

DO YOU SPEAK ENGLISH? CONTRADIÇÕES ENTRE DISCURSO E PRÁTICA NA SELEÇÃO DE PESSOAS¹

Fábio Verruck
Universidade de Caxias do Sul - UCS
fverruck@ucs.br

Roberto Birch Gonçalves
Universidade de Caxias do Sul - UCS
rbgoncal@ucs.br

Rodrigo Augusto Camello
Universidade de Caxias do Sul - UCS
racamello@ucs.br

RESUMO

Mesmo sendo uma habilidade frequentemente exigida em processos seletivos, o domínio da língua inglesa é tratado em muitos casos como elemento acessório em entrevistas de emprego. Nestas situações é comum que o candidato selecionado para uma determinada vaga falhe em atender minimamente à competência linguística exigida na oferta de emprego. A pesquisa aqui apresentada teve como objetivo identificar e categorizar as razões que ocasionam este fenômeno e suas consequências. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, a partir de entrevistas com recrutadores e candidatos selecionados para vagas que exigiam o domínio da língua inglesa. Os resultados foram analisados utilizando a técnica de análise de conteúdo. Verificou-se que, embora considerado de caráter essencial durante o recrutamento, o fator linguístico não foi decisivo para a escolha do profissional contratado ao final do processo. Concluiu-se que os principais motivos para esta assimetria foram (i) a dificuldade do entrevistador em avaliar o nível de inglês do candidato e (ii) a discrepância entre o nível de inglês exigido na descrição de cargo e o uso efetivamente necessário para a rotina de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Língua Inglesa; Recrutamento e seleção de pessoas; Competência linguística.

¹ Recepção: Fev/2021.

Aprovação: Ago/2021.

Publicação: Nov/2021.

DO YOU SPEAK ENGLISH? CONTRADICTIONS BETWEEN SPEECH AND PRACTICE IN THE SELECTION PROCESS

ABSTRACT

Even being considered a core skill for the selection of new employees, the ability to speak English is often treated as a secondary requirement in job placement. Therefore, oftentimes the selected candidates for a given position fails to minimally meet the linguistic competence required in their job description, requiring additional training and qualifications. The research presented here aimed to identify and categorize the reasons that lead to this contradiction, in order to obtain a greater understanding of its causes and consequences. Therefore, a qualitative exploratory research was carried out, based on a sample of recruiters and candidates selected for positions that required mastery of the English language. The results were analyzed using the content analysis technique. From this, it was found that, in most cases, although considered essential during the selection phase, the linguistic factor was not decisive to determine the professional that was to be hired at the end of the process. The conclusion was that the main reasons for this asymmetry were (i) the interviewer's difficulty to assess the candidate's level of English and (ii) a discrepancy between the level of English required in the job description and the required usage for the routine of work.

KEYWORDS: English language; Job placement; Linguistic competence.

1 INTRODUÇÃO

Na medida em que o mundo se torna cada vez mais interligado, o domínio do inglês como uma competência essencial para o mercado de trabalho tem prevalecido, tornando-se uma necessidade e não mais um diferencial em diversas ocupações de nível superior (SANTOS; DIEGUES, 2021; SINGH, 2021, SCARAMUSSA et al., 2020). Esta importância se intensifica na medida em que o Brasil figura constantemente entre as dez principais economias receptoras de investimentos externos, de acordo com o relatório da Conferência da ONU para o Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD, 2021). Além disso, o conhecimento da língua inglesa é essencial para a mobilidade internacional e integração global, refletindo nas competências culturais de um indivíduo. Sendo assim, a língua inglesa gera oportunidades tanto em âmbito acadêmico, quanto em âmbito profissional.

A ascensão do inglês como língua franca para o mundo dos negócios decorre de fatores históricos e práticos, entre eles (i) a preponderância da Inglaterra como intermediário comercial durante as grandes navegações e a sua substituição pelos EUA após a primeira guerra mundial; (ii) o desenvolvimento científico e tecnológico alcançado em países anglófonos, que aumentou o interesse de cientistas em ter acesso às publicações acadêmicas geradas nesses locais; e (iii) a relativa simplicidade gramatical e fonética da língua inglesa, que facilita o acesso de falantes não-nativos (SEIDLHOFER, 2008). Como consequência destes fatores, atualmente mais de 1,25 bilhões de pessoas falam inglês no mundo (EBERHARD et al. 2020). No Brasil, entretanto, o número de falantes fluentes ainda é relativamente baixo, em torno de 3% a 5%.

De acordo com o relatório do Índice de Proficiência em Inglês (IPI) da Education First (EF), divulgado em 2020, o Brasil ocupa apenas a 53ª posição entre 100 países participantes, sendo o último no grupo dos países emergentes que fazem parte dos BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul).

Segundo Ferreira e Mozzillo (2020), as dificuldades em disseminar o conhecimento do inglês no Brasil decorrem de políticas educacionais ineficientes e de questões mercadológicas, que transformam o domínio da língua em algo necessário, porém restrito apenas a determinadas elites. Além disso, algumas tentativas de promover o aprendizado da língua inglesa no país, em especial aquelas relacionadas ao ensino superior, são alvo de críticas que se preocupam em denunciar aquilo que alguns autores chamam de ameaça à língua nativa oficial (MORAES, 2005) e de reforço da dominação imperialista sobre os países subdesenvolvidos (TIMBANE; DUARTE, 2020). Independentemente desses fatores e dos baixos índices de proficiência apresentados por brasileiros, nota-se que as empresas cada vez mais demandam habilidades relacionadas à língua em uma parcela significativa das vagas de emprego oferecidas (BRITISH COUNCIL, 2018).

Apesar de não haver pesquisas abrangentes a respeito da real demanda quantitativa pelo domínio da língua inglesa em vagas de alta especialidade, publicações acadêmicas têm reafirmado a importância do domínio do inglês para a colocação do profissional em diversas áreas técnicas, como: engenharia (SCARAMUSSA et al., 2020), computação (SANTI, 2017) e medicina (POSSEGER, 2019). Complementarmente, a entrada de empresas multinacionais no mercado brasileiro e os esforços voltados à internacionalização da economia (CAMARINHA, 2021) geram demandas por profissionais bilíngues, capazes de circular em ambientes multiculturais. Assim, percebe-se um aparente paradoxo: o baixo nível médio de proficiência do brasileiro e a demanda por profissionais bilíngues em diversas áreas do conhecimento.

De outra maneira, também é possível imaginar que esse efeito mercadológico e a aura de exclusividade e elitismo que envolvem a habilidade de comunicação em inglês, conforme mencionado por Ferreira e Mozzillo (2020), tem como resultado a superestimação da importância da competência linguística para algumas vagas. Nesses casos, o desequilíbrio entre o que é exigido como competência fundamental para contratação e o que é efetivamente usado no desempenho das tarefas pelo profissional depois de contratado pode causar efeitos adversos, eliminando candidatos com bom nível técnico, porém com elevada autocrítica em relação ao seu nível de inglês e favorecendo candidatos com baixa consciência de suas limitações (sobre este fenômeno, recomenda-se uma análise da hipótese Dunning-Kruger (1999) e seus desdobramentos).

Os referenciais teóricos utilizados para construir a linha de argumentação do presente trabalho, apesar de logicamente consistentes, são tangenciais à investigação ora proposta. Sendo assim, desvela-se a necessidade de pesquisas mais aprofundadas, capazes de dar suporte teórico e empírico ao estudo do impacto da competência linguística na empregabilidade. Diante do exposto, seguindo as recomendações metodológicas de investigações exploratórias para temas cuja exploração científica ainda é incipiente, o objetivo do presente artigo é identificar e categorizar as razões que levam às contradições entre discurso e prática nos processos seletivos

em que a língua inglesa é tida como requisito para o cargo, de forma a obter maior compreensão acerca de suas causas e suas consequências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Competências linguísticas e empregabilidade

O conceito de empregabilidade trata da capacidade das pessoas de serem inseridas no mercado de trabalho de forma sustentável e acessível (MCQUAID; LINDSAY, 2002). Historicamente este termo tem sido utilizado de forma conjunta com a ideia das competências do indivíduo em uma lógica de acumulação especializada, ou seja, a quantidade e a especificidade das competências de um indivíduo determinam seu potencial empregatício (FAKUNLE; HIGSON, 2021). Forrier et al. (2015) e Forrier et al. (2018) dividem a abordagem atual da pesquisa sobre empregabilidade em duas categorias: (i) abordagem baseada em inputs e (ii) abordagem baseada em outputs.

A abordagem baseada em inputs dá ênfase aos aspectos que aumentam a probabilidade de obter e manter um emprego. Esses aspectos vão além das questões relacionadas a habilidades técnicas, mas também englobam características comportamentais como flexibilidade, adaptabilidade, auto-eficácia e capital social. Nesse sentido, muitos autores apontam e criticam a tendência dos processos seletivos em amplificar e priorizar questões técnicas, quando na verdade os determinantes para a manutenção do emprego passam em grande parte por questões comportamentais (VOS; JACOBS; VERBRUGGEN, 2021). Por outro lado, a abordagem baseada em outputs está relacionada com a forma como esses aspectos moldam e influenciam as atitudes de empregados e candidatos a emprego em relação à busca por novas oportunidades ou a permanência no cargo atual (PEETERS et al., 2019).

A convergência destas perspectivas indica uma tendência dos candidatos a emprego a buscarem ampliar seu rol de competências objetivas ao mesmo tempo em que reduzem sua preocupação com fatores comportamentais (VOS; JACOBS; VERBRUGGEN, 2021). Essa tendência vem se acentuando com a implementação de processos automatizados de recrutamento, que tendem a supervalorizar aspectos técnicos e o tempo de experiência dos candidatos em relação a aspectos atitudinais (ORE; SPOSATTO, 2021). A partir disso, processos seletivos automatizados podem favorecer candidatos que superestimam ou mentem a respeito de suas competências (HUDSON; GONZÁLES-GÓMEZ, 2021) enquanto afastam candidatos com características adequadas, mas com excessiva auto-crítica.

Na realidade, o desafio que se apresenta ao recrutamento de funcionários passa a ser o de identificar exatamente as características mínimas e desejáveis para determinado cargo, como subsídio para atrair os indivíduos com as competências adequadas a cada organização e a cada atividade a ser desenvolvida. De acordo com Pontes (2001), o recrutamento, portanto, precisa deixar de ser uma atividade passiva para se tornar uma atividade ativa, cujo fim é atrair e despertar interesse de possíveis candidatos à vaga, procurando adeptos a uma proposta (LEME, 2009), atraindo prováveis talentos (GOMÉZ; BALKIN; CANDY, 1995).

Após o recrutamento, o desafio é a seleção correta. 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”. 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 (CHIAVENATO, 2014). Embora diversas sejam as formas de medir as competências dos candidatos, as técnicas tradicionais de coleta de informações com o uso de formulários e as entrevistas permanecem sendo as mais amplamente utilizadas (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000).

O ajuste entre as competências necessárias aos profissionais e seu desenvolvimento, portanto, tem sido objeto de discussão, na tentativa de atender o dinamismo exigido pela evolução mundial. No que diz respeito à competência linguística, 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 (2012) entende 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, pois como língua franca utilizada para a comunicação de pessoas com línguas nativas diferentes (HARMER, 2007). De fato, 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, 2013). Neste sentido, Enever (2009) reitera que mais de 70% dos cientistas leem em inglês, 85% das mensagens são escritas em inglês, 90% de toda a informação eletrônica é armazenada em inglês.

Segundo Rocha e Basso (2008), a língua inglesa é uma presença permanente e acentuada em todos os setores da sociedade, desde a vida local até a vida global. Por sua vez, Ortiz (2006, p. 62) destaca que se trata da “língua da racionalidade e da modernidade, essa seria a razão primeira, e não a expressão, da supremacia norte-americana”. Somado a isso, 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. Atualmente falar inglês tornou-se um elemento básico na maioria das profissões, ou se domina o idioma ou as oportunidades no mercado de trabalho serão significativamente menores (ROCHA, 2001). 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 conceber o mundo de formas diferentes". Por sua vez, Gonçalves (2017) corrobora que a competitividade e a concorrência são acirradas, e uma comunicação adequada é imprescindível. Portanto, 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 denotando sua importância (YAMADA, 2014).

2.2 Avaliação do nível de inglês em processos seletivos

O desafio seguinte para a seleção é de que forma avalia-se a competência em língua estrangeira do candidato. Para tanto, os exames de proficiência auxiliam na detecção dos níveis de competência linguística do candidato. De acordo com Moreno (2018), um levantamento do Índice de Proficiência em Inglês (EPI, na sigla em inglês), mede o domínio de gramática, vocabulário, leitura e compreensão de adultos que não têm inglês como língua nativa. Um dos instrumentos mais utilizados no desenvolvimento da língua inglesa é o Quadro Europeu Comum de Referência (QEQR), que fornece uma base comum para a elaboração de programas de línguas, linhas de orientação curriculares, exames e manuais na Europa.

O QEQR define os níveis de proficiência que permitem medir o progresso dos alunos em todas as etapas da aprendizagem e ao longo da vida (COUNCIL OF EUROPE, 2019). O Quadro 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. O QEQR descreve o que os alunos podem fazer em cinco habilidades de linguagem: interação oral, produção oral, audição, leitura e escrita. Salienta-se que cada aprendiz irá progredir de forma diferente dependendo de vários fatores, tais qual a exposição à língua e à cultura, o conhecimento de outras línguas e a motivação.

Além disso, diversos são os testes que podem ser feitos por alunos tendo em vista comprovar as suas habilidades na língua, tais como: Cambridge English (Key, Preliminary, First, Advanced, Proficiency), TOEFL, TOEIC, PTEM entre outros. Os testes e sua disseminação mantêm a perspectiva de importância do domínio da língua nos espaços de trabalho, como se o escore alcançado garantisse uma vaga. Na verdade, os testes mostram a naturalização da lógica do mercado linguístico; como a rejeição de alguma competência do candidato sendo baseada em critérios aparentemente "neutros" (notas numéricas nos testes, problemas práticos de perda de poder discriminatório). Os candidatos tendem a aceitar isso e a internalizar essa ordem linguística, fazendo parte do habitus que eles precisam se atualizar constantemente, e qualquer competência linguística que alcançaram nunca é suficiente (PARK, 2011). Possuir uma certificação de proficiência em inglês é uma exigência em casos de ingresso em cursos no exterior, concorrer a bolsas de estudos ou a vagas de emprego em empresas multinacionais (MARTINS, 2005), deixando claro seu poder discriminatório e seletivo. Destaca-se que as vagas operacionais de mercado interno, em geral, não requerem estes testes, tornando a conceituação dos diferentes níveis requeridos subjetivas.

3 MÉTODO

O presente estudo dividiu-se em duas etapas. Na primeira delas, foram monitoradas vagas de emprego que exigiam conhecimento em inglês, anunciadas na cidade de residência dos pesquisadores, durante o período de quatro meses. Para o monitoramento dessas vagas, foram

utilizados três dos principais portais de empregos online do município. Estes sites foram escolhidos pelo alto índice de vagas publicadas e pela possibilidade de busca por palavras-chave para encontrar as vagas cuja descrição do cargo demandava o conhecimento da língua inglesa. Ao final do período, um total de 50 vagas foi identificado.

As vagas foram classificadas em quatro grupos, conforme a área à qual se destinavam: administrativo, comércio internacional, engenharia e tecnologia da informação. O grupo 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. As vagas de comércio internacional representaram 20% da amostra final. Por fim, tanto o setor de engenharia quanto o de tecnologia da informação responderam, individualmente, por 18% das vagas anunciadas.

Na segunda etapa, dentre as oportunidades de emprego identificadas, buscou-se um conjunto de vagas para acompanhamento. Assim, as empresas anunciantes foram contatadas e convidadas a participarem de entrevistas em profundidade. Três empresas demonstraram interesse em participar da pesquisa, totalizando seis entrevistados ao final, uma vez que foram consultados tanto os candidatos contratados quanto os empregadores que selecionaram estes candidatos. A Tabela 1 apresenta o perfil dos entrevistados.

Tabela 1 - Perfil dos entrevistados na fase qualitativa do estudo

| Vaga | Código do entrevistado | Papel | Cargo | Tempo de empresa | Formação |
|------|------------------------|------------|---------------------------------|------------------|--|
| A | L1 | Empregador | Coordenador de engenharia | 8 anos | Mestrado em eletromagnética. |
| | R1 | Contratado | Engenheiro de desenvolvimento | - | Superior completo em engenharia de automação. |
| B | L2 | Empregador | Gestora de RH | 2 anos | Superior completo em relações públicas. |
| | R2 | Contratado | Desenvolvedor de softwares Java | - | Superior completo em ciências da computação. |
| C | L3 | Empregador | Sócio/proprietário | 6 anos | Superior completo em comércio exterior. |
| | R3 | Contratado | Analista de importação | - | Superior incompleto em comércio internacional. |

Fonte: dados da pesquisa.

Essa etapa objetivou 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. Como procedimento de coleta de dados, foram empregadas entrevistas semiestruturadas em

profundidade, norteadas por roteiros pré-definidos aplicadas ao empregador e ao empregado selecionado para a vaga, em momentos distintos. As questões iniciais, de estilo rapport, tiveram o intuito de criar ligação e empatia entre entrevistado e entrevistador. Posteriormente, desenvolveram-se perguntas de cunho técnico e exploratório.

A fim de melhor compreender as particularidades de cada situação, as entrevistas foram registradas em áudio. As perguntas estavam focadas nos seguintes tópicos: (i) processo de contratação sob a ótica de empregadores e empregados; (ii) aspectos determinantes para a contratação; (iii) forma de avaliação da habilidade linguística do profissional; (iv) nível de influência do fator linguístico para a contratação; (v) usos da língua no dia a dia; (vi) avaliação do inglês do candidato selecionado, e; (vii) conceito de fluência.

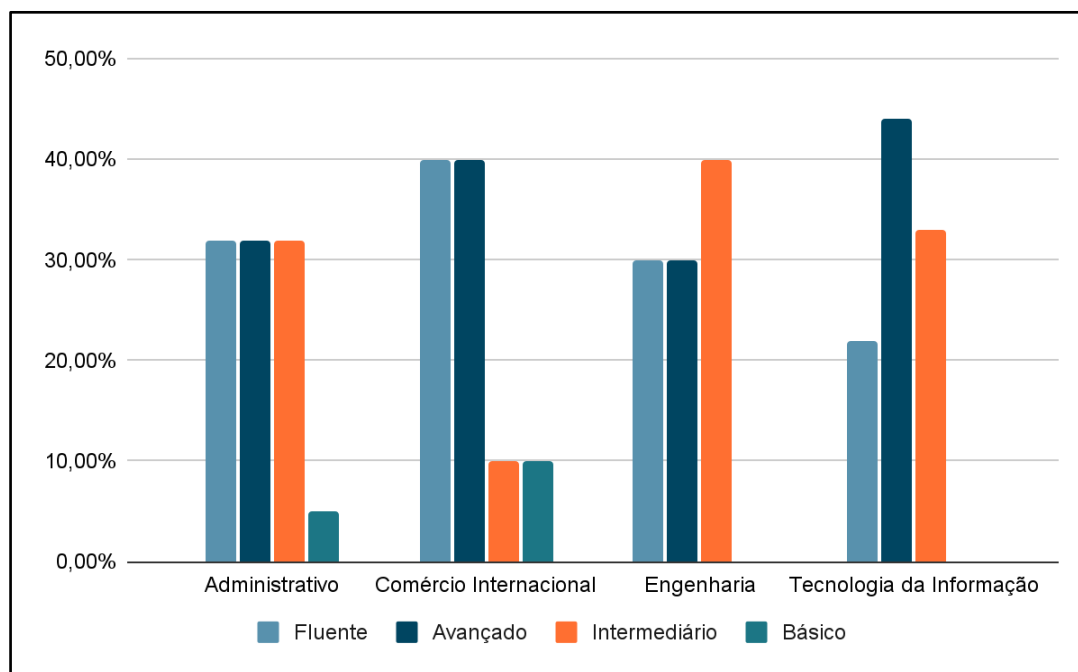
Para a análise dos resultados foi utilizada a análise de conteúdo. Primeiramente, os dados coletados na entrevista foram submetidos a uma transcrição de maneira integral por parte do pesquisador, tendo em vista a identificação de concordâncias e contradições nos contextos, assim como a memorização do momento da entrevista. Posteriormente, ocorreu a categorização e codificação das informações adquiridas. Assim, a codificação de passagens do texto que se referem à 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

Como resultado da primeira fase, no que diz respeito ao nível de proficiência requerido, as vagas, em sua maioria, demandaram o nível fluente, representando 36% do total. Posteriormente, tem-se o nível avançado e o intermediário. Ambos os níveis representaram 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.

Ademais, destaca-se a demanda de algumas vagas por uma terceira língua. No caso, o espanhol foi 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. 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 1 demonstra a distribuição da demanda pelo nível de competência em cada setor.

Figura 1 - Nível de proficiência requerido por setor



Fonte: Dados da pesquisa

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 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, conforme já demonstrado na Tabela 1. A Tabela 2 ilustra o perfil das vagas, incluindo seus setores, cargos e requisitos.

A análise dos dados foi norteada por três categorias analíticas processo de contratação sob a ótica de empregadores e empregados, que foram divididas em subcategorias: (i) aspectos determinantes para a contratação, (ii) forma de avaliação da habilidade linguística do profissional, (iii) nível de influência do fator linguístico para a contratação, (iv) língua no dia a dia, e (v) categoria conceito de inglês pelo candidato.

Tabela 2 – Perfil das vagas

| Empresa | Setor | Cargo | Requisitos |
|---------|--------------------------|--|---|
| 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. |
| 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. |
| 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

4.1 Processo de Contratação sob a Ótica do Empregador

O processo de contratação realizado pela Empresa A ocorreu por meio de duas entrevistas: a primeira com profissionais do RH e a segunda com um responsável técnico. A vaga em questão é de engenheiro de desenvolvimento, assim, a parte técnica foi bastante realçada pelo gestor da vaga, resultando numa combinação entre habilidades pessoais e tecnológicas (HAMEL; PRAHALAD, 1995; LE BOTERF, 2003). O discurso do entrevistado L1 denota algumas mensagens desta primeira fase:

A seleção se dá sobre dois pilares: primeiro a questão comportamental, e existe a questão técnica. 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* [L1].

Na empresa B ocorreu uma entrevista técnica e outra de cunho pessoal. A forma de captação do profissional, no entanto, realiza-se utilizando a técnica *headhunting*, somando diversas técnicas de seleção, inclusive a internet (IVANCEVICH, 2008).

Eu vou ao LinkedIn e começo a pesquisar primeiro desenvolvedores daqui, depois eu vou para outras cidades próximas, e aí se eu não consigo encontrar bons perfis, eu vou procurar pelo resto do Brasil. 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 [L2].

O processo da empresa C é mais simplificado. Primeiro a entrevista presencial, por meio de perguntas básicas referentes ao cargo e ao comércio internacional testando competências mais do que inteligência (McCLELLAND, 1973), por vezes sendo a porta de entrada para o comércio internacional.

Muitas vezes buscamos empresas especializadas de RH e já postamos em redes sociais. Fazemos entrevista aqui no escritório, se o candidato já possui experiência na área é uma vantagem. Esperamos que o candidato tenha noção de conhecimentos básicos de comex, como *Incoterms*. Para muitos a primeira experiência na área [L3].

4.1.1 Aspectos Determinantes para a Contratação

O entrevistado L1 salientou a importância do perfil comportamental e de comunicação com colegas e outros times.

O primeiro ponto é o perfil comportamental da pessoa, a premissa número um. Segundo, estar apta a desempenhar funções do ponto de vista de conseguir dar respaldo para a gestão, bem como conseguir se comunicar entre áreas e com clientes, de uma forma não agressiva . [L1].

Como a empresa B é internacional e apenas possui escritórios no Brasil, o ajuste cultural entre empregado e cultura organizacional foi retratado como fundamental, portanto a questão técnica e a linguística (HAMEL; PRAHALAD, 1995; LE BOTERF, 2003), foram mencionadas como as principais consideradas no momento da contratação.

A minha parte é ver se a pessoa tem um *fit* cultural. A empresa está aqui na cidade, mas ela é estrangeira, então eu já preciso avaliar nessa conversa se a pessoa vai ser um *fit* ou não [L2].

Para o entrevistado L3 a flexibilidade em desempenhar funções e o perfil do contratado são os principais aspectos elencados.

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 num momento nós temos mais importações, precisa auxiliar no que for preciso o responsável do setor de importação, e vice-versa para expo. Por isso, essa questão de ser dinâmico é bem relevante [L3].

4.1.2 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 diferente entre elas. O entrevistado L1 citou o teste a qual o candidato à vaga foi submetido. É utilizado o Bright Test, que é disponível apenas online e mede as competências linguísticas, porém, tem o intuito de avaliar apenas os níveis mais baixos, sendo referentes ao grau de proficiência A1 e A2 (BRIGHT LANGUAGE, 2019).

Na questão da língua inglesa é aplicado um teste chamado *Bright Test*, e com base nisso, a gente toma as definições. Às vezes o teste é uma questão de momento e o profissional naquele momento pode estar mal. Uma língua é passível de aprendizado. Então, isso pode ser tolerado na hora de uma contratação mediante a experiência do profissional [L1].

A empresa B tem o inglês presente no cotidiano da empresa, assim permeia todo o processo de seleção utilizando a língua como ferramenta.

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 [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. Comentou, ironicamente, que basta um telefonema de algum cliente internacional para descobrir.

Fazemos 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 [L3].

4.1.3 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 embora com requisitos solicitados quase idênticos. O entrevistado L1 ressaltou a exigência imprescindível da compreensão que tange a parte de leitura, assim como a parte escrita, devido à atuação global da empresa A:

Bom, a demanda básica e fundamental é a leitura. A parte de escrita também é bastante importante, porque nós escrevemos toda a documentação técnica, basicamente em inglês por sermos uma empresa global, no mínimo inglês é exigido. 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 [L1].

Para o entrevistado L2 o essencial é a parte comunicativa, considerando-se que a comunicação entre os times e clientes ocorre apenas em inglês.

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 videoconferência. O aspecto número 1 é a comunicação com os times de fora, pois são os times do cliente [L2].

O Entrevistado L3 afirma que uma negociação envolvendo empresa e cliente nunca se deu apenas por meio de contatos superficiais, precisa estreitar os laços entre empresa e cliente, indo além da língua falada (SANCHEZ, 1997).

A maior parte é a escrita, pois em toda negociação temos que ter algo documentado e formalizado por *e-mail*. Mas em algum momento ocorrerá contato telefônico, até para deixar a relação um pouco mais humana, digamos assim. E também pela questão das viagens, pois normalmente nosso cliente acaba nos contratando para auxiliar, não posso dizer que meu profissional não pode ir, pois ele só sabe escrever [L3].

4.1.4 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 por meio do teste aplicado pela empresa, no entanto destacou o potencial de aprendizagem percebido.

Bom, ele teve o resultado muito abaixo do esperado, mas a entrevista do mostrou que a pessoa tem um potencial de aprendizado grande. Então, uma coisa compensou a outra, e o bom senso da hora, porque no teste, talvez alguma coisa tenha acontecido ali e não foi tão bem [L1].

No caso do entrevistado L2, o candidato selecionado para a função preencheu as exigências linguísticas requeridas pelo cargo, e existe um atrelamento de salário ao seu desenvolvimento, típico em organizações com viés liberal (PARK, 2011).

O candidato 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. A gente tem um aumento programado para depois de 3 meses, e vamos avaliar para saber se a pessoa se desenvolveu no inglês, se está produzindo bem [L2].

No caso do entrevistado L3 a contratação foi recente, porém houve situações pontuais em que o uso da língua fez-se necessário e o candidato respondeu bem.

Acredito ser um inglês que atende às 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 [L3].

4.2 Processo de Contratação sob a Ótica do Empregado

O entrevistado R1 lembrou que os primeiros contatos foram por meio de uma agência de RH por duas entrevistas.

Foi bastante focada em aspectos técnicos, foi mais para esse lado. Foram duas entrevistas em dias separados. O engenheiro responsável ficou mais com as partes técnicas e o pessoal do RH com a parte pessoal [R1].

O entrevistado R2 disse que não houve intermediação de uma agência de RH, e que os contatos se deram com trocas de e-mails, depois com o setor de RH.

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. E por fim a questão do inglês, uma conversa com o indiano que é o outro sócio da empresa [R2].

A contratação do entrevistado R3 passou pelo anúncio da vaga por uma agência de RH e 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. Depois de alguns dias recebi sua proposta. Eu fiz uma contraproposta e ela aceitou [R3].

4.2.1 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.

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 [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.

Acredito que tenha sido a primeira conversa com o sócio da empresa. Ele já me conhecia, pois havíamos trabalhado juntos quando eu não morava aqui. E também a questão de alinhamento entre o que a empresa espera e o que eu posso oferecer. E a minha disponibilidade de vir para cá, e avalio ter tido um bom desempenho durante as entrevistas [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 para o cargo de analista de importação.

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. Acho que por ter facilidade em me comunicar e gostar de lidar com pessoas e clientes possa ter sido o escolhido [R3].

4.2.2 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 apresentaram bastante variação. O entrevistado R1, por exemplo, mencionou que consegue se comunicar de forma razoável em leitura e escrita, todavia, admite possuir deficiências na parte oral.

Eu não tenho curso de inglês oficialmente, eu já fiz cursos pela internet e o que eu tenho de conhecimento 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. O teste aqui foi um teste online, com perguntas de gramática. Pretendo voltar a estudar em breve, talvez em um curso presencial para desenvolver mais o speaking [R1].

Por outro lado, o entrevistado R2 mostrou destreza ao lidar com o idioma. Menciona ter uma rotina de estudos diários, em que ao menos durante 30 minutos está exposta a língua (exercícios de gramática, filmes), aprendendo pela internet e seus diversos meios.

Sobre o meu nível venho estudando bastante nos últimos anos, sei que existe essa demanda. Muitos de meus colegas, aqui mesmo na Empresa 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 ou séries, até mesmo desenhos com meus filhos pequenos [R2].

O entrevistado R3 relata ser um falante avançado, todavia afirma não estar praticando a língua tanto quanto costumava praticar anteriormente, percebendo uma redução nas suas habilidades.

Estudo inglês há mais ou menos oito 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. Considero-me em nível avançado, mas ainda tenho vários pontos a melhorar [R3].

4.2.3 Fator Língua para a Contratação

O entrevistado R1 salienta a sua visão sobre a importância do inglês para engenheiros de modo geral. Contudo, acredita que devido às circunstâncias de sua contratação, o fator língua não tenha sido algo determinante.

Eu acho que ele é relevante em qualquer situação. Acredito que não tenha sido pela questão do idioma, porque eu não tenho muito avançado. Mas hoje em dia no ramo da engenharia, é intrínseco, o idioma está na comunicação, principalmente em uma empresa como a nossa que tem clientes no mundo inteiro. Eu tinha um professor que dizia, que caso você não tenha inglês, você já não tem um braço [R1].

Por outro lado, na visão do entrevistado R2, o seu conhecimento na língua inglesa possui um papel determinante para a sua contratação.

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. Um atenuante para isso é que todos aqui falam bem, desde as meninas do RH até o dono da empresa [R2]

Por fim, o entrevistado R3 reporta não saber o real impacto que seu conhecimento na língua teve para a sua efetivação ao cargo.

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. [R3].

Note-se que a Empresa A, realizou 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.

4.2.4 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.

De modo geral, o principal são documentos e estudos. Todo material que a gente tem é em inglês. 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 você não sabe, não consegue trabalhar [R1].

Por parte do Entrevistado R2, existe uma confirmação da conveniência trazida pela língua tendo em vista a realização de suas tarefas diárias.

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. Os e-mails são sempre trocados em inglês e obviamente, estamos em contato com os clientes o tempo todo e isso demanda o inglês [R2].

Para o entrevistado R3 o contato também ocorre de forma diária na 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. [R3].

4.3 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 e aponta a percepção generalizada das empresas inseridas no modelo liberal sobre a língua (PARK, 2011).

Você faz o teste, aí é mais difícil chegar ao avançado, aquele TOEFL. Eu até colocava no currículo intermediário, e o pessoal falou: “não, se você colocar intermediário o RH vai achar que não sabe falar direito” [R1].

O entrevistado R2 salienta que para aproximar-se do nível avançado é fundamental um grau de dicção, em que o usuário da língua pode articular e pronunciar as palavras com clareza e na correta entonação.

Em minha opinião vai além da compreensão escrita. Faz-se necessário ter uma boa dicção e facilidade com a parte oral. 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 [R2].

O entrevistado R3 relaciona o nível de inglês avançado ao raciocínio em inglês, a capacidade de pensar na língua alvo. Do contrário, o falante da língua tende a traduzir o que está sendo dito para sua língua mãe, ocasionando demora ou falhas na compreensão das mensagens.

Acho que para chegar a um nível avançado, a gente precisa parar de pensar em português. É preciso agir e pensar rápido. Muitas vezes a pessoa tem vocabulário, consegue enviar e-mail, ler material em inglês, quando tem dúvida pergunta para o colega, etc. [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 à 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.

4.4 Análise combinada dos dados

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, com base nas premissas do Quadro Europeu Comum de Referência (QEQR), 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 Tabela 3 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.

Tabela 3- Consonância entre a exigência do cargo e a competência linguística do contratado

| Dimensão de análise | Empresa A | Empresa B | Empresa C |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Foi utilizado instrumento formal para avaliação da competência linguística? | SIM | SIM | NÃO |
| A habilidade linguística do candidato selecionado era compatível com a descrição da vaga? | NÃO | SIM | NÃO |
| O nível de inglês foi determinante para a contratação do candidato? | NÃO | SIM | NÃO |

Fonte: Dados da pesquisa

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: (i) 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; (ii) o viés de auto avaliação do candidato que concorre a vaga, julgando estar em um nível acima do que realmente encontra-se; (iii) 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; (iv) a empresa levar em conta a escassez de profissionais com domínio linguístico no mercado, aceitando um nível inferior ao demandado, e; (v) 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 2 ilustra este pensamento.

Figura 2 - Consequências do mal dimensionamento da competência linguística

| Categoria | Problemas gerados |
|---|--|
| Dimensionamento inadequado do nível de inglês necessário para a vaga | Exigência de um nível superior ao necessário pode afastar bons candidatos, que não se sentem preparados |
| | Exigência de um nível inferior ao necessário, pode levar à contratação de um candidato que não supre adequadamente às características e ao perfil da vaga, necessitando treinamentos e investimento adicional. |
| Dificuldade em mensurar o impacto da disformidade linguística nos negócios | A incapacidade de se comunicar adequadamente em língua estrangeira em empresas internacionalizadas pode gerar ineficiências e dificuldades de entendimento que poderiam ser evitados. |
| Dificuldade do candidato em avaliar seu próprio nível de inglês | Candidatos com elevada autocrítica podem querer se afastar de vagas com níveis de exigência altas, por não se sentirem preparados, mesmo que tenham o nível requerido |
| | Candidatos com nível baixo podem superestimar sua habilidade linguística como forma de aumentar sua empregabilidade. |
| Dificuldade do entrevistador em avaliar a competência linguística do entrevistado | Entrevistadores sem conhecimento técnico podem ou sem um entendimento adequado da importância do nível de inglês para o cargo podem negligenciar esta competência no momento da contratação. |

Fonte: Dados da pesquisa

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, utilizaram-se três casos para identificar o grau de influência do inglês para a contratação dos candidatos pelas empresas, como forma de analisar similaridades e diferenças encontradas em cada uma dessas realidades. Notoriamente, percebe-se nos três casos estudados, a relevância dada ao conhecimento em língua inglesa no discurso dos empregados e empregadores. Observou-se que, embora exista a demanda por profissionais com determinados níveis de conhecimento em inglês, em geral, existe um desalinhamento entre o nível requerido pela empresa e o aceito ao final do processo. Verificou-se em dois dos três casos estudados que

o requisito exigido e testado para o inglês não foi determinante para a contratação do profissional, mas sim outras condições técnicas. Além disso, em um dos casos, a ausência de mecanismos avaliativos referentes a línguas não possibilitou estabelecer com precisão 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 mostraram-se compatíveis com o nível demandado pela vaga, sendo seu desempenho determinante para a contratação. Baseado nas premissas do Quadro Europeu Comum de Referência (QECR), a avaliação linguística mostrou-se condizente com o nível de inglês demandado, também foi levado em conta a avaliação das capacidades escritas e comunicativas do candidato.

Isto posto, percebem-se elementos contraditórios nos discursos sobre as demandas do empregador e o que de fato é praticado e aceito durante o processo seletivo, indicando inadequação das competências requisitadas, além de ausência de um padrão avaliativo referente à língua. Isto pode acontecer devido a algumas razões: 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; viés de autoavaliação do candidato que concorre à vaga, julgando estar em um nível acima do que realmente encontra-se; 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; a empresa levar em conta a escassez de profissionais com domínio linguístico no mercado, aceitando um nível inferior ao demandado, e; uma falha na maneira em que a língua é testada, gerando uma incompatibilidade entre o nível demandado e o nível aceito.

Sendo assim, o ajuste entre as demandas das empresas de conhecimento da língua inglesa e as capacidades do candidato evitarão falhas no futuro, tais com: 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.

REFERÊNCIAS

BRIGHT LANGUAGE. **Testes gerais brights**. 2019. Disponível em: < <http://brightlanguage.com/testes-gerais-bright/?lang=pt-pt> >. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRITISH COUNCIL. **Languages for the future**. 2013. Disponível em < <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/languages-for-the-future-report.pdf> >. Acesso em: 01 ago. 2021.

_____. **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: 01 ago. 2021.

BUSINESS ENGLISH INDEX. **Heightened Urgency for Business English in an Increasingly Global Workforce.** 2013. Disponível em: < https://static.globalenglish.com/files/case_studies/GlobEng_BEIreport%202013_EN_A_FIN_AL.pdf >. Acesso em: 15 out. 2018.

CHIAPPINI, F. B.; NICKERSON, C.. **Business Discourse.** 2.ed. Oxford: Palgrave-Macmillan. 2013. p. 375.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. p.494.

COUNCIL OF EUROPE. **Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment.** Cambridge University Press, 2019. Disponível em: < <http://rm.coe.int/1680459f97> > Acesso em: 02 ago. 2021.

CRYSTAL, D. **English as a global language.** Cambridge University Press, 2012.

DUNNING, D; KRUGER, J.. Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 77, n. 6, p. 1121–1134. 1999.

EBERHARD, D.; SIMONS, G.; FENNIG, C. (eds.). **Ethnologue: Languages of the World.** 23 ed. Dallas, Texas: SIL International. Disponível em <<http://www.ethnologue.com>, 2020>.

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

FAKUNLE, Omolabake; HIGSON, Helen. Interrogating theoretical and empirical approaches to employability in different global regions. **Higher Education Quarterly**, 2021.

FERREIRA, R. C.; MOZZILLO, I. A língua inglesa no Brasil como o mercado quer: necessária, mas inalcançável. **Travessias Interativas**, v. 10, n. 22, 2020.

FORRIER, A.; VERBRUGGEN, M.; CUYPER, N. D. Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability, **Journal of Vocational Behavior**, v. 89, p. 56-64, 2015.

FORRIER, A.; CUYPER, N. D.; KKERMANS, J. The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. **Human Resource Management Journal**, v. 28, n. 4, p. 511-523, 2018.

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

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: 02 ago. 2021.

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.

HARMER, J. **The practice of English language teaching**. Harlow: Pearson Longman, 2007.

HUDSON, S., GONZÁLEZ-GÓMES, H. Can impostors thrive at work? The impostor phenomenon's role in work and career outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, v. 128, 2021.

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

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de Recursos Humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

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

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

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.

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

MCCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than for "intelligence" **American psychologist**, v. 28, n. 1, p. 1, 1973.

MCQUAID, Ronald W.; LINDSAY, Colin. The concept of employability. **Urban studies**, v. 42, n. 2, p. 197-219, 2005.

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

MORENO, A. A. **Brasil não avança em índice de proficiência em inglês e perde 12 posições**. 2018. Disponível em: < <http://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: 02 ago. 2021.

ORE, Olajide; SPOSATO, Martin. Opportunities and risks of artificial intelligence in recruitment and selection. **International Journal of Organizational Analysis**, 2021.

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

PARK, J. S-Y. The promise of English: Linguistic capital and the neoliberal worker in the South Korean job market. **International Journal of Bilingual Education and Bilingualism**, v. 14, n. 4, p. 443-455, 2011.

PEETERS, E.; NELISSEN, J.; DE CUYPER, N.; FORRIER, A.; VERBRUGGEN, M.; DE WITTE, H. Employability capital: A conceptual framework tested through expert analysis. **Journal of Career Development**, v. 46, n. 2, p. 79-93, 2019.

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

POSSEGER, K. R.. A importância do inglês na medicina e no desenvolvimento profissional. **Revista Ciências em Saúde**, v. 9, n. 3, 2019.

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 bilíngue mapundungun e espanhol**. 1997.

SANTI, Bruno Xavier de. **Competências básicas do profissional de computação em nuvem no Brasil: um estudo baseado em anúncios de emprego**. 2017. <Disponível em: <<http://186.236.83.17/jspui/bitstream/20.500.11874/1068/1/Bruno%20Xavier%20de%20Santi.pdf>>

SANTOS, Wiliana; DIEGUES, Ulysses Camargo Corrêa. A importância da língua estrangeira para o estudante de análise e desenvolvimento de sistemas. **Revista Processando o Saber**, v. 13, p. 267-277, 2021.

SCARAMUSSA, K. B.; CARVALHO, L. O.; BRITO, L. A.; ALMEIDA, T. F.; ANDRADE, A. F.; ANJOS, M. B.; DANTAS, C. N.; SILVA, J. O.. A importância do ensino da língua inglesa nas graduações de engenharia. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 3, p. 15114-15122, 2020.

SEIDLHOFER, Barbara. English as a lingua franca. Oxford, 2005. *In*: DZIUBALSKA-KOLACZYK, K.; PRZEDLACKA, J.. **English Pronunciation Models: A changing scene**. Peter Lang: Oxford, 2008.

SINGH, Manjet Kaur Mehar. **English language communicative competence of university interns for employability**. e-Bangi, v. 18, n. 3, 2021.

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

TIMBANE, Alexandre Antonio; DUARTE, Roseane Kellen dos Santos. O poder da língua inglesa no Brasil. **SEDA-Revista de Letras da Rural-RJ**, v. 5, n. 11, p. 76-105, 2020.

UNCTAD. **World Investment Report 2021**. Nova Iorque e Genebra: Nações Unidas, 2021. Disponível em: <<https://unctad.org/webflyer/world-investment-report-2021>>

VOS, A. D.; JACOBS, S.; VERBRUGGEN, M. Career transitions and employability. **Journal of Vocational Behavior**, v. 126, p. 103-115, 2021.

YAMADA, M. **The role of English teaching in modern Japan: Diversity and multiculturalism through English language education in a globalized era**. Routledge, 2014.