profissionais com habilidades em línguas, com um índice de 51%.

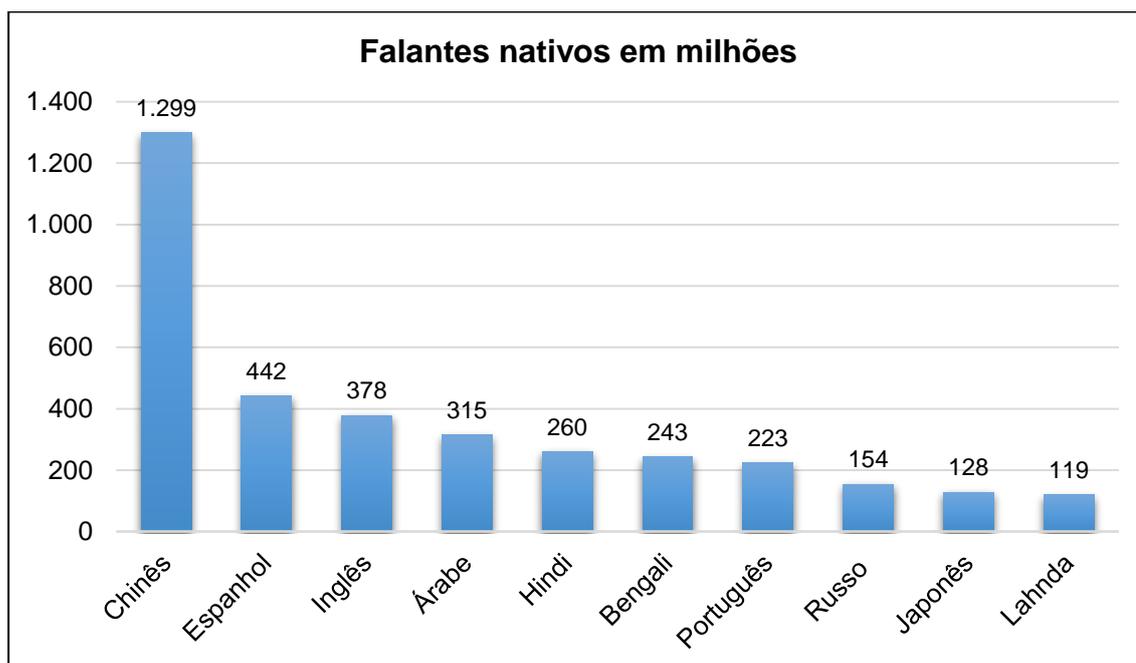
Em contrapartida, o alemão é o primeiro em termos de números de nativos falantes na União Europeia, com 24% da população tendo o alemão como língua mãe. Com aproximadamente 84 milhões de usuários, o alemão é a décima língua mais utilizada na internet. Uma análise feita pelo site Adzuna (2017), que avaliou 1 milhão de postos de trabalho, mostra que o alemão é a língua mais lucrativa no que tange à empregabilidade. A Alemanha é o terceiro maior contribuinte mundial em pesquisas e desenvolvimento, tornando o alemão uma língua importante para pesquisas científicas, colocando-a em segundo lugar, depois do inglês, como língua mais relevante nesse campo (BRITISH COUNCIL, 2017).

Por fim, o árabe é a língua oficial de 28 países no Oriente Médio, sendo falada por 315 milhões de nativos (STATISTA, 2018). Além disso, trata-se da língua utilizada pelas Nações Unidas, Corte Criminal Internacional, União Africana e Liga Árabe. O

número de usuários digitais é de aproximadamente 10 milhões, representando 5% do número mundial de usuários (BRITISH COUNCIL, 2013).

A Figura 1 apresenta as línguas com mais falantes nativos ao redor do mundo. Percebe-se o vasto índice de nativos em mandarim, o que pode ser explicado pela expressiva população chinesa.

Figura 1 – *Ranking* das línguas mais faladas no mundo



Fonte: Statista (2018).

Assim como o chinês, o relevante índice de falantes de hindi ocorre devido aos altos níveis populacionais indianos, que representam a segunda maior população em escala global, com aproximadamente 1,3 bilhões de habitantes (WORLDMETERS, 2018).

2.3 A IMPORTÂNCIA DO INGLÊS

O inglês é a língua internacional dominante do Século XXI, sendo falada em um nível aceitável por 1,75 bilhões de pessoas – um quarto da população mundial. Como língua da comunicação, ciência, tecnologia da informação, negócios, entretenimento e diplomacia, o inglês tem crescentemente se tornado o sistema operador para a conversação global (BRITISH COUNCIL, 2013).

Crystal (2003) compreende que o aprendizado da língua é necessário e afirma que quem for fluente não terá problema de comunicação em qualquer lugar do mundo. Concomitantemente, Sneddon (2003) destaca que, como uma língua global, o inglês possui um importante papel no âmbito internacional. As relações econômicas entre países e os negócios internacionais acontecem em inglês, sendo essa a língua franca, que é utilizada para aproximar diferentes pessoas de diferentes países.

De acordo com Flory e Souza (2009, p. 24), citado por Genesee (2004):

Nos dias de hoje, vivenciamos uma internacionalização sem precedentes, impulsionada por uma globalização crescente de indústrias e comércio, por uma revolução nas comunicações eletrônicas, possibilitando a comunicação com qualquer parte do mundo de forma fácil, rápida e acessível, por migrações voluntárias de pessoas de um país para outro e, ao mesmo tempo, por um movimento de revitalização de línguas minoritárias.

Parece haver pouca discordância de que muito da interação do mundo de negócios acontece em inglês ou que o inglês é a língua franca dos negócios internacionais (CHIAPPINI; NICKERSON, 2003). Neste sentido, Enever (2009, p.19) reitera que “mais de 70% dos cientistas leem em inglês. Cerca de 85% das mensagens são escritas em inglês. 90% de toda a informação eletrônica é armazenada em inglês”.

Segundo Rocha e Basso, a língua inglesa é uma presença permanente e acentuada em todos os setores da sociedade. Dessa forma, não há como negar o fato de que “a vida local é, cada vez mais, diretamente afetada pela vida global e vice-versa, em todos os aspectos de nossa vida social: da vida íntima à vida pública” (2008, p. 174).

Crystal (2003) afirma que o inglês é a língua mais ensinada entre as línguas estrangeiras em mais de 100 países, sendo que na maioria destes, trata-se da principal língua estrangeira ensinada nas escolas. Ainda segundo o autor, as razões para a escolha de uma determinada língua como a segunda língua de um país podem ser de várias ordens, que “incluem a tradição histórica, conveniência política, e o desejo por contatos econômicos, tecnológico e cultural” (p. 5).

Por sua vez, Ortiz destaca que neutralidade comunicativa e as vantagens gramaticais da essência da língua inglesa, considerando-a uma língua superior e de mais fácil aprendizado do que as outras. Assim, trata-se da “língua da racionalidade e da modernidade, essa seria a razão primeira, e não a expressão, da supremacia norte-americana” (2006, p. 62).

Aprender um segundo idioma já não corresponde mais a um diferencial restrito

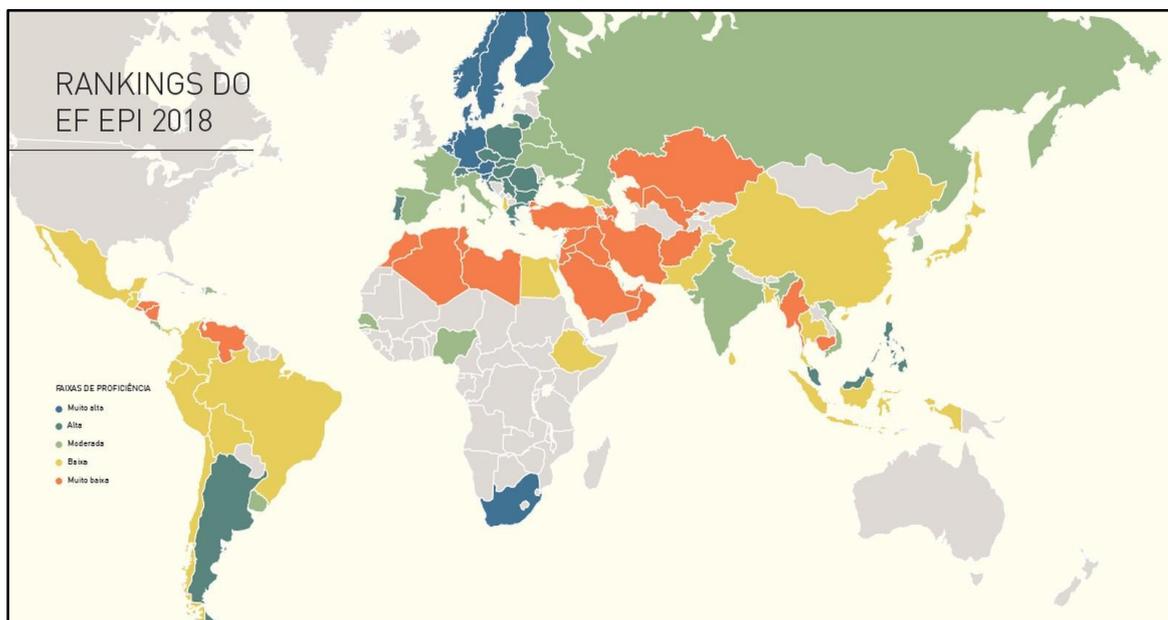
a um número reduzido de pessoas, mas trata-se de uma necessidade elementar para o mercado de trabalho atual. Somado a isso, tem-se que, cada vez mais, a exigência não se limita apenas a conhecer um determinado aspecto da língua, por exemplo ler ou escrever (SANCHEZ, 1997). Rocha (2001) reforça esta tendência ao citar que o mercado tem considerado como requisito básico, no momento da contratação, que o candidato domine o inglês e que, de preferência, conheça uma terceira língua.

A *British Council* (2013) previu um aumento de 40% da demanda de inglês em países como Indonésia, Paquistão, México e Brasil, sendo esse conhecimento considerado um pré-requisito internacional, um ativo em diplomacia e relações internacionais, bem como um passaporte para o mercado financeiro e mídia global.

2.4 RELAÇÃO ENTRE PROFICIÊNCIA, RENDA E ACESSO A EDUCAÇÃO E INTERNET

Nota-se uma relação entre o nível de educação e renda no aprendizado de inglês. Estudantes que tiveram menos anos de estudo apresentaram menos probabilidades de ter tido contato com a língua em relação àqueles com grau de instrução mais avançado. A obtenção de graduação no ensino médio (31%) ou um curso profissionalizante (34%) apresentaram uma proporção menor de estudantes de inglês. Houve um percentual maior de estudantes de inglês entre alunos que frequentaram, em certo grau, o ensino superior (56%), por dois anos (53%), por três anos (63%) e quatro anos (70%). Alunos de mestrado e doutorado, apresentaram os maiores percentuais, com 88% e 93%, respectivamente (BRITISH COUNCIL, 2015). Esses dados ilustram que o aprendizado de inglês também está relacionado a renda, pois quanto maior a renda, mais fácil o acesso à escolas e instituições de ensino privadas.

De acordo com Moreno (2018), um levantamento do Índice de Proficiência em Inglês (EPI, na sigla em inglês), que realizado anualmente, mede o domínio de gramática, vocabulário, leitura e compreensão de adultos que não têm inglês como língua nativa, da EF *Education First*, empresa de educação internacional especializada em intercâmbio, o Brasil registrou a pontuação de 50,93, menor do que a de 2017, que foi de 51,92. Assim, o país passou da 41^a posição para a 53^a e ainda continua com a classificação de “proficiência baixa”. Enquanto que o 1º lugar fica com a Suécia, com classificação de proficiência “muito alta”, conforme observa-se na Figura 2.

Figura 2 – *Ranking* de EPI em relação aos países do mundo de 2018

Fonte: Education First (2018).

O estudo também comparou a proficiência em inglês com outros fatores, e mostra que, quanto maior a renda nacional e a introdução da internet no país, mais alto é o domínio da língua inglesa entre os participantes. Destarte, em média, o grupo de países com proficiência muito alta, por exemplo, apresenta uma renda nacional líquida per capita sete vezes mais alta do que o grupo de países com proficiência muito baixa. Já a internet, no primeiro grupo, é acessível a quase o dobro da população, em comparação com o segundo grupo, conforme demonstra-se na Tabela 1.

Tabela 1 – Domínio do inglês versus nível de renda e acesso à internet

Faixas de proficiência	Média per capita da renda nacional líquida ajustada	Média de pessoas com acesso à internet
Muito alta	US\$ 47.318	88%
Alta	US\$ 23.128	73%
Moderada	US\$ 13.277	66%
Baixa	US\$ 8.799	53%
Muito baixa	US\$ 6.424	49%

Fonte: EF Education First com dados do Banco Mundial (2015).

À vista disso, nota-se que países europeus, os quais fazem parte das faixas de renda e acesso à internet mais altas, possuem os níveis de proficiência mais desenvolvidos do que qualquer outra região, corroborando para o impacto desses

fatores nos índices de proficiência.

2.5 QUADRO EUROPEU COMUM DE REFERÊNCIAS PARA LÍNGUAS

O Quadro Europeu Comum de Referência (QECR) fornece uma base comum para a elaboração de programas de línguas, linhas de orientação curriculares, exames e manuais na Europa. Descreve aquilo que os estudantes de uma língua têm de aprender para serem capazes de comunicar nessa língua e quais os conhecimentos e capacidades que têm de desenvolver para serem eficazes na sua atuação. A descrição abrange também o contexto cultural dessa mesma língua. O QECR define os níveis de proficiência que permitem medir o progresso dos alunos em todas as etapas da aprendizagem e ao longo da vida (CONSELHO EUROPEU, 2001). Ressalta-se que estas diretrizes de medição de conhecimentos linguísticos não se restringem a Europa, sendo usadas como base em outro continentes e países.

O Quadro Comum Europeu de Referência estabelece uma escala de seis níveis comuns de referência para a organização da aprendizagem das línguas e a homologação dos diferentes títulos emitidos pelas entidades certificadas. A divisão agrupa-se em três blocos que respondem a uma divisão do nível básico, intermediário e avançado. O Quadro 2 elucida as escalas de referências e as capacidades que o aluno é capaz de desempenhar em cada um dos estágios de aprendizagem.

Quadro 2 – Quadro comum europeu de referências para línguas

(Utilizador proficiente)	C2	É capaz de compreender, sem esforço, praticamente tudo o que ouve ou lê. É capaz de resumir as informações recolhidas em diversas fontes orais e escritas, reconstruindo argumentos e factos de um modo coerente. É capaz de se exprimir espontaneamente, de modo fluente e com exatidão, sendo capaz de distinguir finas variações de significado em situações complexas.
	C1	É capaz de compreender um vasto número de textos longos e exigentes, reconhecendo os seus significados implícitos. É capaz de se exprimir de forma fluente e espontânea sem precisar de procurar muito as palavras. É capaz de usar a língua de modo flexível e eficaz para fins sociais, académicos e profissionais. Pode exprimir-se sobre temas complexos, de forma clara e bem estruturada, manifestando o domínio de mecanismos de organização, de articulação e de coesão do discurso.

Utilizador independente	B2	É capaz de compreender as ideias principais em textos complexos sobre assuntos concretos e abstratos, incluindo discussões técnicas na sua área de especialidade. É capaz de comunicar com um certo grau de espontaneidade e de à-vontade com falantes nativos, sem que haja tensão de parte a parte. É capaz de exprimir-se de modo claro e pormenorizado sobre uma grande variedade de temas e explicar um ponto de vista sobre um tema da atualidade, expondo as vantagens e os inconvenientes de várias possibilidades.
	B1	É capaz de compreender as questões principais, quando é usada uma linguagem clara e estandardizada e os assuntos lhe são familiares (temas abordados no trabalho, na escola e nos momentos de lazer, etc.). É capaz de lidar com a maioria das situações encontradas na região onde se fala a língua-alvo. É capaz de produzir um discurso simples e coerente sobre assuntos que lhe são familiares ou de interesse pessoal. Pode descrever experiências e eventos, sonhos, esperanças e ambições, bem como expor brevemente razões e justificações para uma opinião ou um projeto
Utilizador elementar	A2	É capaz de compreender frases isoladas e expressões frequentes relacionadas com áreas de prioridade imediata (p. ex.: informações pessoais e familiares simples, compras, meio circundante). É capaz de comunicar em tarefas simples e em rotinas que exigem apenas uma troca de informação simples e direta sobre assuntos que lhe são familiares e habituais. Pode descrever de modo simples a sua formação, o meio circundante e, ainda, referir assuntos relacionados com necessidades imediatas
	A1	É capaz de compreender e usar expressões familiares e quotidianas, assim como enunciados muito simples, que visam satisfazer necessidades concretas. Pode apresentar-se e apresentar outros e é capaz de fazer perguntas e dar respostas sobre aspectos pessoais como, por exemplo, o local onde vive, as pessoas que conhece e as coisas que tem. Pode comunicar de modo simples, se o interlocutor falar lenta e distintamente e se mostrar cooperante.

Fonte: Conselho Europeu (2001).

O QECR descreve o que os alunos podem fazer em cinco habilidades de linguagem: Interação oral, produção oral, audição, leitura e escrita. Salieta-se que cada aprendiz irá progredir de forma diferente dependendo de vários fatores, tais quais a exposição à língua e à cultura, o conhecimento de outras línguas e a motivação. A título indicativo, o *Cambridge English Language Assessment* prevê que cada um dos níveis seja atingido com o seguinte número de horas de aprendizagem: nível A2: 180-200 horas; nível B1: 350-400 horas; nível B2: 500-600 horas; nível C1: 700-800 horas, e o nível C2: 1000-1200 horas (BRITISH COUNCIL, 2019).

No que tange a língua inglesa, diversos são os testes que podem ser feitos por alunos tendo em vista comprovar as suas habilidades na língua. O Quadro 3 apresenta uma relação dos diferentes testes e o respectivo *score* que o indivíduo deve atingir tendo em vista a aprovação. Todos os testes usam como base o Quadro Comum Europeu de referências para línguas.

Quadro 3 – Testes de proficiência na língua inglesa

A2	B1	B2	C1	C2
Cambridge English Key (KET)	Cambridge English Preliminary (PET)	Cambridge English First (FCE)	Cambridge English Advanced (CAE)	Cambridge English Proficiency (CPE)
PTE General Level 1	BEC Prelim	BEC Vantage	BEC Higher	IELTS 8.5-9
PTE Academic 30-42	IELTS 4-4.5	IELTS 5-6.5	IELTS 7-8	Michigan ECPE
TOEIC Listening & Reading 225	TOEFL iBT 57-86	TOEFL iBT 87-109	TOEFL iBT 110-120	PTE General Level 5
TOEIC Speaking & Writing 160	TOEIC Listening & Reading 550	TOEIC Listening & Reading 785	TOEIC Listening & Reading 945	PTE Academic 85+
	TOEIC Speaking & Writing 240	TOEIC Speaking & Writing 310	TOEIC Speaking & Writing 360	
	PTE General Level 2	Michigan ECCE	PTE General Level 4	
	PTE Academic 43-58	PTE General Level 3	PTE Academic 76-84	
	Trinity ISE I	PTE Academic 59-75		
		Trinity ISE II		

Fonte: Exam English (2019).

Possuir uma certificação de proficiência em inglês é uma exigência em casos de ingresso em cursos no exterior, concorrer a bolsa de estudos ou a vagas de emprego em empresas multinacionais (MARTINS, 2005). Destaca-se que vagas operacionais de mercado interno, via de regra, não requerem estes testes, tornando a conceituação dos diferentes níveis requeridos subjetivas. O inglês fluente, que na escala europeia seria equivalente a um falante nativo, pode diferenciar-se do aceitado pela empresa no momento da contratação em uma vaga que demanda fluência.

3 MÉTODO

Método (do grego *methodos*; *met'hodos* significa, literalmente, “caminho para chegar a um fim”) é o caminho em direção a um objetivo (TARTUCE, 2006). Para Marconi (2010), método pode ser definido como um conjunto de atividades racionais que possibilita que o pesquisador alcance seus objetivos de forma mais segura e econômica, estabelecendo os passos a serem seguidos e contribuindo para a tomada de decisões.

Tendo em vista o objetivo proposto pela pesquisa, optou-se pela pesquisa qualitativa, de caráter exploratório. Segundo Clemente (2007), uma pesquisa pode ser considerada de cunho exploratório, quando envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram ou têm, experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão. As pesquisas exploratórias visam proporcionar uma visão geral de um determinado fato, do tipo aproximativo.

Deste modo, a presente pesquisa se propõe a fazer um estudo qualitativo em relação à influência do conhecimento da língua inglesa na inserção de profissionais no mercado de trabalho, a fim de verificar o impacto da língua inglesa em vagas de emprego que requerem esta competência.

3.1 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Como procedimento de coleta de dados, foram empregadas entrevistas semiestruturadas em profundidade, norteadas por roteiros pré-definidos. O primeiro aplicado ao empregador (APÊNDICE A), e o segundo ao empregado selecionado à vaga (APÊNDICE B). Estes roteiros são compostos inicialmente por perguntas de estilo *rapport*, com intuito de criar ligação e empatia entre entrevistado e entrevistador. Posteriormente, desenvolveram-se perguntas de cunho técnico e exploratório, atentando-se a não enviesar as respostas.

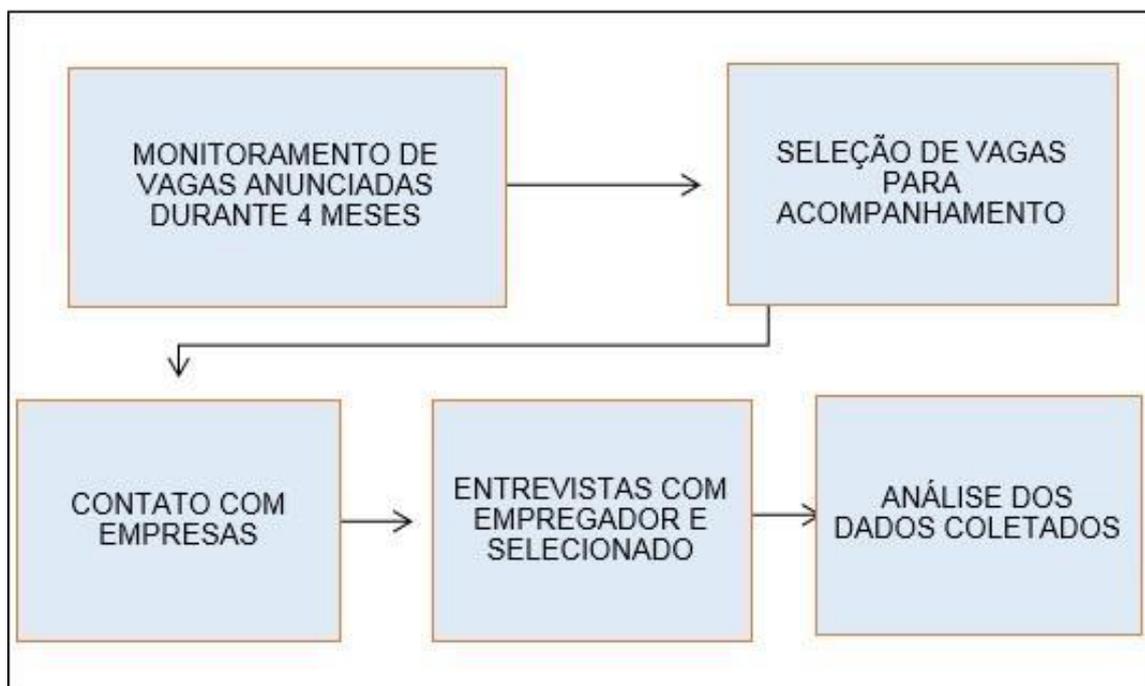
A fim de melhor compreender as particularidades de cada situação, as entrevistas foram registradas em áudio. Para tal, de acordo com Bauer e Gaskell (2002), a gravação faz-se necessária pois serve como uma ajuda à memória e justifica-se como um registro útil da conversação para uma análise posterior.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA

O estudo foi dividido em etapas. Na primeira delas, monitoraram-se vagas de emprego que exigiam conhecimento em inglês anunciadas na cidade de Caxias do Sul durante o período de quatro meses. Para o monitoramento dessas vagas, foram utilizados três dos principais portais de empregos *online* da cidade, que são: Indeed, Catho e InfoJobs. Na segunda etapa, selecionou-se um conjunto de vagas para acompanhamento em profundidade. Com base em estudo da *British Council* (2013), buscou-se analisar vagas dos quatro setores que demonstraram uma maior demanda por profissionais com habilidades na língua inglesa, quais sejam: setor administrativo, comércio internacional, tecnologia da informação e engenharia.

Assim, após a seleção de cinco das vagas anunciadas nos diferentes setores, as empresas anunciantes foram contatadas tendo em vista a realização de entrevistas semiestruturadas em profundidade, junto a empregadores e candidatos das empresas anunciantes. Essa etapa objetivava analisar a influência que o conhecimento em inglês desempenhou para a contratação do profissional, tanto sob a ótica da empresa, quanto sob a ótica do empregado. A Figura 3 elucida a representação esquemática que demonstra de que forma a coleta de dados de pesquisa foi conduzida.

Figura 3 – Procedimento de coleta de dados



Fonte: elaborado pelo autor (2018).

A amostra alvo da pesquisa era atingir um número de cinco respondentes, entre empregadores e empregados. Posteriormente, os conteúdos desses áudios seriam inteiramente transcritos e analisados.

3.3 ANÁLISE DE DADOS

O processo de análise de dados iniciou-se após as entrevistas em profundidade ocorrerem. Para este estudo, a análise de dados qualitativos ocorreu mediante análise de conteúdo. De acordo com Bardin (1977), a análise de conteúdo é um conjunto de instrumentos metodológicos que se aplicam a discursos diversificados, onde o fator comum entre as técnicas utilizadas é uma hermenêutica controlada, baseada na dedução: a inferência. Holsti (1968) aponta ainda que a análise de conteúdo é toda técnica utilizada para fazer inferência através da identificação objetiva e sistemática de características específicas de mensagens.

Considerando que a análise de dados foi avaliada tendo como base a análise de conteúdo, primeiramente, os dados coletados na entrevista foram submetidos a uma transcrição de maneira integral por parte do pesquisador, tendo em vista a identificação de concordâncias e contradições nos contextos, assim como a rememoração do momento da entrevista.

Posteriormente, ocorreu a categorização e codificação das informações adquiridas. Assim, a codificação de passagens do texto que se referem a mesma categoria, como códigos do tema e códigos do entrevistado se fez possível. Isso permitiu uma síntese de todos os elementos relevantes do texto que pertençam a um código específico de interesse, facilitando o processo de análise.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

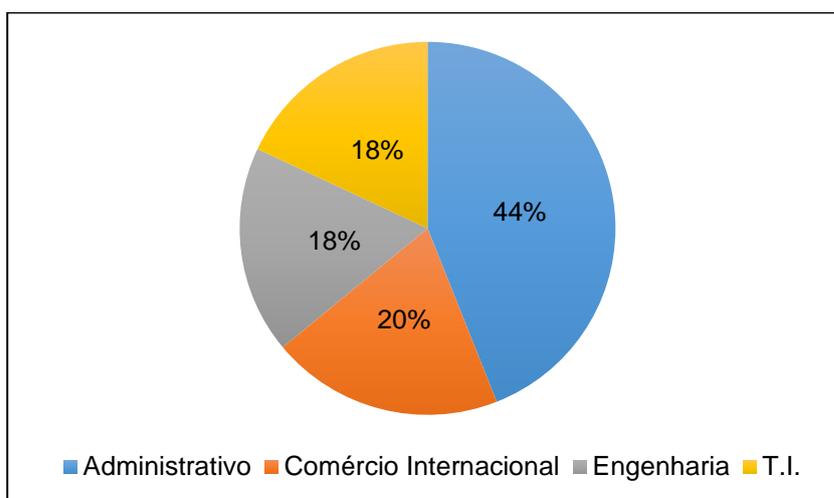
Esta seção apresenta a análise dos resultados obtidos por meio da investigação empírica, considerando a perspectiva tanto do empregado, quanto do empregador. Além disso, expõem também uma análise combinada de ambas as abordagens, a partir da qual torna-se possível realizar inferências e proposições.

4.1 ANÁLISE DAS VAGAS SELECIONADAS

A primeira parte da análise de dados, consistiu em monitorar durante o período de janeiro a abril de 2019, vagas de trabalho que requeressem algum tipo de proficiência na língua inglesa, do nível básico ao nível fluente. Os portais de trabalho *online* utilizados para a pesquisa foram Indeed, Catho e InfoJobs. A principal razão pelo qual estes foram os sites escolhidos é o alto índice de vagas publicadas, viabilizando encontrar a amostragem necessária para a pesquisa. A possibilidade de busca por palavra-chave também corroborou para a escolha destes sites. Ao final do período, um total de 50 vagas foram identificadas. O apêndice C, busca ilustrar quais foram os cargos e setores que demandaram conhecimento na língua inglesa, assim como o nível hierárquico, nível de fluência exigido e o grau mínimo de escolaridade.

Os setores analisados foram: administrativo, comércio internacional, engenharia e tecnologia da informação. Percebe-se que de um número total de 50 vagas, o setor que demonstrou maior representatividade percentual foi o administrativo, que abrange cargos como analista, assistente, auxiliar, gerente e coordenador administrativo, correspondendo a 44% do total de vagas. Logo após o setor administrativo, apresentam-se as vagas de comércio internacional com 20% do total. Por fim, tanto o setor de engenharia quanto o de tecnologia da informação respondem por 18% cada. A Figura 4 elucida o número de vagas por setor.

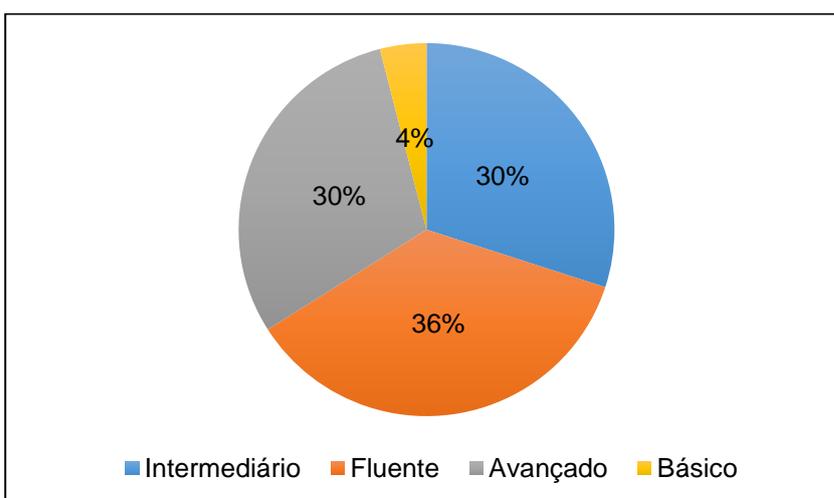
Figura 4 - Número de vagas por setor (n=50)



Fonte: dados da pesquisa (2019).

No que tange ao nível de proficiência requerido, as vagas, em sua maioria, demandam o nível fluente, representando 36% do total. Posteriormente, tem-se o nível avançado, tal qual o intermediário. Ambos os níveis representam 30% do total. Por fim, com um índice de demanda de apenas 4% tem-se o nível básico. Destaca-se que somados, os níveis avançado e fluente respondem por 66% do total de vagas, evidenciando a significativa demanda por parte dos empregadores por um elevado nível de inglês. A Figura 5 demonstra os níveis requeridos nas 50 vagas selecionadas.

Figura 5 – Nível de proficiência requerido (n=50)



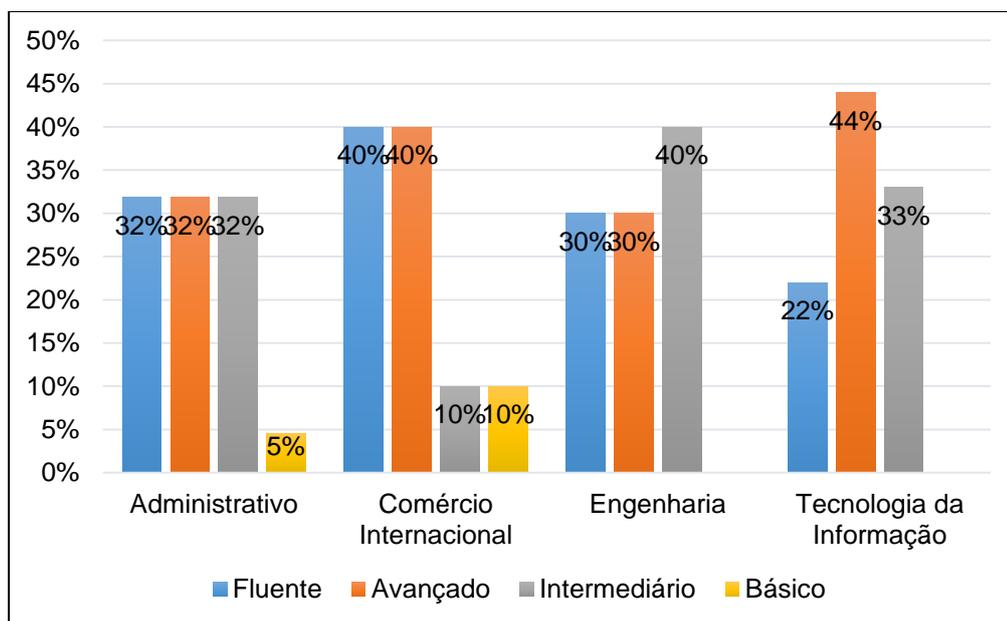
Fonte: dados da pesquisa (2019).

Ademais, destaca-se a demanda de algumas vagas por uma terceira língua. No caso, o espanhol, que configura-se como requisito para 16% das vagas pesquisadas.

Dentre elas, 80% referem-se ao setor de comércio internacional, tendo em vista os índices de negociações do Brasil com outros países, principalmente, da América Latina. Segundo o MDIC (2019), a Argentina que tem como língua nativa o espanhol, aparece como terceira maior parceira comercial do Brasil, seja para importações ou exportações, evidenciando a valia do idioma utilizado enquanto uma alternativa ao inglês. Os 20% restantes de vagas que requerem o espanhol, referem-se ao setor administrativo e são de nível hierárquico tático.

No que corresponde aos níveis demandados por setor, igualmente nota-se a alta demanda por níveis de inglês fluentes e avançados para profissionais de comércio internacional. De um total de 10 vagas, 80% demandam um dos dois níveis mencionados. Como justificativa de tal situação, tem-se a especificidade da área, que está exposta a negociações internacionais com clientes e fornecedores. A Figura 6 elucida o forte equilíbrio em relação às demandas linguísticas do setor administrativo.

Figura 6 – Nível de proficiência requerido por setor (n=50)



Fonte: dados da pesquisa (2019).

Os níveis fluente, avançado e intermediário possuem exatamente o mesmo percentual, de aproximadamente 32%. O nível básico é requerido em apenas 5% das vagas.

Em contrapartida, o nível intermediário apresenta maior representatividade nas vagas de engenharia com percentual de 40%, seguido por fluente e avançado com 30%. Por fim, o setor de tecnologia da informação possui um total de 44% de vagas

que demandam inglês avançado, seguido por 33% que demandam nível intermediário e 22% demandam fluência.

Sob a ótica de Hutchinson e Waters (1987), após a língua inglesa ter se estabelecido como língua franca do comércio e tecnologia, necessidades distintas consolidaram-se por parte dos seus aprendizes. Sendo assim, cada área possui características de demandas diferentes. Enquanto as áreas de engenharia e tecnologia da informação carecem de um inglês instrumental, via de regra para leitura de manuais de instrução, documentos e de textos acadêmicos disponíveis apenas em inglês, a área comercial requer principalmente competências referentes a parte ativa da língua, ou seja, a fala e a escrita. Aponta-se também, que cada vaga detém requisitos e especificidades divergentes, tornando os níveis de exigências diversificados.

Em relação às vagas selecionadas, destaca-se que os níveis de inglês fluente e avançado, quando demandado, podem originar uma análise e interpretação subjetiva, haja vista a ausência de uma regra definida para determinar esse nível no contexto da vaga que está sendo anunciada.

No que concerne ao nível hierárquico das vagas, constata-se que a grande maioria refere-se ao nível operacional. A minoria de 6% em nível tático, explica-se pelo fato de que estas, via de regra são vagas sigilosas, tendo como principais fontes de recrutamento e seleção o próprio recrutamento interno ou a utilização de *headhunters*. De acordo com Chiavenato (2014), um *headhunter* pode ser um indivíduo autônomo, com contrato temporário, ser um prestador de serviço ou ser funcionário integral de uma empresa. De qualquer modo, seu objetivo é preencher as vagas abertas com os profissionais dotados de maior competência que o mercado pode oferecer.

Isto posto, o *headhunter* é o meio entre o cliente e o candidato ao emprego. Suas responsabilidades visam identificar os melhores candidatos existentes no mercado, avaliando criteriosamente o perfil desses profissionais e escolhendo o mais qualificado. Geralmente, as empresas buscam um serviço desta natureza, quando querem profissionais para encarregar-se de posições estratégicas, dos mais elevados cargos hierárquicos e, em certas situações, para cargos específicos (CHIAVENATO, 2014).

Isto posto, a seção a seguir busca vislumbrar e entender o contexto de contratação de vagas do mercado de trabalho que demandam algum grau de fluência em língua inglesa, apresentando relatos de empregados e empregados.

4.2 PERFIL DAS VAGAS E ENTREVISTADOS

A segunda etapa de análise de dados consistiu em selecionar vagas que demandavam algum nível de fluência em inglês dentre as cinquenta elencadas previamente, tendo em vista a necessidade de realização de entrevistas presenciais semiestruturadas. Para tal, parte das empresas anunciantes foram contatadas via *e-mail*, obtendo-se três respostas positivas para a realização de entrevistas. O objetivo inicial era realizar cinco entrevistas. Porém, devido à ausência de respostas e ao difícil contato com representantes e gestores das empresas, este número não foi alcançado. De qualquer modo, visando obter um escopo variado, as empresas deveriam ser de setores distintos. O Quadro 4 ilustra o perfil das vagas, incluindo seus setores, cargos e requisitos.

Quadro 4 – Perfil das vagas

Empresa	Setor	Cargo	Requisitos
Emp A	Engenharia	Engenheiro de desenvolvimento	Conhecimento dos sistemas para desenvolvimento de projetos 2 D e 3 D, conhecimento em elétrica, eletrônica e refrigeração; inglês avançado; Graduação completa em Engenharia mecânica e/ou áreas afins.
Emp B	Tecnologia da informação	Desenvolvedor de <i>softwares</i> Java	Experiência de ao menos um ano atuando com desenvolvimento, implementação e manutenção de softwares Java; Experiência com Cassandra, Spark, HBase e Hadoop; inglês avançado; superior completo em ciências da computação.

Emp C	Comércio internacional	Analista de importação	Perfil comercial; conhecimento em comércio exterior; inglês avançado e espanhol intermediário; superior em andamento em comércio internacional.
--------------	------------------------	------------------------	---

Fonte: dados da pesquisa (2019).

As entrevistas foram realizadas no mês de abril de 2019, cujo objetivo consistiu em avaliar o contexto da contratação do profissional, assim como o grau de influência da língua para a sua contratação, tanto sob a ótica do empregado, quanto sob a ótica do empregador. Sendo assim, um roteiro de entrevistas foi aplicado a ambos. As perguntas estavam focadas nos seguintes tópicos:

- a) processo de contratação sob a ótica de empregadores e empregados;
- b) aspectos determinantes para a contratação;
- c) forma de avaliação da habilidade linguística do profissional;
- d) nível de influência do fator linguístico para a contratação;
- e) usos da língua no dia a dia;
- f) avaliação do inglês do candidato selecionado, e;
- g) conceito de fluência.

No que se refere ao perfil dos empregadores, buscou-se contatar pessoas que tivessem participado diretamente do processo seletivo do profissional contratado, fossem profissionais de Recursos Humanos, coordenadores técnicos ou diretores. O Quadro 5 elucida o perfil dos empregadores entrevistados.

Quadro 5 – Perfil dos empregadores

Empresa	Empregador	Cargo	Tempo de empresa	Formação
Empresa A	L1	Coordenador de engenharia	8 anos	Mestrado em eletromagnética.
Empresa B	L2	Gestora de RH	2 anos	Superior completo em relações públicas.
Empresa C	L3	Diretor	6 anos	Superior completo

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Quanto aos empregados, a seleção de vagas deu-se considerando a contratação dos profissionais nos últimos quatro meses. Portanto, os empregadores e empregados correspondem a mesma empresa respectivamente. O Quadro 6 exhibe o cargo atual e a formação do profissional contratado.

Quadro 6 – Perfil dos empregados

Empresa	Empregado	Cargo	Formação
Empresa A	R1	Engenheiro de desenvolvimento	Superior completo em engenharia de automação.
Empresa B	R2	Desenvolvedor de softwares Java	Superior completo em ciências da computação.
Empresa C	R3	Analista de importação	Superior incompleto em comércio internacional.

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Tendo em vista o sigilo de informações de caráter pessoal e para preservar o anonimato das organizações estudadas, optou-se por substituir sua razão social pelas letras identificações A, B e C, assim como codificar o nome dos entrevistados citados, sendo atribuída a letra L seguida de numerais para os empregadores e a Letra R seguida de numerais para designar os empregados.

4.3 ANÁLISE DE RESULTADOS DAS ENTREVISTAS COM EMPREGADOS E EMPREGADORES

Seguindo as premissas anteriormente estabelecidas, utilizou-se para a análise de resultados das entrevistas, a análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). Deste modo, as informações obtidas durante as entrevistas foram inicialmente transcritas em sua totalidade e categorizadas entre empregados e empregadores. Posteriormente, a análise dos dados foi norteadas pelas categorias analíticas definidas a priori, quais sejam:

- a) processo de contratação sob a ótica de empregadores e empregados;
- b) aspectos determinantes para a contratação;
- c) forma de avaliação da habilidade linguística do profissional;
- d) nível de influência do fator linguístico para a contratação;
- e) usos da língua no dia a dia;
- f) avaliação do inglês do candidato selecionado, e;

g) conceito de fluência.

Diante disso, a seguinte seção resume-se em relatar as informações obtidas das declarações dos entrevistados. Por isso, excertos provenientes das entrevistas foram introduzidos ao trabalho, com o intuito de elucidar as manifestações dos entrevistados e nortear a análise.

4.3.1 Processo de Contratação sob a Ótica do Empregador

O processo de contratação realizado pela Empresa A ocorreu através de duas entrevistas: a primeira com profissionais do RH e segunda com um responsável técnico. A vaga em questão é de engenheiro de desenvolvimento, assim, a parte técnica é bastante realçada pelo gestor da vaga. O discurso do Entrevistado L1 denota algumas mensagens desta primeira fase:

A seleção do engenheiro de desenvolvimento, hoje, se dá sobre dois pilares: primeiro a questão comportamental e existe a questão técnica. Esses são os dois pilares iniciais. E aí dentro da questão técnica, obviamente que, cada propósito, às vezes pode ter uma alteração ou outra, mas basicamente nós buscamos pessoas com experiência já em desenvolvimento de *Firmware* e *Hardware* (ENTREVISTADO L1).

No que se refere ao processo seletivo da Empresa B, percebe-se um procedimento similar a Empresa A, ocorrendo uma entrevista técnica e outra de cunho pessoal. A forma de captação do profissional, no entanto, realiza-se utilizando a técnica *headhunting*, como as palavras do Entrevistado L2 explicam:

Eu vou no *LinkedIn* e começo a pesquisar primeiro desenvolvedores daqui de Caxias, porque a maior parte do time está aqui, depois eu vou para Florianópolis, procuro todo mundo lá e aí se eu não consigo encontrar alguns muitos bons perfis para a gente conseguir filtrar, eu vou procurar pelo resto do Brasil e a gente pede que venham para cá. Então, a gente faz o nosso processo seletivo (ENTREVISTADO L2).

O Entrevistado L2 enfatiza também, que após o primeiro contato via *LinkedIn* e o envio do currículo por parte do candidato à vaga, um questionário em inglês com perguntas referentes a expectativas salariais e disponibilidade para mudar de cidade é enviado. Outra peculiaridade referente ao processo seletivo da Empresa B é a necessidade de uma entrevista em inglês via *Skype* com um dos donos da empresa, que é de origem indiana. O Entrevistado L2 discorre nas seguintes palavras essa parte do processo:

A nossa empresa possui sede em Londres e um dos donos da empresa mora fora e só fala em inglês. Ele é indiano, então ele só se comunica em inglês com a gente. Então, existe essa possibilidade de no processo seletivo, conversar com ele e isso já vai ser um teste (ENTREVISTADO L2).

Dentre as organizações entrevistadas, a Empresa C é a que possui o processo seletivo mais simplificado. Assim como nas Empresas A e B, acontece uma entrevista presencial, onde através de perguntas básicas referentes ao cargo e ao comércio internacional são feitas. O Entrevistado L3 reporta como funciona a captação de profissionais e menciona que a empresa gosta de ser porta de entrada para profissionais no mercado de trabalho.

Muitas vezes buscamos empresas especializadas de RH que nos auxiliam e algumas vezes já postamos em redes sociais. Na verdade, no comércio exterior, as pessoas acabam se conhecendo, então muitas vezes ocorrem indicações de funcionários daqui que têm amigos que estão procurando um emprego. Como somos uma empresa pequena, com oito funcionários, não temos ninguém do RH, então fizemos uma entrevista aqui no escritório com algumas perguntas básicas sobre comércio exterior e sobre a função. Se o candidato já possui experiência na área, já possui uma vantagem. Porém, desde que o candidato tenha noção de conhecimentos básicos de comércio internacional, como *Inconterms*, somos para muitos a primeira experiência na área (ENTREVISTADO L3).

Ressalta-se que as empresas possuem diferentes portes. A Empresa A é uma multinacional fabricante de ar condicionado. Já a Empresa B, de porte médio, possui enfoque na área tecnológica, com ênfase em desenvolvimento de *softwares*. Por fim, a Empresa C, a menor delas, que atua com assessoria em comércio internacional. Isso, somado as especificidades dos cargos torna o processo mais extenso ou simplificado, fazendo com que mais ou menos pessoas participassem do mesmo.

4.3.2 Aspectos Determinantes para a Contratação

No que tange aos principais aspectos levados em conta para a contratação, o Entrevistado L1 salientou a importância do perfil comportamental e de comunicação com colegas e outros times. Nas suas palavras, a vaga não demanda que o profissional seja um exímio comunicador, porém, o mesmo deve estar apto a traduzir dados em palavras.

O primeiro ponto é o perfil comportamental da pessoa, a premissa número um. Segundo, estar apto a poder desempenhar funções do ponto de vista de conseguir dar respaldo para a gestão e bem como, também conseguir se

comunicar entre áreas e com clientes, de uma forma não agressiva, não tendo a necessidade que a pessoa seja um super comunicador. Não é esse o foco, mas que seja uma pessoa que analise fatos, dados e consiga posteriormente traduzir isso em modo de comunicação, seja escrito, seja verbal, mas a análise de contexto para posicionamento pessoal é fundamental (ENTREVISTADO L1).

Tendo em vista a Empresa B ser internacional e apenas possuir escritórios no Brasil, de acordo com o Entrevistado L2, o ajuste cultural entre empregado e cultura organizacional, a questão técnica e linguística são as principais consideradas no momento da contratação.

Tanto a parte técnica quanto a língua. A minha parte é ver se a pessoa tem um *fit* cultural. A empresa está aqui em Caxias, mas ela é estrangeira, então eu já preciso avaliar nessa conversa se a pessoa vai ser um *fit* ou não, por que têm pessoas que são mais seguras, que gostam de um trabalho que tenha um plano de carreira, que seja menos dinâmico. Esses são os principais aspectos que tentamos avaliar no momento da entrevista (ENTREVISTADO L2).

A flexibilidade em desempenhar funções e o perfil do contratado foram os principais aspectos elencados pelo Entrevistado L3. Em determinados momentos, o mercado pode estar mais favorável a importações, ou vice-versa, exigindo está adaptabilidade dos responsáveis da área.

Eu acho que a questão de perfil, a desenvoltura do profissional. Hoje aqui na empresa, nós precisamos de profissionais que podem estar desempenhando mais do que uma função. Nós somos uma assessoria em importação e exportação, então se em um determinado momento nós temos mais importações, eu preciso que esse profissional consiga estar migrando para isso também, auxiliar no que for preciso o responsável do setor de importação, e vice-versa. Por isso, essa questão de ser dinâmico é bem relevante. O profissional de comércio exterior deve ser completo, não especialista apenas em uma dessas coisas. Isso para mim é uma vantagem bem grande, quando o profissional consegue estar trabalhando nessas duas áreas (ENTREVISTADO L3).

4.3.3 Forma de Avaliação da Habilidade Linguística do Profissional

Por mais que as vagas selecionadas representem setores distintos, todas exigiam o mesmo nível de conhecimento na língua, que era o inglês avançado. Porém, a forma de avaliação se deu de maneira divergente. O Entrevistado L1 citou o teste a qual o candidato à vaga foi submetido pela Empresa A, que é o *Bright Test*. O *Bright Test* é um teste utilizado por empresas e disponível apenas online que mede as

competências linguísticas dos seus colaboradores na língua inglesa. O teste possui duração média de 45 minutos e aborda a estrutura gramatical e de compreensão oral da língua, sendo composto por 60 questões. O resultado é dado imediatamente após o término do teste baseando-se em uma escala de 0 a 5. Porém, tem o intuito de avaliar apenas os níveis mais baixos, sendo referentes ao grau de proficiência A1 e A2 (BRIGHT LANGUAGE, 2019).

A questão da língua inglesa, é aplicado um teste chamado *Bright Test*, e com base nisso, gente toma as definições. Mas obviamente que temos a exigência, porém, às vezes o teste é muito na questão de momento e o profissional naquele momento, a gente acaba avaliando e ponderando várias relações porque existem questões que as pessoas podem aprender. Uma língua é passível de aprendizado. Então, isso também pode ser tolerado na hora de uma contratação mediante a experiência do profissional (ENTREVISTADO L1).

O entrevistado relatou que em sua visão, a língua está entre as capacidades que podem ser melhoradas a longo prazo e que o resultado do teste pode ser relativizado tendo em vista a experiência e habilidades técnicas do profissional.

Em contrapartida, como mencionado no processo seletivo, a Empresa B utiliza o inglês já no primeiro contato com o candidato. Em seguida, o candidato responde a uma série de perguntas para por fim, fazer uma entrevista via *Skype* com um dos sócios da empresa.

O primeiro contato já é feito em inglês. Posteriormente, o candidato responde a um questionário também em inglês e fala com um dos donos da empresa que é indiano e só fala inglês. Assim, já se tem um filtro sobre o inglês do candidato. Muitas vezes as pessoas se sentem inseguras e querendo ou não, acabam indo para o final da fila de candidatos (ENTREVISTADO L2).

O Entrevistado L3 menciona o fato de que durante a rotina do profissional de comércio internacional, é possível avaliar se o nível de proficiência descrito pelo candidato realmente condiz com o nível exigido para a função. Ela comenta, ironicamente, que basta um telefonema de algum cliente internacional para descobrir. Por isso, durante a entrevista, apenas algumas perguntas em português referentes ao seu conhecimento linguístico são feitas.

Fizemos algumas perguntas básicas, para ter noção se a pessoa sabe ou não. Eu uso o bom senso de perguntas se a pessoa é fluente na língua e ela responder que sim, para mim é suficiente. Uma porque no comércio exterior tu pode até mentir agora, mas na primeira ligação telefônica a gente já vai saber (ENTREVISTADO L3).

4.3.4 Uso da Língua no Dia a Dia

No que diz respeito ao uso da língua no dia a dia, percebeu-se diferentes demandas por parte dos empregadores. O Entrevistado L1 ressaltou a exigência imprescindível da compreensão que tange a parte de leitura, assim como a parte escrita. Segundo o gestor, tendo em vista a atuação global da Empresa A, *e-mails* em inglês são trocados diariamente entre as bases, tornando a escrita uma habilidade fundamental para o cargo. Destaca-se, conseqüentemente, a leitura de e-mails recebidos, bem como manuais técnicos, que em muitas das vezes estão disponíveis apenas em inglês.

Bom, a demanda básica e fundamental é a leitura. A parte de escrita também é bastante importante, também levado em consideração porque nós escrevemos toda a documentação técnica basicamente em inglês por sermos uma empresa global, então nossas outras unidades necessitam receber nossos documentos e no mínimo inglês é exigido. Mas de modo geral, os engenheiros que a gente contrata e entrevista, leitura e escrita não costuma ser muito o problema. Geralmente o problema se encontra na questão de falar e ouvir. E é nesse ponto que a gente acaba sendo um pouco mais tolerante porque existe a possibilidade de a pessoa aprender. Mas ao menos um intermediário ela tem que ter (ENTREVISTADO L1).

O Entrevistado L1 realça também o que ele acredita serem as principais carências por parte dos engenheiros que atuam pela empresa: audição e fala. Porém, o mesmo demonstra flexibilidade quanto a essas habilidades, enfatizando que podem ser aprimoradas por parte do colaborador.

Já o Entrevistado L2 realça a essencialidade referente a parte comunicativa. Ao contrário do Entrevistado L1, a comunicação oral por parte do empregado possui caráter substancial, considerando-se que a comunicação entre os times e clientes ocorre apenas em inglês. O seguinte relato elucida a relevância da língua no cotidiano do profissional.

A língua oficial da empresa é o inglês. Eu sei que, 90% dos nossos livros técnicos são em inglês. Tanto a parte de leitura de manuais, leitura e envio de e-mails, documentos, contato com as outras bases da empresa via vídeo conferência. O aspecto número 1 é a comunicação com os times de fora, pois são os times do cliente. Assim, é crucial que o colaborador possua a parte oral bastante afiada, pois sem ela, não conseguirá se comunicar entre os times (ENTREVISTADO L2).

O Entrevistado L3 também enfatiza a importância das habilidades relacionadas a leitura e escrita. Porém, afirma que uma negociação envolvendo empresa e cliente

nunca se deu apenas através de contatos superficiais. Em determinado momento, se faz necessário o contato via telefone ou de maneira presencial, visando um estreitamento de laços entre empresa e cliente.

A maior parte é a escrita pois em toda negociação temos que ter algo documentado e formalizado por *e-mail*. Porém, você não vai fazer uma negociação puramente por *e-mail*. Nós aqui nunca fechamos um processo desse modo. Em algum momento ocorrerá contato telefônico, até para deixar a relação um pouco mais humana, digamos assim, para aproximar o cliente ou fornecedor a nós. E também pela questão das viagens. Por exemplo, o cliente quer ir para a Canton Fair (China). Normalmente nosso cliente não tem um setor de comércio exterior, uma pessoa específica e acaba nos contratando para estar auxiliando nas viagens. Então não posso dizer que meu profissional não pode ir pois ele só sabe escrever (ENTREVISTADO L3).

O Entrevistado L3 cita ainda, que regularmente há a necessidade de acompanhamento de clientes em feiras e viagens internacionais por parte do profissional, fatores que evidenciam a indispensabilidade da comunicação oral do encarregado da função.

4.3.5 Grau de Conhecimento dos Candidatos Selecionados

De acordo com o Entrevistado L1, o candidato selecionado para a vaga de engenheiro de desenvolvimento não demonstrou possuir o grau de fluência exigido pela vaga através do teste aplicado pela empresa. No entanto, destacou o potencial de aprendizagem percebido sobre o mesmo durante a entrevista, o que na sua ótica, sobrepõe-se em relação ao fator linguístico e justifica a escolha.

Bom, ele teve o resultado muito abaixo do esperado, mas a entrevista do mostrou que a pessoa tem um potencial de aprendizado extremamente grande, fora da curva normal. Então, uma coisa compensou a outra. Mas a gente sabe, obviamente, por testes técnicos que a pessoa tem plenas condições de evoluir, e que hoje, já apresentou uma certa evolução. Realmente, é um bom senso da hora, porque no teste, talvez alguma coisa aconteceu ali e talvez não foi tão bem. Mas o teste não é representativo em nível de comunicação verbal, o máximo é a escuta, mas o falar não é avaliado no teste. Assim, nós acabamos aceitando o nível intermediário (ENTREVISTADO L1).

Mesmo levando-se em conta a demanda de inglês avançado requerido pela vaga, o Entrevistado L1 evidencia que algo de errado pode ter acontecido no momento do teste, por isso, o nível intermediário foi aceito. Contudo, o mesmo declarou que o teste aplicado não avaliava a parte de fala do candidato.

Sob o ponto de vista do Entrevistado L2, o candidato selecionado para a função preenche as exigências linguísticas requeridas pelo cargo. No seu caso, a entrevista em inglês com um dos sócios da empresa mostrou-se determinante para a sua contratação. Segundo o entrevistado, o profissional demonstrou destreza e naturalidade ao ter suas capacidades testadas.

O Entrevistado R2 entrou como júnior, então o inglês fluente seria um bônus. No entanto, ele demonstrou bastante competência e naturalidade com a língua durante a entrevista com o dono da empresa. Mesmo assim, a gente deixa bem claro que a pessoa vai ter que se dedicar muito, e vai ter que correr atrás por que se não ela não vai conseguir se comunicar, tanto que nas ofertas que a gente faz para a pessoa entrar aqui, a gente faz uma oferta inicial, e a gente já tem um aumento programado para depois de 3 meses, e esse é um dos pontos que vamos avaliar para saber se aquele aumento vai acontecer ou não. Se a pessoa se desenvolveu no inglês, se está conseguindo se comunicar, se está produzindo bem (ENTREVISTADO L2).

Outro fator mencionado pelo entrevistado, foi o de um aumento programado que ocorreria após o terceiro mês, onde um dos aspectos a serem avaliados para a validação seria o progresso na língua.

Por fim, o Entrevistado L3 reitera que as habilidades do profissional efetivado a vaga foram pouco testadas até o momento. Tendo em vista a contratação recente, houveram situações pontuais em que o uso da língua fez-se necessário. Uma vez que não houve um teste linguístico aplicado, seja oral ou escrito, torna-se difícil uma mensuração do real nível do candidato.

Acredito ser um inglês que atende as exigências da vaga. Ele foi contratado no último mês, então não teve muitas oportunidades de viagens ou acompanhamento a clientes. Mesmo assim, quando precisou usar a língua até então, pareceu conseguir se comunicar com os clientes (ENTREVISTADO L3).

4.4 ANÁLISE DE RESULTADOS DAS ENTREVISTAS COM EMPREGADOS

4.4.1 Processo de Contratação sob a Ótica do Empregado

Após os primeiros contatos através de uma agência de Recursos Humanos, de acordo com as palavras do Entrevistado R1, o processo de contratação pelo qual o mesmo passou, deu-se através de duas entrevistas. A primeira com o setor de recursos humanos e a segunda com o responsável técnico e gestor da vaga.

Bom, a entrevista foi muito bem conduzida. Ela iniciou em uma agência de RH. Lá é uma questão mais básica, não é muito aprofundado e depois eu fui encaminhado para cá. A entrevista foi realizada por duas pessoas: o coordenador da engenharia e uma pessoa dos recursos humanos. Foi bastante focada em aspectos técnicos, foi mais para esse lado. Foram duas entrevistas, uma com o engenheiro responsável e a outra com os recursos humanos, em dias separados. O engenheiro responsável ficou mais com as partes técnicas e o pessoal do RH com a parte pessoal (ENTREVISTADO R1).

No que se refere ao processo de contratação do Entrevistado R2, ao contrário do Entrevistado R1, não houve intermédio de uma agência de Recursos Humanos. Os primeiros contatos se deram através de trocas de e-mails entre o profissional e um dos sócios da empresa. Posteriormente, o setor de Recursos Humanos da Empresa B o contactou e aplicou um questionário em inglês com perguntas referentes a viabilidade em mudar-se de cidade, assim como pretensões salariais e experiência. Por fim, o contratado refere, ainda, a realização de um teste técnico bastante trivial para quem atua na área.

Foi um processo bem longo. A empresa é nova. Comecei a conversar com um dos sócios da empresa que morava em Londres. Troquei alguns *e-mails* com esse sócio e depois ele me passou para o pessoal do RH. Primeiro foram feitas algumas perguntas básicas de pretensão salarial, experiência, nível de inglês, se eu tinha problema em me mudar de cidade. Após isso, eu passei por um teste técnico que é bem comum na nossa área. Eles te dão um problema, um tempo para resolver e você entrega para o pessoal técnico da empresa analisar. E por fim eu tive uma última, que foi mais pela questão do inglês, uma conversa com o indiano que é o outro sócio da empresa (ENTREVISTADO R2).

Por fim, como citado anteriormente, o processo de contratação do Entrevistado R3 pela Empresa C foi o reduzido. Após o anúncio da vaga por uma agência de Recursos Humanos, o candidato fez o envio de currículo e, em seguida, foi chamado para uma entrevista presencial na sede da Empresa C.

Vi o anúncio da vaga em uma agência de empregos e mandei meu currículo. Após alguns dias, a agência me contactou e fui encaminhado para uma entrevista com a dona da empresa. Durante a entrevista, fui perguntado sobre minhas experiências prévias e conhecimentos gerais que a função exigia. Tivemos um bate papo descontraído. A sócia ficou de me dar uma resposta e, após alguns dias, recebi sua proposta. Eu fiz uma contraproposta e ela aceitou. Como estava empregado em outra empresa, levou uma semana para que eu me desligasse, mas no fim, tudo deu certo (ENTREVISTADO R3).

4.4.2 Aspectos Determinantes para a Contratação

No que se refere aos aspectos determinantes para a contratação, os Entrevistados R1, R2 e R3 creditam suas contratações a razões distintas. O Entrevistado R1 é sucinto em afirmar que o fator determinante para a sua contratação foi o seu conhecimento técnico.

Pelo grau que a entrevista foi conduzida, acho que foi pela questão técnica. Talvez por já possuir experiência na área e ter pouca idade. Mas não tenho ideia pois não conheci os outros concorrentes, acredito que casou a minha experiência profissional, o que eles procuravam com o que eu posso oferecer (ENTREVISTADO R1).

Sob o ponto de vista do Entrevistado R2, o fato de um dos sócios da empresa e responsáveis pela contratação já o conhecer, provou-se crucial para a sua efetivação. Do mesmo modo, citou o alinhamento entre o que a Empresa B requeria e suas qualificações como fatores essenciais.

Acredito que tenha sido a primeira conversa com o sócio da empresa. Ele já me conhecia pois havíamos trabalhados juntos quando eu morava em Santa Maria. E também essa questão de alinhamento, entre o que a empresa espera e o que eu posso oferecer. Me mostrei disposto a sair de Santa Maria e vir para Caxias do Sul desde os primeiros contatos e avalio ter tido um bom desempenho durante as entrevistas (ENTREVISTADO R2).

Já o Entrevistado R3 atribui a sua contratação ao fato de já estar trabalhando na área há dois anos, tendo conhecimento sobre as funções desempenhadas diariamente para o cargo de analista de importação. Outros aspectos citados pelo entrevistado estão relacionados a seu perfil pessoal e as suas características comunicativas, as quais julga serem atributos relevantes para a sua escolha por parte da Empresa C.

Acredito que por ter trabalhado com comércio internacional durante os últimos anos, isso tenha sido considerado como um ponto positivo para mim. Querendo ou não, só aprendemos os trâmites burocráticos na prática, desempenhando a função. Por mais que a nossa empresa trabalhe mais com assessoria e prospecção de clientes e não despacho aduaneiro como a minha antiga, existem bastante similaridades e a linguagem organizacional é bem parecida. Acho que por ter facilidade em me comunicar e gostar de lidar com pessoas e clientes possa ter sido o escolhido (ENTREVISTADO R3).

4.4.3 Conhecimento da Língua Inglesa por Parte do Contratado

No que tange ao conhecimento da língua por parte dos contratados, observou-se que por mais que as três vagas exigissem o nível de inglês avançado, as percepções dos entrevistados R1, R2 e R3 acerca de seus níveis apresentam bastante variação. O Entrevistado R1, por exemplo, mencionou que consegue se comunicar de forma razoável no que diz respeito as partes de leitura e escrita. Todavia, admite possuir deficiências no tocante a parte oral.

O meu inglês, eu não tenho cursos oficialmente, eu já fiz cursos pela internet e o que eu tenho de conhecimento em inglês é vivência. O meu nível de inglês em leitura e escrita, eu considero ele razoável. Eu consigo me comunicar muito bem por documentos, *e-mails* e coisas assim. Fala e audição é mais deficitário. Não é algo que eu domine. Eu tenho estudado. Eu fazia aulas com professor particular e depois comecei a fazer curso *online*, aquele *English Live*. Todas as semanas eu fazia aulas para continuar treinando. E o teste aqui foi um teste online, com perguntas de gramática. No momento não estou estudando, mas pretendo voltar a estudar em breve, talvez em um curso presencial para desenvolver mais o *speaking* (ENTREVISTADO R1).

O entrevistado ressalta ainda, nunca ter feito cursos presenciais, apenas cursos online e que, no momento, não tem tido contato com a língua. Porém, tendo em vista obter o progresso que a função demanda, ressalta que gostaria de voltar a praticar o idioma, desta vez de forma presencial, para desenvolver as habilidades comunicativas da língua.

Por outro lado, o Entrevistado R2 mostrou destreza ao lidar com o idioma. O fato de estar em contato com a língua por um longo tempo mostrou-se primordial para o seu progresso. O entrevistado menciona ter uma rotina de estudos diários, onde ao menos durante 30 minutos está exposto a língua, seja através de exercícios relacionados a gramática, ou séries no *Netflix*.

Sobre o meu nível venho estudando bastante nos últimos anos. Sei que existe essa demanda em nossa área. Muitos de meus colegas, aqui mesmo na Empresa B já foram morar em outros países em que o inglês é falado. É uma coisa bem normal para nós. Por isso, estudo diariamente durante um período de tempo entre 30 e 50 minutos. Uma vez por semana também vou a um curso de inglês, e quando estou em casa assisto filmes e séries, ou até mesmo desenhos com meus filhos pequenos. A parte oral não é um problema para mim, então me considero no nível avançado (ENTREVISTADO R2).

O mesmo revela nunca ter realizado algum exame de proficiência na língua. No entanto, como almeja morar fora do Brasil em breve, relata acreditar que isso possa se

fazer necessário para uma possível facilitação no processo de obtenção de visto para outro país.

Continuo estudando porque tenho esse projeto de morar fora do Brasil, até porque tenho dois filhos pequenos e acho que seria uma grande experiência para nós. Por isso, após finalizar o curso que estou fazendo, planejo fazer algum exame de proficiência com validade internacional. Acho que isso pode ser um facilitador, tanto a nível profissional quanto a obtenção de um visto de trabalho (ENTREVISTADO R2).

Quanto ao Entrevistado R3, o mesmo relata ser um falante avançado. Todavia, afirma não estar praticando a língua tanto quanto costumava praticar anteriormente, percebendo um regresso no que tange as suas habilidades. Outro ponto também declarado é o sentimento de necessidade de uma experiência fora do país para desenvolver algumas capacidades e obter maior progresso na língua.

No trabalho uso a língua diariamente. Acho que isso ajuda bastante a melhorar e estar em progresso. Estudo inglês há mais ou menos 8 anos, mas parei de estudar semanalmente após encerrar o último curso que fiz. Desde então, acho que piorei um pouco porque muitas vezes tenho que pensar para encontrar certas palavras que parecem ir desaparecendo conforme o inglês vai enferrujando. Nunca vivi fora do país, e acho que depois de tanto tempo estudando a língua, as coisas ficam um pouco repetitivas em inglês de escolas. Pretendo ter uma experiência em outro país, nem que sejam poucos meses, aí acho que eu progrido. Me considero a nível avançado, mas ainda tenho vários pontos a serem melhorados (ENTREVISTADO R3).

4.4.4 Determinância do Fator Língua para a Contratação

Por mais que não tenha obtido uma performance aceitável durante o teste aplicado pela Empresa A, o Entrevistado R1 salienta a sua visão sobre a importância do inglês para engenheiros de modo geral. Contudo, acredita que devido as circunstâncias de sua contratação, o fator língua não tenha sido algo determinante.

Eu acho que ele é relevante em qualquer situação. Não sei se foi exatamente o que me escolheu. Acredito que não tenha sido pela questão do idioma, porque eu não tenho uma questão muito avançada. Mas hoje em dia no ramo da engenharia, é intrínseco, a gente não tem como estar incluído no idioma, seja para comunicação, principalmente em uma empresa como a nossa que tem clientes no mundo inteiro. Se você é um engenheiro que não sabe inglês, você não vai conseguir nem se formar. Você não vai conseguir ler manual nenhum, toda a documentação os produtos que você vai usar, tudo o que você vai projetar está em inglês. Eu tinha um professor que dizia, que caso você não tenha inglês, você já não tem um braço (ENTREVISTADO R1).

Mesmo não possuindo o nível demandado para a função, o entrevistado usa uma figura de linguagem para novamente enfatizar a necessidade do conhecimento da língua por parte de acadêmicos de engenharia e engenheiros atuantes.

Por outro lado, na visão do Entrevistado R2, o seu conhecimento na língua inglesa possuiu um papel determinante para a sua contratação. Ressalta, ainda, que todos os integrantes da equipe na base de Caxias do Sul possuem um nível satisfatório na língua, viabilizando a compreensão mútua e diminuindo a chance de ocorrerem ruídos entre as equipes.

Foi determinante. Se você tiver um problema na comunicação, isso já é um problema, já vai impactar na entrega. Então, tu tens que se fazer entender e ser entendido. O idioma oficial da empresa é o inglês. Nossas reuniões, apresentações são todas na língua. Então, é inevitável você usar a língua. Um atenuante para isso é que todos aqui falam bem, desde as meninas do RH até o dono da empresa. Claro que alguns são melhores que outros, mas todos se entendem bem (ENTREVISTADO R2).

Por fim, o Entrevistado R3 reporta não saber o real impacto que seu conhecimento na língua teve para a sua efetivação ao cargo. Presume que por seu um dos requisitos da vaga, é esperado que tenha sido colocado em conta por parte da Empresa C.

Como tivemos apenas uma conversa em português, fica um pouco difícil de mensurar se o conhecimento em inglês e espanhol determinou ou não a contratação. Acho que o Entrevistado L3 supôs que se eu estava me candidatando a vaga, era porque eu possuía o inglês avançado. Não sei se ela entrevistou mais alguém, talvez com o nível melhor ou pior que o meu. É difícil ter uma estimativa (ENTREVISTADO R3).

4.4.5 Uso da Língua no Dia a Dia

Sob o ponto de vista do Entrevistado R1, o inglês mostra-se como uma ferramenta crucial e de extrema valia durante o dia a dia. Isto é exemplificado quando o entrevistado busca o celular sobre a mesa e relata que todos os componentes internos daquele celular possivelmente possuíam manuais de uso e documentos em inglês, exaltando a indispensabilidade deste conhecimento.

De modo geral, o principal são documentos e estudos. Todo material que a gente tem é em inglês. Então é diário, o contato é diário. Tudo está em inglês, toda a documentação. Por exemplo esse celular aqui, todos os componentes internos dele têm a documentação em inglês. O *software* de projetar também

é em inglês. Se fosse não sabe, você não consegue trabalhar (ENTREVISTADO R1).

Por parte do Entrevistado R2, existe uma confirmação da conveniência trazida pela língua tendo em vista a realização de suas tarefas diárias. Como o inglês funciona como língua mãe da Empresa B, ressalta-se a imprescindibilidade de o profissional vir a utilizar no seu cotidiano. Diversas são as situações, como contato com clientes, troca de e-mails entre times e também cita uma ferramenta de comunicação chamada Slack, que é utilizada pela empresa.

A gente tem essa necessidade aqui pois a língua oficial da empresa é o inglês. A equipe inteira está aqui no Brasil, mas a gente interage com as outras equipes e todos os clientes são de fora. Obrigatoriamente tu vais utilizar o inglês. A gente utiliza o *Slack* como ferramenta de comunicação e é obrigatório a escrita em inglês. Os *e-mails* são sempre trocados em inglês e obviamente, estamos em contato com os clientes o tempo todo e isso demanda o inglês. O cliente que eu trabalho hoje é de Londres, se eu precisar fazer uma visita técnica e não conseguir me comunicar fica complicado (ENTREVISTADO R2).

Para o Entrevistado R3 o contato também ocorre de forma diária. No que se relaciona as atividades desempenhadas e o uso da língua, destaca-se a troca de *e-mails* com clientes, negociação de condições de preço de fornecedores para clientes e o preparo de relatórios de importação e exportação.

O contato varia muito de acordo com a demanda. Quando estou lidando com a assessoria a clientes em importações acabo utilizando mais. Quase que de maneira diária eu envio *e-mails*, até mesmo para fazer um *follow up*, para saber se o cliente tem alguma exigência. Estou ansioso para ter alguma experiência direta ou participar de alguma feira a âmbito internacional. A minha gestora já foi várias vezes para feiras na China e o pessoal aqui do escritório também foi. Espero ser o próximo (ENTREVISTADO R3).

4.4.6 Conceito de Inglês Avançado Sob a Ótica do Empregado

O conceito de inglês avançado, que era o grau requerido pelas três vagas, seguiu premissas similares sob a ótica dos Entrevistados R1, R2 e R3. Na opinião dos entrevistados, há um consenso de que não apenas leitura e escrita devem ser dominadas pelo usuário da língua, mas também, audição e fala.

Conforme o Entrevistado R1, o grau avançado em inglês ocorre quando o indivíduo transcende o nível de leitura e escrita, tornando-se capaz de compreender o que é dito por outro falante, tal qual, conseguir se comunicar exercendo uma das partes

ativas da língua que é a fala.

Na minha ótica essa parte de leitura deve ser dominada e ter essa parte de conversação, que é onde eu não chego a ter um grau avançado nesse lado avançado. Segundo o pessoal de RH, você consegue entender e se comunicar. Não é o fluente. Mas se você consegue entender, consegue se comunicar, consegue escrever, já considera avançado. Mas faz o teste aí é mais difícil chegar no avançado, aquele *TOEFL*. Esses são mais avançados que conseguir conversar, ler, entender. Eu até colocava no currículo intermediário, e o pessoal falou: “não, não se você colocar inglês intermediário o RH acha que tu nem sabe falar direito” (ENTREVISTADO R1).

Relata-se por parte do entrevistado também, o contraste percebido entre o inglês avançado demandado pela Empresa A e o de exames de proficiência na língua. Segundo seu depoimento, acredita-se que, tecnicamente, é mais complexo alcançar o nível avançado sob a ótica da empresa do que atingir este nível através de um teste de proficiência válido internacionalmente, citando como exemplo o *TOEFL*.

De forma semelhante ao Entrevistado R1, a fala foi o aspecto linguístico relevado sob o ponto de vista do Entrevistado R2. Para aproximar-se do nível avançado, faz-se fundamental apropriado grau de dicção, onde o usuário da língua pode articular e pronunciar as palavras com clareza e na correta entonação.

Na minha opinião, vai além da compreensão escrita. Se faz necessário ter uma boa dicção e facilidade com a parte oral. Nós como falantes da língua muitas vezes acabamos tendo uma pronúncia muito ruim. Acho que falar com clareza, tentando ter uma boa pronúncia e estruturação de frases torna a pessoa avançada na língua. Claro que sempre vai ser diferente se comparado a um nativo da língua, mas acho que temos que utilizar o nativo como um modelo (ENTREVISTADO R2).

O Entrevistado R3 relaciona o nível de inglês avançado ao raciocínio em inglês. Segundo seu relato, primordialmente em conversas ao telefone ou presenciais, pensar na língua alvo se faz necessário. Do contrário, o falante da língua tende a traduzir o que está sendo dito para sua língua mãe, ocasionando um certo *delay* ou falhas na compreensão das mensagens.

Acho que para se chegar a um nível avançado, a gente precisa parar de pensar em português. Muitas vezes a pessoa tem vocabulário, consegue enviar *e-mail*, ler material em inglês, quando tem dúvida pergunta para o colega, etc. Mas para ser avançado, acho que envolve a questão de raciocinar na língua, porque em uma conversa ao vivo ou por telefone, por exemplo, não temos o mesmo tempo para analisar a informação. É preciso agir e pensar rápido. Às vezes existem diferenças estruturais entre uma língua e outra. Então, se a pessoa tem o hábito de traduzir tudo, ou traduzir ao pé da letra, acaba não

acompanhando e não entendendo. É bem complicado essa situação (ENTREVISTADO R3).

Percebe-se que o entendimento e uso da fala é unanimidade entre os entrevistados quando o assunto é o conceito de inglês avançado. Sendo assim, diferentes aspectos referentes a fala foram sublinhados, como possibilidade de comunicação em reuniões e vídeo conferências, realização de testes de proficiência, destreza ao pronunciar e articular palavras e frases e raciocínio rápido na língua alvo.

4.5 ANÁLISE COMBINADA DOS DADOS

A análise combinada dos dados baseia-se em uma relação entre os diferentes padrões de atuação apresentados nos casos pesquisados (BARDIN, 1994). Deste modo, são utilizadas as variáveis analisadas nos três casos para identificar o grau de influência do inglês para a contratação dos candidatos pelas empresas objeto de estudo, como forma de identificar similaridades e distinções encontradas em cada uma dessas realidades.

4.5.1 Inglês como Fator Determinante para a Contratação

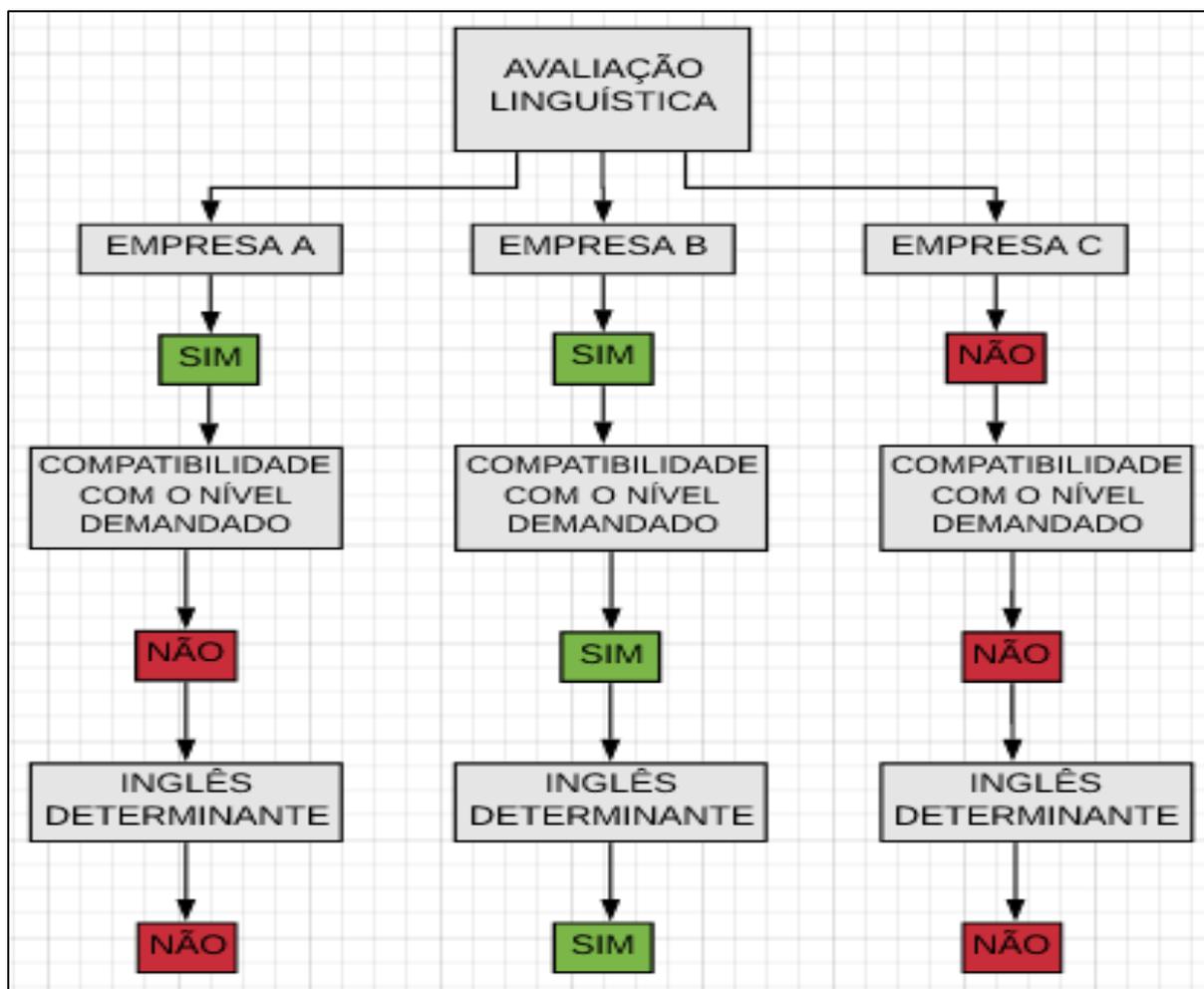
Pode-se perceber nos três casos estudados, a relevância dada ao conhecimento em língua inglesa no discurso dos empregados e empregadores. Em sua totalidade, os entrevistados citaram que as vagas analisadas demandam uso diário da língua. No entanto, de forma prática, em duas das três contratações, constatou-se que o inglês não possuiu um papel determinante para a contratação do profissional. No caso da Empresa A, houve a realização de um teste referente ao inglês em que o candidato obteve um resultado inferior ao previsto pela empresa. Apesar disso, a contratação ocorreu, tendo em vista, segundo o contratante, a sólida formação acadêmica e extensa experiência na área do contratado. Deste modo, como reportado pelo gestor da vaga, embora demandasse um nível avançado de inglês, a questão técnica se sobrepôs em relação à falta de domínio na língua.

No caso da Empresa C, embora a vaga também exigisse um nível avançado, não houve teste tencionando avaliar a habilidade linguística do candidato. Segundo os entrevistados, o uso da língua ocorre de forma diária, evidenciando-se a significância da língua para a função. Entretanto, não testando os conhecimentos linguísticos do

candidato, nota-se que o empregador assume uma posição de risco, supondo que o empregado possua o grau de fluência exigido pela vaga. Baseado na ausência avaliativa referente a língua, assume-se que o fator linguístico não tenha sido decisivo para a contratação do profissional.

Por outro lado, o fator língua mostrou-se determinante para a contratação do candidato da Empresa B. Ressalta-se que cada habilidade requerida possui determinada relevância dentro do contexto da contratação. Porém neste caso, a língua mostrou-se fator essencial para a contratação do empregado pela razão de o primeiro contato entre empresa e funcionário dar-se em inglês, assim como houve a realização de uma posterior entrevista em inglês via *Skype*. Deste modo, baseado nas premissas do Quadro Europeu Comum de Referência (QECR), este foi o único caso onde a avaliação linguística mostrou-se condizente com o nível de inglês demandado, levando-se em conta a avaliação das capacidades escritas e comunicativas do candidato. Assim, acredita-se que a destacada performance do candidato no que tange a língua tenha impactado diretamente a sua contratação. Como reportado pelo empregador, quem não possuísse inglês, anularia suas chances de conseguir a vaga, notando-se nitidamente o valor dado à língua por parte da empresa. A Figura 7 busca relacionar a ocorrência da avaliação linguística e a consonância com o nível requerido pela vaga, tendo em vista determinar o impacto do fator linguístico para a seleção do contratado.

Figura 7 – Língua como fator determinante



Fonte: elaborado pelo autor, (2019).

Assim, por mais que todos os entrevistados tenham de maneira uniforme salientado a relevância do inglês para a função, percebe-se que existem falhas e lacunas no método avaliativo por parte das Empresas A e C. Um exemplo disso, é o método utilizado pela Empresa A.

A vaga em questão demandava um grau de fluência avançado. Observa-se, no entanto, que o método avaliativo utilizado pela empresa era um teste de nível máximo básico A2, o *Bright Test*. Assim sendo, percebe-se uma forte discrepância entre o nível requerido no anúncio da vaga e o aceite pela empresa durante o processo de contratação. Ainda assim, o candidato selecionado não obteve um resultado satisfatório segundo relato do gestor da vaga. Acredita-se que o nível do candidato tenha ficado evidente para a Empresa A, e sua contratação tenha ocorrido devido a um leque de fatores, entre eles as suas valências em outras áreas.

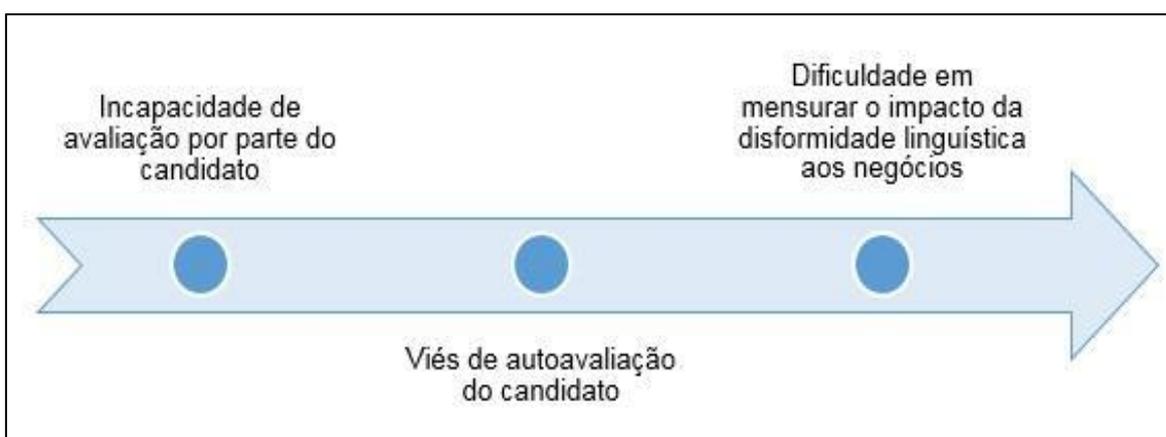
Tem-se que outros elementos também possam ter levado a decisão de

efetivação do candidato pela empresa e participação do processo seletivo por parte do profissional, tais como:

- a) a exigência no anúncio de um nível superior ao demandado pela vaga, tendo em vista filtrar os candidatos, desencorajando aqueles que possuíam conhecimentos nulos a participar do processo seletivo;
- b) o viés de auto avaliação do candidato que concorre a vaga, julgando estar em um nível acima do que realmente encontra-se;
- c) o profissional candidatar-se a vaga mesmo não atendendo aos requisitos de nível exigido por acreditar que, na prática, determinadas competências não seriam utilizadas ou avaliadas;
- d) a empresa levar em conta a escassez de profissionais com domínio linguístico no mercado, aceitando um nível inferior ao demandado, e;
- e) uma falha na maneira em que a língua é testada, gerando uma incompatibilidade entre o nível demandado e o nível aceito.

Sob esta perspectiva, quando de fato, existem demandas linguísticas para a função, como comprovou-se em todos os casos, e o selecionado não consegue atendê-las, o acontecimento de erros ou falhas de comunicação ficam suscetíveis a ocorrer. Em consonância, percebe-se uma dificuldade em avaliar o posterior impacto causado pela falta desse conhecimento para a empresa. A Figura 8 ilustra este pensamento.

Figura 8 – *Timeline* de fatores que impactam nos negócios



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

Do mesmo modo, a Empresa C, por exemplo, não possui mecanismo de avaliativo algum referente ao grau de conhecimento do candidato. Assim, apenas será possível comprovar o grau de conhecimento do candidato após a sua contratação,

durante as oportunidades em que o contratado necessitar usar a língua ativamente no seu dia a dia. No entanto, caso o grau não seja o esperado, a contratação já estará consolidada. Sendo assim, torna-se difícil mensurar os danos causados pela efetivação de um profissional que não possui o nível requerido pela vaga.

Futuramente, inúmeros problemas poderão ocorrer, tais quais: mal-uso da língua, podendo gerar erros e perdas financeiras em negociações devido à falta de comunicação adequada; custos à empresa em uma posterior necessidade de capacitação do profissional, e; custos relacionados a uma futura substituição do contratado por outro profissional devidamente preparado para o exercício da função.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A formação e aplicação da pesquisa qualitativa, não permitem a conclusão através de verdades absolutas a respeito dos tópicos analisados, todavia levam à geração de hipóteses que posteriormente poderão ser comprovadas pelos métodos quantitativos. Este é o caso da pesquisa em pauta. Mais do que chegar a afirmações conclusivas, procurou-se buscar informações aprofundadas sobre o processo de contratação de profissionais em vagas que demandassem conhecimento em língua inglesa, de forma que elas no futuro possam ser utilizadas como comparativo para outras organizações que demandam tal habilidade em suas vagas de emprego. Sendo assim, a seguir apresentam-se algumas considerações tomadas com base nos resultados da pesquisa, que na verdade são proposições realizadas a partir da análise dos dados. Não se tratam, neste caso, de conclusões, mas sim dos resultados da reflexão do pesquisador com o intuito de obter uma explanação sobre o assunto.

A presente pesquisa teve como principal objetivo avaliar a influência do grau de proficiência em inglês apresentado por candidatos durante o processo de seleção de vagas de emprego que demandavam esta competência. A fim de explorar o impacto da língua inglesa para a contratação de um empregado, utilizou-se o método de pesquisa qualitativa através da análise de conteúdo proposta por Bardin (1977).

Para tal, a pesquisa dividiu-se em quatro etapas. Primeiramente, o estudo focou-se em monitorar vagas de emprego que exigiam algum grau de conhecimento em inglês, do nível básico ao fluente. Os anúncios analisados foram referentes à cidade de Caxias do Sul, durante o período pré-estabelecido de janeiro e abril de 2019. Para o monitoramento dessas vagas, utilizaram-se três dos principais portais de empregos online da cidade, tais quais: Indeed, Catho e InfoJobs. A seleção destes portais de emprego deu-se pelo alto índice de vagas publicadas, viabilizando encontrar a amostragem necessária para a pesquisa, e também, pela possibilidade de busca por palavra-chave, o que facilitou a procura por vagas através de requisitos específicos.

Já a segunda etapa, destinou-se a seleção de um conjunto de vagas para acompanhamento em profundidade. Assim, com base em estudo da *British Council* (2013), buscou-se analisar vagas de setores que demonstraram uma maior demanda por profissionais com habilidades na língua, tais como: administrativo, comércio internacional, engenharia e tecnologia da informação. Após o término do período de seleção, as empresas anunciantes das vagas foram contatadas via e-mail, tendo em

vista a realização de entrevistas presenciais semiestruturadas. Levando-se em conta a obtenção de uma amostra diversificada, buscou-se selecionar vagas de setores distintos. O objetivo inicial era analisar o impacto da língua inglesa durante o processo de contratação de cinco empresas, porém, mediante negativa por parte do setor de recursos humanos de muitas delas, somente três entrevistas foram viabilizadas. Os entrevistados foram os gestores das vagas anunciadas e os profissionais selecionados para o cargo.

A terceira etapa consistiu na realização de entrevistas semiestruturadas nas sedes das empresas, onde o pesquisador utilizou-se de dois questionários para aplicação de perguntas, que foram respondidas de forma oral por parte dos gestores das vagas anunciadas e profissionais selecionados para o cargo. As entrevistas foram gravadas com o auxílio de um celular e posteriormente transcritas em íntegra.

Os dados coletados durante as entrevistas viabilizaram a quarta e última etapa, que consistiu em analisar o conteúdo obtido. Deste modo, após a transcrição de dados, apresentou-se um perfil geral de cargos e requisitos das vagas selecionadas e as empresas e entrevistados foram devidamente codificados. Em seguida, tendo como base o roteiro de perguntas pré-estruturado, analisou-se os seguintes aspectos: processo de contratação sob a ótica de empregadores e empregados; aspectos determinantes para a contratação; forma de avaliação da habilidade linguística do profissional; nível de influência do fator linguístico para a contratação; usos da língua no dia a dia; avaliação do inglês do candidato selecionado, e; conceito de fluência.

Assim, através deste estudo foi possível observar que, embora exista a demanda por profissionais com determinados níveis de conhecimento em inglês, em geral, existem desconformidades entre o nível requerido pela empresa e o aceito ao final do processo, fazendo com que, em dois dos três casos estudados, este requisito não tenha sido determinante para a contratação do profissional. Em consonância, notou-se em um dos casos, a ausência de mecanismos avaliativos referentes a línguas, impossibilitando estabelecer com acurácia uma relação entre o nível requerido pela vaga e o nível do selecionado. Apenas em um dos casos, o mecanismo de avaliação e o grau de conhecimento do contratado mostrou-se compatível com o nível demandado pela vaga, sendo seu desempenho determinante para a contratação.

Isto posto, percebeu-se um elevado nível de contradição entre discursos e demandas realizados por parte do empregador, e o que de fato é praticado e aceito durante o processo seletivo, indicando certa inadequação das competências

requisitadas e questionáveis métodos avaliativos.

5.1 PROPOSIÇÕES DE MELHORA NO MÉTODO AVALIATIVO E QUALIFICAÇÃO DE PROFISSIONAIS

Notou-se nos casos estudados a ausência de um padrão avaliativo referente à língua. Os portes das empresas objetos de estudo são distintos, caracterizando um diferente aporte financeiro para a realização de um processo de seleção mais enxuto ou extenso, contando com o envolvimento de mais ou menos pessoas, utilizando-se mais ou menos ferramentas para a avaliação das habilidades dos candidatos.

Em todos os casos estudados, percebe-se uma real necessidade de utilização do idioma por parte do profissional, e ao mesmo tempo, em dois deles, a falta de avaliação ou avaliação não condizente ao nível requerido no anúncio da vaga por parte do empregador. Considerando-se as informações sobre as capacidades em língua estrangeira fornecidas no currículo, busca-se verificar a veracidade dessas informações. Contradições em relação ao domínio da língua podem evitar futuros problemas no cotidiano profissional, assim como sinalizar uma possível desonestidade do candidato.

Deste modo, visando aprimorar os mecanismos avaliativos referentes ao domínio linguístico dos candidatos a vagas em que este é um fator preponderante, sugere-se a utilização dos serviços de uma empresa especializada na aplicação de testes de proficiência, que possua profissionais habilitados a realizar exames condizentes com os níveis demandados, assegurando a ocorrência da verificação, de acordo com a percepção de demanda do empregador, das capacidades passivas de leitura e audição, bem como as ativas, de fala e escrita. Concomitantemente, atividades de role-playing, com situações hipotéticas, típicas da rotina do cargo também podem ser introduzidas a fim de avaliar com maior precisão a performance do candidato. Assim, embora a empresa necessite desembolsar maiores recursos financeiros, diminuem-se as chances de uma avaliação inexistente ou errônea e, garante-se maior acurácia e consonância entre as qualificações apresentadas pelo candidato e as demandas da função que este irá exercer.

No que tange ao desenvolvimento de profissionais que não apresentem o nível desejado, em certos casos, existem contratados que possuem um currículo memorável no que tange aos requisitos da vaga, com exceção do domínio linguístico, fazendo com

que as organizações optem por desenvolver as fraquezas do selecionado. Nestas situações, levando-se em conta as qualificações do profissional e não desperdiçar seu potencial de crescimento por ocasião da ausência de conhecimento na língua, sugere-se a utilização dos serviços de uma instituição qualificada no ensino de inglês que atende diretamente as necessidades corporativas práticas e são abertas a soluções que ofereçam cursos de inglês voltados para o desenvolvimento e aprendizado de funções exercidas pelos funcionários de forma prática. O atendimento dessas demandas pode incluir cursos distintos como inglês técnico instrumental para a compreensão de manuais e softwares específicos e conversação para contato com representantes internacionais, clientes e fornecedores. Tencionando enaltecer a relevância dada a esta capacidade, existe a possibilidade de que a empresa custeie, de forma parcial ou integral, o ensino para seus funcionários, podendo ceder recursos estruturais, realizando aulas na própria estrutura da empresa durante o horário comercial. Como contrapartida, as empresas podem acompanhar e cobrar o desempenho dos funcionários. Desta forma, garante-se que os estímulos em favor do progresso do profissional estão sendo dados. Ocorrendo uma valorização do aperfeiçoamento de seus funcionários, a aplicação de recursos financeiros em formação e desenvolvimento, podem vir a tornam-se investimentos a médio e longo prazos.

Assim, as sugestões propostas apresentam-se também, como uma alternativa para vagas onde o inglês não é um pré-requisito indispensável, tendo em vista uma adaptação à realidade da escassez de profissionais com conhecimentos de inglês existentes no mercado, como ocorrido com a Empresa A, onde o candidato não deixou de ser contratado pela ausência de conhecimento referente a língua inglesa.

5.2 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

É importante ressaltar que, assim como em toda pesquisa científica, o presente estudo também apresenta limitações, que representam questões relevantes para a sequência de pesquisa sobre a influência do conhecimento em inglês para vagas que demandam este conhecimento. A primeira limitação refere-se à ausência de estudos acadêmicos relacionados ao impacto causado pela língua inglesa durante o processo de seleção de candidatos, dificultando a elaboração de um paralelo entre os resultados encontrados durante a presente pesquisa e outras obras publicadas.

Outra limitação diz respeito ao questionário de coleta de dados, que foi aplicado por meio de entrevistas presenciais pelo autor. Neste caso a limitação se dá, pois, os participantes deviam responder a questões sobre a influência da língua inglesa em suas contratações. Assim, por mais que o roteiro tenha sido elaborado buscando não enviesar as respostas dos entrevistados, a partir do momento em que o entrevistado percebeu a natureza da pesquisa, pode ser que as respostas tenham sido dadas a fim de satisfazer o entrevistador, tirando em partes, a legitimidade das respostas obtidas. Porém, esta limitação não deve ter alterado os resultados no que diz respeito ao impacto do idioma para a contratação.

Além disso, outra limitação refere-se o ao porte e especificidade de atuação das empresas pesquisadas. As dificuldades encontradas em obter respostas positivas para a participação da pesquisa dificultaram uma seleção mais criteriosa e padronizada por parte do pesquisador. Portanto, para uma próxima abordagem sugere-se buscar empresas de proporções similares que atuem em mercados semelhantes.

Outras pesquisas podem ser orientadas ao aprofundamento de estudos sobre a influência da habilidade linguística no processo seletivo de profissionais. Neste sentido pode-se desenvolver estudos através de uma amostra mais vasta em setores específicos, assim como a influência de outras línguas durante o processo seletivo, tal como, espanhol e mandarim, objetivando propor possíveis soluções para o preenchimento de lacunas relacionadas a este tema.

REFERÊNCIAS

- AIRES, A. **Gestão de Recursos Humanos: Recrutamento & Seleção**. Lisboa, Portugal. 2007
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições Setenta, 1994.
- BARGIELA-CHIAPPINI; F.; NICKERSON, C. Intercultural business communication: a rich field of studies. **Journal of Intercultural Studies**, v. 24, n. 1, p.3-15. 2003.
- BAUER, M. W; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, RJ: Ed. Vozes, 2002. p. 516.
- BRIGHT LANGUAGE. **Testes gerais brights**. 2019. Disponível em: <<http://brightlanguage.com/testes-gerais-bright/?lang=pt-pt>>. Acesso em: 24 abr. 2019.
- BRITISH COUNCIL. **Languages for the future**. 2013. Disponível em <<https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/languages-for-the-future-report.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2018.
- _____. **English in Brazil: an examination of policy, perceptions and influencing factors**. 2015. Disponível em: <<https://ei.britishcouncil.org/sites/default/files/latin-america-research/English%20in%20Brazil.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2018.
- _____. **Languages for the future**. 2017. Disponível em: <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/languages_for_the_future_2017.pdf>. Acesso em: 18 out. 2018.
- _____. **O nossos níveis e o QECR**. 2017. Disponível em: <<https://www.britishcouncil.pt/os-nossos-niveis-e-o-qecr>>. Acesso em: 17 abr. 2019.
- BUSINESS ENGLISH INDEX. **Heightened Urgency for Business English in an Increasingly Global Workforce**. 2013. Disponível em: <http://static.globalenglish.com/files/case_studies/GlobEng_BEIreport%202013_EN_A4_FINAL.pdf>. Acesso em: 15 out. 2018.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. p.494.
- _____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2010. p. 201.
- GIL, A. C. **Pesquisa qualitativa, exploratória e fenomenológica: Alguns conceitos básicos**. 2007.
- COMISSÃO EUROPEIA. **Languages mean business**. 2013. Disponível em: <<http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/evidence-from-research>>. Acesso em: 12 set. 2018.

COUNCIL OF EUROPE. **Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment.** Cambridge: Cambridge University Press, 2001. Disponível em: < <https://rm.coe.int/1680459f97>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

CRYSTAL, D. **English as a global language.** (2nd ed. First ed., 1997), Cambridge: Cambridge University, 2003.

DURAND, T. L'alchimie de la compétence. **Revue Française de Gestion**, n. 127, p. 84-102, 2000.

EDUCATION FIRST. **O inglês no local de trabalho.** 2018. Disponível em: <<https://www.ef.com.br/epi/insights/english-in-the-workplace/>>. Acesso em: 24 out. 2018.

ETHNOLOGUE. **Languages of the world.** 2018. Disponível em <<https://www.ethnologue.com/statistics/size>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

ENEVER, J. **Young Learner English Language Policy and Implementation: International Perspectives,** British Council and Garnet Education. 2009.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências.** São Paulo: Atlas, 1996.

FLORY, E. V. Influências do Bilinguismo Precoce sobre o desenvolvimento Infantil: Vantagens, Desvantagens ou Diferenças? **Revista Intercâmbio**, v. 19, p. 41-61. 2009.

GENESE, F. What do we know about Bilingual Education for Majority Language Students?. In: BHATIA, T.K.; RITCHIE, W.C. **The Handbook of Bilingualism.** United Kingdom: Blackwell Publishing, 2004.

GÓMEZ-MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B.; CANDY, R. L. **Managing human resources.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1995. p.193.

GLOBAL LANGUAGE SERVICE. **Which languages should you learn for international business in 2018?** 2018. Disponível em: < <https://www.globallanguageservices.co.uk/which-languages-should-you-learn-for-international-business-in-2018/>>. Acesso em: 18 de out. 2018.

GONÇALVES, R. **A Pedagogia Empresarial e as Práticas Pedagógicas dentro da Empresa.** 2017. Disponível em: < <https://www.webartigos.com/artigos/a-pedagogia-empresarial-e-as-praticas-pedagogicas-dentro-da-empresa/14896>>. Acesso em: 30 out. 2018.

HAMEL, G.; PRAHALAD, C. K. **Competindo pelo futuro: estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã.** Rio de Janeiro: Campus, 1995.

HOLSTI, O. R. Content Analysis. In: LINDZEY, G.; ARONSON, E. (eds). **Handbook of Social Psychology.** Reading, MA: Addison-Wesley. 1968.

HUTCHINSON, T.; WATERS, A. **English for Specific Purposes: a learning-centred approach.** Cambridge: Cambridge University Press, 1987.

INTERNET WORLD STATS. **Top ten internet languages**. 2018. Disponível em: <www.internetworldstats.com/stats7.htm>. Acesso em: 15 nov. 2018.

IVANCEVICH, J. M. **Human resource management**. Nova York: Richard D. Irwin, 1995.

KOBAYASHI. **The Role of English Teaching in Modern Japan: Diversity and multiculturalism**. Routledge, 2010.

KRAMSCH, C. **Language and Culture**. Oxford: Oxford University Press, 1998.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a Competência dos Profissionais**. Porto Alegre: Bookman-Artmed, 2003.

_____. **De la compétence**. Paris: Le Editions d'Organisation, 1994.

LEME, R. **Seleção e entrevista por competência: com o inventário comportamental? Guia prático do processo seletivo para a redução da subjetividade e eficácia na seleção**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, T. H. B. **Subsídios para a elaboração de um exame de proficiência para professores de inglês**. Campinas: Instituto de Estudos da Linguagem, 2005.

MCLAGAN, P. A. Competencies: the next generation. **Training & Development**, n. 51, p. 40-47, 1997.

MCCLELLAND, D. **Testing for Competence Rather Than for Intelligence**. American Psychologist. 1973.

MDIC. **Estatísticas do comércio exterior**. 2019. Disponível em: <<http://www.mdic.gov.br/comercio-exterior/estatisticas-de-comercio-exterior/comex-vis/frame-brasil>>. Acesso em: 27 mar. 2019.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**. 1 ed. São Paulo, Atlas, 2000.

MORENO, A. A. **Estagnado há 5 anos, Brasil segue com proficiência baixa em inglês e atrás de todos do brics**. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/noticia/estagnado-ha-cinco-anos-brasil-segue-com-proficiencia-baixa-em-ingles-e-atras-de-todos-os-brics.ghtml>>. Acesso em: 21 out. 2018.

_____. **Brasil não avança em índice de proficiência em inglês e perde 12 posições**. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/noticia/2018/10/30/brasil-nao-avanca-em-ranking-mundial-de-proficiencia-em-ingles-e-perde-12-posicoes.ghtml>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. **Brasil passa a ser quarto maior destino de investimento estrangeiro direto**. 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/brasil-passa-a-ser-4o-maior-destino-de-investimento->

estrangeiro-direto-relatorio/>. Acesso em: 13 de nov. 2018.

ORTIZ, R. **Mundialização**: saberes e crenças. São Paulo: Brasiliense, 2006.

PATI, C. Falar inglês aumenta o seu salário e esta pesquisa mostra o quanto. **Revista Exame**, 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/falar-ingles-aumenta-seu-salario-e-esta-pesquisa-mostra-o-quanto/>>. Acesso em: 27 out. 2018.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2001.

ROCHA, D.F. **A importância do Inglês no mundo**. Centro de Línguas Vivas, Universidade Católica de Goiás, 2001.

ROCHA, C. H.; BASSO, E. A. **Ensinar e aprender língua estrangeira nas diferentes idades**: reflexões para professores formadores. São Carlos: Claraluz, 2008.

SÁNCHEZ, J. E. **Las lenguas que me enredan**: rumo a um planejamento bilíngüe mapundungun e espanhol. 1997.

SEDYCIAS, J. **O Ensino do Espanhol no Brasil**: passado, presente, futuro. São Paulo: Parábola Editoria, 2005.

SNEDDON, J. **The Indonesian Language, Its History and Role in Modern Society**. Sydney: NSW Press, 2003.

STATISTA. **The most spoken languages worldwide**. 2018. Disponível em: <<https://www.statista.com/statistics/266808/the-most-spoken-languages-worldwide/>>. Acesso em: 24 out. 2018.

TARTUCE, T. J. A. **Métodos de pesquisa**. Fortaleza: UNICE – Ensino Superior, 2006.

TRADING ECONOMICS. **China GDP growth annual**. 2018. Disponível em: <<https://pt.tradingeconomics.com/china/gdp-growth-annual>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

TRADING ECONOMICS. **PIB per capita**. 2017. Disponível em: <<https://pt.tradingeconomics.com/country-list/gdp-per-capita>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**. São Paulo: Atlas, 2001.

WORLDMETERS. **World population**. 2018. Disponível em: <<http://www.worldometers.info/world-population/population-by-country/>>. Acesso em: 27 nov. 2018.

APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA – EMPREGADOR

- 1) Antes de começarmos a falar sobre este tema em específico, você poderia me falar um pouco da sua trajetória profissional? **(Objetivo: iniciar a entrevista visando um maior conhecimento em relação ao histórico profissional do empregador.)**
- 2) Como são avaliadas as habilidades dos candidatos as vagas da empresa? **(Objetivo: verificar quais são as técnicas utilizadas pela empresa durante a contratação do profissional.)**
- 3) Você estima quantas pessoas se candidataram para a vaga em questão? **(Objetivo: ter uma estimativa em relação ao grau de alcance e concorrência atingido pela vaga em questão.)**
- 4) Quais foram os aspectos considerados para a contratação do profissional? **(Objetivo: identificar os fatores preponderantes para a contratação do candidato em específico.)**
- 5) O que você considera que foi determinante para a contratação do candidato que você escolheu? **(Objetivo: avaliar qual foi o principal critério considerado para a contratação.)**
- 6) Um dos aspectos requeridos para a vaga era conhecimento na língua inglesa. De que modo foi avaliada a habilidade em inglês do candidato selecionado para a vaga? **(Objetivo: identificar os mecanismos de avaliação utilizados pela empresa para avaliação do nível de inglês do candidato.)**
- 7) De que forma a empresa espera que o candidato faça uso da sua habilidade linguística e qual a sua relevância para a função? **(Objetivo: identificar a real necessidade do idioma para a vaga e sua importância e especificidade para a função.)**
- 8) As pessoas que passaram pelo processo de recrutamento seleção e fizeram a avaliação do candidato possuem experiência na língua? **(Objetivo: avaliar se os recrutadores possuem as habilidades necessárias para a avaliação linguística do profissional.)**
- 9) Como você avalia o nível de inglês do candidato contratado? **(Objetivo: verificar a correlação entre o que é dito pelo contratador e contratado.)**
- 10) O que você considera como inglês fluente (ou intermediário, ou avançado, dependendo da vaga)?

APÊNDICE B: ROTEIRO DE ENTREVISTA – EMPREGADO

- 1) Quais foram as suas experiências profissionais prévias? **(Objetivo: Traçar um histórico de atuação do profissional.)**
- 2) Poderia falar-me sobre as suas principais virtudes/qualidades profissionais? **(Objetivo: identificar os pontos positivos do profissional sob sua própria ótica.)**
- 3) Por favor, descreva como foi a entrevista de seleção para esta vaga? **(Objetivo: explorar detalhes da entrevista e métodos de avaliação a que foi submetido.)**
- 4) O que você acredita ter sido o fator preponderante para a empresa tê-lo selecionado para a vaga? **(Objetivo: identificar sob a ótica do contratado a principal razão pelo qual foi o escolhido.)**
- 5) De que modo suas habilidades foram testadas? **(Objetivo: verificar se, de fato, houve uma comprovação da habilidade na língua inglesa.)**
- 6) Você poderia falar-me sobre o seu grau de conhecimento em inglês? **(Objetivo: verificar se existe congruência entre a habilidade linguística do profissional e a demanda da vaga.)**
- 7) De que modo você acredita que o conhecimento na língua tenha sido relevante em sua seleção para a vaga? **(Objetivo: identificar o *feeling* do profissional em relação a importância dada a língua como fator determinante para a contratação.)**
- 8) Que usos você faz do inglês no seu trabalho? **(Objetivo: identificar de que modo a habilidade linguística é utilizada no dia a dia profissional.)**
- 9) Como você se auto avalia em relação ao seu nível de inglês? **(Objetivo: verificar se a auto avaliação do candidato condiz com a demanda da vaga).**
- 10) O que você considera como inglês fluente (ou intermediário, ou avançado, dependendo da vaga)?
- 11) Você já utilizou o inglês em alguma função desempenhada previamente? De que modo? **(Objetivo: avaliar a experiência de uso profissional no que tange a língua e como ela foi utilizada.)**

APÊNDICE C: VAGAS SELECIONADAS PARA ANÁLISE

	Cargo	Setor	Nível hierárquico	Nível de inglês requerido	Grau de escolaridade
1	Analista contábil	Administrativo	Operacional	Intermediário	Superior incompleto
2	Administrador de empresa	Administrativo	Operacional	Intermediário	Superior completo
3	Analista de comércio exterior Jr	Comércio internacional	Operacional	Básico	Superior incompleto
4	Analista de estratégia e desempenho	T.I.	Operacional	Fluente	Superior incompleto
5	Analista de importação	Comércio internacional	Operacional	Avançado ^[1]	Superior incompleto
6	Analista de infraestrutura	T.I.	Operacional	Fluente	Superior incompleto
7	Analista de métodos e processos	Engenharia	Operacional	Intermediário	Superior incompleto
8	Analista de pesquisa e desenvolvimento	Administrativo	Operacional	Fluente	Superior completo
9	Analista de processos logísticos	Administrativo	Operacional	Avançado	Superior completo
10	Analista de R.H.	Administrativo	Operacional	Avançado	Superior completo
11	Analista de suporte	T.I.	Operacional	Avançado	Superior incompleto
12	Analista de suporte	T.I.	Operacional	Fluente	Superior completo
13	Analista de vendas	Administrativo	Operacional	Intermediário	Superior incompleto
14	Analista de vendas	Comércio internacional	Operacional	Avançado ^[2]	Superior incompleto
15	Assistente administrativo financeiro	Administrativo	Operacional	Básico	Superior incompleto
16	Assistente de exportação	Comércio internacional	Operacional	Intermediário	Superior completo
17	Atendente – suporte técnico	T.I..	Operacional	Intermediário	Superior incompleto
18	Comprador internacional	Comércio internacional	Operacional	Fluente ^[3]	Superior completo
19	Coordenador comercial	Administrativo	Operacional	Intermediário	Pós-graduação incompleta
20	Coordenador de engenharia	Engenharia	Operacional	Fluente	Superior completo
21	Consultor de vendas	Administrativo	Operacional	Intermediário	Superior incompleto
22	Coordenador de comércio internacional	Comércio internacional	Operacional	Fluente ^[3]	Superior completo
23	Coordenador de controladoria	Administrativo	Operacional	Avançado	Superior completo
24	Coordenador de exportação	Comércio internacional	Operacional	Fluente ^[3]	Superior completo

25	Coordenador de engenharia de produto	Engenharia	Operacional	Avançado	Pós-graduação incompleta
26	Coordenador de logística	Administrativo	Operacional	Avançado	Pós-graduação completa
27	Coordenador educacional	Administrativo	Operacional	Fluente	Superior completo
28	Desenvolvedor de software	T.I.	Operacional	Avançado	Superior completo
29	Diretor executivo	Administrativo	Tático	Fluente	Superior completo
30	Engenheiro de desenvolvimento	Engenharia	Operacional	Fluente	Superior completo
31	Engenheiro Mecânico	Engenharia	Operacional	Fluente	Mestrado
32	Estágio – área comercial	Administrativo	Operacional	Avançado	Superior incompleto
33	Estágio - marketing	Administrativo	Operacional	Intermediário	Superior incompleto
34	Estágio - engenharia	Engenharia	Operacional	Intermediário	Superior incompleto
35	Estágio - exportação	Comércio internacional	Operacional	Avançado ^[1]	Superior incompleto
36	Estágio - importação	Comércio internacional	Operacional	Fluente ^[2]	Superior incompleto
37	Estágio - qualidade	Engenharia	Operacional	Avançado	Superior incompleto
38	Gerente comercial	Administrativo	Tático	Avançado ^[3]	Superior completo
39	Gerente de vendas	Administrativo	Tático	Fluente ^[2]	Superior completo
40	HR business partner	Administrativo	Operacional	Fluente	Superior completo
41	Líder de centro tecnológico	T.I.	Operacional	Intermediário	Superior completo
42	Líder técnico PHC	T.I.	Operacional	Fluente	Superior completo
43	Projetista de ferramentas	Engenharia	Operacional	Intermediário	Médio completo
44	Secretária executiva bilíngue	Administrativo	Operacional	Fluente	Superior incompleto
45	Supervisor de automação	Engenharia	Operacional	Intermediário	Superior incompleto
46	Supervisor de qualidade	Administrativo	Operacional	Avançado	Superior completo
47	Supervisor de logística	Administrativo	Operacional	Intermediário	Superior incompleto
48	Supervisor financeiro	Administrativo	Operacional	Fluente	Superior completo
49	Técnico em sistemas de desenvolvimento e aplicações	T.I.	Operacional	Intermediário	Superior incompleto
50	Trainee comercial - exportação	Comércio internacional	Operacional	Avançado ^[1]	Superior incompleto

Fonte: dados da pesquisa (2019) - [1] vagas que demandaram espanhol intermediário. [2] vagas que demandaram espanhol avançado. [3] vagas que demandaram espanhol fluente.