Inglês Corporativo: Uma análise das competências linguísticas exigidas em processos seletivos de empresas multinacionais

Roberta Ramazotti Ferraz de Campos, Faculdade FGP, roberta.ramazotti@fgp.com.br [1]

doi.org/10.29327/2800502.2.2-2

RESUMO: A globalização e a expansão das empresas multinacionais intensificaram a exigência do idioma inglês no mercado de trabalho contemporâneo, especialmente em processos seletivos corporativos. O inglês deixou de ser apenas um diferencial curricular e passou a representar uma competência estratégica relacionada à comunicação organizacional, à interação intercultural e à competitividade profissional. Este artigo tem como objetivo analisar as competências linguísticas em língua inglesa mais exigidas em processos seletivos de empresas multinacionais, considerando sua relevância para a empregabilidade e para a comunicação corporativa. Deste modo, trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter bibliográfico e descritivo, fundamentada em estudos das áreas de Linguística Aplicada, Comunicação Organizacional e Recursos Humanos. Os resultados indicam que as organizações valorizam, sobretudo, competências comunicativas ligadas à fluência oral, à compreensão auditiva, à negociação, à escrita profissional e à interação intercultural. Conclui-se que a língua inglesa exerce papel central nos processos de recrutamento e seleção, funcionando como instrumento de inserção e ascensão profissional em ambientes organizacionais internacionalizados.

PALAVRAS-CHAVE: Inglês corporativo. Competência linguística. Recursos Humanos. Processos seletivos. Empresas multinacionais.

[1] Pedagoga, graduada em Letras Português-Inglês, pós-graduada em Neuropsicologia e Psicopedagogia, Mestre e Doutora em Psicologia com ênfase em Avaliação Psicológica

1 INTRODUÇÃO

A internacionalização das organizações e o avanço da globalização transformaram de maneira significativa as exigências do mercado de trabalho contemporâneo. Em um contexto marcado pela crescente interconexão econômica, tecnológica e cultural entre países, a comunicação em língua inglesa tornou-se requisito indispensável em grande parte das organizações que operam em escala global. Mais do que um diferencial curricular, o domínio do inglês passou a representar uma competência estratégica diretamente associada à empregabilidade, à mobilidade profissional e ao desempenho organizacional.

Crystal (2003) aponta que o inglês se consolidou como língua global em razão de sua ampla utilização em contextos econômicos, tecnológicos, científicos e empresariais ao longo do século XX. No ambiente corporativo, essa expansão favoreceu a adoção do inglês como idioma predominante de comunicação organizacional, especialmente em empresas multinacionais que atuam em diferentes países e necessitam integrar equipes culturalmente diversas. Esse fenômeno é amplamente documentado na literatura sobre comunicação intercultural e gestão internacional de pessoas.

Nesse contexto, os processos seletivos das empresas multinacionais passaram a incorporar avaliações linguísticas voltadas à comunicação oral, à escrita profissional, à compreensão auditiva e à interação em situações reais de trabalho. Para Chiavenato (2014, p. 132), o recrutamento e a seleção constituem processos estratégicos das organizações, pois buscam identificar profissionais alinhados às necessidades técnicas e comportamentais da empresa. Desse modo, a proficiência em língua inglesa passou a ser considerada critério de triagem em cargos que demandam comunicação internacional, negociação com parceiros estrangeiros ou participação em projetos globais.

A relevância deste estudo justifica-se pela necessidade de compreender como a linguagem e a comunicação interferem nos processos de empregabilidade contemporâneos, especialmente em organizações internacionalizadas. No Brasil, a expansão das multinacionais nas últimas décadas, tanto de origem estrangeira quanto de empresas brasileiras com operações no exterior, intensificou a demanda por profissionais com competência comunicativa em inglês, criando um mercado no qual o

domínio do idioma funciona como porta de entrada para oportunidades profissionais mais qualificadas e melhor remuneradas.

Além disso, o artigo contribui para os estudos de Linguística Aplicada e Recursos Humanos ao articular competências linguísticas, comunicação corporativa e exigências profissionais, três campos que frequentemente dialogam na prática organizacional, mas que raramente são analisados de forma integrada na literatura acadêmica brasileira.

O problema de pesquisa que orienta este trabalho é: quais competências linguísticas em língua inglesa são mais exigidas em processos seletivos de empresas multinacionais e como essas exigências influenciam a seleção de candidatos? O objetivo geral consiste em analisar essas competências, considerando sua relevância na seleção profissional e na comunicação corporativa. Como objetivos específicos, pretende-se: identificar as principais competências linguísticas exigidas em vagas corporativas internacionais; investigar a importância do inglês corporativo nos processos de recrutamento e seleção; analisar como as habilidades comunicativas influenciam a empregabilidade dos candidatos; e discutir o papel da língua inglesa como diferencial competitivo no mercado de trabalho globalizado.

O artigo está estruturado em cinco seções. Após esta introdução, apresenta-se o referencial teórico, que aborda o inglês como língua global, os fundamentos da competência comunicativa e a relação entre inglês corporativo e Recursos Humanos. Em seguida, descreve-se a metodologia adotada. A quarta seção apresenta os resultados e a discussão, e a quinta seção traz as considerações finais, com sugestões para trabalhos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Inglês como Língua Global e Corporativa

A consolidação do inglês como língua de comunicação global é fenômeno amplamente documentado na literatura acadêmica. Crystal (2003) argumenta que nenhuma língua exerceu papel tão abrangente em tantos domínios quanto o inglês ao longo do século passado. Sua predominância nos meios científicos, tecnológicos, comerciais e diplomáticos criou as condições para que se tornasse a principal língua franca da comunicação internacional contemporânea.

Esse fenômeno se manifesta de maneira especialmente marcante. A partir dos anos 1990, com a intensificação dos processos de globalização e a expansão das cadeias produtivas transnacionais, o inglês passou a ser adotado formalmente por diversas multinacionais como língua oficial de comunicação interna, fenômeno que a literatura especializada denomina "English as Corporate Language" (ECL) ou, em sua vertente voltada aos negócios, "Business English as a Lingua Franca" (BELF).

O conceito de BELF foi sistematizado por Louhiala-Salminen, Charles e Kankaanranta (2005) a partir de pesquisa empírica conduzida com empresas nórdicas em processo de fusão. Os autores identificaram que, nesse contexto, o inglês funcionava como língua neutra e compartilhada entre falantes de diferentes nacionalidades, cujo objetivo primário era a realização de tarefas e negócios, e não a precisão linguística em termos de norma nativa. Essa perspectiva representou uma virada importante na compreensão do inglês corporativo: em vez de avaliar os profissionais pelo padrão do falante nativo, passou-se a valorizar a funcionalidade e a eficácia comunicativa.

Kankaanranta, Karhunen e Louhiala-Salminen (2018) aprofundaram essa análise ao investigar como o inglês é utilizado como língua corporativa na realidade multilíngue de empresas multinacionais. As autoras demonstram que o ECL não é simplesmente uma escolha neutra de idioma, mas uma decisão estratégica carregada de implicações para a identidade organizacional, para as relações de poder internas e para a inclusão ou exclusão de determinados grupos de profissionais.

Harzing e Pudelko (2013) ampliaram o escopo de análise ao comparar as políticas linguísticas de multinacionais de diferentes origens geográficas: anglófonas, europeias continentais, nórdicas e asiáticas. Os autores identificaram que, embora as estratégias variem conforme a origem da sede, todas as categorias analisadas convergem para a valorização do inglês como idioma de integração global. Em empresas de origem anglófona, o inglês tende a ser imposto de forma mais direta; nas demais, costuma ser adotado como segunda língua operacional, mas igualmente indispensável para a comunicação entre filiais e para a ascensão a posições de liderança.

No Brasil, essa realidade ganha contornos específicos. O Brasil possui um histórico de baixa proficiência em inglês em comparação a outros países emergentes, o que cria um mercado em que o domínio do idioma representa uma vantagem competitiva

expressiva. Dados de relatórios internacionais de proficiência, como o Education First English Proficiency Index (EDUCATION FIRST, 2024), indicam que o Brasil ocupa posições intermediárias nos rankings globais, o que reforça a percepção de que a competência em inglês ainda é um diferencial raro e valorizado no mercado de trabalho nacional.

2.2 Competência Comunicativa: Fundamentos Teóricos

Para compreender as exigências linguísticas dos processos seletivos corporativos, é necessário recorrer ao conceito de competência comunicativa, que constitui o principal referencial teórico da Linguística Aplicada para a análise do uso da linguagem em contextos reais.

O conceito foi introduzido por Hymes (1972) como contraponto à noção chomskyana de competência linguística, que se restringia ao conhecimento abstrato e internalizado do sistema gramatical. Para Hymes (1972, p. 277), a competência comunicativa envolve o conhecimento das regras tanto linguísticas quanto sociais que governam o uso adequado da linguagem em diferentes contextos. Em outras palavras, não basta conhecer as regras da língua: é preciso saber quando, como e com quem utilizá-la de forma socialmente apropriada.

Esse deslocamento teórico foi fundamental para o desenvolvimento da didática de línguas estrangeiras e para a compreensão dos usos profissionais da linguagem. No contexto corporativo, a competência comunicativa transcende o domínio gramatical do inglês e abrange a capacidade de interagir eficazmente em situações reais de trabalho: conduzir reuniões, redigir e-mails formais, apresentar resultados a stakeholders internacionais, negociar contratos e construir relacionamentos profissionais com colegas de diferentes culturas.

Canale e Swain (1980) sistematizaram o modelo de competência comunicativa em quatro dimensões interdependentes: gramatical, sociolinguística, discursiva e estratégica.

A competência gramatical refere-se ao domínio do sistema linguístico formal, isto é, fonologia, morfologia, sintaxe, léxico e semântica: o conhecimento das regras da língua que permite ao falante construir enunciados gramaticalmente corretos. No contexto corporativo, essa dimensão manifesta-se no domínio do vocabulário técnico da

área de atuação, na capacidade de redigir documentos formais sem erros gramaticais relevantes e na pronúncia inteligível em situações de comunicação oral.

Já a competência sociolinguística trata da capacidade de adequar o uso da língua às normas sociais e culturais de cada situação comunicativa: reconhecer registros formais e informais, adaptar o discurso ao interlocutor e perceber as convenções que regulam a comunicação profissional em diferentes ambientes organizacionais. Em contextos corporativos multiculturais, é essa sensibilidade que evita mal-entendidos decorrentes de diferenças nos estilos de comunicação.

A competência discursiva, por sua vez, é o que garante coerência e coesão a um texto: a habilidade de organizar e conectar enunciados com unidade temática e progressão lógica. Estruturar uma apresentação, conduzir uma argumentação em reunião e redigir um relatório com clareza são exemplos de sua aplicação no ambiente profissional.

Por fim, há a competência estratégica: o conjunto de recursos mobilizados para compensar falhas de comunicação e manter a interação funcionando, como estratégias de reparo, paráfrase, pedidos de esclarecimento e adaptação da mensagem diante de dificuldades comunicativas. Um profissional que não domina totalmente o vocabulário de uma negociação, mas consegue reformular a ideia e seguir adiante, está lançando mão justamente dessa competência, particularmente valiosa quando a comunicação ocorre em condições de limitação linguística ou de ambiguidade cultural.

Bakhtin (2011) complementa essa perspectiva ao argumentar que a linguagem é sempre dialógica e socialmente constituída. Para o autor, cada enunciado é produzido em resposta a outros enunciados e em antecipação a futuras respostas, o que significa que a competência comunicativa no ambiente corporativo envolve também a capacidade de compreender e antecipar as expectativas dos interlocutores, adaptando o discurso às normas e valores da cultura organizacional em que se está inserido.

2.3 Inglês Corporativo e Processos de Recursos Humanos

A relação entre competências linguísticas e processos de Recursos Humanos tem sido objeto de crescente interesse acadêmico, especialmente a partir da década de 2000, com a expansão das pesquisas sobre gestão internacional de pessoas. Van den

Born e Peltokorpi (2010) analisaram as políticas linguísticas de multinacionais e identificaram que a exigência do inglês nos processos seletivos está diretamente associada às estratégias organizacionais globais e ao grau de internacionalização das empresas.

Segundo os autores, empresas com alto grau de internacionalização tendem a incorporar critérios linguísticos explícitos em seus processos de recrutamento, incluindo testes de proficiência, entrevistas conduzidas em inglês e avaliação de competências de escrita. Em empresas em estágios iniciais de internacionalização, a proficiência em inglês tende a ser tratada como diferencial competitivo, valorizado, mas não obrigatório. Essa distinção é relevante para compreender como as exigências linguísticas variam conforme o perfil da organização e o nível do cargo em questão.

Peltokorpi e Vaara (2014) aprofundaram essa análise ao investigar os efeitos do recrutamento sensível às competências linguísticas na transferência de conhecimento dentro das multinacionais. Os autores demonstraram que a contratação de profissionais com elevada proficiência em inglês facilita a circulação de informações entre filiais e matrizes, favorece a construção de redes profissionais transnacionais e contribui para a inovação organizacional. Contudo, os autores alertam para efeitos contraproducentes: a ênfase excessiva nas competências linguísticas pode levar à exclusão de profissionais altamente qualificados em suas áreas de especialização, mas com menor domínio do idioma, gerando perdas de capital humano para a organização.

Para Chiavenato (2014), a seleção de pessoas é um processo de comparação entre as exigências do cargo e o perfil dos candidatos. Nesse processo, as competências linguísticas funcionam como um dos critérios de avaliação, ao lado de competências técnicas, comportamentais e relacionais. A ponderação entre esses critérios varia conforme a função, a área de atuação e as estratégias da organização. Em cargos que demandam contato direto com clientes, parceiros ou equipes internacionais, o inglês tende a ter peso maior na decisão de contratação.

Robbins e Judge (2014) reforçam que a comunicação eficaz é um dos pilares do comportamento organizacional e que falhas comunicativas em ambientes multiculturais geram impactos diretos na produtividade, na coesão das equipes e no clima organizacional. Os autores destacam que a comunicação intercultural exige, além do

domínio de um idioma comum, a compreensão das diferentes normas culturais que regulam a interação profissional, incluindo estilos de liderança, formas de feedback, graus de formalidade e padrões de tomada de decisão.

A exigência de proficiência em inglês nos processos seletivos, assim, ultrapassa a dimensão puramente técnica e configura uma estratégia de gestão orientada à eficiência organizacional e à integração de equipes globais. A competência linguística, nessa perspectiva, está articulada com a competência intercultural, entendida como a capacidade de reconhecer, compreender e adaptar-se às diferenças culturais no ambiente de trabalho, que se torna cada vez mais relevante em organizações internacionalizadas.

3 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e descritiva. A opção pela abordagem qualitativa justifica-se pela natureza do objeto de investigação: as competências linguísticas e comunicativas são fenômenos complexos, que não se reduzem a variáveis quantificáveis, mas envolvem dimensões sociais, culturais e discursivas que demandam uma análise interpretativa e contextualizada.

Conforme Minayo (2014, p. 21), a pesquisa qualitativa:

> trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois busca identificar e caracterizar as competências linguísticas mais valorizadas nos processos seletivos de empresas multinacionais, sem manipulação de variáveis ou formulação de hipóteses causais. Segundo Gil (2008, p. 28), as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Quanto aos procedimentos técnicos, adota-se a pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2008, p. 50):

> a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. A vantagem desse tipo de pesquisa reside na possibilidade de cobrir uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia ser pesquisada diretamente.

O levantamento bibliográfico contemplou publicações nas áreas de Linguística Aplicada, Comunicação Organizacional e Gestão de Pessoas, com ênfase em estudos sobre inglês corporativo, competência comunicativa e processos seletivos em empresas multinacionais. Foram selecionados artigos científicos publicados em periódicos nacionais e internacionais indexados, além de livros acadêmicos de referência reconhecida nas respectivas áreas. Os critérios de inclusão priorizaram obras com relevância teórica consolidada, estudos empíricos conduzidos com empresas multinacionais e publicações que abordassem especificamente a relação entre competências linguísticas e processos de Recursos Humanos.

A análise dos dados foi conduzida por meio da interpretação qualitativa dos referenciais teóricos levantados, com base na técnica de análise de conteúdo temática. Essa técnica, conforme Minayo (2014), consiste na identificação de núcleos de sentido presentes nos textos analisados, que são agrupados em categorias temáticas e interpretados à luz dos objetivos da pesquisa. As categorias analíticas centrais adotadas neste estudo foram: competências linguísticas mais exigidas em processos seletivos corporativos; inglês como critério de seleção e diferencial competitivo; e relação entre competência linguística e empregabilidade em contextos multinacionais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Competências Linguísticas Mais Exigidas em Processos Seletivos

A análise da literatura permite identificar um conjunto recorrente de competências linguísticas valorizadas pelas multinacionais em seus processos seletivos. Embora as exigências variem conforme o setor, o cargo e o grau de internacionalização da empresa, é possível apontar um núcleo comum de habilidades que aparecem de forma consistente na literatura consultada.

A comunicação oral, especialmente a fluência em conversações profissionais, apresentações e reuniões aparece como a competência mais frequentemente mencionada na literatura consultada. Kankaanranta, Karhunen e Louhiala-Salminen (2018) destacam que a capacidade de se comunicar oralmente em inglês em situações de negócios é considerada fundamental tanto para cargos de liderança quanto para posições operacionais em empresas com operações internacionais. A fluência oral,

nesse contexto, não é avaliada pelo padrão do falante nativo, mas pela capacidade de ser compreendido e de compreender interlocutores de diferentes origens linguísticas, o que remete ao conceito de BELF proposto por Louhiala-Salminen, Charles e Kankaanranta (2005).

A escrita profissional em inglês representa outra competência amplamente exigida. E-mails corporativos, relatórios, propostas comerciais, atas de reunião e documentos técnicos constituem parte significativa da comunicação cotidiana em multinacionais. A competência discursiva descrita por Canale e Swain (1980) mostra-se especialmente relevante nesse contexto: mais do que o domínio gramatical, ela exige a capacidade de organizar textos de forma coerente e adequada às convenções comunicativas do ambiente corporativo internacional. A escrita profissional em inglês é frequentemente avaliada em processos seletivos por meio de testes práticos, como a redação de um e-mail ou de um relatório em inglês, ou da análise de documentos produzidos pelo candidato em experiências anteriores.

A compreensão auditiva é igualmente destacada na literatura como competência essencial. Em reuniões virtuais com participantes de diferentes nacionalidades, videoconferências e treinamentos corporativos conduzidos em inglês, a capacidade de compreender diferentes sotaques e variedades do idioma é um desafio real e cotidiano. Harzing e Pudelko (2013) identificaram que dificuldades de compreensão auditiva figuram entre os principais obstáculos comunicativos relatados por profissionais em empresas multinacionais, com impacto direto na participação efetiva em reuniões e na tomada de decisões.

As habilidades de negociação e persuasão em inglês também foram recorrentemente apontadas como competências estratégicas, especialmente em cargos das áreas comercial, de compras, de desenvolvimento de negócios e de gestão de projetos internacionais. Peltokorpi e Vaara (2014) demonstram que profissionais com capacidade de negociar em inglês apresentam maior mobilidade dentro das redes corporativas transnacionais, assumindo posições de maior responsabilidade e visibilidade organizacional. A negociação em inglês exige, para além do domínio do vocabulário especializado, competências estratégicas como a capacidade de

argumentar, ceder, reformular propostas e gerenciar conflitos em um idioma que, muitas vezes, não é a língua materna de nenhum dos interlocutores.

A leitura e interpretação de documentos técnicos em inglês é uma competência frequentemente subestimada nos estudos sobre inglês corporativo, mas que aparece de forma consistente nas descrições de vagas analisadas por Van den Born e Peltokorpi (2010). Manuais técnicos, normas internacionais, contratos, relatórios financeiros e publicações científicas são produzidos majoritariamente em inglês em inúmeros setores, o que exige dos profissionais a capacidade de ler o idioma e de compreender nuances terminológicas com precisão.

4.2 O Inglês como Critério de Seleção e Diferencial Competitivo

Os resultados analisados evidenciam que a proficiência em inglês desempenha diferentes papéis nos processos seletivos, a depender do contexto organizacional. Em empresas com alto grau de internacionalização, o inglês tende a funcionar como critério eliminatório: candidatos que não demonstram proficiência mínima, geralmente correspondente ao nível B2 ou superior nas escalas do Quadro Europeu Comum de Referência para Línguas (QECR), são eliminados nas etapas iniciais do processo. Em empresas em estágios intermediários de internacionalização, o inglês pode funcionar como fator de diferenciação entre candidatos de perfil técnico equivalente.

Van den Born e Peltokorpi (2010) demonstraram que a natureza da exigência linguística varia conforme o cargo, a área de atuação e o grau de internacionalização da empresa. Em posições de liderança, gestão estratégica e relacionamento com stakeholders internacionais, o inglês tende a ter peso maior na decisão de contratação. Em posições técnicas ou operacionais com atuação predominantemente local, pode funcionar como diferencial competitivo sem ser critério eliminatório.

Essa dinâmica tem implicações diretas para a empregabilidade e para a desigualdade de acesso ao mercado de trabalho. Chiavenato (2014) argumenta que as competências profissionais são construídas ao longo da trajetória formativa e experiencial dos indivíduos, e que aquelas que atendem às demandas organizacionais do momento tendem a ser mais valorizadas nos processos seletivos. Nesse sentido, o acesso à formação em língua inglesa, ainda desigual no Brasil, com forte correlação com

renda e nível de escolaridade, configura-se como um fator de reprodução de desigualdades no mercado de trabalho, na medida em que candidatos de menor renda tendem a ter menor acesso a cursos de idiomas de qualidade.

A dimensão intercultural da competência linguística merece atenção especial nessa análise. Robbins e Judge (2014) ressaltam que a comunicação em ambientes multiculturais depende tanto do domínio do idioma quanto da sensibilidade às diferenças culturais que influenciam os estilos comunicativos, as hierarquias, as formas de feedback e as expectativas de cada interlocutor. Profissionais capazes de navegar essas diferenças com eficácia são altamente valorizados em multinacionais, pois contribuem para a coesão das equipes globais e para a eficiência dos processos de tomada de decisão.

O papel identitário da língua inglesa no ambiente corporativo é outra dimensão relevante apontada pela literatura. Bakhtin (2011) argumenta que a linguagem é constitutiva da identidade e das relações sociais: os sujeitos se constroem por meio dos discursos que enunciam e dos contextos em que circulam. No ambiente corporativo multinacional, dominar o inglês significa, em certa medida, dominar os códigos e convenções de uma cultura organizacional globalizada, o que confere ao profissional maior legitimidade, reconhecimento e pertencimento nesse espaço.

A exigência do inglês nos processos seletivos, dessa forma, extrapola a demanda técnica ou funcional e se torna também uma exigência identitária: o candidato deve demonstrar que sabe usar o idioma e, mais do que isso, que é capaz de operar segundo as normas comunicativas e os valores culturais que o inglês corporativo carrega consigo. Isso inclui um estilo de comunicação assertivo, direto e orientado a resultados, características frequentemente associadas à cultura organizacional angloamericana e que tendem a ser valorizadas nos processos seletivos de multinacionais, independentemente da origem geográfica da empresa.

4.3 Implicações para a Formação Profissional e para a Área de Recursos Humanos

Essas constatações têm implicações relevantes tanto para a formação dos profissionais quanto para as práticas de Recursos Humanos nas organizações. Do ponto de vista da formação, evidencia-se a necessidade de que os cursos de graduação e pós-

graduação nas áreas de Administração, Letras, Relações Internacionais e áreas correlatas incorporem, de forma mais sistemática, o desenvolvimento de competências comunicativas em inglês voltadas ao ambiente corporativo.

A Linguística Aplicada tem muito a contribuir nesse sentido, ao oferecer metodologias e abordagens de ensino de línguas baseadas em competências comunicativas reais, em vez de privilegiar exclusivamente o ensino gramatical descontextualizado. Abordagens como o ensino de inglês para fins específicos (English for Specific Purposes, ESP) e o ensino baseado em tarefas (Task-Based Language Teaching, TBLT) têm demonstrado eficácia no desenvolvimento das competências linguísticas necessárias ao ambiente corporativo, aproximando o processo de aprendizagem das demandas reais do mercado de trabalho.

Do ponto de vista das práticas de Recursos Humanos, os resultados sugerem que as organizações devem adotar critérios mais precisos e transparentes para a avaliação das competências linguísticas nos processos seletivos. A definição clara do nível de proficiência exigido para cada cargo, com referência a escalas reconhecidas internacionalmente, como o QECR, o uso de instrumentos de avaliação validados e a consideração das diferentes dimensões da competência comunicativa (e não apenas da gramática ou do vocabulário) são práticas que podem tornar os processos seletivos mais justos, eficientes e alinhados às reais necessidades organizacionais.

Peltokorpi e Vaara (2014) alertam, ainda, para o risco de que a ênfase excessiva nas competências linguísticas leve à discriminação de candidatos talentosos que, por razões socioeconômicas ou educacionais, não tiveram acesso a uma formação linguística de qualidade. Nesse sentido, políticas organizacionais de capacitação linguística, como programas internos de inglês corporativo, parcerias com escolas de idiomas e subsídios para certificações, podem contribuir para ampliar o acesso às oportunidades profissionais em ambientes multinacionais e para reduzir as desigualdades geradas pelas exigências linguísticas do mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou analisar as competências linguísticas em língua inglesa mais exigidas em processos seletivos de empresas multinacionais, articulando os campos da

Linguística Aplicada, da Comunicação Organizacional e dos Recursos Humanos. A partir do levantamento e análise de referenciais teóricos nacionais e internacionais, foi possível responder ao problema de pesquisa proposto e alcançar os objetivos estabelecidos.

Os resultados indicam que as competências mais valorizadas pelas multinacionais em seus processos seletivos são: fluência oral, escrita profissional, compreensão auditiva, capacidade de negociação, leitura de documentos técnicos e sensibilidade intercultural. Essas competências extrapolam o domínio técnico da gramática e do vocabulário, abrangendo as dimensões sociolinguísticas, discursivas e estratégicas da competência comunicativa descritas por Canale e Swain (1980) e fundamentadas no conceito de competência comunicativa introduzido por Hymes (1972).

A pesquisa confirma que a língua inglesa exerce papel central nos processos de recrutamento e seleção de empresas multinacionais, funcionando tanto como critério eliminatório em determinadas posições quanto como diferencial competitivo em outras. Além disso, o domínio do inglês corporativo está associado à construção de uma identidade profissional alinhada ao contexto organizacional globalizado, conferindo maior mobilidade e visibilidade aos profissionais no mercado de trabalho internacional.

No plano prático, os resultados reforçam a necessidade de aproximação entre a formação linguística oferecida pelas instituições de ensino superior e as demandas comunicativas do mercado de trabalho corporativo. Abordagens pedagógicas voltadas ao inglês para fins específicos, ao desenvolvimento da competência comunicativa em contextos profissionais reais e à sensibilização intercultural mostram-se mais adequadas às exigências do ambiente corporativo do que o ensino gramatical tradicional.

Para as organizações, os resultados sugerem a adoção de critérios mais claros e transparentes na avaliação das competências linguísticas nos processos seletivos, bem como o investimento em políticas de capacitação linguística que ampliem o acesso às oportunidades profissionais em ambientes multinacionais, contribuindo para a redução das desigualdades geradas pelas exigências do mercado de trabalho globalizado.

Como limitação, o estudo apoia-se exclusivamente em fontes bibliográficas, o que não permite verificar empiricamente as competências efetivamente avaliadas nos processos seletivos das empresas. Para trabalhos futuros, sugere-se: a realização de pesquisas de campo com profissionais de Recursos Humanos e candidatos a vagas em empresas multinacionais no Brasil; a análise de descrições de vagas publicadas em plataformas de emprego, com o objetivo de mapear as exigências linguísticas por setor e nível de cargo; e o desenvolvimento de estudos longitudinais que acompanhem trajetórias profissionais de trabalhadores em ambientes multinacionais, investigando como as competências linguísticas influenciam a progressão na carreira ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS

BAKHTIN, Mikhail. **Estética da criação verbal.** 6. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.

CANALE, Michael; SWAIN, Merrill. Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing. **Applied Linguistics,** Oxford, v. 1, n. 1, p. 1-47, 1980. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Merrill-Swain/publication/31260438. Acesso em: 20 mai. 2026.

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

CRYSTAL, David. **English as a global language.** 2. ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HARZING, Anne-Wil; PUDELKO, Markus. Language competencies, policies and practices in multinational corporations: a comprehensive review and comparison of Anglophone, Asian, Continental European and Nordic MNCs. **Journal of World Business,** Amsterdam, v. 48, n. 1, p. 87-97, jan. 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/257492695. Acesso em: 20 mai. 2026.

HYMES, Dell. On communicative competence. *In:* PRIDE, J. B.; HOLMES, J. (orgs.). **Sociolinguistics.** Harmondsworth: Penguin Books, 1972. p. 269-293.

KANKAANRANTA, Anne; KARHUNEN, Päivi; LOUHIALA-SALMINEN, Leena. "English as corporate language" in the multilingual reality of multinational companies. **Multilingua,** Berlin, v. 37, n. 4, p. 331-351, jul. 2018. Disponível em: https://www.academia.edu/40098804. Acesso em: 12 abr. 2026.

LOUHIALA-SALMINEN, Leena; CHARLES, Mirjaliisa; KANKAANRANTA, Anne. English as a lingua franca in Nordic corporate mergers: two case companies. **English for Specific Purposes,** Amsterdam, v. 24, n. 4, p. 401-421, 2005. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0889490605000086. Acesso em: 18 abr. 2026.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2014.

PELTOKORPI, Vesa; VAARA, Eero. Knowledge transfer in multinational corporations: productive and counterproductive effects of language-sensitive recruitment. **Journal of International Business Studies,** London, v. 45, n. 5, p. 600-622, jun. 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/264351827. Acesso em: 20 mai. 2026.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento organizacional.** 16. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

VAN DEN BORN, Floor; PELTOKORPI, Vesa. Language policies and communication in multinational companies: alignment with strategic orientation and human resource management practices. **Journal of Business Communication,** Thousand Oaks, v. 47, n. 2, p. 97-118, abr. 2010. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/247762177. Acesso em: 12 abr. 2026.