

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Graduação em Administração

Mayara Lemos Carvalho

**A INFLUÊNCIA DO CONHECIMENTO DE IDIOMAS NA EMPREGABILIDADE
DOMÉSTICA E INTERNACIONAL: Análise de brasileiros discentes e diplomados em
curso superior em Ciências Humanas**

Poços de Caldas
2022

Mayara Lemos Carvalho

**A INFLUÊNCIA DO CONHECIMENTO DE IDIOMAS NA EMPREGABILIDADE
DOMÉSTICA E INTERNACIONAL: Análise de brasileiros discentes e diplomados em
curso superior em Ciências Humanas**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
graduação de Administração da Pontifícia
Universidade Católica de Minas Gerais, *campus*
Poços de Caldas, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Luciane Ghiraldello

Poços de Caldas
2022

Mayara Lemos Carvalho

**A INFLUÊNCIA DO CONHECIMENTO DE IDIOMAS NA EMPREGABILIDADE
DOMÉSTICA E INTERNACIONAL: Análise de brasileiros discentes e diplomados em
curso superior em Ciências Humanas**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
graduação de Administração da Pontifícia
Universidade Católica de Minas Gerais, *campus*
Poços de Caldas, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Luciane Ghiraldello

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Prof.^a. Dra. Luciane Ghiraldello (Orientadora) – PUC Minas

Prof.^a. Ma. Maria José Scassiotti de Souza – PUC Minas

Prof.^a. Me. Valquíria Bisarro Loureiro – PUC Minas

Poços de Caldas/MG, 13 de dezembro de 2022.

Dedico esse trabalho à minha mãe Maria da Penha Lemos, pelo exemplo, presença e amor.

Àquelas mulheres que vieram anteriormente de mim, que eu possa gerar, como vocês, um caminho melhor para as que virão a seguir.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço aos meus pais, Maria da Penha e Valdir, por vocês a minha eterna e mais profunda gratidão por me apoiarem e incentivarem a conquistar os meus sonhos e objetivos. Obrigada pela paciência, amor e por confiarem em mim. Vocês são a minha base de tudo.

Aos meus familiares, obrigada pelo incentivo pela minha felicidade pessoal, acadêmica e profissional.

Aos meus amigos da PUC Minas, agradeço por cada amizade que encontrei em meu caminho, pelos momentos de risos e de tristeza que passamos juntos, e, sobretudo, por me permitirem crescer junto de vocês.

À minha orientadora Prof.^a. Dra. Luciane Ghiraldello, que aceitou trabalhar comigo durante todo o período de TCC, por me incentivar e oferecer suporte e conhecimento para a conclusão deste trabalho. Obrigada por todo carinho, parcimônia e auxílio.

Ao corpo docente do curso de Bacharelado em Administração e funcionários da PUC Minas, que de alguma forma contribuíram nesta longa e árdua caminhada, sou grata por todos.

Enfim, a todos os demais que por algum motivo contribuíram para a concretização da pesquisa e o curso da minha formação: OBRIGADA!

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo analisar e explorar em que medida o papel do conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade doméstica e internacional dos brasileiros discentes e diplomados em curso superior em ciências humanas. O método de pesquisa foi o quantitativo, seu instrumento de pesquisa foi um questionário, que obteve 111 amostras, elaborado de forma estruturada, com perguntas fechadas e respostas de múltiplas escolhas, submetido a brasileiros discentes e/ou diplomados em curso superior com ênfase em ciências humanas e já inseridos no mercado de trabalho, ao questionar sobre o interesse, motivação e importância do conhecimento em outros idiomas para empregabilidade internacional. Tratou-se os dados com análises estatísticas em função de cada categoria específica do estudo, percebidos mediante a utilização de medidas de estatística descritiva com o auxílio do programa estatístico da IBM, o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Os resultados mostraram que mesmo que a amostragem desse estudo não represente estatisticamente a totalidade dos processos emigratórios do Brasil, ainda assim contemplam uma gama amostral, com formação educacional de nível superior com experiência profissional, importante desses processos e que estabelecem cadeias de comunicação no mundo globalizado. A partir disso, foi possível observar uma tendência dos indivíduos a se deslocarem em direção a localidades com maiores oportunidades de trabalho, o que inclui aprender novas habilidades como o conhecimento de um novo idioma.

Palavras-chave: Empregabilidade Internacional. Conhecimento em Idiomas. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

This paper aimed to analyze and explore to what extent the role of language knowledge influences the domestic and international employability of Brazilian student and/or graduated in humanities science. The research method was quantitative, its research instrument was a survey, which obtained 111 samples, prepared in a structured model, with closed-ended question and multiple-choice answers, submitted to Brazilian student and/or graduated in humanities science and already in the labour market, when questioning about the interest, motivation, and importance of knowledge in other languages for international employability. Data were treated with statistical analysis according to each specific category of the study, perceived using a descriptive statistics measure on IBM's statistical program, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The results showed that even if the sampling of this study does not statistically represent the totality of the Brazilian emigration processes, they still contemplate a sample range, with academic degree and professional experience, important in these processes and that establish communication chains in the globalized world. From this, it was possible to observe a tendency of individuals to move towards locations with greater job opportunities, which includes learning new skills such as knowledge of a new language.

Keywords: International Employability. Knowledge in Languages. People management.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de desemprego e de subutilização da PEA ajustada pela qualidade do trabalho: séries com ajuste sazonal (Entre o 1º trimestre de 2012 e o 2º trimestre de 2022)	28
Gráfico 2 - Caracterização dos participantes: Cruzamento de dados demográficos entre gênero, estado civil e idade	47
Gráfico 3 - Realidade e percepção da empregabilidade internacional: Você gostaria de aprender um novo idioma para ter mais oportunidades de emprego dentro do Brasil ou fora do Brasil?	52
Gráfico 4 – Empregabilidade: Você já precisou ter conhecimento em algum idioma no seu emprego atual ou anterior?	55
Gráfico 8 - Realidade e percepção da influência dos idiomas: Qual das opções abaixo você considera como o seu segundo idioma?	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Maiores Comunidades Brasileiras no Exterior em 2021	32
Quadro 2 - Dez Maiores Comunidades Brasileiras no Exterior em 2020	32
Quadro 3 - Formação mais comum entre os brasileiros contratados nos EUA em 2021	35
Quadro 4 - Perguntas referentes a categoria Introdutória	45
Quadro 5 - Perguntas referentes a categoria de realidade e percepção da empregabilidade internacional	50
Quadro 6 - Perguntas referentes a categoria de Empregabilidade	53
Quadro 7 - Realidade e percepção da influência dos idiomas.....	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização dos participantes: Gênero	46
Tabela 2 - Caracterização dos participantes: Estado Civil	46
Tabela 3 - Caracterização dos participantes: Idade	47
Tabela 4 - Caracterização dos participantes: Grau de escolaridade	48
Tabela 5 - Caracterização dos participantes: Área dentro das Ciências Humanas	48
Tabela 6 - Caracterização dos participantes: conhecimento em outros idiomas além do português	49
Tabela 7 - Caracterização dos participantes: A relação entre qual o grau de escolaridade, qual área de estudo dentro da Ciências Humanas; e se fala ou tem conhecimento em outros idiomas além do português.....	49
Tabela 8 - Realidade e percepção da empregabilidade internacional: Você está trabalhando no momento? Se sim, em qual modalidade e localidade. [Modalidade: Contrato temporário]	51
Tabela 9 – Realidade e percepção da empregabilidade internacional: A relação entre se o participante gostaria de aprender um novo idioma para ter mais oportunidades de emprego dentro do Brasil ou fora do Brasil, com se o participante acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no exterior?	52
Tabela 10 – Empregabilidade: A relação entre o cargo e a formalidade do emprego dentro e fora do Brasil	54
Tabela 11 – Empregabilidade: A relação entre se o participante já perdeu alguma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento no segundo idioma exigido pela empresa; e se já precisou ter conhecimento em algum desses idiomas citados no seu emprego anterior ou atual?	56
Tabela 12 – Empregabilidade: A relação entre a área de estudo dentro da Ciências Humanas do participante; e se o emprego atual é na área de formação acadêmica.	57
Tabela 13 - Realidade e percepção da influência dos idiomas: A relação entre o grau de escolaridade e a influência do conhecimento em idiomas na empregabilidade no Brasil.....	58

Tabela 14 - Realidade e percepção da influência dos idiomas: A relação entre se o participante acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no exterior e no Brasil	59
Tabela 15 - Realidade e percepção da influência dos idiomas: na sua opinião, por que o conhecimento de idiomas é importante?	60
Tabela 16 - Realidade e percepção da influência dos idiomas: Qual das opções abaixo você considera como o seu segundo idioma?	61

LISTA DE ABREVIATIVAS E SIGLAS

ABRACOMEX - Associação Brasileira de Consultoria e Assessoria em Comércio Exterior

ACEOP – Associação Comercial e Empresarial de Ouro Preto

BCB – Banco Central do Brasil

EBSCO – Business Source Complete

EAD – Ensino a Distância

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IGPI – Índice Global de Proficiência em Inglês

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

IQT – Índice de Qualificação do Trabalho

MRE – Ministério das Relações Exteriores

MEC – Ministério da Educação

PEA – população economicamente ativa

PIB – Produto Interno Bruto

PROUNI – Programa Universidade para Todos

REUNI – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

SISBACEN – Sistema do Banco Central

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
1.1 Problema de pesquisa	17
1.2 Objetivos.....	17
1.2.1 <i>Objetivo geral.....</i>	<i>17</i>
1.2.2 <i>Objetivos específicos</i>	<i>17</i>
1.3 Justificativa	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 O que é Empregabilidade?.....	20
2.1.1 <i>Componentes da empregabilidade</i>	<i>21</i>
2.1.2 <i>A empregabilidade e a relação com conhecimento de idiomas</i>	<i>25</i>
2.2 A Empregabilidade no Brasil	27
2.2.1 <i>A Empregabilidade no Brasil e a formação de ensino superior</i>	<i>29</i>
2.3 A Empregabilidade Internacional.....	29
2.3.1 <i>Formas e tipos de empregabilidade internacional.....</i>	<i>30</i>
2.3.2 <i>Dados da Empregabilidade de Brasileiros nos EUA</i>	<i>33</i>
2.3.3 <i>Dados da Empregabilidade de Brasileiros no Canadá.....</i>	<i>36</i>
2.3.4 <i>Dados da Empregabilidade de Brasileiros no Japão.....</i>	<i>36</i>
2.3.5 <i>Migração e migrante</i>	<i>37</i>
2.3.6 <i>Caminhos para a empregabilidade internacional.....</i>	<i>39</i>
2.3.7 <i>Empregabilidade internacional e as recomendações do Ministério das</i> <i>Relações Exteriores</i>	<i>40</i>
3. METODOLOGIA.....	42
3.1 Tipo de pesquisa.....	42
3.2 Abordagem de pesquisa	42
3.3 Técnica e Análise de Dados.....	42
3.4 Coleta de dados – instrumentos.....	43

3.4.1	<i>Procedimento de Coleta dos Dados</i>	43
3.4.2	<i>Tratamento dos Dados</i>	44
4.	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS	45
4.1	Discussão dos Dados	45
4.1.1	<i>Caracterização demográfica da amostra final dos participantes</i>	45
4.1.2	<i>Realidade e percepção da empregabilidade internacional</i>	50
4.1.3	<i>Empregabilidade</i>	53
4.1.4	<i>Realidade e percepção da influência dos idiomas</i>	57
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
	REFERÊNCIAS	65
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	71
	Quadro final – Questionário aplicado	71

1. INTRODUÇÃO

A comunicação desde o princípio é um fator chave para o progresso de conquistas e desenvolvimento em sociedade. E, de acordo com Bordenave, *et al.* (2001), em todos os níveis de comunicação existe dois elementos básicos: (i) elemento de conteúdo, que se descreve ao que queremos dizer sobre algum objeto; e (ii) elemento de relacionamento, que descreve à relação existente entre os interlocutores.

Assim, a função do conhecimento em idiomas e linguística é a possibilidade de comunicação, sem fronteiras, ou seja, em qualquer lugar do mundo. De acordo com o relatório IGPI - Índice Global de Proficiência em Inglês da EF (2021), o domínio em idiomas automaticamente abre oportunidades, principalmente na empregabilidade e mobilidade internacional. Para Kenski (2003), é fundamental, para o brasileiro, buscar fontes de conhecimentos em idiomas globalizados como o espanhol e o inglês, principalmente, devido ao movimento da internacionalização e crescimento da globalização. Nesse sentido, o conhecimento de idiomas pode ser um diferencial. As possibilidades de atuação no mercado de trabalho se estendem de forma exponencial quando há a compreensão de outros idiomas. A empregabilidade muitas vezes está ligada com um diferencial em relação à concorrência, levando em consideração as habilidades e competências do indivíduo, seus concorrentes e as demandas de mercados (EF, 2021).

De acordo com Souza (2013), a motivação para aprender novos idiomas está ligada com os valores pessoais de cada indivíduo, e que transcendem situações sempre na busca de melhor qualidade de vida com uma visão idealizada do futuro ou simplesmente pelo conhecimento e liberdade em se comunicar. O aprendizado para a vivência em outro país que possibilite a empregabilidade e, ocasionalmente, venha garantir a melhora da qualidade de vida, é algo buscado entre os brasileiros principalmente depois da crise econômica enfrentada pelo país após 2012. Para o profissional administrador, por exemplo, o qual possui uma formação abrangente e generalista, está presente em diversos setores do mercado de trabalho, o conhecimento de idiomas estrangeiros possibilita oportunidades em todas as hierarquias organizacionais, no Brasil e no mundo (SOUZA 2013; GERBELLI, 2019; EF, 2021).

Souza (2013) diz que o aprendizado é um insumo e capital de constante atualização, mas que proporciona mudanças diferentes comparados de um indivíduo para o outro, sendo que, a habilidade de aprendizagem em um idioma estrangeiro envolve protocolos

padronizados como um sistema de regras e gramática; envolve uma modificação na autoimagem; adoção de novos comportamentos sociais e culturais; e modos de ser. Eckert, *et al.* (2015) refere-se à comunicação como o objeto primário na vida de indivíduo dentro de sua comunidade, e sendo o arranjo fundamental da interação social e impossível de imaginar um grupo social que não se convenha pelo menos de uma variedade linguística em suas trocas de comunicação nos quotidianos. A importância da língua também é evidenciada nas características regionais e na identidade carregada pelo seu povo, e o conhecimento de línguas estrangeiras possibilita a inserção em novas culturas, valores, modos de viver, ocasionando novas visões de mundo, novas habilidades e de conhecimentos. (ECKERT e FROSI, 2015)

A ACEOP – Associação Comercial e Empresarial de Ouro Preto (2022), destacou que quem aprende uma segunda língua retém uma capacidade cognitiva de manter o foco em informações mais importantes. Tudo isto capacita o profissional para uma melhor performance no mercado de trabalho. Além disso, apontou que pesquisas científicas têm confirmado a importância e os benefícios cognitivos de aprender novos idiomas. Sobretudo, poder assimilar outra linguagem e sua cultura, as vantagens de estudar idiomas envolvem o desenvolvimento da memória, habilidades de tomar decisões com mais rapidez e ainda ajudam a atrasar algumas doenças, como o Alzheimer.

De acordo com Le Boterf (2003), a formação de um profissional, para a execução de tarefas cada vez mais especializadas, demanda pela busca de habilidades em conhecimentos técnicos e específicos, para que seja possível lidar com o enredamento do mundo do trabalho. A partir disso, o profissional que permanece apto a resolver problemas e disposto a lidar com questões diversas do mercado de trabalho, trará resultados positivos para as organizações. Para Gondin *et al.* (2009) o profissional que pretende atuar internacionalmente deve ter uma visão estratégica ligada aos conceitos de competências e habilidades necessárias.

Souza e Valadão (2013) apresentam que o profissional se vê induzido a desenvolver novas habilidades que permitam a ampliação das chances de emprego ou geração de renda, o que pode ocorrer ainda durante o período da graduação, ou seja, o graduando passa a projetar as suas motivações na situação do mercado de trabalho brasileiro e como deve reagir a tais expectativas. Essa dúvida gira em torno de questões que dizem respeito a conseguir um emprego, possuir uma renda, ou se tornará mais um número na estatística do desemprego no Brasil. Visto isso, para se tornar um trabalhador atrativo para seus possíveis empregadores, o aprendizado em idiomas acaba se tornando um diferencial ainda durante o

ambiente acadêmico. Além disso, os estudantes relatam que a universidade não os prepara para o mercado de trabalho no ponto de vista de aprendizagem de outros idiomas como atividades extracurriculares, e isso gera um distanciamento entre o ambiente acadêmico e a realidade do trabalho a ser enfrentada (SOUSA e VALADÃO, 2013).

Desta maneira, este trabalho volta sua atenção para a migração voluntária, que de acordo com o MRE – Ministério das Relações Exteriores (2022), é a ação feita pelo indivíduo, que decide sua mobilidade internacional por vontade própria, com base em questões de ordem pessoal. A partir desta lógica, este trabalho tem como objetivo principal, analisar a influência do conhecimento de idiomas na empregabilidade doméstica e internacional: análise de brasileiros discentes e diplomados em curso superior em Ciências Humanas E também entender a motivação inicial do indivíduo em buscar investir em seu capital intelectual focado no idioma.

1.1 Problema de pesquisa

Logo, o problema de pesquisa deste estudo é: **Em que medida o papel do conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade doméstica e internacional?**

1.2 Objetivos

Para definir os objetivos da pesquisa, é necessário investigar e explorar o cenário da empregabilidade doméstica e internacional e onde mais se encontram alocados os brasileiros discentes e diplomados em curso superior em Ciências Humanas e em que medida o papel do conhecimento de idiomas influenciou na sua empregabilidade.

1.2.1 *Objetivo geral*

Analisar o papel do conhecimento de idiomas e a sua influência na empregabilidade doméstica e internacional dos brasileiros discentes e diplomados em curso superior em Ciências Humanas que trabalham no exterior ou já buscaram oportunidades de trabalho fora no Brasil.

1.2.2 *Objetivos específicos*

- i. Conceituar a importância do conhecimento de idiomas e apresentar a sua relação com a empregabilidade doméstica e internacional;

- ii. Levantar dados sobre a empregabilidade doméstica e internacional para brasileiros discentes e diplomados em curso superior;
- iii. Apresentar oportunidades de empregabilidade doméstica e internacional para brasileiros discentes e diplomados em curso superior em Ciências Humanas, devido ao conhecimento de outros idiomas; e
- iv. Identificar as percepções e realidades dos brasileiros discentes e diplomados em curso superior em Ciências Humanas em aprender um novo idioma.

1.3 Justificativa

Baseado na relevância da temática do conhecimento de idiomas na influência na empregabilidade internacional e pela sua carência de literatura ligadas aos estudos que investigam especificamente as habilidades e conhecimentos dos brasileiros discentes e diplomados em curso superior com ênfase em ciências humanas, assim se justifica a relevância deste trabalho para o meio acadêmico. Tal perspectiva foi corroborada por uma busca avançada realizada na plataforma EBSCO, a qual contempla uma vasta base de dados de periódicos revisados e reconhecidos internacionalmente pela comunidade científica. A busca foi realizada a partir das *strings*¹ (i) “conhecimento de idiomas” + “empregabilidade internacional”; e (ii) “empregabilidade internacional” + “diplomados em ciências humanas” não houve retorno de dados selecionados. Apesar de haver um número expressivo de artigos e pesquisas científicas sobre a temática, de forma generalizada, sobre a migração e da qualidade de vida de brasileiros.

Desta forma, é necessário abrir espaço para estas informações para gerar interesse e motivação para as pessoas buscarem conhecimento em outros idiomas a partir da percepção de como esta habilidade pode influenciar a sua posição no mercado de trabalho, seja internacional ou nacional. E, através das evidências, com uma abordagem sociodemográficas enquanto identificação do perfil dos brasileiros discentes e diplomados em curso superior com ênfase em ciências humanas que migraram para o exterior, e mapear as oportunidades adjuntas a isso, e resultar na preparação e capacitação de pessoas para o mercado de trabalho

¹ De acordo com Conforto, *et al.* (2011), o objetivo da utilização de *Strings* de busca é encontrar um conjunto refinado e filtrado de artigos que são relevantes, e inclusive, mais recentes para o estudo, que foram publicados em anais de congressos e eventos científicos e estão indexados em plataformas de bases de dados como o Google Scholar, EBSCO, ProQuest, Academia e entre outros. Devido ao alto número de artigos generalizados que podem ser encontrados, o refinamento resultado pela utilização de *strings* gera uma limitação específica do escopo do tema escolhido.

moderno, e possibilitar o conhecimento e informações da existência de outras formas de inserção no mesmo.

Não obstante, o tema foi escolhido levando em consideração o interesse pessoal, por meio da vivência profissional e pessoal da autora, e o fato de ter percebido como a habilidade em conhecimento de idiomas pode influenciar na empregabilidade doméstica e internacional, e transformar o espectro cultural de um indivíduo assim como sua visão de mundo, qualidade de vida, aumento de renda e proporcionar oportunidades de evolução pessoal e, principalmente, profissional.

Para a sociedade, este trabalho contribuirá com conhecimento e informações sobre a necessidade e influência do conhecimento de idiomas e o nível de qualificação do profissional no momento de abordar um processo migratório para trabalhar em outro país ou de forma remota no Brasil.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será realizada uma análise documental e bibliográfica que exploram o papel do idioma na empregabilidade internacional no cenário brasileiro e as vulnerabilidades enfrentadas. Também serão analisados outros materiais que englobam o cenário de gestão de pessoas.

2.1 O que é Empregabilidade?

De acordo com Gazier (1990) a empregabilidade pode ser designada como a esperança objetiva ou uma probabilidade razoável, que pode ter um indivíduo à procura de emprego, de encontrar uma vaga, dada as várias circunstâncias atuais para se conseguir um emprego devido aos conhecimentos, técnicas e habilidades exigidas, principalmente nas áreas específicas que o profissional é especializado.

Segundo Minarelli (1995), a empregabilidade pode ser definida como a natureza de ser empregável, e é formada por seis pilares: adequação vocacional; competência profissional; idoneidade; saúdes física e mental; reserva financeira e fontes alternativas; relacionamentos. É essencial estar organizado para o mercado de trabalho, as organizações visam quem melhor se adapta aos seus princípios e funções, de acordo com a capacidade e características para gerar os resultados esperados. Ainda segundo Minarelli (1995), a empregabilidade atualiza as visões de carreira e de qualificação profissional até então vigentes modernas.

Lena (2010) conceitua empregabilidade como a competência do indivíduo de alcançar novas oportunidades profissionais, manter-se empregado e também de conseguir ascensões, por meio de seus conhecimentos, habilidades e posturas. Ou seja, a empregabilidade deve ser levada em consideração durante toda a carreira de um indivíduo.

Segundo Orlickas, (2012), o mercado de trabalho moderno visa profissionais com formações mais generalistas, pois, assim, eles apresentam competências mais amplas e facetadas. Logo, gera novas possibilidades para que atuem em diversas ocupações e em diferentes áreas, e consigam desenvolver autonomia, motivação e autoestima. Então, é possível perceber que a carreira é de responsabilidade do próprio profissional, e é ele quem a desenvolve, e não da organização. É por esse motivo que as empresas buscam, para compor sua equipe, profissionais com habilidades variadas e com iniciativa para investir na carreira (ORLICKAS, 2012).

Ainda segundo, Orlickas, (2012) essa nova perspectiva pode gerar ônus para o profissional sem planejamento, porque, para arcar com os custos de investir em si mesmo, ele deve planejar sua carreira com atenção. As empresas, por sua vez, podem desfazer sistemas inteiros criados para o desenvolvimento de seus talentos, o que diminui despesas.

De acordo com Silva (2016) as discussões sobre o mundo do trabalho estão presentes em quase todos os grupos sociais com os quais convivemos. Como em reuniões familiares, nos encontros com os amigos, colegas de faculdade e sempre tem os que perguntam sobre a vida profissional de alguém. Esse assunto tornou-se recorrente pela sua importância no contexto da sociedade moderna, e, principalmente, na sociedade globalizada, onde o ser humano é regido a se adaptar cada vez mais rápido às mudanças ao seu redor e, no mercado de trabalho, onde ele encontra grandes exigências e fortes concorrências (SILVA, 2016).

Um dos aspectos considerados ao citar o mercado de trabalho e a empregabilidade, é que todos nós fazemos alusão a um bom cargo com bom salário antes de ser inserido neste, e depois que já nos inserimos, buscamos cargos maiores e salários mais altos. E assim é formado o conceito de carreira (SILVA, 2016). No senso comum, a empregabilidade costuma ser associada apenas às características que tornam alguém apto a assumir um novo emprego, inserindo-se, assim, no mercado de trabalho (SILVA, 2016).

2.1.1 Componentes da empregabilidade

Para estabelecer o nível de empregabilidade no mercado de trabalho, Lena (2010) define características que devem ser consideradas. Para Lena (2010), a empregabilidade pode ser definida através de dez componentes, e, quanto mais componentes o indivíduo se qualificar, mais preparado estará para enfrentar as adversidades e mais fácil será se manter ativo no mercado.

- i. Como está o mercado de trabalho na área em que o profissional pretende atuar: geralmente, o mercado de trabalho conta com grande número de profissionais, ao permitir às empresas selecionar melhor os seus candidatos. Ao mesmo tempo, quando o mercado está saturado em determinadas áreas, a rotatividade aumenta, tornando menos atrativos os benefícios para se fixar em uma empresa.
- ii. Necessidade de formação no ramo de atividade: a formação, atualmente, é uma característica indispensável para garantir a empregabilidade em determinados departamentos. As organizações exigem, cada dia mais, profissionais formados, porque o

conhecimento reduz o tempo que eles levariam para aprender com treinamentos teóricos e sustentariam mais tempo apenas com a prática.

- iii. Experiência de mercado do profissional: a experiência permite que o profissional vivencie o que foi aprendido durante a sua formação. A partir disso, ele terá mais clareza e objetividade para enxergar possíveis soluções para os problemas, podendo implementá-las de maneira eficiente.
- iv. A área de atividade escolhida está em evidência: o grau de importância que se dá para determinada área de conhecimento muda de acordo com as exigências e necessidades do mundo. Uma profissão que não está em evidência hoje, pode ser uma das mais procuradas amanhã, facilitando a empregabilidade de quem a exerce.
- v. Nível das competências gerais e específicas do profissional: o mercado de trabalho, ao mesmo tempo que busca profissionais generalistas, exige também alto nível de especialização. Portanto, caso o indivíduo domine uma ou mais áreas e consegue lidar bem com outras, sua empregabilidade é facilitada.
- vi. Nível da rede de relacionamento/network do profissional: quantas pessoas o profissional conhece; quantas pessoas o profissional conhece que atuam na mesma; posicionamento atual, no mercado de trabalho, dos profissionais da rede de contato e networking; qual a imagem que um profissional tem um do outro; fazer-se reconhecido positivamente no mercado em que atua aumenta a empregabilidade.
- vii. Características de personalidade do profissional: além de dominar os processos, é necessário dominar os aspectos pessoais de relacionamento com o meio que atua e na equipe que atua. Essas características envolvem a proatividade, capacidade de tomar decisões em situações de pressão e estresse, persistência e resiliência.
- viii. Postura e aparência do profissional: - vestimenta, postura corporal, linguajar utilizado, tom de voz, entre outros aspectos, podem influenciar, tanto de forma positiva como negativa, a empregabilidade

de um profissional, porque se adequam a imagem que determinado cargo necessita.

- ix. Automotivação do profissional: as dificuldades encontradas no cotidiano podem impulsionar o crescimento e o progresso ou se tornar cabrestos para a busca dos objetivos propostos. Utilizar da motivação ajudar a encarar os problemas com autoconfiança.
- x. O profissional se adapta facilmente às novas situações: para ter alto índice de empregabilidade, o profissional deve se adaptar rapidamente às mudanças, ao absorver o mínimo do estresse gerado por elas.

Diante de todos esses critérios definidos por Lena (2010), é possível perceber que, diferente do que acontecia no passado, o diploma, ainda que seja importante, não garante a permanência nem o crescimento profissional de um indivíduo dentro de uma organização.

Para Chiavenato (2013), existem novos componentes que determinam o que deve ser desenvolvido para melhorar a empregabilidade:

1. Avaliar e diversificar as atividades profissionais: fazer análises periódicas das funções e ajustar-se a elas. É recomendável manter outra atividade rentável fora do trabalho. Não se concentrar exclusivamente em uma única fonte de renda, mas ter cuidado para não diversificar demais, pois pode ser difícil administrar.

2. Melhorar e ampliar a capacidade de comunicação: é indicado buscar aperfeiçoamento no talento em se comunicar. A facilidade de se expressar é um aspecto imprescindível para o trabalho em equipe. As orientações devem ser claras e objetivas. E se possível, aprender outro idioma, pois isso amplia ainda mais as oportunidades.

3. Não ficar parado: Reciclar ou atualizar constantemente a qualificação profissional devem ser preocupações permanentes de quem quer alcançar elevada empregabilidade. As formações devem ser continuadas. É recomendável que o profissional busque aprender algo novo relacionado à sua carreira constantemente, saber tirar proveito das tecnologias, ler livros, revistas e sites especializados. Interpretar cuidadosamente textos, notícias e qualquer informação relacionada na área de atuação. Entender como as mudanças podem impactar, positiva ou negativamente, o segmento escolhido e, assim, antecipar os problemas e estar pronto para aproveitar as oportunidades de negócios.

4. Tratar a carreira como se fosse um negócio próprio: estar atento a mercados e segmentos em potencial e procurar algum lugar desocupado dentro da sua empresa para que consiga tomar a liderança dele.

5. Fazer o próprio marketing pessoal - mostrar as conquistas profissionais para pares, concorrentes, clientes, parceiros e, principalmente, a seus chefes, mas com cautela e cuidado, porque não deve ser confundido com arrogância, vaidade ou prepotência.

6. Desenvolver a rede de networking: tornar-se conhecido dentro e fora da organização em que trabalha e entender que o mercado de trabalho é amplo. Cultivar amizades é um bom investimento.

7. Não pensar como apenas um funcionário, e sim atuar como fornecedor: adotar uma postura profissional. Por mais que a pessoa goste da instituição em que trabalha, sempre lembrar que a lealdade do emprego não é eterna, porém, não é por isso que deverá executar apenas as tarefas do seu cargo. Circular pela empresa, conhecer as pessoas e os principais problemas, não se resumir a uma função aos processos e às rotinas, focar em metas e resultados. Ser inconformado, não aceitar as coisas como prontas e acabadas, considerar que elas são sempre passíveis de mudanças. Entender os problemas que o afetam diretamente e apontar soluções.

8. Aprender a lidar com as pessoas: o mercado de trabalho exige que os profissionais saibam trabalhar em equipe. As empresas não têm mais estruturas rígidas, as equipes de trabalho nascem, crescem, desenvolvem-se e podem até desaparecer, quando as necessidades pelas quais surgiram tiverem sido atendidas, formando, assim, novos núcleos de trabalho. A flexibilidade é primordial para a empregabilidade.

9. Adicionar mobilidade e multifuncionalidade: mobilidade (facilidade de deslocamentos e mudanças) e multifuncionalidade (facilidade de acumular funções distintas e trabalhos diferentes) são características que agregam valor. Essa capacidade permite que o profissional atue em diferentes atividades dentro da corporação, conhecendo, assim, mais pessoas, processos e informações.

Nesse sentido Chiavenato (2012) ressalta dentre outras técnicas, como o anúncio de vaga, recomendações de amigos, candidaturas espontâneas, e-recrutamento, agências de recrutamento e centros de emprego como métodos de difundir a empregabilidade (CHIAVENATO, 2012).

Todavia, segundo Giddens (2012), para conceituar o termo empregabilidade é importante repassar o conceito sobre trabalho e emprego, respectivamente. Então, ainda sob o entendimento de Giddens (2012): (i) o trabalho pode ser definido como a realização de tarefas que desprendem esforço intelectual e físico, que tem como finalidade a produção de insumos e serviços para atender as necessidades humanas; e (ii) o emprego pode ser

entendido como a troca formal do trabalho pelo salário ou pagamento. Portanto, apesar de atividades parecidas e de se relacionarem em alguns fatores, ambas tratam de conduções diferentes.

Dessa forma, Geldres, *et al.*, (2015) diz que é possível entender que o trabalho está diretamente conectado com as atividades que exercemos no cotidiano. Sob a ótica do autor, e em referência ao trabalho voluntário, pode ser classificado como a atividade feita para alcançar certo objetivo independente se terá remuneração ou não. E o emprego é um conjunto de atividades que deve ser feita seguindo um sistema de normas de acordo com a organização para, posteriormente, ser remunerado. Há muito a utilização destes termos para um mesmo sentido, sendo que, no entanto, são diferentes. Ao trabalhar por hobby ou para contribuir com algo ou alguém é uma maneira de diferenciar o trabalho de emprego, devido como a atividade é realizada sem precisar seguir preceitos (GELDRES, RIBEIRO DE ALMEIDA e FLANDER, 2015).

2.1.2 *A empregabilidade e a relação com conhecimento de idiomas*

De acordo com Macedo & Costa (2021), o conhecimento provém de dois componentes: um codificável e outro tácito. O conhecimento codificável tem um significado estável, é associada com o sistema de símbolo no qual ele é expressado e que seria o caso da linguística, pois este é considerável uma ciência com menor custo de transferência e obtida por meios formais. O conhecimento tácito é aquele adquirido ao longo do tempo, por meio da experiência, está pouco relacionado ao sistema de símbolos formais.

Novos conhecimentos são considerados como insumos e capitais inovativos e podem ser utilizados para desenvolver produtos ou serviços bem-sucedidos. Esta busca de conhecimento ocorre pela aquisição de novas capacitações, isto é, pelo aumento da capacidade dos indivíduos, empresas, países e regiões de aprender e utilizar o conhecimento como fator relevante para aumento da sua competitividade (ADAMS, FREITAS e FONTANA, 2019)

De acordo com o relatório de IGPI - Índice Global de Proficiência em Inglês da EF (EF, 2021), os locais de trabalho estão evoluindo rapidamente para um mundo moderno, impulsionados por tecnologia digital, o crescimento da economia global e o valor crescente do capital social nos padrões de consumo individual. É esperado que cada vez mais as empresas se comportem de forma ética, consigam envolver ativamente seus clientes e eliminem os maus elementos antes que possam virar um risco reputacional. Ainda dentro da pesquisa, a Edelman Trust Barometer de 2019 diagnosticou que 56% das pessoas em todo o

mundo confiam nas empresas “para fazer o que é certo”, contra apenas 47% que confiam em seus governos (EF, 2021).

Ainda segundo o relatório de IGPI (EF, 2021), essas mudanças globais causaram um rápido reflexo e mobilização na educação do funcionário. E, o relatório Digital Business Global Executive Study and Research Project 2018 da Deloitte, entrevistou 4.300 executivos profissionais de todo o mundo, e descobriram que 90% acham que precisam atualizar suas habilidades e conhecimentos, pelo menos, anualmente e 44% veem o desenvolvimento como um exercício redundante, porém necessário (EF, 2021). Ao mesmo passo que, houve crescimento na proporção de trabalhadores em regimes de trabalho atípicos, como contrato, freelance, meio período e trabalho temporário, significa que mais e mais pessoas são deixadas de fora dos modelos de treinamento existentes. Gerenciar segmentos de talentos externos e otimizar o ecossistema da força de trabalho exigirá novas formas de pensar sobre treinamento e desenvolvimento. O aprendizado autônomo tem o potencial de resolver alguns desses problemas, com contas de treinamento individual gerenciadas por funcionários que recebem contribuições de empregadores e do governo e micro credenciais inspecionadas externamente para garantir a portabilidade de habilidades. (EF, 2021).

O relatório de IGPI (EF, 2021) observou que muitos profissionais que trabalham de forma global, não têm um domínio suficiente do inglês para ser totalmente produtivo em suas funções atuais ou evoluir para novas funções. Os responsáveis pelo treinamento e desenvolvimento de funcionários devem ter uma visão estratégica dos requisitos de proficiência em inglês em cada função e para cada indivíduo dentro de sua organização.

As empresas, atualmente, operam com altos níveis de colaboração, com estruturas horizontais e ferramentas dedicadas para redes internas, e não mais com estruturas focadas na divisão hierárquica. Essas inovações visam tornar as empresas mais ágeis, inovadoras e mais justas. Contudo, o relatório de IGPI (EF, 2021) mostrou que algumas partes das organizações não são incluídas nos treinamentos ou mapeamentos de mudanças da empresa. Pessoas em funções operacionais, administrativas e técnicas têm, em média, níveis muito mais baixos de proficiência em inglês do que seus colegas de trabalho com cargos superiores. Essa lacuna os impede de serem membros produtivos de equipes multinacionais e limita suas perspectivas de carreira. Uma pesquisa recente do McKinsey Global Institute descobriu que quase 2/3 dos empregos incluem uma parcela substancial de tarefas que podem ser automatizadas, com base na tecnologia atual. Quando o mercado de trabalho encolhe, as pessoas que perdem seus empregos precisam de novas oportunidades para mudar de

posições. Se suas habilidades em outro idioma estiverem faltando, essa transição será um desafio. (EF, 2021).

Um estudo feito pelo Banco Mundial (2018), fez correlações de proficiência em inglês altas com maior produto interno bruto, maior renda líquida e maior produtividade dos países. Contudo, não houve evidências suficientes de que só a proficiência em inglês impulse esse sucesso econômico. Mas a relação entre habilidades linguísticas e crescimento econômico – com maior riqueza facilitando mais treinamento em inglês e habilidades em inglês ajudando as economias a se manterem competitivas – destaca o papel que o inglês pode desempenhar em esquemas mais amplos de crescimento econômico.

Nos países em desenvolvimento, a transição para uma economia baseada no conhecimento requer a construção tanto de infraestrutura quanto de uma força de trabalho qualificada capaz de oferecer serviços internacionalmente. Nos últimos 30 anos, muitas economias emergentes fecharam a lacuna com os países mais ricos graças à manufatura. À medida que essas oportunidades se esgotam, eles precisarão se concentrar mais na educação, tanto para crianças quanto para adultos, se quiserem aproveitar as oportunidades de comércio internacional e desenvolver indústrias do setor de serviços. Além disso, o Brasil se encontra em 52º lugar no relatório global de IGPI (EF, 2021), o que se encaixa em baixa proficiência no idioma inglês. E mesmo na colocação no continente sul-americano, se encontra em uma posição ruim, o Brasil está em 10º lugar, porque em sua maioria, o acesso ao idioma é somente de maneira privada (EF, 2021).

2.2 A Empregabilidade no Brasil

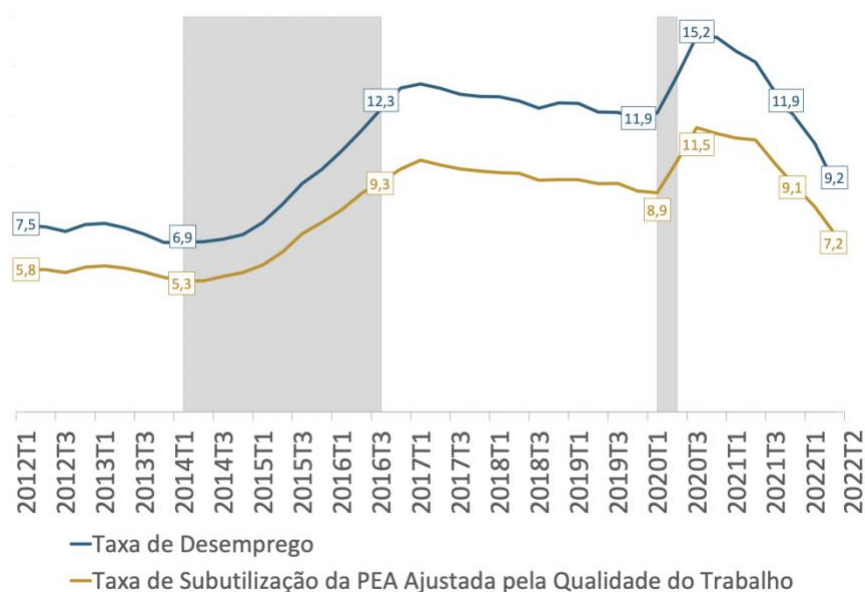
De acordo com o IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2022), o mercado de trabalho no Brasil é mais estável no primeiro trimestre de cada ano e mais dinâmico no último. A situação atual do mercado de trabalho tem sido de procura, o que quer dizer que há poucas vagas disponíveis e excesso de candidatos. O relatório do IPEA apresenta indicadores setoriais como o Índice de Qualificação do Trabalho (IQT), que combina informações de mercado de trabalho com dados de escolaridade e experiência.

De acordo com o IQT do IPEA (2022) houve crescimento no nível educacional médio entre o 1º trimestre de 2012 e o 1º trimestre de 2020, o que contribuiu, de forma expressiva, para o crescimento do estoque de capital humano no Brasil durante o período. Porém, este aumento da oferta de trabalhadores com mais escolaridade foi um fator para redução do prêmio salarial relativo à educação, de modo a produzir um crescimento de trabalho

correspondente na demanda relativa por trabalhadores qualificados. Neste cenário, de acordo com o IPEA (2022), o resultado apresentado indica uma redução gradual no prêmio salarial para os mais qualificados durante o período abordado. Isso gerou uma queda relativa no retorno relativo da educação. Ainda de acordo com o IPEA (2022) em termos percentuais, foi mantido constante o nível de experiência potencial e o prêmio salarial para indivíduos com ensino superior completo sobre analfabetos decaiu de 559,2% no 2º trimestre de 2012 para 346,3% no 2º trimestre de 2022. No que diz aos indivíduos com escolaridade alta (ensino médio completo), sobre as mesmas condições, o prêmio salarial caiu de 153,3% no 2º trimestre de 2012 para 95,1% no 2º trimestre de 2022. Na mesma circunstância, houve também queda do prêmio salarial para indivíduos com escolaridade média (ensino fundamental completo), com retração de 79,6% no 2º trimestre de 2012 para 50,0% do 2º trimestre de 2022.

Abaixo está o Gráfico 1, que apresenta dados da taxa de desemprego e de subutilização da PEA - população economicamente ativa ajustada pela qualidade do trabalho: séries com ajuste sazonal entre o 1º trimestre de 2012 e o 2º trimestre de 2022. A taxa de subutilização é composta por dados de desocupação, de subocupação por insuficiência de horas e a da força de trabalho potencial, o que seria pessoas que não estão em busca de emprego, mas que estariam disponíveis para trabalhar IPEA (2022).

Gráfico 1 - Taxa de desemprego e de subutilização da PEA ajustada pela qualidade do trabalho: séries com ajuste sazonal (Entre o 1º trimestre de 2012 e o 2º trimestre de 2022)



Fonte: IPEA (2022).

2.2.1 A Empregabilidade no Brasil e a formação de ensino superior

De acordo com Braga, *et al.*, (2022) a década de 80, a chamada “década perdida”, apenas 77% dos recém-graduados conseguiam emprego após um ano de formatura. Para comparação, entre os anos de 2014 e 2018, apenas 25,5% formados conseguiam emprego logo após a formatura. Contudo, este foi um fenômeno que ocorreu ao mesmo tempo em que o país passava por um marcante crescimento da educação superior, com fortes políticas voltadas para a expansão nas instituições privadas e públicas (BRAGA, INÁCIO, *et al.*, 2022).

Os profissionais qualificados são fundamentais para o crescimento de um país, porque afetam diretamente a produção e a propagação do conhecimento. Além disso, a capacidade de absorção está associada à geração de inovação e, conseqüentemente, a mobilidade de trabalhadores que possam ser capazes de afetar a geração de valores e produtos inovativos através de empresas envolvidas nesse processo, além de permitir a troca de conhecimento entre os profissionais envolvidos no trabalho (BRAGA, INÁCIO, *et al.*, 2022).

No Brasil, de acordo com Braga, *et al.*, (2022), houve várias políticas para incentivar a abrangência da educação superior como é possível destacar, o programa Fundo de Financiamento Estudantil, criado em 1999; e o Programa Universidade para Todos (PROUNI), criado em 2005, com incentivos fiscais para a iniciativa privada. No campo das universidades públicas, a expansão ocorreu com a implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) em 2007; com a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia em 2008; expansão da oferta de cursos na modalidade de Educação a Distância nas instituições públicas por meio da Universidade Aberta do Brasil, e aprovação do MEC para cursos EAD nas instituições privadas.

Em semelhança a mobilidade de trabalhadores qualificados, Braga, *et al.*, (2022) investigam a relação entre a mobilidade acadêmica e a empregabilidade após o retorno ao Brasil. É possível notar que o relacionamento entre empresas, universidades e cientistas renomados condiciona fortemente a dimensão pela qual o conhecimento se espalha. A falta do conhecimento em outro idioma acaba criando uma barreira e, com isso, limita-se a transferência de conhecimento de universidades e empresas multinacionais estrangeiras para a economia doméstica (BRAGA, INÁCIO, *et al.*, 2022).

2.3 A Empregabilidade Internacional

De acordo com Paiva & Leite (2010), nos últimos anos, a mobilidade do capital humano é superior a todas as outras épocas anteriores, isso ao considerar o número de pessoas que transpõem as fronteiras. Esse aumento acontece em nível internacional pode ser atribuído às mudanças econômicas e comunicacionais possibilitadas pela globalização, nisso o mercado de trabalho reconhece que na era da globalização ocorrem fenômenos de mobilidade fomentados pelo turismo e pela migração em uma escala nunca vista, porque a mobilidade do capital humano deixou de ser um fenômeno à parte e estendeu suas redes e estruturas para todo o complexo social. Contudo, deve-se registrar que a mobilidade é um objeto de desejo, mas distribuído, muitas vezes, de maneira desigual e inclusive pode ser entendida como um dos elementos de estratificação da sociedade moderna (PAIVA, 2010).

No mundo globalizado e cada vez mais tecnológico dos dias atuais, muitas funções antes realizadas por pessoas, hoje são realizadas por máquinas e junto a essas funções, novas áreas vem surgindo, contudo, para um público qualificado mais específico e com diferenciais acentuados (PAIVA e LEITE, 2014). As organizações sabem das oportunidades que a mobilidade do capital humano cria e contratam empregados qualificados, para adquirir competências tecnológicas e entrar em novas áreas. Elas também contratam gerentes especializados para introduzir novos tipos de produtos. Além disso, a mobilidade de profissionais mostra que o compartilhamento de conhecimento é uma fonte de estímulo à inovação no nível regional e organizacional. O conceito é de que a mobilidade de profissionais qualificados traga fluxo de conhecimento para o novo empregador. Assim, dado que o conhecimento é um insumo imperativo na produção de novas invenções, é esperado que a mobilidade de profissionais seja associada a uma maior ocorrência de invenções e inovações (PAIVA e LEITE, 2014).

2.3.1 Formas e tipos de empregabilidade internacional

A empregabilidade internacional faz parte de um processo migratório que traz para o campo de estudo problemas estruturais e contextuais do mundo contemporâneo, podendo exemplificar como as desigualdades socioeconômicas nos países de destino e origem, assim como resumir essas mesmas desigualdades no grupo dos próprios atores do processo. (KILIMNIK, SANTOS e REIS, 2015)

Segundo a ABRACOMEX - Associação Brasileira de Consultoria e Assessoria em Comércio Exterior (2022), uma pesquisa realizada pela companhia de recrutamento Talenses em 2019 indicou grande desejo dos brasileiros em trabalhar no exterior. De todos os pesquisados, 91% colocaram desejo em sair do país, caso recebessem uma proposta de

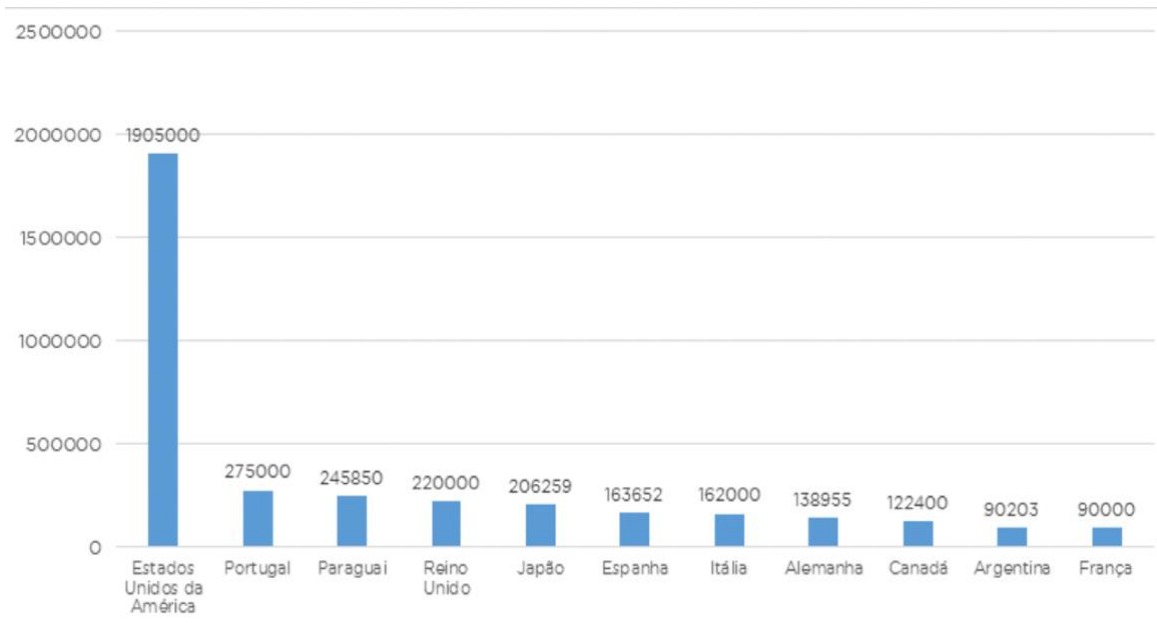
emprego. Para que isso aconteça, é preciso ter um conhecimento básico sobre o país, sua cultura e forma de empregabilidade.

De acordo com o IPEA (2022), ao mesmo passo que a mobilidade aumentou devido aos momentos de crise, também aumentou a exigência de qualificação. Por isso, é aconselhável ao profissional, que esteja continuamente em formação e aprimorando suas habilidades. Como as habilidades específicas são rapidamente depreciadas, é necessário passar por reciclagens permanentes (CHIAVENATO, 2012).

Na conjuntura atual do mercado de trabalho, podem ser percebidos alguns indicativos dessa mudança: redução dos empregos industriais, sofisticação dos empregos, conhecimento como recurso vital para organizações colaboradoras e mercado cada vez mais global e menos local. (CHIAVENATO, 2012)

A emigração de brasileiros tem crescido de forma gradual nos últimos anos, e o levantamento do MRE, divulgado através do documento “Comunidade Brasileira no Exterior” (2022), é a estimativa mais atualizada da distribuição e localização dos brasileiros residentes fora do país. De acordo com o MRE (2022), são mais de 4,4 milhões de brasileiros que vivem no exterior, e em relação ao levantamento realizado no ano de 2020 sobre as comunidades brasileiras residentes no exterior, nesse ano, de acordo com as estimativas, a comunidade brasileira no exterior ultrapassou os 4,1 milhões de cidadãos, o que representou um aumento de mais de 600 mil pessoas em comparação ao último levantamento realizado, referente ao ano de 2018 (MRE, 2022). As maiores concentrações estão nos Estados Unidos, Portugal, Paraguai, Reino Unido e Japão (MRE, 2022). Abaixo, no Quadro 1, é possível observar as maiores Comunidades Brasileiras no Exterior em 2021, de acordo com o MRE (2022):

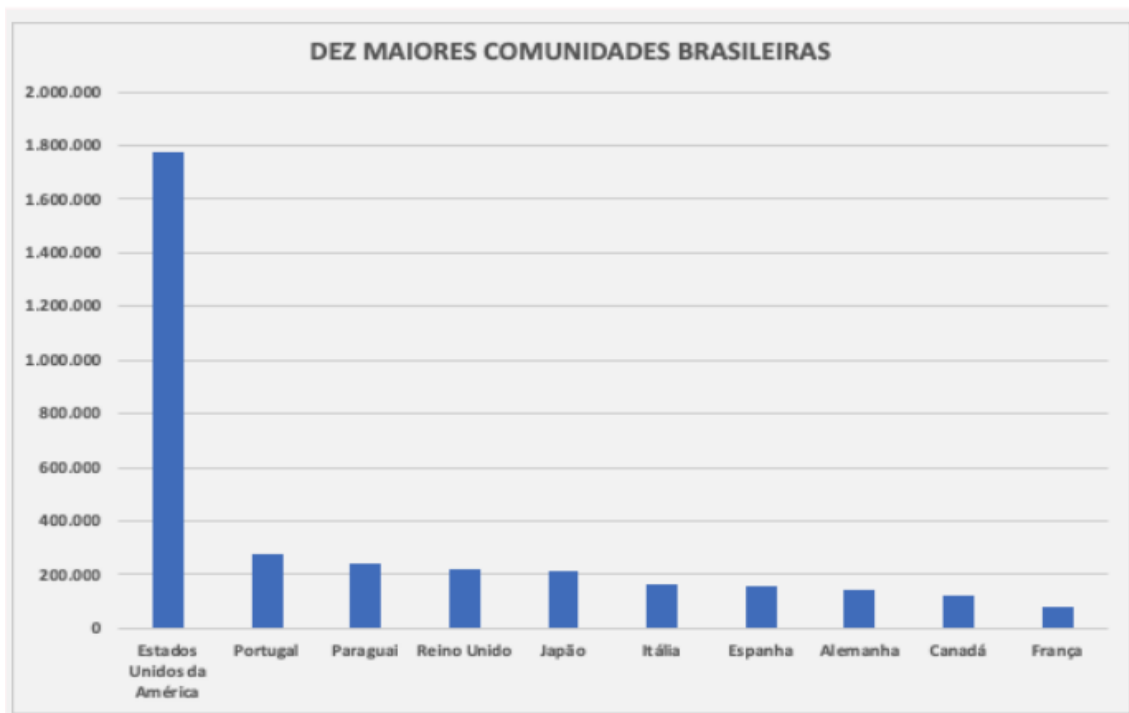
Quadro 1 - Maiores Comunidades Brasileiras no Exterior em 2021



Fonte: Ministério das Relações Exteriores (2022).

Abaixo, no Quadro 2, é possível observar as dez maiores comunidades brasileiras no Exterior em 2020, de acordo com o MRE (2021):

Quadro 2 - Dez Maiores Comunidades Brasileiras no Exterior em 2020



Fonte: Ministério das Relações Exteriores (2021).

Gerbelli diz que (2019), de acordo com alguns sites especializados como LinkedIn ou sites de consultoria de mobilidade internacional, são várias as formas e tipos de oportunidades de emprego no exterior para profissionais qualificados e que estão em falta no mercado. Ainda de acordo com o autor (2019), na Alemanha, os brasileiros podem atuar em diversas áreas dentro da administração, economia e saúde, e também há empregos que não requerem nível superior, aonde muitos brasileiros vão à procura de trabalhos nas áreas de hotelaria, construção civil, restaurante e limpeza (GERBELLI, 2019).

2.3.2 *Dados da Empregabilidade de Brasileiros nos EUA*

De acordo com o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022) o PIB – Produto Interno Bruto, é um indicador doméstico constituído da soma dos produtos e serviços finais produzidos naquele país e sua importância é de caráter global para medir o quanto cada país produziu em determinado período, já o PIB nominal considera que há variações nos preços mediante a inflação ou deflação do período. E, de acordo com Versignassi (2021), os Estados Unidos concentram, aproximadamente, 1/4 do PIB nominal global² e onde se produz mais, há mais oportunidades de emprego, nisso, o país se tornou o maior destino dos brasileiros e tem a maior comunidade de brasileiros fora do Brasil.

De acordo com o relatório de mobilidade internacional da consultoria AG Immigration (2022), o Brasil foi o 6º país com mais cidadãos sendo empregados nos Estados Unidos da América em 2021. Contudo, de acordo com Versignassi (2021), essa expectativa de emprego tem feito com que alguns profissionais deixem carreiras consolidadas no Brasil e arrisquem atravessar a fronteira, mesmo sem emprego garantido no país de destino (VERSIGNASSI, 2021).

A consultoria de mobilidade global Hayman-Woodward (2022), relatou, que desde o início da pandemia, houve um aumento de 180% na demanda de brasileiros interessados por vistos de trabalho dos EUA. Dos, aproximadamente, 3.500 solicitantes de visto que recebem anualmente, 70% são brasileiros interessados em migração permanente, através da oportunidade de emprego. Um dos vistos mais procurados é aquele que permite a entrada de profissionais com habilidade excepcional em áreas como ciências, arte ou negócios, ou pós-graduados com mais de cinco anos de carreira, o visto EB. Diferentemente da maioria das solicitações para migração profissional, a categoria não exige convite de um empregador. O

² De acordo com o Banco Mundial (2022), o Brasil possui 1,83% do PIB nominal global em 2022, e está dentro das 10 Maiores Economias do Mundo.

próprio solicitante arca com os custos de provar que pode contribuir para o mercado de trabalho local. (HAYMAN-WOODWARD, 2022)

Os números levantados pelo escritório de consultoria em mobilidade internacional, AG Immigration (2022), também mostram que a chamada “fuga de cérebros brasileiros” continua em ritmo acelerado e, no primeiro trimestre de 2022, os EUA emitiram cerca de 1.514 vistos das modalidades EB-1, EB-2 ou EB-3 para brasileiros. De acordo com a consultoria de mobilidade global, Drummond Advisors (2021), o Brasil se destaca na solicitação dos vistos da modalidade EB, e de acordo com o autor (2021), esses vistos são destinados, em sua maioria, para indivíduos com elevados níveis de qualificação acadêmica e carreiras profissionais distintas como, por exemplo, mestrado e doutorado em instituições altamente reconhecidas nacional e internacionalmente, indivíduos com décadas de especialização e alta produtividade acadêmica, logo, trabalhadores desejados por grandes economias. Segundo a consultoria de mobilidade global AG Immigration Group (2022), do primeiro trimestre de 2019 até o último trimestre de 2021, a emissão dos vistos EB-1, EB-2 e EB-3 para brasileiros foi de 1.695, ou seja, praticamente a mesma quantidade emitida somente no primeiro trimestre de 2022.

Segundo o Ministério das Relações Exteriores (2022), aproximadamente, 1,9 mi de brasileiros vive nos EUA, além disso, o país está em primeiro lugar na lista dos que pretendem construir uma carreira no exterior. Em média, os brasileiros ganham 7,2 vezes mais do que no Brasil, mesmo quem não tem graduação. Estima-se que dos 95% empregados, somente 30% concluíram uma faculdade. Os que abrem seu próprio negócio chegam a 25% (MRE, 2022). Abaixo, no quadro 3, é possível observar a formação mais comum entre os brasileiros contratados nos EUA em 2021, de acordo com o AG Immigration Group (2022):

Quadro 3 - Formação mais comum entre os brasileiros contratados nos EUA em 2021

FORMAÇÃO	QUANT.	FORMAÇÃO	QUANT.	FORMAÇÃO	QUANT.
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS	157	MARKETING	9	DESIGN INDUSTRIAL	4
ENSINO MÉDIO	139	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	9	PROPAGANDA E MARKETING	4
CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	69	COMUNICAÇÃO	8	COMUNICAÇÃO E PROPAGANDA	4
ENGENHARIAS ELÉTRICA E ELETRÔNICA	57	MEDICINA VETERINÁRIA	8	RELAÇÕES INTERNACIONAIS	4
ENGENHARIA MECÂNICA	41	ARQUITETURA	7	ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	4
SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	40	MEDICINA	7	BIOLOGIA	4
ECONOMIA	24	FINANÇAS	7	FÍSICA	3
ENGENHARIA DA COMPUTAÇÃO	23	ENGENHARIA QUÍMICA	7	AGRONOMIA	3
DIREITO	23	ENFERMAGEM	5	PSICOLOGIA	3
CONTABILIDADE	14	ODONTOLOGIA	5	ENGENHARIA MECATRÔNICA	3
ENGENHARIA INDUSTRIAL	12	GEOFÍSICA	4	CIÊNCIA FARMACÊUTICA	3
ENGENHARIA CIVIL	11	ESTUDOS LEGAIS	4	MATEMÁTICA	3

Fonte: AG Immigration Group (2022).

Empresas como Microsoft, Amazon, Abbyland Foods, Orion Travel Technologies e SS Concrete Floors foram as que mais contrataram brasileiros. Juntas, as companhias contrataram 142 brasileiros – ou 9,9% de todas as 1.428 admissões em 2021. Em média, o salário anual foi de US\$84 mil – ou cerca de ³R\$36.675,00/mês. (AG IMMIGRATION GROUP, 2022)

Dos 1.428 brasileiros contratados no período, 520 tinham bacharelado, 157 haviam feito mestrado e 39 concluíram o doutorado. Os cursos superiores mais comuns foram administração de empresas, ciência da computação, economia e engenharia. (AG IMMIGRATION GROUP, 2022)

A pesquisa elaborada pela Brooking Institution (2014) revelou que a escolaridade e o nível de proficiência em inglês variam consideravelmente entre as áreas metropolitanas dos EUA, sendo que a maioria das pessoas com inglês limitado em idade ativa está na força de trabalho. A maioria em todas as 89 grandes áreas metropolitanas está trabalhando ou procurando trabalho, e em 19 áreas metropolitanas, pelo menos 70% estão empregados. Porém, os trabalhadores proficientes em inglês ganham de 17% a 135% a mais do que os trabalhadores com idioma limitado, dependendo de sua localização.

³ De acordo com o BCB – Banco Central do Brasil (2022), a taxa PTAX é a taxa de câmbio de referência do real por dólares americanos mais utilizada no mercado cambial brasileiro e seu nome é derivado da transação do SISBACEN - Sistema do Banco Central, chamada PTAX800, que era usada anteriormente para consultas de taxas de câmbio para o público em geral e evoluiu o nome para somente PTAX. Nisso, para a conversão do dado fornecido em dólar, foi utilizada a PTAX Real/Dólar do 9 de dezembro de 2022 com referência de R\$5,239, disponível no site do BCB (2022).

2.3.3 *Dados da Empregabilidade de Brasileiros no Canadá*

Segundo dados do governo canadense, o país recebeu 405 mil residentes permanentes, onde o Brasil se encontra em 7º lugar, respondendo por 2,9% do total de imigrantes (BBC, 2022). O Canadá concentra 14,85% do PIB global e para manter a expansão de sua produção, formalizou um plano de crescimento que inclui o incentivo a migração de estrangeiros. (JORNAL BRASIL VANCOUVER, 2022)

No total, de acordo com o Governo do Canadá (2022), entre os 11.425 brasileiros que se tornaram residentes permanentes do país em 2021, houve um aumento de 116% na migração em relação aos 5.290 de 2019, último ano antes da pandemia. Mas para ganhar a residência permanente com o visto do tipo Express Entry Immigration (entrada expressa de imigração, em português), o país tem um sistema de pontos, o que depende de vários fatores como pontuação por idade, por profissão, por nível de educação, experiência profissional, composição familiar e nível de idiomas (tanto o francês como o inglês) (Governo do Canadá, 2022; UOL Notícias, 2022).

De acordo com a consultoria canadense de mobilidade internacional, Immigration.ca (2021), as vagas abertas com maiores demandas, e que cabem para os profissionais de ciências humanas são: gerente de recursos humanos, recepcionista, contadores, consultor financeiro, gerente de cadeia de suprimentos e gerente de marketing. A Immigration.ca (2021) relatou que o governo canadense pretende atrair 1,2 mi de estrangeiros para disponibilizar a residência permanente.

2.3.4 *Dados da Empregabilidade de Brasileiros no Japão*

Há países que adotam políticas de incentivo para atrair trabalhadores estrangeiros, embora o processo migratório seja burocrático. Entre os destinos mais tradicionais para os brasileiros, está o Japão. Porque é uma economia que entrou em ônus populacional, ou seja, nasce menos pessoas do que morre, o que cria a combinação de baixo desemprego e uma população mais velha e, logo, lidam com falta de mão-de-obra (GERBELLI, 2019).

No Japão, o governo recruta trabalhadores estrangeiros para 14 áreas, de acordo o consulado japonês. Há vagas para atividades de recepção, limpeza e cuidados domésticos; na indústria manufatureira, eletrônica e automotiva; na construção civil; na agricultura, entre outras (TGK RH, 2022).

E, de acordo com a consultoria japonesa de mobilidade TGK (2022), houve uma mudança expressiva no perfil de quem decide ir para o Japão, porque antes o objetivo era pessoas irem sozinhas para levantar uma poupança e retornar ao Brasil. Porém, nos últimos

anos, são famílias inteiras que querem sair do Brasil em busca de qualidade de vida (TGK RH, 2022).

A mudança para o Japão costuma ser mais fácil para os trabalhadores integram até a terceira geração de japoneses que migraram para o Brasil em décadas anteriores. Caso o profissional esteja nesse grupo, ele pode conseguir o visto de residente para trabalhar e morar normalmente no Japão (GERBELLI, 2019). Com o recente agravamento do problema de falta de mão de obra, devido ao ônus populacional, o governo japonês começou a facilitar a entrada de descendentes da quarta geração (GERBELLI, 2019).

De modo geral, as agências que recrutam mão-de-obra brasileira para o Japão trabalham com consultorias terceirizadas. Essas consultorias de mobilidade fazem a ponte com as empresas mais importantes do Japão para mapear vagas e apresentar os candidatos estrangeiros com currículos qualificados. Além disso, as consultorias de mobilidade também ficam responsáveis pelos trâmites de moradia, caso o candidato seja aprovado (GERBELLI, 2019).

2.3.5 Migração e migrante

De acordo com Rosstel (2015), o movimento migratório pode ser definido como um processo de deslocamento feito de forma voluntária ou forçada, todavia, apesar de uma movimentação voluntária, a migração pode ser decorrente ou com características de uma condição forçada por questões socioeconômicas, políticas, segurança, entre outras. O autor ainda pontua que o ato de deslocamento de uma origem para um destino, e o ato da migração pode ser temporário ou permanente, além disso, o deslocamento dentro do mesmo país é chamado de migração interna, enquanto o fluxo de pessoas de um país para outro é chamado de migração internacional. Então, de acordo com Rosstel (2015), o cidadão que dá entrada em outro território é chamado de imigrante; e o cidadão que sai de seu território é chamado de emigrante.

Rosstel (2015) diz que o estado migratório faz parte do histórico de perpetuação do ser humano como espécie, porque é um fenômeno de crescimento e troca de experiências, que engloba fatores biológicos de estado de sobrevivência, seleção genética, afinidade social e cultural. A migração é um processo antigo e que se repete com variada assiduidade e amplitude ao longo da história, por seus diversos motivos. Além disso, o histórico de grandes movimentos migratórios ocorreu principalmente devido a invasões, conquistas, êxodos, mudanças sazonais, fome e superpopulação de determinadas regiões. Contudo, a motivação contemporânea para a migração também inclui fatores como a globalização, demografia,

violação de direitos, desemprego, guerras e conflitos raciais ou religiosos, perseguições, catástrofes naturais, violência, intolerância, discriminação, xenofobia, tráfico de pessoas, desigualdade econômica entre os países, busca de trabalho etc. (ROSSTEL, 2015).

O termo migração, segundo Mcauliffe e Ruhs (2017), pode ser definido como uma gama de situações e movimentos que envolvem pessoas de todas as camadas de vida e origem, e é um processo que envolve, de maneira positiva ou negativa, as questões comerciais, socioeconômicas, geopolíticas, ou de grupos culturais de um determinado território, mas é um processo que ocorre, sobretudo, pautado na necessidade e/ou desejo do indivíduo.

O fluxo migratório internacional é um processo que promove desenvolvimento e troca econômica entre os países, visto isso, para ter respostas legislativas coerentes, a cooperação internacional tem papel fundamental para garantir e regular a seguridade, ordem e respeito no tratamento humano dos migrantes e refugiados. Nesta linha, a regulamentação do fluxo migratório tornou-se uma necessidade para a organização e manutenção dos Estados, visto que as barreiras de idioma podem interferir nas oportunidades de crescimento multilateral (MARINUCCI e MILESI, 2005; MCAULIFFE e RUHS, 2017)

Para o âmbito econômico, o fluxo migratório proporciona transferência de habilidades, conhecimento e tecnologia e agrega valor em sua economia com um impacto refletido no PIB de um país. Pelo fato de sua situação, os imigrantes tendem a predispor mais ao risco e assumirem postos de trabalhos que os cidadãos locais não fariam, e isso contribui para o avanço da ciência e tecnologia em determinados âmbitos (IOM, 2015; MCAULIFFE e RUHS, 2017).

Contudo, algumas vezes, os imigrantes são vistos como uma população adversária no campo empregatício e como uma ameaça na estabilidade socioeconômica e cultural de determinado território, nisso, entra a discriminação social gerada pelo racismo e xenofobia. Ou seja, o processo migratório tem o lado prejudicial para o migrante, porque os problemas de comunicação podem ter consequências de perda de identidade e referencial afetivo e estresse psicológico, além disso, também pode trazer desconfortos sociais que podem ser sofridos dependendo da região, com situações que podem beirar a perseguição, e o conhecimento do idioma local pode proporcionar uma blindagem dos acontecimentos negativos (IOM, 2015; MCAULIFFE e RUHS, 2017).

No último século, as migrações, em grande escala, aconteceram em grande escala na busca por empregos e melhores oportunidades na qualidade de vida. A partir disso,

Marinucci e Milesi (2005) destacam que as transformações decorrentes da globalização ocasionam exclusões de povos, culturas e regiões que lutam pela sobrevivência; além da industrialização ter fomentado o aumento da desigualdade social entre países desenvolvidos e países em desenvolvimento com a inserção de barreiras protecionistas que não permitem condições competitivas nos mercados emergentes (MARINUCCI e MILESI, 2005).

De acordo com Silva (2019), ressalta que as pessoas que se propõe a trabalhar em outro país, devem antes iniciar a sua integração com o idioma local e depois ter uma integração em dimensão globalizada, para ter condições de locomoção, socialização e melhores condições de empregabilidade. A transitoriedade do ser humano parte de um fato histórico que acompanha o crescimento e desenvolvimento das sociedades e se acentua com o advento do processo de globalização. Esse avanço tem ocorrido também pelos avanços tecnológicos que diminuem os custos de transporte, distância, tempo, comunicação, facilitam as relações internacionais, bem como proporcionam a diminuição de barreiras de migração, e assim proporcionando o aumento do fluxo de bens, serviços, capital, conhecimento e ideias.

De acordo com a IOM (2015), é difícil estimar o fluxo de migração internacional em números, porque há diversas pessoas sem documentos ou irregulares nesse trânsito. Há pessoas que entram de forma regular, mas, por algum motivo, transgredem a situação do visto e passa a transitar de forma invisível. De acordo com estudos realizados na União Europeia em 2008 (IOM, 2015), essa dificuldade pode ser visualizada nas 3 estimativas de migração no ano de 2007, e cada um obteve um dado, como cerca de 1,9mi, 3mi, e outro estudo com 8mi de migrantes.

2.3.6 Caminhos para a empregabilidade internacional

Há diversas maneiras de se conseguir atuar no mercado de trabalho internacional para quem já domina o idioma do país. Trabalhar em uma empresa multinacional, é um passo definitivamente importante e que traz resultados. Atuar nas áreas que são mais procuradas e necessárias em outros países, também. Engenheiros são requisitados por empresas estrangeiras de diversas áreas para suprir a escassez de mão de obra. Quem faz faculdade de Letras em um idioma estrangeiro (inglês, francês, espanhol, alemão, etc.) pode atuar como tradutor ou intérprete (ABRACOMEX, 2022).

De acordo com a ABRACOMEX (2022), o profissional formado em Comércio Exterior para lidar com transações de compra e venda entre empresas de países diferentes. A área de Relações Internacionais onde o profissional pode trabalhar em empresas

multinacionais ou ter uma carreira pública, atuando em órgãos do governo, embaixadas ou consulados. O curso de Administração é bastante abrangente, e o administrador costuma assumir cargos estratégicos dentro das organizações, quando trabalha em empresas multinacionais, não é raro receber convites para gerenciar equipes em alguma filial fora do país. O gerente de Recursos Humanos, por exemplo, é uma das posições mais comuns em que as empresas multinacionais levam suas equipes de especialistas em Recursos Humanos para implementarem o mesmo padrão em suas filiais fora do país (BRAGA, INÁCIO, *et al.*, 2022).

No curso de jornalismo, há a opção de trabalhar como correspondente internacional, e neste caso, ele é contratado por uma empresa brasileira e mora no exterior para cobrir as notícias e acontecimentos de algum país estrangeiro. Essas e muitas outras áreas são muito requisitadas no exterior e proporcionam oportunidades de empregabilidade internacional (BRAGA, INÁCIO, *et al.*, 2022).

Para conseguir um emprego no exterior é importante investir na capacitação profissional e aprender outros idiomas. Cada país possui regras diferentes para a contratação de estrangeiros. De modo geral, é preciso ter um visto de trabalho e, de acordo com a profissão, é necessário obter a validação do diploma. (Braga, *et al.*, 2022; MRE, 2022).

2.3.7 Empregabilidade internacional e as recomendações do Ministério das Relações Exteriores

A emigração brasileira para países estrangeiros ainda é uma movimentação recente, visto que, somente nos anos 80, o país passa a exportar significativa parcela de sua força laboral, e assim, assumindo um perfil emigrante. De acordo com os primeiros estudiosos deste assunto no Brasil, a emigração brasileira estaria relacionada com a crise econômica que agoniava o país desde o esgotamento do milagre econômico, que teve início no final da década de 70 (PAIVA e LEITE, 2014). No entanto, com o advento das tecnologias, aumento da internacionalização de bens, serviços e mão-de-obra, também é possível relacionar este fenômeno migratório com o processo de globalização. (PAIVA e LEITE, 2014).

Segundo Paiva, *et al.* (2014), as ondas de migração contemporânea, são fenômenos diferente dos fluxos migratórios do século XIX e início do XX, porque foram intensificadas pelos processos de reestruturação da economia global. Além do mais, o desenvolvimento de novas tecnologias de transporte e comunicação atuou como colaborador fundamental deste fenômeno migratório (PAIVA e LEITE, 2014).

De acordo com o MRE - Ministério das Relações Exteriores (2022), é comum os trabalhadores assinarem contratos de trabalhos negociados no exterior e que são, naturalmente, redigidos em idioma estrangeiro. O procedimento correto é que o contrato de trabalho em idioma estrangeiro inclua tradução juramentada (ou seja, oficial) para o idioma do profissional (no caso, o português). O problema é que a tradução obrigatória para o idioma do profissional brasileiro (no caso, o português) é muitas vezes imperfeita, ou deixa de ser feita, prejudicando a boa compreensão de cláusulas essenciais. Os profissionais brasileiros arriscam-se, desse modo, a aceitar condições desleais que lhes criarão dificuldades futuras. São comuns os desentendimentos com os empregadores no exterior, por atraso nos pagamentos e descumprimento do que foi acordado. Na maioria dos casos, as empresas acabam por reter os passaportes dos brasileiros até que a situação seja resolvida a seu contento. Em alguns casos, queixas do profissional quanto às condições de trabalho levam o empregador a ameaçar com cancelamento do contrato ou visto de trabalho.

Logo, o MRE (2022), não recomenda saída do Brasil, para fins de trabalho, sem o cidadão ter conhecimento razoável do idioma inglês. Contudo, se for o caso, é altamente recomendável fazer um curso básico, de reforço ou de reciclagem do conhecimento de idiomas (MRE, 2022).

3. METODOLOGIA

Este capítulo busca evidenciar os procedimentos metodológicos adotados para a condução da pesquisa. E, de acordo com Fonseca (2002), a metodologia científica incide no uso de critérios aceitos pela ciência para a sondagem de fenômenos sociais ou estruturais, com objetivo de examinar a existência de relações entre os fatos analisados.

3.1 Tipo de pesquisa

Quanto ao tipo de pesquisa adotado, foi a descritiva, uma vez que o estudo propôs apresentar os perfis de determinados grupos de pessoas, visando verificar a relação entre o conhecimento de idiomas e a empregabilidade internacional. A pesquisa descritiva tem como finalidade descrever as características de uma população ou fenômeno estabelecido, ou constituir relações entre variáveis. Como forma de levantamento, demanda o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, tal como o uso de questionário (SIENA, 2007).

3.2 Abordagem de pesquisa

Para contestar à questão levantada no problema de pesquisa, a abordagem de pesquisa escolhida foi o quantitativo e, de acordo com Creswell (2014), a pesquisa quantitativa faz uso de questionários, que proporcionam uma descrição numérica de opiniões, atitudes ou tendências de uma amostra populacional e, proveniente dos resultados obtidos, o pesquisador pode fazer generalizações ou suposições sobre esta população em específico. Sendo então posterior a isso, os dados analisados estatisticamente, visto que este é o objetivo do trabalho. Além disso, a abordagem de pesquisa foi amparada através da pesquisa descritiva que buscou descobrir e qualificar a relação entre as variáveis estudadas e a análise dos resultados da pesquisa para descrever a relação entre a influência do conhecimento de outros idiomas e a empregabilidade internacional.

3.3 Técnica e Análise de Dados

A técnica selecionada para tratamento dos dados é a análise de conteúdo e análise descritiva. Para a análise de conteúdo, será feita a averiguação das entrevistas através da tabulação dos dados e formação de gráficos e tabelas para melhor verificação, no ensaio de compreender os sentidos que os entrevistados deixaram com as suas respostas (SIENA,

2007). Além do mais, foi utilizado a tabulação cruzada, que como tratado por Sellitz e Deusch (1974), pode ser um passo para achados ou verificação de relações entre as variáveis dos dados. Contudo, nem sempre este método mostrará relações causais absolutas, mas sempre auxiliam na exploração das relações existentes.

3.4 Coleta de dados – instrumentos

Para analisar os dados obtidos, o instrumento de coleta de dados dividiu-se entre perguntas em categorias, possibilitando a correlação de informações. Então, foram separadas em 4 categorias, sendo elas: 1) Perguntas introdutórias sobre dados demográficos e funcionais; 2) Realidade e percepção da empregabilidade internacional; 3) empregabilidade; e 4) Realidade e percepção da influência dos idiomas.

3.4.1 Procedimento de Coleta dos Dados

Para o levantamento de dados, foi utilizado o questionário, como descrito por Creswell (2014), e anexado no Apêndice A, foi elaborado de forma estruturada, com perguntas fechadas e respostas de múltiplas escolhas, e submetido a brasileiros discentes e diplomados em curso superior com ênfase em ciências humanas e já inseridos no mercado de trabalho, questionando sobre o interesse, motivação e importância do conhecimento em outros idiomas para empregabilidade internacional.

A elaboração do questionário foi feita através da utilização da ferramenta *Google Forms* e a sua escolha foi devido a sua capacidade em ser preparado para minimizar dados faltantes, uma vez que o respondente somente poderia submeter um questionário se todas as perguntas estivessem respondidas. Logo, não existiriam respostas faltantes nos dados coletados. A sua distribuição ocorreu na forma de link, através do aplicativo de comunicação Whatsapp, e plataforma de mídias sociais Facebook, dentro da comunidade específica chamada “AuPairs do Brasil”. E a aplicação do questionário ocorreu entre o período de 5 de outubro de 2022 até 23 de outubro de 2022, com uma amostra de 111 participantes. É fundamental reforçar a preocupação desse trabalho com a anonimidade dos participantes.

Gerhardt, *et al.* (2009), diz que a pesquisa por questionário busca informações diretamente em um grupo de interesse sobre os dados que se deseja descobrir mais sobre, mostrando especial utilidade em pesquisas descritivas. Sendo esse, o método utilizado para a aplicação deste estudo. Foram coletados dados de uma amostra de 111 participantes. Considerou-se como critério de inclusão na pesquisa ser brasileiro discente e/ou diplomado

em curso superior da área de ciências humanas, estar no mercado de trabalho, ter buscado emprego fora do Brasil ou estar trabalhando fora do Brasil no momento.

3.4.2 *Tratamento dos Dados*

A finalidade da pesquisa em questão é aprofundar o tema tratado e avançar no desenvolvimento de estudos, e servir de base para novas pesquisas aplicadas. Sendo assim, considera-se trabalho como uma pesquisa de interesse acadêmico e social.

Diante disso, de acordo com Hair Jr., *et al.* (2005), uma das principais tarefas do pesquisador é converter os dados em conhecimento, logo, o primeiro passo para o tratamento das respostas coletadas deve ser a preparação do banco de dados. Após definir a amostra final (casos válidos), foi feita a caracterização da amostra. E, na sequência, foram realizadas análises estatísticas em função de cada categoria específica do estudo, percebidos mediante a utilização de medidas de estatística descritiva, com o auxílio do programa estatístico da IBM, o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), na versão 29.0.0.0 (241).

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo, será realizada a análise das entrevistas, separado em 4 categorias para explorar em que medida o papel do conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade internacional dos brasileiros discentes e/ou diplomados em curso superior de ciências humanas, e analisá-las de acordo com a bibliografia apresentada no capítulo anterior.

4.1 Discussão dos Dados

Para possibilitar a relação entre as informações no momento do tratamento de dados, as perguntas foram divididas em categorias e a análise foi segmentada em 4 categorias, sendo elas: 1) Perguntas introdutórias sobre dados demográficos e funcionais; 2) Realidade e percepção da empregabilidade internacional; 3) Empregabilidade; e 4) Realidade e percepção da influência dos idiomas.

Conforme apresentado no capítulo anterior, as primeiras perguntas do questionário foram fechadas, de caráter introdutórias sobre dados demográficos e funcionais, e tinham como objetivo conhecer os entrevistados, dessa forma, poder traçar um perfil para eles, com dados apresentados a seguir.

4.1.1 Caracterização demográfica da amostra final dos participantes

A categoria de perguntas introdutórias sobre dados demográficos e funcionais foi definida de acordo com a seleção mostrada abaixo, no Quadro 4, com o objetivo de traçar e analisar, brevemente, o perfil dos participantes.

Quadro 4 - Perguntas referentes a categoria Introdutória
(dados demográficos e funcionais)

Perguntas introdutórias (dados demográficos e funcionais)	
Perguntas	Múltipla escolha e matriz de escolha
Qual o seu gênero?	<input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Prefiro não dizer
Qual o seu estado civil?	<input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/> União estável <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a)
Qual a sua idade?	<input type="checkbox"/> Até 18 anos <input type="checkbox"/> De 19 a 25 anos <input type="checkbox"/> De 26 a 36 anos <input type="checkbox"/> De 37 a 47 anos <input type="checkbox"/> Acima de 48 anos
Qual seu grau de escolaridade?	<input type="checkbox"/> cursando Graduação <input type="checkbox"/> Graduação Completa <input type="checkbox"/> Pós-graduação/MBA <input type="checkbox"/> Mestrado ou Doutorado <input type="checkbox"/> Pós-Doc
Qual a sua área de estudo dentro da Ciências Humanas?	<input type="checkbox"/> Ciências Sociais Aplicadas <input type="checkbox"/> Ciências Sociais e Humanidades <input type="checkbox"/> Linguística e Comunicação <input type="checkbox"/> Artes

Você fala ou tem conhecimento em outros idiomas além do português?	() Sim () Não
--	-----------------

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os participantes da pesquisa, contemplam uma amostra de 111 participantes, onde 58,6% declararam ser do sexo feminino, 39,6% do sexo masculino, e 1,8% preferiram não dizer o gênero, conforme mostrado na Tabela 1 abaixo.

Tabela 1 - Caracterização dos participantes: Gênero

Caracterização dos participantes - Gênero			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Feminino	65	58,6%	58,6%
Masculino	44	39,6%	39,6%
Prefiro não dizer	2	1,8%	1,8%
Total	111	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os dados referentes ao estado civil dos participantes foram levantados por opções fechadas de múltipla escolha e reagrupados por categorias, conforme Tabela 2 abaixo. O número de participantes da categoria solteiro se distanciou das outras com 73,9% das amostras. Na categoria casado, houve 11,7%; divorciado(a) e viúvo(a) tiveram 0,9% cada; e união estável teve 12,6%.

Tabela 2 - Caracterização dos participantes: Estado Civil

Caracterização dos participantes - Estado Civil			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Casado(a)	13	11,7%	11,7%
Divorciado(a)	1	0,9%	0,9%
Solteiro(a)	82	73,9%	73,9%
União estável	14	12,6%	12,6%
Viúvo(a)	1	0,9%	0,9%
Total	111	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os dados referentes à idade dos participantes foram levantados por opção fechada de escala razão e reagrupados por faixas etárias, conforme mostrado na Tabela 3 abaixo. O número de participantes de cada faixa etária se distribuiu de forma equilibrada, onde 54,1% das amostras têm entre 19 e 25 anos; 36,9% têm entre 26 e 36 anos; e 8,1% têm entre 37 e

47 anos. Não houve dados para a escala de “acima de 48 anos”, além disso, a escala “até 18 anos” teve peso mínimo na análise.

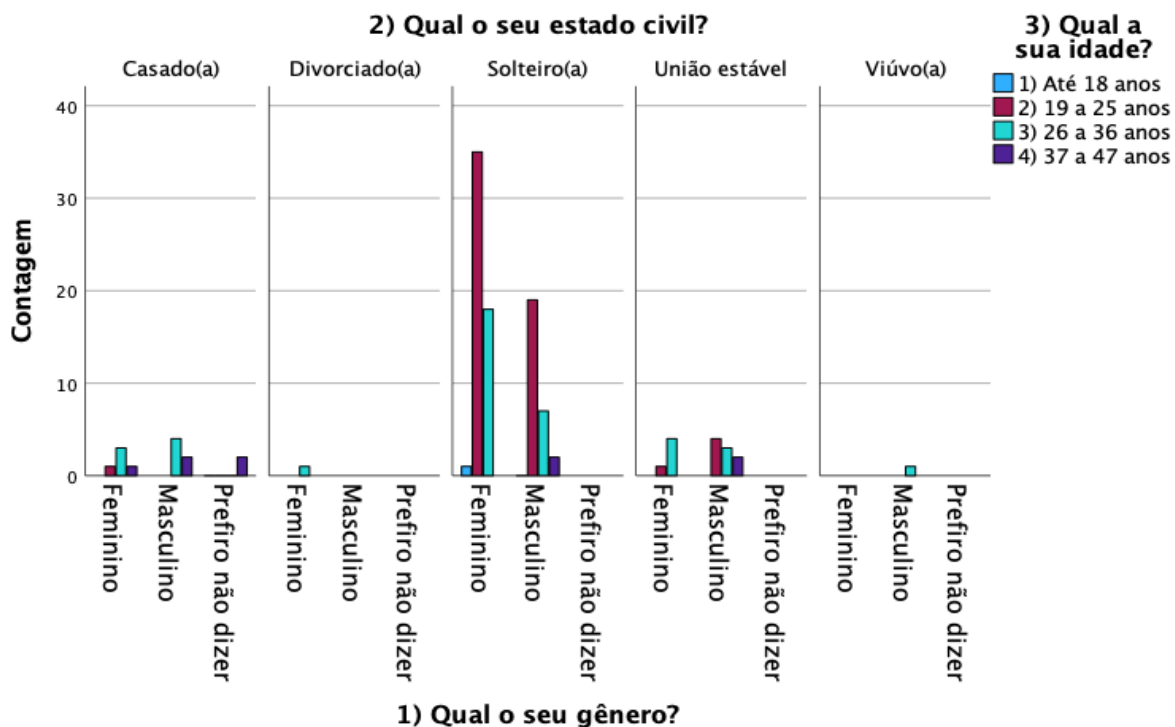
Tabela 3 - Caracterização dos participantes: Idade

Caracterização dos participantes – Idade			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
1) Até 18 anos	1	0,9%	0,9%
2) 19 a 25 anos	60	54,1%	54,1%
3) 26 a 36 anos	41	36,9%	36,9%
4) 37 a 47 anos	9	8,1%	8,1%
Total	111	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Para a análise da distribuição dos dados demográficos, foi feito o cruzamento destes, mediante o Gráfico 2 abaixo. As informações mapeadas foram das perguntas sobre gênero, estado civil e idade dos participantes, onde o gráfico mostrou uma categoria amostral predominante. A categoria predominante é de, aproximadamente, 34% das amostras, e representam as mulheres solteiras entre 19 e 25 anos.

Gráfico 2 - Caracterização dos participantes: Cruzamento de dados demográficos entre gênero, estado civil e idade



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os dados referentes ao grau de escolaridade dos participantes foram levantados por múltipla escolha e reagrupados por categorias, conforme Tabela 4. O número de participantes somente com a graduação completa disparou em seus 42,3%; Mestrado e Doutorado tiveram 0,9%; Pós-Doc teve 1,8%; e Pós-graduação/MBA teve 11,7% no currículo dos participantes. A opção “cursando a graduação” foi utilizada para cruzar dados sobre interesse e conhecimento de idiomas.

Tabela 4 - Caracterização dos participantes: Grau de escolaridade

Caracterização dos participantes – grau de escolaridade			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Cursando Graduação	48	43,2%	43,2%
Graduação Completa	47	42,3%	42,3%
Mestrado ou Doutorado	1	0,9%	0,9%
Pós-Doc	2	0,8%	1,8%
Pós-graduação/MBA	13	11,7%	11,7%
Total	111	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os dados referentes ao grau de escolaridade dos participantes foram levantados por múltipla escolha e reagrupados por categoria, conforme Tabela 5. O número de participantes dentro das Ciências Sociais Aplicadas foi de 47,7%. Já Ciências Sociais e Humanidades tiveram 26,1%; Linguística e Comunicação 18% e Artes teve 8,1%.

Tabela 5 - Caracterização dos participantes: Área dentro das Ciências Humanas

Caracterização dos participantes – área dentro das Ciências Humanas			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Artes	9	8,1%	8,1%
Ciências Sociais Aplicadas	53	47,7%	47,7%
Ciências Sociais e Humanidades	29	26,1%	26,1%
Linguística e Comunicação	20	18,0%	18,0%
Total	111	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os dados indicativos na caracterização dos participantes, onde mostra se o indivíduo fala ou tem conhecimento em outros idiomas além do português, foram levantados por múltipla escolha e reagrupados por categoria, conforme Tabela 6. E 91,9% dos participantes disseram ter conhecimento ou falar outros idiomas além do português.

Tabela 6 - Caracterização dos participantes: conhecimento em outros idiomas além do português

Caracterização dos participantes: Você fala ou tem conhecimento em outros idiomas além do português?

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Não	9	8,1%	8,1%
Sim	102	91,9%	91,9%
Total	111	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Para a análise da distribuição dos dados de caracterização dos participantes, foi feito o cruzamento de dados, mediante o Tabela 7 abaixo. As informações mapeadas foram das perguntas sobre qual o grau de escolaridade, qual área de estudo dentro da Ciências Humanas; e se o participante fala ou tem conhecimento em outros idiomas além do português. Nisso, com a tabulação cruzada é possível identificar um grupo amostral predominante. A categoria predominante é de, aproximadamente, 21 participantes com graduação completa da área da Ciências Sociais Aplicadas e que falam um segundo ou mais idiomas.

Como argumentam Braga, Inácio, *et al* (2015), os profissionais qualificados são fundamentais para o crescimento de um país, porque afetam diretamente a produção e a propagação do conhecimento. Nisso, dos 1.428 brasileiros contratados nos EUA em 2021, 520 tinham bacharelado, 157 haviam feito mestrado e 39 concluíram o doutorado. Os cursos superiores mais comuns foram administração de empresas, ciência da computação, economia e engenharia. (AG IMMIGRATION GROUP, 2022)

Tabela 7 - Caracterização dos participantes: A relação entre qual o grau de escolaridade, qual área de estudo dentro da Ciências Humanas; e se fala ou tem conhecimento em outros idiomas além do português

Tabulação cruzada: Qual seu grau de escolaridade; Qual a sua área de estudo dentro da Ciências Humanas; e Você fala ou tem conhecimento em outros idiomas além do português.

Contagem

Você fala ou tem conhecimento em outros idiomas além do português?	Qual a sua área de estudo dentro da Ciências Humanas?				Total
	Artes	Ciências Sociais Aplicadas	Ciências Sociais e Humanidades	Linguística e Comunicação	
Cursando Graduação		5	2	0	7

Não	Qual seu grau de escolaridade?	Graduação Completa		0	0	1	1
		Pós-graduação/MBA		0	1	0	1
	Total		5	3	1	9	
Sim	Qual seu grau de escolaridade?	Cursando Graduação	4	21	10	6	41
		Graduação Completa	5	21	12	8	46
	Mestrado ou Doutorado	0	1	0	0	1	
	Pós-Doc	0	1	0	1	2	
	Pós-graduação/MBA	0	4	4	4	12	
	Total	9	48	26	19	102	
Soma das amostras			9	53	29	20	111

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Conforme apresentado no início do capítulo, o bloco a seguir do questionário foi constituído por perguntas fechadas, de caráter exploratório, e tiveram como objetivo conhecer os entrevistados, e abordar a realidade e percepção da empregabilidade internacional, com dados apresentados a seguir:

4.1.2 Realidade e percepção da empregabilidade internacional

Para a análise da categoria realidade e percepção da empregabilidade internacional, foram utilizados os dados das perguntas separadas para a categoria e expostas no Quadro 5 abaixo, onde as respostas foram levantadas na opção de múltipla escolha e matriz escolha, com o objetivo de traçar e analisar a percepção *versus* realidade dos participantes e onde estão na empregabilidade internacional.

Quadro 5 - Perguntas referentes a categoria de realidade e percepção da empregabilidade internacional

Realidade e percepção da empregabilidade internacional	
Perguntas	Múltipla escolha e matriz de escolha
Você está trabalhando no momento? Se sim, em qual modalidade e localidade.	Matriz localidade (coluna): Brasil; Exterior; e Não se aplica Matriz modalidade (linha): () Contrato temporário
Você acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no Brasil e/ou no exterior?	Matriz localidade (coluna): Exterior Matriz opinião (linha): () Sim () Não () Talvez
Você gostaria de aprender um novo idioma para ter mais oportunidades de emprego dentro do Brasil ou fora do Brasil?	() Dentro do Brasil () Fora do Brasil () Não se aplica

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os dados referentes à realidade e percepção dos participantes foram levantados a partir das respostas, de perguntas fechadas, fornecidas em múltipla escolha e matriz. Nisso a pergunta analisada “Você está trabalhando no momento? Se sim, em qual modalidade e localidade”, tinha como opção de resposta a matriz localidade (coluna): Brasil; Exterior; e Não se aplica; cruzando com a opção de resposta de matriz modalidade (linha): contrato temporário; Trabalho formal; Trabalho informal; autônomo; Não estou trabalhando. Para analisar a realidade e percepção da empregabilidade internacional, foi utilizado as respostas da modalidade contrato temporário, conforme Tabela 8. Para a modalidade de contrato temporário, os participantes no exterior somaram 12,6%, e 15,3% no Brasil. Para a análise dos dados, foram utilizados todos os dados válidos para esta modalidade, porém, a pergunta tinha como resposta outras variáveis de modalidades de trabalho, em toda análise específica dessa questão, terá a opção “não se aplica” com a frequência alta.

Tabela 8 - Realidade e percepção da empregabilidade internacional: Você está trabalhando no momento? Se sim, em qual modalidade e localidade. [Modalidade: Contrato temporário]

Realidade e percepção: Você está trabalhando no momento? Se sim, em qual modalidade e localidade. [Modalidade: Contrato temporário]			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Não se aplica	80	72,1%	72,1%
No Brasil	17	15,3%	15,3%
No Exterior	14	12,6%	12,6%
Total	111	100,0%	100,0%

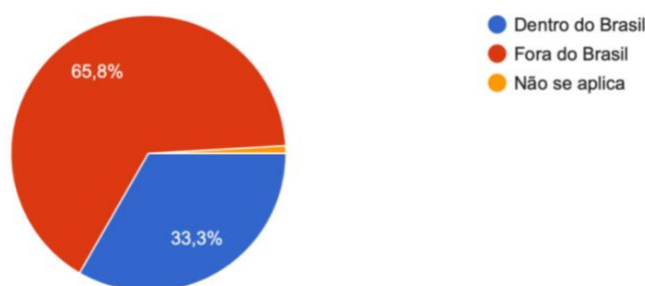
Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Para a análise dos dados referentes à realidade e percepção dos participantes sobre a empregabilidade internacional, o Gráfico 3, apresenta os dados sobre a pergunta “Você gostaria de aprender um novo idioma para ter mais oportunidades de emprego dentro do Brasil ou fora do Brasil?”. E, conforme os dados apresentados no gráfico abaixo, 65,8% dos participantes responderam que gostariam de aprender um outro idioma para que tenham novas oportunidades de emprego fora do país.

Nisso, segundo o MRE (2022), a emigração de brasileiros tem crescido de forma gradual nos últimos anos, onde as maiores concentrações estão nos Estados Unidos, Portugal, Paraguai, Reino Unido e Japão. Em média, os brasileiros ganham 7,2 vezes mais nos EUA do que no Brasil, mesmo quem não tenha graduação. Estima-se que dos 95%

empregados, somente 30% concluíram uma faculdade. Os que abrem seu próprio negócio chegam a 25% (MRE, 2022).

Gráfico 3 - Realidade e percepção da empregabilidade internacional: Você gostaria de aprender um novo idioma para ter mais oportunidades de emprego dentro do Brasil ou fora do Brasil?



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para a análise da relação entre se o participante gostaria de aprender um novo idioma para ter mais oportunidades de emprego dentro do Brasil ou fora do Brasil; e se acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no exterior, e os dados da tabulação cruzada da Tabela 9, abaixo, mostrou um dado cruzado predominante ao apontar que 70 participantes gostariam de aprender outro idioma para terem mais oportunidades de emprego fora do Brasil, porque acreditam que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, fora do Brasil.

Tabela 9 – Realidade e percepção da empregabilidade internacional: A relação entre se o participante gostaria de aprender um novo idioma para ter mais oportunidades de emprego dentro do Brasil ou fora do Brasil, com se o participante acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no exterior?

Tabulação cruzada: Você gostaria de aprender um novo idioma para ter mais oportunidades de emprego dentro do Brasil ou fora do Brasil?

Você acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no Brasil e/ou no exterior? [Exterior]

Contagem

		14) Você acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no Brasil e/ou no exterior?			Total
		[Exterior]			
		Não	Sim	Talvez	
13) Você gostaria de aprender um novo idioma para ter mais oportunidades de emprego dentro do Brasil ou fora do Brasil?	Dentro do Brasil	0	37	0	37
	Fora do Brasil	2	70	1	73
	Não se aplica	0	1	0	1
Total		2	108	1	111

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com o que foi apresentado no início do capítulo, o bloco do questionário foi constituído por perguntas fechadas que tiveram como objetivo aprofundar os entrevistados no tema empregabilidade, com dados apresentados a seguir.

4.1.3 Empregabilidade

Para a análise da categoria empregabilidade, foram utilizados os dados das perguntas separadas para a categoria e expostas no Quadro 6 abaixo, onde as respostas foram levantadas na opção de múltipla escolha e matriz escolha, com o objetivo de entender o grau de empregabilidade dos participantes.

Quadro 6 - Perguntas referentes a categoria de Empregabilidade

Empregabilidade	
Perguntas	Múltipla escolha e matriz de escolha
Você está trabalhando no momento? Se sim, em qual modalidade e localidade.	Matriz localidade (coluna): Brasil; Exterior; e Não se aplica Matriz modalidade (linha): () Trabalho formal
Qual a sua posição no emprego atual?	() Autônomo () Freelancer () Operacional () Gerencial () C-Level ou executivo () Não estou trabalhando
O seu emprego atual é na sua área de formação acadêmica?	() Sim () Não () Não estou trabalhando no momento
Você precisa ou já precisou ter conhecimento em algum desses idiomas citados no seu emprego anterior ou atual?	() Sim () Não () Nunca trabalhei
Você já perdeu alguma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento no segundo idioma exigido pela empresa?	() Sim () Não () As empresas na qual me candidatei não exigiram () Não me candidatei em nenhuma empresa até o momento

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os dados da tabulação cruzada da Tabela 10, abaixo, representam a relação entre o cargo e a formalidade do emprego dentro e fora do Brasil. Os dados referentes a empregabilidade dos participantes foram levantados por múltipla escolha fechada e reagrupados por categorias, e analisados na forma de tabulação cruzada, onde prevê o resultado máximo de do cruzamento das variáveis. E de acordo com a tabela, observou-se a heterogeneidade dos movimentos profissionais qualificados no trabalho formal no Brasil e no exterior, onde a maioria dos participantes possuem trabalho formal no Brasil, principalmente, com destaque predominante na categoria operacional com 28 dos participantes.

Tabela 10 – Empregabilidade: A relação entre o cargo e a formalidade do emprego dentro e fora do Brasil

Tabulação cruzada: Qual a sua posição no emprego atual?

Você está trabalhando no momento? Se sim, em qual modalidade e localidade. [Modalidade: Trabalho formal]

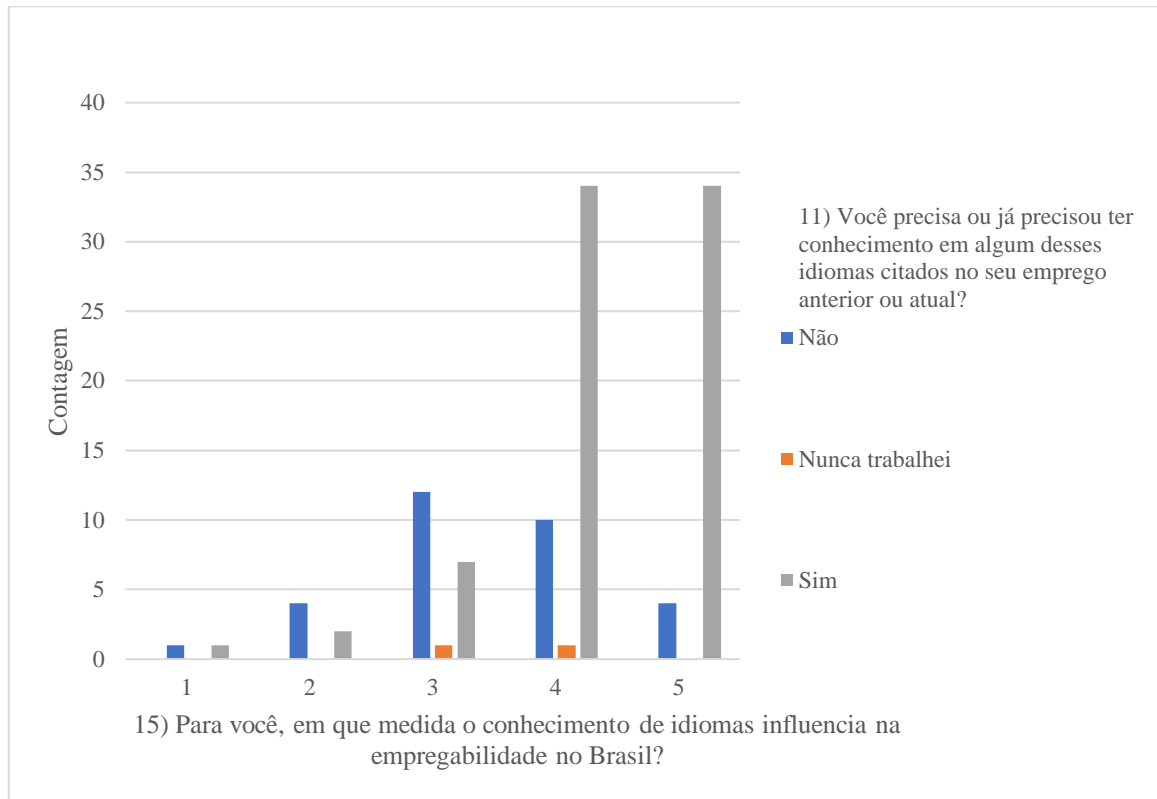
Contagem

		6) Você está trabalhando no momento? Se sim, em qual modalidade e localidade. [Trabalho formal]			Total
		Não se aplica	No Brasil	No Exterior	
7) Qual a sua posição no emprego atual?	Autônomo	10	0	0	10
	C-level ou Executivo	2	5	1	8
	Freelancer	25	1	2	28
	Gerencial	2	4	3	9
	Não estou trabalhando	9	0	0	9
	Operacional	10	28	9	47
Total		58	38	15	111

Fonte: elaborado pela autora (2022).

As perguntas “você precisa ou já precisou ter conhecimento em algum desses idiomas citados no seu emprego anterior ou atual?” e “para você, em que medida o conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade no Brasil?”, analisados no gráfico de barra 4, na forma de tabulação cruzada, onde prevê o resultado máximo do cruzamento das variáveis. E de acordo com o gráfico, 34 participantes já precisaram de outro idioma no trabalho e também acreditam que o conhecimento do idioma é altamente influenciável na empregabilidade no Brasil, o que pode se chamar de causa absoluta neste dado.

Gráfico 4 – Empregabilidade: Você já precisou ter conhecimento em algum idioma no seu emprego atual ou anterior?



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Foi analisado a relação entre se o participante já perdeu alguma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento no segundo idioma exigido pela empresa; e se já precisou ter conhecimento em algum desses idiomas citados no seu emprego anterior ou atual, e os dados da tabulação cruzada da Tabela 11, abaixo, mostraram que 47 participantes afirmaram que sim, já perderam alguma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento no segundo idioma exigido pela empresa, e que já precisaram ter conhecimento em algum desses idiomas citados no seu emprego anterior ou atual. E, 25 participantes disseram que já perderam alguma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento no segundo idioma exigido pela empresa, mas que **não** que precisaram ter conhecimento em algum desses idiomas citados no seu emprego anterior ou atual. De acordo com Chiavenato (2012), na conjuntura atual do mercado de trabalho, podem ser percebidos alguns indicativos de mudanças e mobilidade como: redução dos empregos industriais, sofisticação dos empregos, conhecimento como recurso vital para organizações colaboradores e mercado cada vez mais global e menos local. (CHIAVENATO, 2012) Além disso, o MRE (2022), não recomenda a saída do Brasil, para fins de trabalho, sem o cidadão ter conhecimento razoável do idioma inglês. Contudo, se for

o caso, é altamente recomendável fazer um curso básico, de reforço ou de reciclagem do conhecimento de idiomas (MRE, 2022).

Tabela 11 – Empregabilidade: A relação entre se o participante já perdeu alguma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento no segundo idioma exigido pela empresa; e se já precisou ter conhecimento em algum desses idiomas citados no seu emprego anterior ou atual?

Tabulação cruzada: Você já perdeu alguma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento no segundo idioma exigido pela empresa?

Você precisa ou já precisou ter conhecimento em algum desses idiomas citados no seu emprego anterior ou atual?

Contagem

		Você precisa ou já precisou ter conhecimento em algum desses idiomas citados no seu emprego anterior ou atual?			Total
		Não	Nunca trabalhei	Sim	
		Você já perdeu alguma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento no segundo idioma exigido pela empresa?	As empresas na qual me candidatei não exigiram	5	
	Não	7	1	25	33
	Não me candidatei em nenhuma empresa até o momento	1	0	1	2
	Sim	18	1	47	66
Total		31	2	78	111

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Os dados da tabulação cruzada da Tabela 12, abaixo, mostraram que 35 participantes da área de estudo Ciências Sociais Aplicadas afirmaram que trabalham atualmente dentro da sua área de formação acadêmica, e essa área de estudo inclui cursos como Ciências Econômicas, Administração e Ciências Contábeis. De acordo com a consultoria canadense de mobilidade internacional, Immigration.ca (2021), as vagas abertas com maiores demandas, e que cabem para os profissionais de ciências humanas são: gerente de recursos humanos, recepcionista, contadores, consultor financeiro, gerente de cadeia de suprimentos e gerente de marketing. A Immigration.ca (2021) relatou que o governo canadense pretende

atrair 1,2 mi de estrangeiros para disponibilizar a residência permanente ao longo dos próximos anos.

Tabela 12 – Empregabilidade: A relação entre a área de estudo dentro da Ciências Humanas do participante; e se o emprego atual é na área de formação acadêmica.

**Tabulação cruzada: Qual a sua área de estudo dentro da Ciências Humanas?
O seu emprego atual é na sua área de formação acadêmica?**

Contagem

		O seu emprego atual é na sua área de formação acadêmica?			Total
		Não	Não estou trabalhando no momento	Sim	
Qual a sua área de estudo dentro da Ciências Humanas?	Artes	3	1	5	9
	Ciências Sociais Aplicadas	16	3	34	53
	Ciências Sociais e Humanidades	11	3	15	29
	Linguística e Comunicação	12	2	6	20
	Total	42	9	60	111

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Conforme apresentado no início do capítulo, o último bloco do questionário foi constituído por perguntas fechadas, de caráter exploratório, e tiveram como objetivo conhecer os entrevistados, e abordar a realidade e percepção da influência dos idiomas, com os dados apresentados a seguir.

4.1.4 Realidade e percepção da influência dos idiomas

Para a análise da categoria realidade e percepção da influência dos idiomas, foram utilizados os dados das perguntas separadas para a categoria e expostas no Quadro 7 abaixo, onde as respostas foram levantadas na opção de múltipla escolha e matriz escolha, com o objetivo de traçar e mapear a realidade *versus* percepção da influência dos idiomas dos participantes.

Quadro 7 - Realidade e percepção da influência dos idiomas

Realidade e percepção da influência dos idiomas	
Perguntas	Múltipla escolha e resposta em escala

Qual destas opções abaixo você considera como o seu segundo idioma?	Matriz nível de conhecimento (coluna): Básico: leve compreensão do idioma; Intermediário: consegue iniciar uma conversa; Avançado: fala bem e domina a leitura e a escrita; Fluente: entendimento total da língua; não se aplica Matriz idioma (linha): <input type="checkbox"/> Inglês <input type="checkbox"/> Espanhol <input type="checkbox"/> Francês <input type="checkbox"/> Alemão <input type="checkbox"/> Italiano <input type="checkbox"/> Mandarim
Para você, em que medida o conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade no Brasil?	1 - Baixa influência 5 - Alta Influência ()1 ()2 ()3 ()4 ()5
Para você, em que medida o conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade no exterior?	1 - Baixa influência 5 - Alta Influência ()1 ()2 ()3 ()4 ()5
Na sua opinião, por que o conhecimento de idiomas é importante?	<input type="checkbox"/> Trabalho <input type="checkbox"/> Estudo <input type="checkbox"/> Conhecimento/cultura <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Não é importante
Você acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no Brasil e/ou no exterior?	Matriz localidade (coluna): Brasil; e Exterior Matriz opinião (linha): <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Talvez

Fonte: elaborado pela autora (2022).

A relação entre o grau de escolaridade e a influência do conhecimento em idiomas na empregabilidade no Brasil apresentada abaixo, na tabela 13, a partir de uma análise de tabulação cruzada, demonstrou que houve 47 participantes de graduação superior completa, onde 17 que responderam concordar plenamente que conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade no Brasil e 23 concordam parcialmente; e 13 participantes que possuem nível de escolaridade de pós-graduação/ MBA, onde 7 concordam parcialmente e 4 concordaram plenamente. Para conseguir um emprego no exterior é importante investir na capacitação profissional e aprender outros idiomas. Cada país possui regras diferentes para a contratação de estrangeiros. De modo geral, é preciso ter um visto de trabalho e, de acordo com a profissão, é necessário obter a validação do diploma. (Braga, *et al.*, 2022; MRE, 2022).

Tabela 13 - Realidade e percepção da influência dos idiomas: A relação entre o grau de escolaridade e a influência do conhecimento em idiomas na empregabilidade no Brasil

**Tabulação cruzada: Qual seu grau de escolaridade; e
Para você, em que medida o conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade no Brasil.**

Contagem

		Para você, em que medida o conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade no Brasil?					Total
		1	2	3	4	5	
Qual seu grau de escolaridade?	Cursando Graduação	1	1	15	15	16	48
	Graduação Completa	1	2	4	23	17	47
	Mestrado ou Doutorado	0	0	0	0	1	1
	Pós-Doc	0	1	1	0	0	2
	Pós-graduação/MBA	0	2	0	7	4	13
Total		2	6	20	45	38	111

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Para a análise de realidade e percepção da influência dos idiomas, ao serem questionados sobre se acreditavam que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro de sua formação, no Brasil e/ou no exterior, mostrou que ao cruzar as informações para identificar dados predominantes, 77 participantes afirmaram acreditar que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro de sua formação, tanto no Brasil quanto no exterior. Mas apenas 7 participantes afirmaram acreditar que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro de sua formação, no exterior, porém **não** acreditam que tenha influência na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro de sua formação, dentro do Brasil.

Tabela 14 - Realidade e percepção da influência dos idiomas: A relação entre se o participante acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no exterior e no Brasil

Tabulação cruzada: Você acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no Brasil e/ou no exterior? [Exterior];

e

Você acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no Brasil e/ou no exterior? [Brasil].

Contagem

		Você acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no Brasil e/ou no exterior? [Brasil]			Total
		Não	Sim	Talvez	
Você acredita que há influência em ter um segundo idioma na	Não	0	2	0	2
	Sim	7	77	24	108

qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no Brasil e/ou no exterior? [Exterior]	Talvez	0	1	0	1
Total		7	80	24	111

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Ao serem questionados sobre a realidade e percepção da influência dos idiomas, e de acordo com a sua opinião, porque o conhecimento de idiomas é importante, os participantes tinham a opção múltipla escolha aberta, ou seja, poderiam escolher mais de uma opção que fizesse sentido, de forma pessoal e profissional, onde é possível observar abaixo, na Tabela 15. Nisso, 40,5% dos participantes apontaram todas as opções “trabalho”, “estudo”, “conhecimento/cultura” e “comunicação” juntas. As opções de maneira isolada, apareceram de forma mínima, onde apenas 1 participante assinalou a opção “comunicação”, e 1 participante assinalou a opção “conhecimento/cultura” como grau de importância para o aprendizado.

Tabela 15 - Realidade e percepção da influência dos idiomas: na sua opinião, por que o conhecimento de idiomas é importante?

17) Na sua opinião, por que o conhecimento de idiomas é importante?

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida
Comunicação	1	0,9%	0,9%
Conhecimento/cultura	1	0,9%	0,9%
Conhecimento/cultura, Comunicação	3	2,7%	2,7%
Estudo, Conhecimento/cultura, Comunicação	3	2,7%	2,7%
Trabalho	3	2,7%	2,7%
Trabalho, Comunicação	21	18,9%	18,9%
Trabalho, Conhecimento/cultura, Comunicação	20	18,0%	18,0%
Trabalho, Estudo	4	3,6%	3,6%
Trabalho, Estudo, Comunicação	4	3,6%	3,6%
Trabalho, Estudo, Conhecimento/cultura	6	5,4%	5,4%

Trabalho, Estudo, Conhecimento/cultura, Comunicação	45	40,5%	40,5%
Total	111	100,0%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Ainda sobre a análise de realidade e percepção da influência dos idiomas, foi perguntado sobre qual idioma o participante considera como seu segundo idioma e, no formato de matriz múltipla escolha aberta, deviam apontar o nível de conhecimento no idioma entre básico, intermediário, avançado e fluente. A opção de matriz múltipla escolha aberta fornece, a possibilidade de escolher mais de uma opção que fizesse sentido, de forma pessoal e profissional, onde é possível observar abaixo, no Gráfico 8, por exemplo, o participante pôde escolher mutuamente, como seu segundo idioma, o espanhol e inglês, ambos no nível intermediário.

Para demonstrar os dados percentuais do Gráfico 8, foi elaborada a Tabela 16 abaixo, onde é possível observar que o idioma predominante foi o Inglês com 41,4% dos participantes apontando falar fluente. O segundo idioma mais selecionado foi o Espanhol com 17,1% dos participantes no nível intermediário. Ao seguir as informações decrescente dos idiomas mais falados, o terceiro idioma foi o Francês com 9,9% dos participantes no nível básico; o quarto idioma foi o Alemão com 9% no nível intermediário; o quinto idioma foi o Italiano com 7,2% dos participantes no nível básico; e o sexto idioma foi o Mandarim com 2,7% dos participantes no nível básico. Na opção cruzada entre “não se aplica” e “não tenho idiomas”, é possível observar 12% dos participantes, o que significa que falam outros idiomas além dos citados.

Tabela 16 - Realidade e percepção da influência dos idiomas: Qual das opções abaixo você considera como o seu segundo idioma?

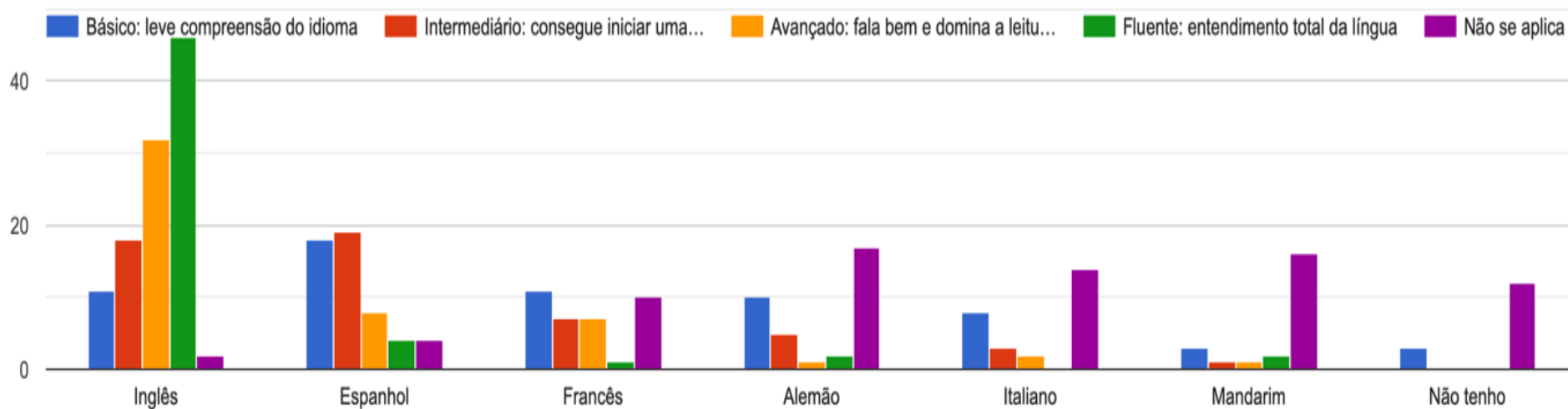
	Qual destas opções abaixo você considera como o seu segundo idioma?						
	Básico: leve compreensão do idioma	Intermediário: consegue iniciar uma conversa	Avançado: fala bem e domina a leitura e a escrita	Fluente: entendimento total da língua	Não se aplica	Não selecionou o idioma	Total
Inglês	9,9%	16,2%	28,8%	41,4%	1,8%	1,8%	98,1%
Espanhol	16,2%	17,1%	7,2%	3,6%	3,6%	52,3%	47,7%
Francês	9,9%	6,3%	6,3%	0,9%	9%	67,3%	32,4%
Alemão	9%	4,5%	1,8%	0,9%	15%	68,5%	31,2%

Italiano	7,2%	4,5%	1,8%	0%	12,6%	75,7%	26,1%
Mandarim	2,7%	0%	0%	0%	10,8%	86,5%	13,5%
Não tenho	2,7%	0%	0%	0%	12%	86,4%	14,7%
Total	54,9%	48,6%	45,9%	46,8%	52,8%	352,00%	

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Ainda sobre a análise da Tabela 16 acima, é possível verificar que 98,1% dos participantes falam o idioma inglês em algum nível de conhecimento. Nisso, no estudo do Banco Mundial (2018), há correlações de proficiência em inglês altas com maior PIB, renda líquida e maior produtividade dos países. Contudo, não houve evidências suficientes de que só a proficiência em inglês impulse o melhor caminho econômico. Mas a relação entre habilidades linguísticas e crescimento econômico – com maior riqueza facilitando mais treinamento em inglês e habilidades em inglês ajudando as economias a se manterem competitivas – destaca o papel que o inglês pode desempenhar em esquemas mais amplos de crescimento econômico. Logo, no mundo globalizado e cada vez mais tecnológico dos dias atuais, muitas funções antes realizadas por pessoas, hoje são realizadas por máquinas e junto a essas funções, novas áreas vem surgindo, contudo, para um público qualificado, inclusive nos idiomas, mais específico e com diferenciais acentuados (PAIVA e LEITE, 2014). As organizações sabem das oportunidades que a mobilidade do capital humano cria e contratam empregados qualificados, para adquirir competências tecnológicas e entrar em novas áreas.

Gráfico 5 - Realidade e percepção da influência dos idiomas: Qual das opções abaixo você considera como o seu segundo idioma?



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As descrições e análises efetuadas revelaram diversas informações importantes a respeito da influência do conhecimento do idioma para a empregabilidade doméstica e internacional a alta percepções dos participantes em dizerem que é necessário o conhecimento de outro idioma para a empregabilidade internacional bem como de sua participação relativa como fonte de informações para a tomada de decisões na vida profissional.

Como proposta decorrente deste estudo, teve como resultado que há necessidade de maiores investimentos na área educacional do Brasil, visto que o incentivo do estudo e o conhecimento de idiomas, principalmente o inglês, pode fomentar novas oportunidades de emprego para brasileiros dentro e fora do país, principalmente, devido a elevação do país em papel de destaque no cenário internacional, dentro das 10 maiores economias globais do ano de 2022. Porque, de acordo com a análise feita, este apresenta inserção sócio-ocupacional em condições equivalentes a formação educacional e experiências profissionais do respondente, além disso, mesmo que os participantes desse estudo não representem estatisticamente a totalidade de processos emigratório, contemplam uma gama de fluxos de emigrantes com formação educacional de nível superior e experiência profissional e estabelece cadeias de comunicação no mundo globalizado.

Nesse sentido, há uma tendência dos indivíduos a se deslocarem em direção a regiões com maiores oportunidades de trabalho e isso inclui aprender um novo idioma para mudar de país. Contudo, os dados apontam para o crescimento da dinâmica emigratória, devido a busca de outros países pela mão de obra e a busca dos brasileiros por idioma e uma nova perspectiva de carreira. Portanto, é possível visualizar um período de flexão emigratório que exige maiores esforços de pesquisas neste tema.

REFERÊNCIAS

- ABRACOMEX. As Oportunidades de Emprego e a Falta do Domínio do Inglês. **ABRACOMEX**, 2022. Disponível em: <<https://abracomex.org>>. Acesso em: 20 outubro 2022.
- ACEOP. Aprender outra Língua É Muito mais do que Comunicar-se em outro Idioma. **ACEOP - Associação Comercial e Empresarial de Ouro Preto**, 2022. Disponível em: <<https://www.aceop.com.br/noticia/708/aprender-outra-lingua-e-muito-mais-do-que-comunicar-se-em-outro-idioma>>. Acesso em: 20 outubro 2022.
- ADAMS, P.; FREITAS, I. M. B.; FONTANA, R. Strategic orientation, innovation performance and the moderating influence of marketing management. **Journal of Business Research**, v. 97, n. 129-140, 2019.
- AG IMMIGRATION GROUP. Emissão de vistos americanos para brasileiros bate recorde no ano. **AG Immigration Group**, 2022. Disponível em: <<https://agimmigration.law/emissao-de-vistos-americanos-para-brasileiros-bate-recorde-no-ano/>>. Acesso em: 20 outubro 2022.
- AG IMMIGRATION GROUP. Pesquisa das Empresas que mais Contratam Brasileiros nos EUA. **AG Immigration Group - Pesquisas**, junho 2022. Disponível em: <https://agimmigration.law/wp-content/uploads/2022/06/AG_Immigration_Pesquisa_Empresas_Mais_Contratam_Brasileiros_nos_EIA.pdf>. Acesso em: 20 outubro 2022.
- BANCO MUNDIAL. World Bank Open Data. **The World Bank**, 2018. Disponível em: <<https://data.worldbank.org>>. Acesso em: 20 outubro 2022.
- BANCO MUNDIAL. GDP per capita growth (annual %). **The world Bank - Data**, 2022. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD?most_recent_value_desc=false>. Acesso em: 10 dezembro 2022.
- BBC. Como funciona o rigoroso sistema de pontos para imigrar para o Canadá. **BBC News Mundo**, junho 2022. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-61939165>>. Acesso em: outubro 2022.
- BCB. Sistema de Pagamentos em Moeda Local - SML. **Banco Central do Brasil (BCB)**, 2022. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/rex/sml/UYU_taxas.asp?frame=1>. Acesso em: 08 dezembro 2022.

BORDENAVE, J. D.; PEREIRA, A. M. **Estratégias de ensino-aprendizagem**. Petrópolis: Vozes, 2001.

BRAGA, D. S. et al. Empregabilidade e destino ocupacional de egressos da educação superior: uma revisão da literatura. **Revista de Educação PUC-Campinas**, Campinas, 27, n. e225382, 2022.

BROOKINGS INSTITUTION. Investing in English Skills the Limited English Proficient Workforce in USA Metropolitan Areas. **Brookings Institution**, dezembro 2014. Disponível em: <<https://www.brookings.edu/research/investing-in-english-skills-the-limited-english-proficient-workforce-in-u-s-metropolitan-areas/>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, v. 3, 2012.

CONFORTO, E.; AMARAL, D.; SILVA, S. Roteiro para revisão bibliográfica sistemática: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos, SP, 2011.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: escolhendo entre cinco abordagens. Porto Alegre: Penso, 2014.

ECKERT, K.; FROSI, V. M. Aquisição e aprendizagem de línguas estrangeiras: princípios teóricos e conceitos-chave. **Domínios da Linguagem**, Uberlândia, 9, n. 1, 2015.

EF. EPI EF English Proficiency Index: A Ranking of 100 Countries and Regions by English Skills. **EF - Education First Language School**, novembro 2021. Disponível em: <<https://www.ef.com/assetscdn/WIBIwq6RdJvcD9bc8RMd/cefcom-epi-site/reports/2020/ef-epi-2020-english.pdf>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

FERREIRA, M. Brasil se destaca em solicitações de visto EB2. **Drummond Advisors**, 2021. Disponível em: <<https://drummondadvisors.com/2021/09/14/brasil-se-destaca-em-solicitacoes-de-visto-eb2/>>. Acesso em: 10 dezembro 2022.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: 1ªed. UEC, 2002.

GAZIER, B. L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. **Sociologie du travail**, Paris, 32, n. 4, 1990.

GELDRES, V. V.; RIBEIRO DE ALMEIDA, M. I.; FLANDER, A. Mobilidade internacional de estudantes e empregabilidade: A visão dos empregadores. **Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad**, v. 10, n. 30, 2015.

GERBELLI, L. G. Cresce número de brasileiros que decidem viver no exterior; países oferecem oportunidades de emprego. **G1 Economia**, abril 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/04/03/cresce-numero-de-brasileiros-que-decidem-viver-no-exterior-paises-oferecem-oportunidades-de-emprego.ghtml>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil**. Porto Alegre: UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS - Editora da UFRGS, 2009.

GIDDENS, A. **Trabalho e vida econômica. Sociologia. Tradução: Ronaldo Cataldo Costa; revisão técnica: Fernando Coutinho Cotanda**. Porto Alegre: Penso, 2012.

GONDIM, S. M. G.; AL., E. **Trajetórias de gestores internacionais: em busca de subsídios para políticas de formação e desenvolvimento de gestores**. ENCONTRO DA ANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD. 2009.

GOVERNO DO CANADÁ. Offer of employment – Skilled immigrants (Express Entry). **Government of Canada**, 2022. Disponível em: <<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/documents/offer-employment.html>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

HAIR JR., J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAYMAN-WOODWARD. Imigração Baseada em Trabalho. **Hayman-Woodward Law**, 2022. Disponível em: <<https://haymanwoodward.law/br/>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

IBGE. O que é o PIB. **IBGE**, 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>>. Acesso em: 10 dezembro 2022.

IMMIGRATION.CA. Federal Skilled Worker Program Eligible Occupations. **Immigration.ca**, June 2021. Disponível em: <<https://www.immigration.ca>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

IOM. **World Migration Report 2015: Migrants and Cities - New Partnerships to Manage Mobility**. IOM. New York. 2015.

IPEA. Índice de qualificação do trabalho agregado e desagregado por setores. **IPEA**, setembro 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2022/09/220920_cc_nota_26_IQTv02.pdf>. Acesso em: 20 outubro 2022.

JORNAL BRASIL VANCOUVER. Imigração gera maior aumento populacional do Canadá em seis décadas, diz agência do governo. **Jornal Brasil Vancouver**, outubro 2022. Disponível em: <<https://brasilvancouver.com/imigracao-gera-maior-aumento-populacional-do-canada-em-seis-decadas-diz-agencia-do-governo/>>. Acesso em: outubro 2022.

KENSKI, V. M. **As Instituições Culturais de Memória na Era da Reprodutividade Eletrônica**. São Paulo: Unicamp, 2003.

KILIMNIK, Z. M.; SANTOS, S. P. N.; REIS, J. A. Empregabilidade e reinserção no mercado de trabalho: um estudo com profissionais com experiência internacional. **Gestão.org**, Online, v. 13, n. 2, p. 93-102, 2015.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LENA, R. C. **Trabalho, emprego e empregabilidade**. São Paulo: Pearson, 2010.

MACEDO, L. A. S.; COSTA, A. R. **Mobilidade de trabalhadores qualificados nas empresas inovadoras brasileiras**. V ENEI - Encontro Nacional de Economia Industrial e Inovação. Online: FACE-UFMG. 2021.

MARINUCCI, R.; MILESI, R. Migrações internacionais: em busca da cidadania universal. **Revista Sociedade em Debate**, Pelotas, v. 11, n. 1, p. 13-37, 2005.

MCAULIFFE, M.; RUHS, M. **Migration Report 2018**. World International Organization for Migration. Genebra. 2017.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.

MRE. Comunidade Brasileira no Exterior - Estimativas Referentes ao ano de 2020. **Ministério das Relações Exteriores do Brasil**, Brasília, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/portal-consular/arquivos/ComunidadeBrasileira2020.pdf>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

MRE. Comunidade Brasileira no Exterior - Estimativas Referentes ao ano de 2021. **Ministério das Relações Exteriores do Brasil**, Brasília, 2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/portal-consular/arquivos/14-09_brasileiros-no-exterior.pdf>. Acesso em: 20 outubro 2022.

MRE. Orientações para o Trabalho no Exterior. **Ministério das Relações Exteriores do Brasil**, Brasília, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/portal-consular/arquivos/Cartilhas/orientaestrabalhoexterior.pdf>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

ORLICKAS, E. **Modelos de gestão**: das teorias da administração à gestão estratégica. Curitiba: InterSaberes, 2012.

PAIVA, A. L. B. Fatores impulsionadores da Migração Internacional. **Revista Eletrônica Boletim do TEMPO**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 30, 2010.

PAIVA, A. L. B.; LEITE, A. P. M. R. Da emigração à imigração? Por uma análise do perfil migratório brasileiro nos últimos anos. **Revista Ars Historica (UFRJ)**, Rio de Janeiro, v. 7, p. 1-20, 2014.

ROSSTEL, C. C. F. P. **Desamparo psíquico nos filhos de dekasseguis no retorno ao Brasil**. Editora Unesp. s.l. 2015.

SELLTIZ, J.; DEUSCH, C. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU, 1974.

SIENA, O. **Metodologia da pesquisa científica**: elementos para elaboração e apresentação de trabalhos acadêmicos. Porto Velho: GEPES. PPGMAD. Departamento de Administração. UNIR, 2007.

SILVA, A. J. D. **Desenvolvimento pessoal e empregabilidade**. São Paulo: Pearson, 2016.

SILVA, M. C. Migração e qualidade de vida: caso dos brasileiros na Irlanda em dois momentos 2008 e 2018. **Programa de Pós Graduação em Administração - UTFPR**, Curitiba, 2 setembro 2019.

SOUSA, A. F.; VALADÃO, V. M. J. Competências gerenciais no contexto internacional: possíveis contribuições de cursos superiores brasileiros de Administração. **Organizações & Sociedades**, Uberlândia, 20, n. 66, 2013.

SOUZA, M. A. C. D. Motivação e Complexidade na Aprendizagem de Línguas Estrangeiras: o Advento da Abordagem Sócio-Dinâmica. **Anais do SILEL**, Uberlândia, 3, n. 1, 2013.

TGK RH. Informações da Imigração. **TGK RH**, 2022. Disponível em: <<https://www.tgkrh.com.br/informacoes-da-imigracao>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

UOL NOTÍCIAS. Imigração para o Canadá: crise, violência e facilidade de residência fazem fluxo de brasileiros explodir. **UOL Notícias**, agosto 2022. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/bbc/2022/08/14/imigracao-para-o-canada-crise-violencia-e-facilidade-de-residencia-fazem-fluxo-de-brasileiros-explodir.htm>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

VERSIGNASSI, A. Fuga da mão de obra: debandada de brasileiros para o exterior atinge recorde. **Você S/A**, dezembro 2021. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/sociedade/fuga-da-mao-de-obra-debandada-de-brasileiros-para-o-externo-atinge-recorde>>. Acesso em: 20 outubro 2022.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados foi apenas 1 questionário com 17 perguntas e aplicado através da plataforma Google Forms. Abaixo, encontra-se o instrumento de coleta de dados.

Quadro final – Questionário aplicado

Questionário	
Perguntas	Múltipla escolha e resposta em escala
1) Qual o seu gênero?	<input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Prefiro não dizer
2) Qual o seu estado civil?	<input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/> União estável <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a)
3) Qual a sua idade?	<input type="checkbox"/> Até 18 anos <input type="checkbox"/> De 19 a 25 anos <input type="checkbox"/> De 26 a 36 anos <input type="checkbox"/> De 37 a 47 anos <input type="checkbox"/> Acima de 48 anos
4) Qual seu grau de escolaridade?	<input type="checkbox"/> Cursando Graduação <input type="checkbox"/> Graduação Completa <input type="checkbox"/> Pós-graduação/MBA <input type="checkbox"/> Mestrado ou Doutorado <input type="checkbox"/> Pós-Doc
5) Qual a sua área de estudo dentro da Ciências Humanas?	<input type="checkbox"/> Ciências Sociais Aplicadas <input type="checkbox"/> Ciências Sociais e Humanidades <input type="checkbox"/> Linguística e Comunicação <input type="checkbox"/> Artes
6) Você está trabalhando no momento? Se sim em qual modalidade e localidade.	Matriz localidade (coluna): Brasil; Exterior; e Não se aplica Matriz modalidade (linha): <input type="checkbox"/> Contrato temporário <input type="checkbox"/> Trabalho formal <input type="checkbox"/> Trabalho informal <input type="checkbox"/> autônomo <input type="checkbox"/> Não estou trabalhando
7) Qual a sua posição no emprego atual?	<input type="checkbox"/> Autônomo <input type="checkbox"/> Freelancer <input type="checkbox"/> Operacional <input type="checkbox"/> Gerencial <input type="checkbox"/> C-Level ou executivo <input type="checkbox"/> Não estou trabalhando
8) O seu emprego atual é na sua área de formação acadêmica?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não estou trabalhando no momento
9) Você fala ou tem conhecimento em outros idiomas além do português?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Nunca trabalhei
10) Qual destas opções abaixo você considera como o seu segundo idioma?	Matriz nível de conhecimento (coluna): Básico: leve compreensão do idioma; Intermediário: consegue iniciar uma conversa; Avançado: fala bem e domina a leitura e a escrita; Fluente: entendimento total da língua; não se aplica Matriz idioma (linha): <input type="checkbox"/> Inglês <input type="checkbox"/> Espanhol <input type="checkbox"/> Francês <input type="checkbox"/> Alemão <input type="checkbox"/> Italiano <input type="checkbox"/> Mandarim
11) Você precisa ou já precisou ter conhecimento em algum desses idiomas citados no seu emprego anterior ou atual?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Nunca trabalhei

12) Você já perdeu alguma oportunidade de trabalho por não ter conhecimento no segundo idioma exigido pela empresa?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> As empresas na qual me candidatei não exigiram <input type="checkbox"/> Não me candidatei em nenhuma empresa até o momento
13) Você gostaria de aprender um novo idioma para ter mais oportunidades de emprego dentro do Brasil ou fora do Brasil?	<input type="checkbox"/> Dentro do Brasil <input type="checkbox"/> Fora do Brasil <input type="checkbox"/> Não se aplica
14) Você acredita que há influência em ter um segundo idioma na qualificação dos cargos exigida nas vagas de emprego, dentro da sua formação, no Brasil e/ou no exterior?	Matriz localidade (coluna): Brasil; e Exterior Matriz opinião (linha): <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Talvez
15) Para você, em que medida o conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade no Brasil?	1 - Baixa influência 5 - Alta Influência <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
16) Para você, em que medida o conhecimento de idiomas influencia na empregabilidade no exterior?	1 - Baixa influência 5 - Alta Influência <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
17) Na sua opinião, por que o conhecimento de idiomas é importante?	<input type="checkbox"/> Trabalho <input type="checkbox"/> Estudo <input type="checkbox"/> Conhecimento/cultura <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Não é importante

Fonte: elaborado pela autora (2022).