

Universidade Federal de Goiás
Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências
Econômicas
Curso de Administração

**A relação entre a seleção de educadores em língua inglesa de
cursos de idiomas e suas formações acadêmicas: um estudo
na cidade de Goiânia.**

Ricardo Batista Leite Xavier

Goiânia, 2013

Universidade Federal de Goiás

**Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências
Economicas**

Curso de Administração

**A relação entre a seleção de educadores em língua inglesa de
cursos de idiomas e suas formações acadêmicas: um estudo
na cidade de Goiânia.**

Ricardo Batista Leite Xavier

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Henrique Barroca Costa

Trabalho de Conclusão de curso apresentado
como exigência parcial para obtenção do título de
Bacharel em Administração, Ciências Contábeis e
Ciências Econômicas – FACE – da Universidade
Federal de Goiás – UFG, sob a orientação da Prof.
Dr. Sérgio Henrique Barroca Costa

Goiânia, 2013

Xavier, Ricardo Batista Leite

A relação entre a seleção de educadores em língua inglesa de cursos de idiomas e suas formações acadêmicas: um estudo na cidade de Goiânia
75 f. : 2 qdos., 6 gráf.

Orientador: Prof.º Dr. Sergio Henrique Barroca Costa

Monografia (Graduação) – Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, 2013.

Bibliografia.

Inclui lista de quadros e gráficos.



Universidade Federal de Goiás
 Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
 Sistema de Bibliotecas - Biblioteca Central
 Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia
 Campus Samambaia – Caixa Postal 411 74001-970 Goiânia-GO
 Fone (62) 3521-1183. Fax (62) 3521-1366

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR AS MONOGRAFIAS
 ELETRÔNICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DE MONOGRAFIAS DA UFG – RIUFG**

1. Identificação do material bibliográfico monografia:

Graduação Especialização

2. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso

Autor (a):	Ricardo Batista Leite Xavier
E-mail:	riccombs@hotmail.com
Seu e-mail pode ser disponibilizado na página? <input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	
Título:	A relação entre a seleção de educadores em língua inglesa de cursos de idiomas e suas formações acadêmicas: um estudo na cidade de Goiânia.
Palavras-chave:	professores; cursos de idiomas; ingles; Letras; Gestão de pessoas; recrutamento e seleção, fluência.
Título em outra língua:	The relationship between the selection of educators of English in language courses and the academic background of teachers: a study in the city of Goiânia.
Palavras-chave em outra língua:	Language courses; English; Undergraduate Portuguese-English; People management; recruitment and selection; fluency.
Data defesa: (dd/mm/aaaa)	18/12/2013
Graduação/Curso Especialização:	Administração
Orientador (a):	Prof.Dr. Sérgio Henrique Barroca Costa

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O referido autor:

- a) Declara que o documento em questão é seu trabalho original, e que detém prerrogativa de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.
- b) Se o documento em questão contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder à Universidade Federal de Goiás os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento em questão.

TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Na qualidade de titular dos direitos do autor do conteúdo supracitado, autorizo a Biblioteca Central da Universidade Federal de Goiás a disponibilizar a obra, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional de Monografias da UFG (RIUFG), sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data, sob as seguintes condições:

Permitir uso comercial de sua obra? () Sim (x) Não

Permitir modificações em sua obra?

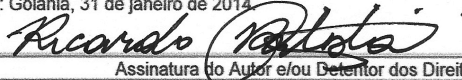
() Sim

() Sim, contanto que outros compartilhem pela mesma licença .

(x) Não

A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.

Local e data: Goiânia, 31 de janeiro de 2014




Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

Termo de Aprovação

A relação entre a seleção de educadores em língua inglesa de cursos de idiomas e suas formações acadêmicas: um estudo na cidade de Goiânia.

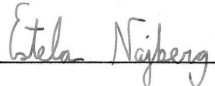
Ricardo Batista Leite Xavier

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas – FACE da Universidade Federal de Goiás – UFG, sob a orientação do Prof. Dr. Sérgio Henrique Barroca Costa.



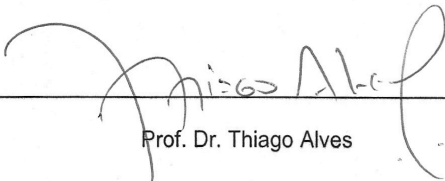
Prof. Dr. Sérgio Henrique Barroca Costa

Professor Orientador



Prof. Dr. Estela Najberg

Membro da Banca



Prof. Dr. Thiago Alves

Membro da Banca

Lista de Quadros

Quadro 1 - A redução da carga horaria de Língua Estrangeira segundo a legislação brasileira.....	10
Quadro 2 - Quadro 2 – Entrevistados por escola.....	14

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Idade dos selecionadores.....	17
Gráfico 2. Formação acadêmica dos selecionadores.....	18
Gráfico 3. Tempo dos selecionadores na empresa.....	19
Gráfico 4. Tempo dos selecionadores no cargo.....	19
Gráfico 5. Pré-requisitos de habilidades para o cargo de professor de inglês.....	21
Gráfico 6. Porcentagem de professores letrados empregados nas escolas.....	26

DEDICATÓRIA

Este trabalho é resultado de dias e noites de dedicação, ansiedade compartilhadas com algumas pessoas.

Dedico-o aos meus amados pais, Maria Marta e Newton, pelo imenso amor e pelos cuidados sempre.

À minha madrinha, Neyde, cujo amor incondicional fez com que esse trabalho fosse possível.

Aos meus avós Antônio, Antônia, Altair e Atair (*in memoriam*) pelo apoio e por contribuírem com o que podem.

Às minhas amigas Denise Guarita, Fernanda Almeida e Lígia Sales pelo apoio constante e confiável acalento.

Aos amigos que fiz durante a faculdade: Fernando Ferrari, Janaína Graziani, Rafael de Oliveira, Rasan Solarevisky, Thiago Marcel e Fernanda Oliveira, que serão para vida inteira.

À professora e coordenadora do curso de Administração, Estela Najberg, que sempre esteve disponível e muito disposta a ajudar e aconselhar nos momentos de adversidade.

E ao meu orientador, Sérgio Barroca, pelo interesse, disponibilidade, confiança e incentivo de melhorias.

RESUMO

A seleção de pessoas é fundamental na otimização da fabricação de produtos e prestação de serviços nas organizações. Nos cursos de idiomas é essencial para definição da qualidade do serviço prestado pelas instituições. O curso de Letras tem como objetivo original formar profissionais capacitados para lecionarem nelas. O objetivo desse trabalho foi fazer o contraste entre a proposta do curso e o o que acontece na prática nas seleções das escolas. Os dados foram coletados em dez escolas de Goiânia que possuem franquias ao redor do Brasil e em outros países. Com abordagem qualitativa, os dados foram coletados através de entrevistas semiestruturadas que relataram a percepção dos gestores acerca da formação acadêmico-profissional dos professores de inglês. Os resultados obtidos através da entrevista possibilitaram a verificação da insatisfação curricular dos graduados em Letras no quesito oralidade e fluência, apesar da satisfação nos quesitos metodologia e escrita.

Palavras-chave: professores; cursos de idiomas; inglês; Letras; Gestão de pessoas; Recrutamento e seleção; fluência.

ABSTRACT

The selection of people is critical in optimizing the manufacturing of products and providing of services in organizations. In language courses, it is essential for defining the quality of services provided by the institutions. The original goal of the bachelors degree in Portuguese-English is to to train skilled professional to teach in those schools. The objective of this paper is to make the contrast between the proposal of the course and what happens on the field in the selection of English teachers for those schools. Data were collected in ten English schools in Goiania, some of which also have branches around Brazil and other countries. Using a qualitative approach, data were collected through semi-structured interviews that reported the perception of managers about the academic and professional background of teachers of English. The result obtained through the interview allowed the verification of the curriculum dissatisfaction of graduates in Portuguese-English when it comes to their fluency and oral skills in general, although there is satisfaction in their methodology and their writing skills.

Key-words: Language courses; English; undergraduate Portuguese-English; People management; Recruitment and Selection; fluency.

Sumário

1. Introdução	1
1.1. Objetivos	2
1.1.1 Objetivo geral	2
1.1.2. Objetivos específicos	2
1.2. Justificativa.....	3
2. Referencial Teórico	4
2.1. Procedência e Seleção de Pessoas	4
2.2. Histórico da formação de educadores no Brasil	6
2.3. Evolução cronológica do curso de Letras no Brasil e a formação dos professores de língua estrangeira.....	9
3. Metodologia	13
3.1. Caracterização da pesquisa.....	13
3.2. Método de coleta de dados.....	13
3.3. População, amostra e local de pesquisa	13
3.4. Procedimentos	14
3.5. Tratamento de dados	15
4. Análise de resultados	17
4.1. Perfil do selecionador de professores.....	17
4.2. Exigências curriculares específicas para o cargo de professor de inglês em curso de idiomas	20
4.3. Acadêmicos e graduados em Letras como professores de inglês em curso de idiomas	22
4.4. Formação acadêmico-profissional ideal para se ministrar aulas de inglês em escolas de idiomas segundo seus gestores.....	26
5. Conclusão	29
6. Referências bibliográficas	31
Apêndice 1	33
Apêndice 10	59
Apêndice 11	62
Apêndice 2	34
Apêndice 3	37
Apêndice 4	40
Apêndice 5	43
Apêndice 6	46
Apêndice 7	49
Apêndice 8	52
Apêndice 9	56
Apêndice 10	58
Apêndice 11	61

1. Introdução

Segundo Azevedo (2012), as pessoas, para a organização, são consideradas como geradoras de valor, agregando à empresa seus talentos e capacidades aumentando a competitividade empresarial, tornando-se, portanto, elemento estratégico. No ramo de serviços (inclusive serviços educacionais, concernentes a esse estudo), as pessoas se tornam chave principal das organizações, e fazem a diferença na percepção dos serviços prestados pela empresa. Os gestores de Recursos Humanos, devem então ter papel relevante na função de fazer com que as organizações atraiam, desenvolvam e retenham as pessoas estrategicamente importantes para os negócios da empresa. Estabelecendo o vínculo entre essas pessoas e seus gestores, é necessário que elas se adequem às necessidades do mercado de trabalho para serem contratadas.

Na formação acadêmico-profissional dos educadores, temos que, historicamente, são abundantes as recorrências das influências da igreja e do governo sobre as decisões relacionadas ao ensino no Brasil. A formação dos professores e as reais necessidades dos alunos não eram levadas em consideração (FALCOMER, 2009). Em virtude disso, também segundo o autor, houve várias reformas na escola brasileira a partir do começo do século XIX (momento em que começou-se a dar importância às línguas estrangeiras, antigamente chamadas de línguas modernas) até hoje. Contudo, é perceptível que a formação dos profissionais do ensino dessas línguas nunca recebeu a atenção devida.

Seguindo essa linha de raciocínio, e pensando sob a perspectiva de um profissional com o objetivo de recrutar e selecionar professores de inglês em uma escola de idiomas, podemos fazer a seguinte reflexão: seriam as condições de formação profissional e de trabalho precárias juntamente com o capital cultural limitado (quando se fala em cultura letrada) são fatores que influenciam no ministrar de conteúdos curriculares? Podem ser obstáculos no processo de profissionalização do docente? (BARRETO, 2010)

Apesar da legislação teorizar o aspecto prático do ensino de línguas das escolas, essa transferência do mundo acadêmico para o real não acontece. Seria o baixo número de horas reservadas ao ensino de língua estrangeira nas universidades? Existe a carência de profissionais com formação linguístico-pedagógica em Goiânia? Qual a percepção dos gestores de cursos de idiomas sobre a realidade dos professores no Brasil?

No que tange os cursos idiomas, estudaremos tanto a causa quanto a consequência do paradoxo educacional, teoria versus prática. Será que isso faz com que gestores de institutos de línguas deem preferência a profissionais que tenham uma bagagem cultural, vivência no exterior, com fluência na língua, boa pronúncia e conhecimento vocabulário abrangente (ou seja, tendo o conhecimento prático e não o teórico), não necessariamente tendo graduação em Letras. O foco dessa pesquisa é analisar essa formação curricular dos educadores que ministram aulas de inglês em cursos de idiomas. Primeiramente, faremos a reflexão acerca do recrutamento desses profissionais, estudando essa área no universo de Gestão de Pessoas, posteriormente faremos um levantamento do histórico da formação dos educadores no Brasil e finalmente a evolução cronológica do curso de Letras no país e a formação dos professores de língua estrangeira.

1.1. Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Analisar a relação entre a seleção de educadores de língua inglesa em cursos de idiomas e suas formações acadêmicas por intermédio da percepção de gestores.

1.1.2. Objetivos específicos

- (i) Fazer levantamentos teóricos sobre recrutamento e seleção, formação de educadores e evolução do curso superior em Letras;
- (ii) Entender a percepção dos gestores de cursos de idiomas acerca da

formação de professores no idioma inglês;

(iii) Descobrir as principais preferências desses gestores ao contratar professores do idioma inglês;

(iv) Relacionar as preferências curriculares dos gestores, com a bagagem acadêmica provida pelo curso de graduação em Letras.

1.2. Justificativa

Em observação empírica durante 13 anos ministrando aulas de inglês em cursos livres de idiomas, foi possível notar que, a priori, os gestores de escolas de idiomas dão preferência para educadores que tiveram vivência no exterior, com boa pronúncia, gramática afiada, ótima fluência e extenso vocabulário, ou seja, a prática mais valorizada que a teoria. Os candidatos efetivados durante esse período de experiência quase sempre não eram letrados.

É importante para a sociedade que esses dados sejam levantados para entendermos a falta ou não de profissionais formados em Letras ministrando aulas nos cursos de idiomas. Nesse mesmo levantamento, saber, se é um fator preferencial para a contratação de tais profissionais, e se for, o que se pode fazer no âmbito acadêmico para reverter essa realidade para que as organizações de ensino de línguas tenham profissionais mais bem instruídos em seu corpo docente.

2. Referencial Teórico

Para cumprir os objetivos desse trabalho, faremos um levantamento teórico da área de Gestão de Pessoas responsável pelo Recrutamento e seleção estratégica de pessoal; também pesquisaremos o histórico de formação dos educadores no Brasil; e finalmente investigaremos a evolução do curso de Graduação em Letras no país.

2.1. Procedência e Seleção de Pessoas

Gestão de Recursos Humanos

Segundo Chiavenato (1999) as pessoas são um diferencial competitivo que não só mantém, mas também promovem o sucesso de uma organização passando a constituir competência básica e tendo nelas a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo. Tanto as pessoas quanto as organizações são dependentes umas das outras, numa relação simbiótica, por isto surgiu a Gestão de Recursos Humanos (GRH), da qual derivam os conceitos e processos de recrutamento e seleção:

[...] é um conjunto de políticas e práticas direcionadas à construção do desempenho individual e organizacional desejado, provendo a organização de uma vantagem competitiva por meio de pessoas e processos organizacionais [...] e deve estar integrada com a estratégia corporativa, bem como é importante observar os impactos do ambiente organizacional externo reconhecer o impacto da competição e da dinâmica do mercado de trabalho, enfatizar a escolha e a tomada de decisões e considerar todos os *stakeholders* e não apenas o grupo de executivos ou de empregados operacionais." (AZEVEDO et al 2012, p.53-54)

Uma das abordagens da área de GRH é a subdivisão das etapas (faces) dos Recursos Humanos. Segundo Tanure (2007 apud Evans et al, 2002), as faces são primeiramente divididas em três faces: o construtor, o parceiro de mudança e o navegador. Tanure (2007) aplica o estudo supracitado e vê a necessidade de acrescentar mais uma face ao estudo de GRH no Brasil, o executor.

Já em seu trabalho posterior, sobre o mesmo tema, Tanure (2010) descreve com mais detalhes a face do executor, relevante a esse estudo e que concerne o exercício das funções clássicas da GRH (recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho, cargos e salários e relações trabalhistas). O executor está focado no fazer, na execução dessas ações, apesar de muitas vezes essas ações se encontrarem fora do contexto estratégico da empresa, com enfoque no processo sem se preocupar com os resultados.

Dentro desse conceito mais contemporâneo aplicado aos profissionais brasileiros que engloba a face do executor, podemos fazer alusão ao trabalho de Chiavenato (1999) quando ele cita os seis processos do recrutamento e seleção de pessoas. O primeiro deles, relevante a esse estudo, é o processo de agregar pessoas. Este é um processo utilizado para adicionar novas pessoas à organização. Podem ser denominados como sendo de provisão ou de suprimento de pessoas, incluindo recrutamento e seleção de pessoal (CHIAVENATO, 1999).

Recrutamento

O papel e o conceito do recrutamento na seleção de pessoas é noticiar no mercado as oportunidades que a empresa espera oferecer para os indivíduos que possuem determinadas características pretendidas, segundo Chiavenato (1999). Sendo assim, é um processo que tanto divulga oportunidades de emprego quanto atrai os candidatos para o processo seletivo, podendo ser interno ou externo à empresa. Sendo o recrutamento externo o processo mais necessário para o presente estudo, tem-se que ele dar-se-á através de anúncios em jornais e revistas especializadas, agências de recrutamento, contatos com escolas, universidades e agremiações, cartazes ou anúncios em locais visíveis (online, por exemplo), apresentação de candidatos por indicação de funcionários, consulta de arquivos de candidatos ou por banco de dados de candidatos (CHIAVENATO, 1999).

Seleção

Já a seleção é o processo posterior ao recrutamento, sendo uma etapa de comparação, decisão e escolha. Para tal, é necessária a colheita de dados

acerca do cargo e a implementação de técnicas de seleção (entrevista, provas de conhecimentos ou de capacidade, testes psicométricos e de personalidade e técnicas de simulação), para o proveito de informações sobre o candidato. (CHIAVENATO, 1999).

Segundo Tadaiesky (2012), a entrevista (tanto a forma de seleção utilizada em escolas, quanto parte da metodologia de estudo aplicada) é a forma, dentre as técnicas de recrutamento e seleção de pessoal, mais utilizada. Para tal, é importante que o entrevistador seja experiente e capaz, sem preconceitos e barreiras pessoais para que atinja um nível ótimo de objetividade e conseqüentemente uma avaliação mais eficiente do profissional da educação. Tanto o conteúdo da entrevista, quanto o comportamento do professor candidato são de extrema importância para a avaliação dos resultados do processo. O entrevistador pode utilizar estímulos verbais ou não verbais para coletar respostas comportamentais do candidato, verbais ou não verbais (TADAIESKY, 2008). Ambos estão sujeitos à influência de várias variáveis durante a entrevista como o seu local, possíveis interrupções ou eventos nas proximidades do local. Sendo assim, é importante ressaltar a importância da sapiência do entrevistador em escolher o local adequado para que o resultado da entrevista não seja influenciado por forças externas à ela.

Ainda segundo Tadaiesky (2008), previamente à entrevista, deve haver o foco bipolar entre o cargo preterido (sendo a análise direcionada ao cargo com informações explícitas sobre a natureza do trabalho) e a pessoa (características pessoais necessárias para desempenhar determinada função). Podem ser utilizados ainda questionários que investigam as atividades típicas do cargo preterido e dos comportamentos necessários para desempenhá-lo, fornecendo um desenho das aptidões e atividades em questão.

2.2. Histórico da formação de educadores no Brasil

Fazendo uma busca na história dos pensadores da área educacional, constata-se que seus grandes pensadores e inovadores como Rousseau, Froebel, Herbart, entre outros, não tiveram a educação como formação

original, não sendo educadores de ofício. Isso porque seriam apenas aplicadores de métodos de ensino que foram criados por seus antecessores ao cargo, cabendo aos novos educadores apenas a aplicação de tais métodos (MARQUES, 2000).

No Brasil, temos o nascer das preocupações com educação a partir dos jesuítas. Sua missão era predominantemente sacerdotal e que sua missão secundária era ensinar. Em meio ao assentamento dos Estados Nacionais, tanto a escola quanto a ciência passaram a substituir o papel da Igreja e da religião no processo de socialização e aprendizagem. Como principal ideia do processo de secularização das sociedades temos o positivismo que defende a ciência e as escolas com papéis praticamente sagrados, passando a tomar forma de templo de saber e o professor sendo seu apostolado. A educação passa então a ser estudada cientificamente e suas questões passam a tomar forma nas batalhas entre os métodos de aplicação do ensino. Por sua vez, a concepção de educação como arte, a chamada vocação, se transverte e tem como objetivo transmitir a racionalidade científica através da escola (BARRETTO, 2010).

A partir da constituição outorgada de 1824, que previa instrução primária gratuita para os cidadãos, começou-se a regulamentar o treinamento de profissionais educadores nas então criadas Escolas Normais Públicas oferecendo habilitação para o magistério (MARQUES, 2000). Posteriormente, foram implementados os cursos de formação docente. Esses seriam responsáveis pelo aumento da escolarização da mulher em nível médio, e os cargos de docência eram dados como extensão das funções materna o que tornou uma escolha natural do sexo feminino pela docência na educação básica. Já os homens tinham funções de supervisão e direção enquanto as mulheres estavam em sala de aula (BARRETTO, 2010).

A partir daí seguiram-se trâmites político-legislativos para a maior normalização da profissão do educador como a criação da Associação Brasileira de Educação em 1924, o Estatuto das Universidades Brasileiras de 1931, o primeiro Congresso Brasileiro de Escritores em 1945 e a publicação da Lei de Diretrizes e Bases em 1961 (MARQUES, 2000).

Com a criação das universidades na primeira metade do século passado, os ensinamentos superiores eram ministrados por profissionais liberais e autodidatas, muitos vindos da Europa. Foi adotada a medida que ampliava o curso de bacharel em um ano para estender-se o currículo até a licenciatura (BARRETTO, 2010).

Com as repressões causadas pela ditadura, o tema volta a ser debatido num âmbito político em 1980, tendo em sua pauta a questão da formação do educador na primeira Conferência Brasileira de Educação. A partir daí houveram inúmeros debates em conferências e congressos acerca da insuficiência do texto da Lei de Diretrizes e Bases, culminando na publicação da lei em vigor atualmente, a Lei de Diretrizes e Base da Educação em 1996 (9.394/96).

Os integrantes das representações da sociedade contemporânea a despeito do trabalho do professor tem a tendência de alternarem-se conforme circunstâncias específicas, fazendo com que a ênfase na vocação passasse a restringir as muitas tentativas de regulação da profissão. Essa insistência do profissionalismo é excessivamente útil para evitar autorizações para o exercício da profissão sem que haja a devida certificação. Não obstante, o fato do professor passar a ser considerado como trabalhador auxilia a repressão de exigência de prestações de serviços informais na escola, além daqueles específicos da profissão. Pode-se fazer uma análise paradoxal no quesito vocação: quando ela passa a substituir o conhecimento especializado que determina a profissionalidade do docente faz com que a importância dos conhecimentos e pesquisas acerca do conhecimento das áreas de referências curriculares diminua. Por outro lado, a insistência na representação da vocação como única justificativa da profissão deve ser considerado no contexto de rápida obsolescência dos conhecimentos e de altas pressões sobre o desempenho profissional sob a ótica crítica de uma exigência mínima de formação profissional (BARRETTO, 2010).

Também nos dias atuais, o dado mais relevante sobre o paradigma de formação profissional do educador encontra-se na análise curricular dos próprios cursos de licenciatura. A Fundação Carlos Chagas realizou uma pesquisa no começo deste século e:

[...] examinou uma amostra da estrutura curricular e das ementas das disciplinas de 165 cursos presenciais de licenciatura, sendo 71 de pedagogia, 32 de língua portuguesa e inglês, 31 de matemática e 31 de ciências biológicas, procurando atender aproximadamente a distribuição do conjunto dos cursos existentes no país de acordo com as diferentes regiões, a forma de organização e a dependência administrativa das instituições. (BARRETTO, 2010, p.433)

Segundo Barretto (2010), a maioria dos cursos analisados apresentou uma estrutura curricular dispersa e fragmentada, sendo abordados de forma genérica e superficial. Outrora, observou-se a considerável distância entre as realidades das disciplinas de referência específica de cada área e as de formação do educador. O curso de licenciatura em Letras apresentou apenas aproximados 10% de disciplinas ligadas à formação específica para a docência.

2.3. Evolução cronológica do curso de Letras no Brasil e a formação dos professores de língua estrangeira.

O Ministério da Educação e o da Saúde estabeleceram os cursos de Letras através do decreto n.19.851, de 11 de abril de 1931, que aprovou o Estatuto das Universidades Brasileiras. Dentre as finalidades dos cursos de letras, estava a formação dos professores do ensino secundário. Contudo, os professores de línguas eram prejudicados já que as instituições não tinham estrutura adequada. Além disso, era necessário estudar a língua e a literatura de um conjunto de idiomas em subdivisões grupais, chegando a cinco idiomas no caso das línguas neolatinas. Porém, em 1962, foi aprovado um currículo mínimo para os cursos de Letras, e esses conjuntos foram substituídos por apenas uma língua estrangeira. Posteriormente, através do parecer n. 283/62, aprovou-se três possibilidades de habilitação: português, português e língua estrangeira clássica ou moderna, e língua estrangeira e respectiva literatura (Paiva, 2003).

Os cursos de graduação em Letras tem como objetivo a formação de profissionais para o contexto do ensino básico, fundamental e secundário, em uma ordem decrescente de relevância, respectivamente. Legislativamente, ainda não há uma proposta que retrate a realidade dos cursos de idiomas no

Brasil, seus professores e o que vislumbram como objetivo. Contudo, há o senso comum de que apenas se aprende inglês apenas em institutos de idiomas, e não nas escolas regulares (FERNANDES, 2010).

O próprio ensino de Línguas Estrangeiras nas escolas regulares foi perdendo seu espaço e importância nas grades curriculares como mostra a figura.

Quadro 1 - A redução da carga horária de Língua Estrangeira (LE) segundo a legislação brasileira

Reforma de Fernando Lobo em 1952	Redução da carga horária de 76 horas semanais/anuais para 29 horas em 1952.
LDB de 1961 e a de 1971	Ignoram a importância da LE ao deixar de incluí-la entre as disciplinas obrigatórias.
Lei 5.692 de 11 de agosto de 1971	Recomenda a inclusão de uma LEM aos estabelecimentos que tenham condições de ministrá-las com eficiência.
Resolução nº 58 de 1º de dezembro de 1976	Torna o ensino de LE obrigatório para o 2º grau.
Em 1958, no estado de São Paulo	O Conselho Estadual de Educação do estado retirou o status da LE de “disciplina” e transformou-a em “atividade”.
Carta de Florianópolis de 1996	Documento redigido pela ALAB defendendo espaço e a qualidade destinados à aprendizagem de línguas nos currículos das escolas.

Fonte: FERNANDES, 2010.

De acordo com Fernandes (2010), Falcomer (2009) e Almeida e Filho (1993) para o curso de letras, foram criadas as Diretrizes Curriculares Nacionais (DNC) pela resolução CNE/CES n.18/2002, fundamentação através do parecer CNE/CES n.1.363/2001. Nos texto, temos:

O objetivo do curso de Letras é formar profissionais interculturalmente competentes capazes de lidar, de forma crítica, com as linguagens, especialmente a verbal, nos contextos oral e escrito, e conscientes de sua inserção na sociedade e das relações com o outro. Independentemente da modalidade escolhida, o profissional em Letras deve ter domínio do uso da língua ou das línguas que sejam objeto de seus estudos, em termos de sua estrutura, funcionamento, e manifestações culturais, além de ter consciência das variedades linguísticas e culturais (Resolução

CNE/CES 18, de 13 de março de 2002, Conselho Nacional de Educação - Câmara de Educação Superior).

Ainda de acordo com os textos citados temos que os cursos de Letras deveriam, em tese:

- Criar oportunidades para o desenvolvimento de habilidades necessárias para se atingir a competência desejada no desempenho profissional;
- Priorizar abordagem pedagógica centrada no desenvolvimento da autonomia do aluno;
- Promover articulação constante entre o ensino, pesquisa e extensão, além de articulação direta com a pós-graduação;
- Propiciar o exercício da autonomia universitária, ficando a cargo da Instituição de Ensino Superior definições como perfil do profissional, carga horária, atividades curriculares básicas, complementares e de estágio (FALCOMER, 2009; FERNANDES, 2010; ALMEIDA FILHO 1993).

De acordo com a última diretriz da resolução, seria ideal que os professores adquirissem conhecimento e desenvolvesse suas competências, estando em constante processo de formação a partir do momento que se derem conta de que precisam fazê-lo para se tornarem profissionais mais críticos e autônomos (FERNANDES, 2010).

Podemos ainda complementar que a competência de ensinar de um professor de línguas pode ser distribuída em cinco categorias, no que diz respeito ao curso de Letras: envolvimento das intuições, crenças e experiências do professor; conhecimento da língua que o professor ensina e habilidade de engajar os alunos nela; competência nos processos de ensinar e aprender línguas fundamentadas nas teorizações de autores e pesquisadores; capacitar o professor a ensinar de acordo com o que sabe conscientemente (tornando-o capaz de explicar e fundamentar seus métodos); e conhecer seus deveres, potencial e importância social (ALMEIDA FILHO, 1993).

Houve inúmeras tentativas de mudanças desde que os cursos de Letras foram estabelecidos, no que se refere a formação do profissional educador, o que alcança a formação dos professores de línguas. O norteamento da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira, em 20 de dezembro de 1996 (Lei 9.394), mostrou notória preocupação com a formação contínua dos profissionais (FALCOMER, 2009).

Através dessa lei, houve mudança abrupta do lócus de formação docente para requerimento mínimo de nível superior para ministrar aulas para alunos de ensino fundamental e médio colocou em nova perspectiva os desafios da docência (BARRETTO, 2010).

Paralelamente, podemos observar, nas últimas três décadas que há uma crescimento do número de institutos particulares de idiomas a partir da solidificação do senso comum de que, em escolas regulares, não se aprende idiomas (PAIVA, 2003).

Independente dos esforços para intervir e adaptar a realidade dos cursos de Letras no Brasil, não se atende as expectativas do público nem mesmo da área profissional no que se refere entre a dissiparidade entre a proposta do curso e a real formação acadêmica do futuro profissional, e também com relação a insatisfação dos corpos discente e docente do próprio curso (FALCOMER, 2009).

Apesar disso, ambas demanda e procura por programas de formação continuada para professores de língua estrangeira ainda são tímidos quando contrastados com o número de profissionais atuantes na área. Contudo, nota-se o crescimento dessa oferta e conseqüentemente o crescimento da procura por eles, já que os profissionais estão cada vez mais procurando uma melhor capacitação profissional (FALCOMER, 2009).

3. Metodologia

3.1. Caracterização da pesquisa

As pesquisas em ciências humanas e sociais usam de dois tipos de metodologias, em sua maioria, para fundamentar trabalhos científicos. São elas as pesquisas qualitativas e quantitativas que são advindas dos fundamentos e práticas de pesquisa, tendo pressupostos teóricos, modos de abordar a realidade e maneiras diferentes de coletar os dados da pesquisa (CHIZZOTTI, 2006). Ainda segundo o autor, o pesquisador pressupõe que o universo pesquisado é derivado da compreensão que os indivíduos compõe sobre o contato com a realidade nas diferentes interações humano-sociais. São necessários alguns fundamentos para uma criteriosa análise e para que a interpretação dos dados coletados revelem o significado atribuídos a eles pelos indivíduos que o partilham, as chamadas pesquisas qualitativas, procuram interpretar o sentido dos casos analisados originando do significado que esses indivíduos atribuem tanto ao que falam quanto ao que fazem.

3.2. Método de coleta de dados

Utilizamos a análise qualitativa para este estudo, na forma de entrevista estruturada. As entrevistas estruturadas são elaboradas através de questionário completamente estruturado, contendo assim, perguntas previamente formuladas além de se ter o cuidado de não fugir a elas durante o processo da entrevista. Foi escolhido esse tipo de entrevista devido a possibilidade de comparação com o igual grupo de perguntas e que as diferenças são reflexo de diferenças entre os entrevistados e não diferença entre as perguntas (BONI, 2005).

3.3. População, amostra e local de pesquisa

O campo da pesquisa é composto por dez escolas de idiomas na cidade de Goiânia, de grande visibilidade e respeito no mercado, e que possuem, também, a maior quantidade de professores. Elas foram tratadas como escolas A, B, C, D, E, F, G, H, I e J, com um gestor entrevistado em cada uma delas segundo o Quadro 2 a seguir. Nelas são oferecidos os cursos de inglês infantil, básico, intermediário e avançado, sendo a primeira a única que trabalha para um público de faixa etária específica, de 6 a 18 anos. Os materiais utilizados pelas escolas são de origens diversificadas, sendo tendo a maioria delas material didático próprio, não terceirizado. As escolas C, D e H, terceirizam seus materiais. As escolas utilizam-se ou da abordagem comunicativa, ou da audiovisual, ou da técnica de *drilling* [repetição] para o ensino da língua inglesa, sendo que a primeira utiliza uma mistura de métodos que faz com que ela tenha um produto metodológico final específico, ao contrário do que acontece nas outras escolas.

Quadro 2 – Entrevistados por escola

Escolas	Entrevistados	Escolas	Entrevistados
A	Prue Halliwell	F	Phoebe Hallmilano
B	Leo Wyatt	G	Paige Mathews
C	Cole Turner	H	Andy Trudeau
D	Piper Hallwyatt	I	Dan Gordon
E	Coop Milano	J	Newton Martha

Fonte: elaborado pelo pesquisador

Essas dez escolas, nomeadas ficcionalmente de A a J possuem juntas, em Goiás, no restante do país, e até no exterior, mais de 1.500 unidades de ensino. Possuem também um número contundente de quase 2 milhões de alunos, na totalidade das suas filiais espalhadas não só no Brasil, mas em alguns países estrangeiros.

3.4. Procedimentos

Foram feitas as entrevistas semiestruturadas nas próprias escolas. Houve um agendamento dos horários de entrevistas com os gestores, e as entrevistas aconteceram nas próprias salas dos selecionadores ou em salas de aula disponíveis na empresa. Em um caso específico, devido a proximidade pessoal com uma das gestoras e também pelo seu tempo hábil que é escasso, a entrevista foi feita em sua própria casa, em um domingo.

As entrevistas duraram de seis a dezesseis minutos, dependendo da eloquência e quantidade de informações que os entrevistados se dispuseram a compartilhar.

3.5. Tratamento de dados

Foram feitas as transcrições completas e fidedignas de todas as dez entrevistas e elas são parte deste trabalho e se encontram em seus respectivos apêndices. Juntamente com a análise dos dados coletados, estão excertos das entrevistas retratando parte das fontes das conclusões aqui tiradas.

A citação de texto oral faz caracterizar-se por ser a transcrição, podendo ter forma direta ou indireta, do texto que não é escrito. É primordial que a fidelidade do áudio seja respeitada fazendo-se também a correta referência correta. “O objetivo de qualquer citação é permitir sua comprovação ou aprofundamento no tema pelo leitor [...], é necessário citar a fonte, possibilitando dessa forma que qualquer pessoa possa percorrer o mesmo caminho” (FRANÇA, 2000, p. 113).

Além de preservar o nome das empresas onde os dados foram coletados, a título de preservação e referência, foram criados pseudônimos para os dez entrevistados.

“Em função de sua natureza individual e pessoal, a pesquisa qualitativa levanta uma série de questões éticas, mas a maioria delas deve ser tratada antes do início da análise dos dados. Mesmo assim, é importante garantir a preservação do

anonimato e que os entrevistados saibam o destino dos dados que fornecem.” (GIBBS, 2009, p.105)

Todos os entrevistados foram avisados acerca da publicação das entrevistas em anonimato, para que fossem preservados e para que se sentissem à vontade para fornecer informações mais precisas e o mais próximo possível da realidade em que se encontram.

4. Análise de Resultados

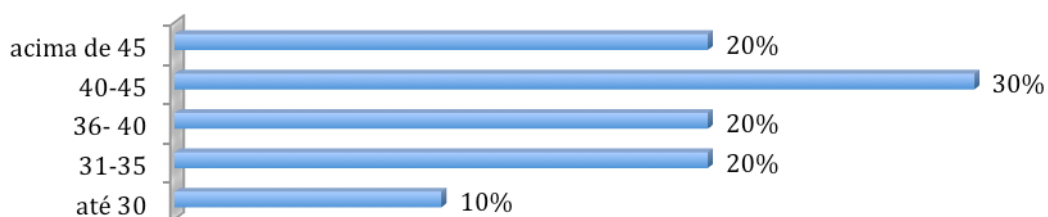
Dividimos a análise de resultado em quatro categorias. Primeiramente, discorreremos sobre os resultados encontrados com relação ao perfil acadêmico-profissional do gestor selecionador. Posteriormente, analisamos as exigências deles e de suas empresas com relação às exigências curriculares para se preencher a vaga de professor. Em um terceiro momento investigamos a percepção deles acerca dos profissionais com graduação em Letras e a relevância do curso superior para a contratação dos letrados em suas escolas. Finalmente, fazemos um levantamento da formação ideal dos profissionais, segundo a percepção desses gestores recrutadores.

4.1. Perfil do selecionador de professores

O levantamento, através dos resultados das entrevistas, do perfil dos selecionadores de professores de idiomas nas dez escolas foi o pano de fundo para a pesquisa qualitativa. Através dessa coleta de dados, conseguimos chegar a dados importantes a respeito desses recrutadores e os apresentamos em seguida.

O primeiro dado importante levantado na pesquisa foi a idade de desses selecionadores. A pesquisa nos mostrou que a maioria deles (90%) tem 31 anos ou mais, e metade da amostra dos dez entrevistados tem 40 anos ou mais, o que nos remete a preferência dos proprietários das empresas com relação à maior experiência dos seus selecionadores.

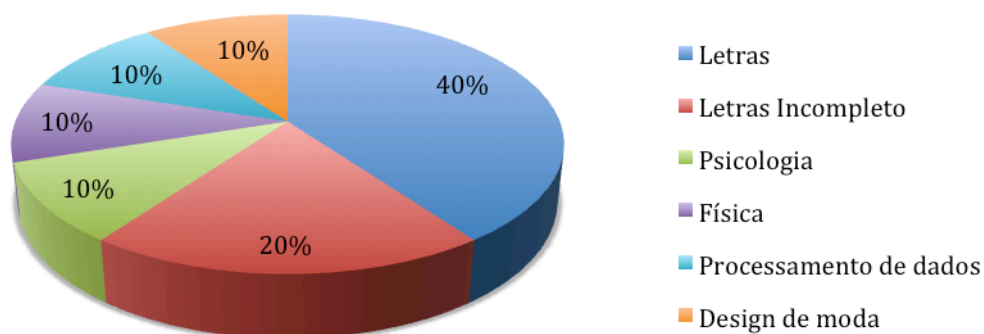
Gráfico 1 – Idade dos selecionadores



Fonte: elaborado pelo pesquisador

No quesito “Formação Acadêmica”, percebemos que não existe um perfil específico, ou uma formação acadêmica característica que define os recrutadores responsáveis pela contratação de professores nas escolas pesquisadas. A não ser pelo destaque da experiência acadêmica deles no curso de Letras, que se apresentou em maior quantidade (60%) dentre os entrevistados. Apesar disso, apenas 40% deles terminaram o curso superior na área. As outras formações acadêmicas variam de bacharelado em Física e até Design de Moda. Dentre os entrevistados, apenas uma tem certificação superior em Psicologia, e nenhum deles é formado em Administração, cursos que tem em sua grade curricular, mais de uma matéria específica na área de Gestão de Pessoas. O que infere a possível falta da preocupação na contratação de profissionais que tenham um maior *know-how* na área de recrutamento e seleção de pessoas, ou então a insuficiência de profissionais desses dois cursos que consigam conciliar o conhecimento pedagógico e organizacional.

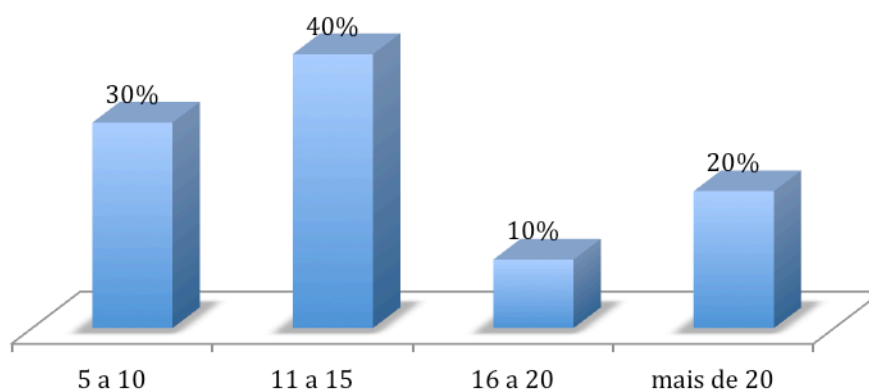
Gráfico 2 – Formação acadêmica dos selecionadores



Fonte: elaborado pelo pesquisador

Já quando tratamos de tempo de empresa, a maioria dos entrevistados alegou ter 11 anos ou mais de experiência na empresa, o que nos mostra novamente a preocupação dos proprietários e/ou gestores com relação a experiência de seus selecionadores, neste caso, a própria experiência na empresa.

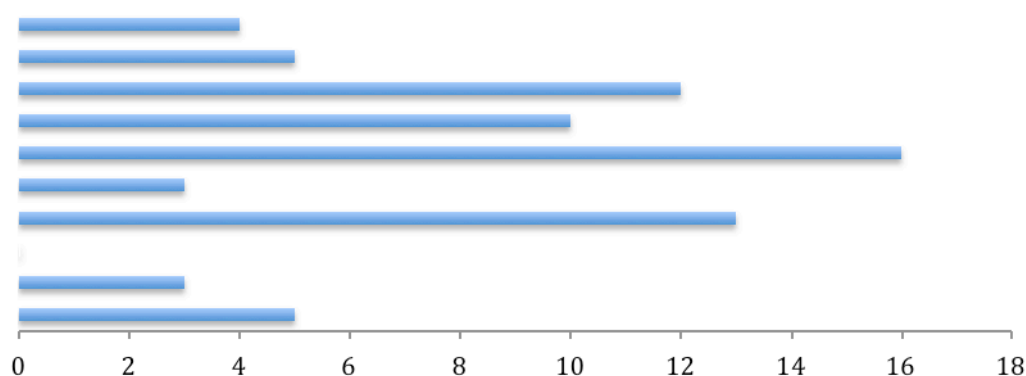
Gráfico 3 – Tempo dos selecionadores na empresa



Fonte: elaborado pelo pesquisador

Dentre os entrevistados, observamos também que, a maioria deles tem três ou mais anos no cargo de seleção de professores. O único entrevistado que possui apenas seis meses de cargo, possui abundante experiência em outra área de estudos da Gestão de Pessoas: o treinamento de pessoal. Ele está a frente do departamento acadêmico da empresa há mais de dez anos e passou a fazer parte da seleção há menos de um ano. Portanto, percebe-se que todos os entrevistados tinham experiência o suficiente em Recursos Humanos para estarem aptos a prover respostas relevantes à nossos questionamentos da pesquisa.

Gráfico 4 – Tempo dos selecionadores no cargo (anos)



Fonte: elaborado pelo pesquisador

4.2. Exigências curriculares específicas para o cargo de professor de inglês em curso de idiomas

Quando analisamos as exigências curriculares que existem para que um profissional ingresse na área de ensino de cursos livres de idiomas, de acordo com nossa pesquisa, constatamos que o carro chefe dessa categoria é o nível de inglês. Quando perguntamos acerca dessas exigências, tivemos como a resposta de Turner: “Língua e a gente tem... que ter uma experiência. Língua realmente é pra ser um fator importante [...]”

Dentre os entrevistados, todos mencionaram como exigência ou parte do processo seletivo, provas escritas na língua e entrevistas para constatação do nível de fluência do profissional. A maioria dos entrevistados foi enfática na questão da oralidade e da facilidade da comunicação oral em inglês como fundamentais para que contratem professores para suas escolas.

Outra exigência que se repetiu na coleta de dados através das entrevistas foi a formação superior completa ou em curso. Segundo Hallwyatt: “Exigência, a primeira é que tenha formação superior, mas não é a única exigência, o que mais conta é a fluência na língua. Como trabalhamos com abordagem comunicativa o professor tem que ter segurança na fala, então, muitas vezes o profissional é formado na universidade, tem certificado, é graduado, tem até pós-graduação mas não tem fluência, aí não atende nossa necessidade.”

Já muitos deles foram incisivos ao falarem sobre a exigência de experiência profissional. Sobre a exigência específica na contratação, segundo Gordon: “Específica não, mas a gente tem preferências: experiência em sala de aula - principalmente - fluência na língua, experiência em sala de aula e ensino.”

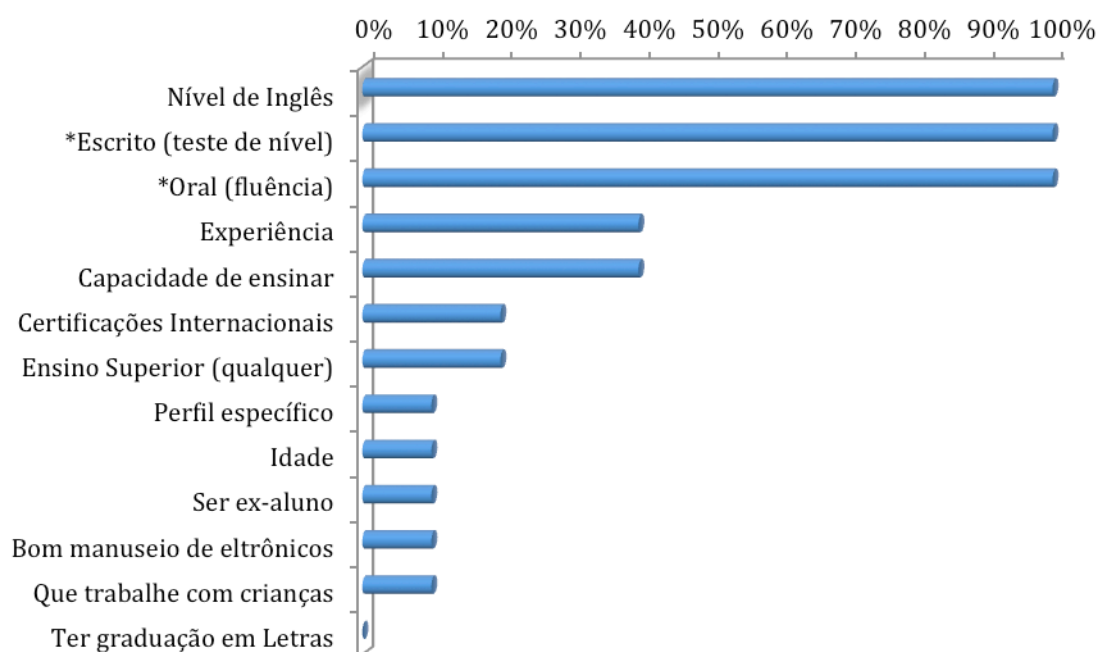
Também relevante foi a exigência por certificados internacionais, de acordo com Wyatt: “A gente exige que tenham pelo menos dois anos de experiência. É desejável que se tenha certificação de *language* [língua] e que tenham formação em ensino superior.”

O que mais nos chamou a atenção nesse levantamento de dados foi que, em nenhuma das entrevistas foi constatada a graduação em Letras

como pré-requisito para se ministrar aulas de inglês em cursos de idiomas. Sobre a preferência pelo curso de Letras, Wyatt afirma: “É bem desejável que seja em Letras, mas a gente entende que o bom profissional não é somente aquele que é formado em Letras, mas aquele que está realmente imerso no mundo de *language teaching* [ensino de línguas] [...]”

Já Milano diz: Não sei se chega a ser mostrada essa preferência, mas eu acredito que seria mais importante e mais adequado que as escolas passassem a contratar o professor graduado em inglês. Mas uma coisa que você percebe hoje é que, se você pegar 100% das pessoas que são graduadas em Letras-Inglês, eles tem o conhecimento da parte pedagógica, mas não tem o conhecimento na língua, o que interfere muito. Hoje o que eu percebo é que existe uma falha na graduação das universidades porque a pessoa tem o conhecimento pedagógico, mas não tem o conhecimento da língua.

Gráfico 5 – Pré-requisitos de habilidades para o cargo de professor de inglês



Fonte: elaborado pelo pesquisador

4.3. Acadêmicos e graduados em Letras como professores de inglês em curso de idiomas

Nas perguntas específicas relacionadas à graduação em Letras, constatamos uma grande divergência entre o que é proposto pela resolução mencionada no Referencial Teórico no que diz respeito às diretrizes curriculares do curso de Letras e o que averiguamos através da entrevista. Segundo o excerto citado anteriormente, “O objetivo do curso de Letras é formar profissionais [...] capazes de lidar, de forma crítica, com as linguagens, **especialmente a verbal**, nos contextos **oral** [grifos do pesquisador] e escrito, e conscientes [...]”. A análise de resultados mostrou que 100% dos entrevistados demonstraram que os graduados que estudaram a língua apenas na universidade não tem essa proficiência oral, apesar de terem sido elogiados na sua competência escrita da língua.

Quando perguntamos Hallmilano sobre a percepção do nível de inglês dos candidatos que estudam a língua apenas na universidade, ele afirma: “Fraco. Em termos de fluência, em termos de conversação - em termos de gramática o formulário vem preenchido 'bonitinho' mas na hora de falar eles não conseguem.”

Justamente quando questionamos os entrevistados acerca da percepção deles com relação ao nível de inglês, principalmente da oralidade, dos candidatos letrados que aprenderam inglês apenas na universidade, eles retrataram que essa competência é, no mínimo, insatisfatória: “A maioria que só tem o inglês da universidade é muito fraco, ou então eles tem muita gramática, mas pouca fluência.” - segundo Gordon. Essa tendência se repetiu na maioria das entrevistas. Turner afirma: “Eu acho que, apenas na universidade, normalmente tem um nível de língua um pouco mais fraco. Eu conheço algumas pessoas que entraram na universidade sem saber e saíram de lá muito bem. Mas são casos muito específicos, isolados. Não acho que seja a grande maioria.” E ainda, segundo Mathews: “No geral é muito difícil, eu não contrato. Por isso que a gente tem essa prova, a gente tem a entrevista. Só de vir [da universidade] não tem como. Infelizmente é uma realidade que taí.”

Provavelmente, em virtude dessa realidade, os graduados em Letras não procuram por vagas no mercado de cursos de idiomas. Tanto é que, em algumas das entrevistas foi relatado que os 'letrados' ou graduados no mesmo curso têm que complementar seu aprendizado oral fazendo cursos fora da universidade, segundo Martha: "Um dos principais problemas, tanto que eu mesmo tenho e tive vários alunos que são formados em Letras, eles entram aqui na escola pra fazer o curso de Inglês normalmente. Eles começam do primeiro, da primeira aula, por que as aulas aqui são 100% conversação". Isso se repete quando perguntamos à Milano: "Se a gente for escolher somente pessoas que são graduadas em inglês pela universidade para dar aulas em escolas de inglês, você não teria o número de professores suficiente. Eu já tive experiências, inclusive a gente tem alunos aqui que são graduados em Letras Inglês pela universidade, e no entanto são alunos aqui da escola, de nível intermediário. A pessoa sai da universidade e não tem capacidade de dar aulas em escolas de idiomas."

Segundo a percepção dos selecionadores entrevistados, os candidatos que tentam a posição de professor em suas escolas, menos da metade – sendo que a maioria das respostas varia entre 5 e 25% - são candidatos provenientes da do curso acadêmico em Letras.

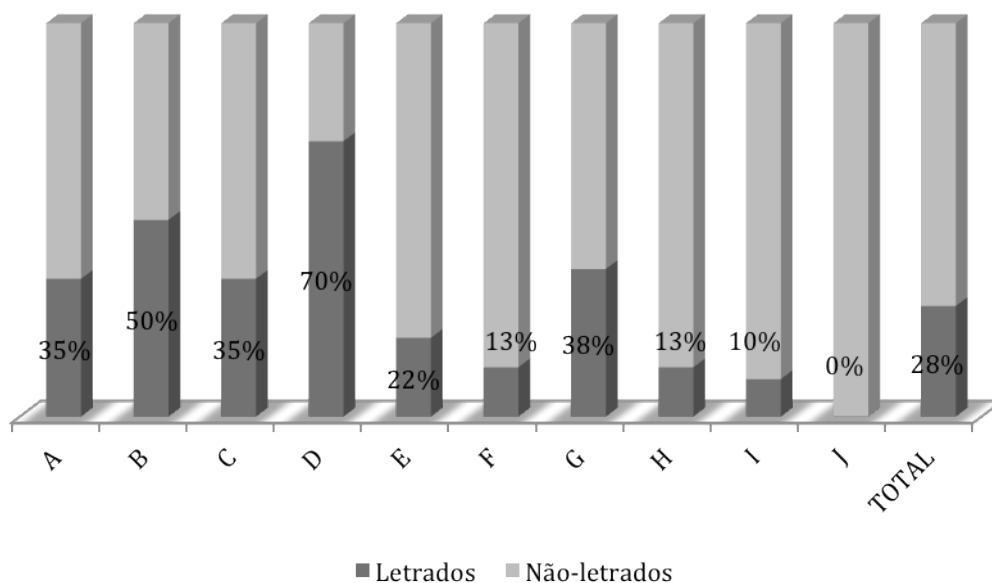
Também, como consequência dessas duas realidades apresentadas, os gestores retrataram que o nível superior específico do curso de Letras das universidades não é primordial para se dar aulas nessas escolas. Quando perguntamos Hallmilano se o graduação em Letras é primordial para se dar aulas em cursos de idiomas: "Não, infelizmente não. Eu não sei como funciona a o curso de Letras, mas na prática o que eu percebo, quando eu recebo esses alunos graduandos em Letras ou formados em Letras, é que a faculdade não os prepara pra essa parte de ensino de conversação. E como os cursos de inglês geralmente exigem essa fluência, eles não tem esse preparo. Eu acho que a universidade os prepara para dar aulas em ensino regular, ensino fundamental, ensino médio. Ou seja, uma proposta de ensino diferente, onde eles vão ensinar a gramática, o vocabulário, mas eles não tem esse momento de conversação no ensino regular. Então acho que a

universidade esta provavelmente preparando esses alunos pra esse mercado, e não para o mercado de escolas de inglês.”

Já que o nível da oralidade dos candidatos não é ideal, não existe a exigência ou alta relevância da formação acadêmica em Letras para se trabalhar ensinando a língua inglesa nessas instituições, que tem como foco principal a conversação e a oralidade do idioma. Turner diz: “[...] acho que quem sai da graduação, não necessariamente vai estar habilitado para dar aulas de inglês porque muitos dos alunos não conseguem adquirir a língua. A não ser que ele já vá com a língua ou seja extremamente disciplinado durante o curso, ele não sai com um bom nível de inglês. Então eu não acho que seja, acho que teria que mudar muito a graduação, e eu estou falando isso porque eu estive na graduação.”

Acerca do mesmo tópico, Mathews afirma: “[...] como eu já dei aula na faculdade, no curso de Letras justamente, eu sei que ela sai e ela não sabe o inglês necessariamente. A maioria das vezes não sabe. Então não quer dizer que ela está apta, de forma alguma. Ela pode estar apta pra dar aula nos cursos de escolas regulares, mas o curso livre, é um curso que não se usa o português; o motivador, o professor, ele tem que passar a experiência que ele já teve em inglês; tem que haver essa troca; tem que haver gerenciamento de sala de aula; tem que haver aquela empatia de lidar com os alunos, com o aprendiz. Então, infelizmente eu já vi como primordial, mas hoje em dia não tem sido.

Através dos dados coletados na pesquisa, averiguamos que, no total das escolas analisadas, apenas 28% dos profissionais que nelas trabalham possuem graduação em Letras. Temos um caso, da escola D, administrada e idealizada por uma graduada neste curso superior, com licenciatura plena, que conseguiu em 13 anos de empresa compor seu quadro de profissionais com 70% deles sendo letrados, enquanto na escola J, nenhum de seus profissionais tem o nível superior no curso.



Fonte: elaborado pelo pesquisador

Apesar da realidade não retratar os benefícios de se ter o curso de Letras como formação acadêmica curricular para se dar aulas em cursos de idiomas, os gestores tem a percepção de que o curso agregaria muito valor aos seus profissionais se fosse aliado com uma fluência afiada na língua: segundo Turner, “A gente tem alguns profissionais que vieram da Letras e do centro de línguas que tem uma experiência legal, uma bagagem legal e traz muita coisa nova”. Eles percebem que o curso tem muita riqueza na escrita e principalmente na parte pedagógica, e no quesito ‘metodologias e técnicas’ a serem utilizadas em salas de aula.

Quando perguntada se a empresa já se beneficiou devido a procedência letrada dos profissionais, Halliwell diz: “Ah, claro que sim, porque trazem as experiências: as matérias que eles aprendem - eu falo que muito do professor tá dentro dele - mas é claro que o que ele aprende através dos livros, aprendendo as metodologias, que que ele faz? ele aplica aquela metodologia, os diferentes métodos, dentro da sala de aula, na nossa metodologia. Então eles selecionam o que ha de bom e de ruim de cada método e colocam em prática na sala de aula dele. Então, com certeza, o nosso profissional que faz Letras ele consegue fazer isso.”

Além disso, quando perguntados se a empresa já teve problemas ou incidentes por falta dessa formação pedagógica alguns comentaram que isso já chegou a ser problema, ou que tem que investir em cursos técnicos rápidos para complementar o conhecimento daqueles que não tem essa formação superior, segundo Hallwyatt: “Normalmente as reclamações que vem de alunos que tem uma certa dificuldades e que às vezes o professor não sabe lidar com a situação em sala de aula por conta da formação dele.”

Também sobre problemas por falta da formação metodológica em Letras, de acordo com Trudeau: “Sim, porque os outros profissionais que trabalham lecionando Inglês sem o curso de Letras fazem cursos rápidos, apesar de eles serem mais objetivos, eles são rápidos e só com o tempo você adquire essa experiência, então, por não serem cursos mais longos, às vezes podem - sim - deixar um pouco a desejar.”

Finalmente, a preferência pelo curso de Letras se mostra em uma das entrevistas claramente, e implícita nas várias respostas dos outros entrevistados. Eles preferem sim, que o profissional tenha o curso de Letras, e os contratariam se o nível de oralidade do inglês dos mesmos se equiparasse com os daqueles que têm fluência na língua e que fizeram cursos livres de idioma para complementarem sua formação curricular ou que tiveram vivência no exterior para aperfeiçoar essa habilidade oral - sobre a preferência pelo curso de Letras dentre os candidatos, segundo Halliwell: “Faz a diferença sim. Por exemplo: se eu precisar de dois professores, eles estiverem no mesmo nível de inglês, a entrevista foi tão boa quanto: o que tiver Letras, fica [é contratado].”

4.4. Formação acadêmico-profissional ideal para se ministrar aulas de inglês em escolas de idiomas segundo seus gestores.

Como pergunta final de nossas entrevistas, procuramos saber qual seria a formação acadêmico-profissional ideal para que um profissional atendesse da melhor forma possível as necessidades da escola onde os selecionadores trabalham. Todos mencionaram o nível de inglês novamente

com foco na oralidade aliado a um tipo de conhecimento pedagógico. Segundo Trudeau: “Fluência, conhecimento gramatical de forma comunicativa, aplicação da gramática em forma comunicativa. Porque a gente acredita que quando você fala em Inglês, qualquer frase que você diz, ou ela tem um conteúdo gramatical ou uma expressão idiomática. É também importante, mas não fundamental, uma experiência internacional, porque daí você pode dividir essa experiência, e cursos didáticos, sendo ele de Letras, ou outros que várias instituições oferecem, didáticos para poder dar uma sustentação a esse conhecimento. É basicamente isso.”

Essa fluência, aliada à um curso superior, especialmente em Letras, faria dos profissionais, candidatos competentes e capazes de assumir uma vaga de trabalho nas escolas de idiomas pesquisadas.

A formação ideal, para Martha: “Letras, com certeza. Eu sei que são pessoas estudadas, tanto que uma aluna fez um teste de nível escrito, e conseguiu fechar os dois testes que temos aqui, tanto que essa aluna foi uma das que pediu para começar o curso do início, mas gramaticalmente ela estava perfeita. Então, é uma formação que me ajudaria muito, mas se eu fosse passar para outro patamar não existiria formação melhor, porque eu preciso de fluência.”

E finalmente, quando perguntada sobre essa formação ideal dos professores de línguas, Hallmilano afirma: “O meu sonho seria que eles fossem formados em Letras, pois seriam professores de verdade. Porque o que a gente tem no mercado hoje, são professores que estão aqui de passagem, eles são de outras áreas, são alunos de direito, de engenharia. Eles são de diversas áreas, estão aqui momentaneamente enquanto estão na faculdade. Quando eles se forma, ou no momento do estágio, eles deixam a escola. Se a gente tivesse a oportunidade de ter mais alunos de Letras, ou profissionais da área de Letras, provavelmente eles ficariam na escola por muito tempo, pois é a profissão escolhida por eles. Os outros não, eles deixam a escola com muita rapidez, então a rotatividade é gigantesca e isso não é bom pra empresa. O ideal seria ter a formação de Letras associada a fluência.

Portanto, a análise de dados confirma a importância da formação pedagógica dos professores sob a ótica dos gestores das escolas de idiomas analisadas. Apesar disso, a fluência, que deveria fazer parte das habilidades dos alunos que se formam em Letras, segundo a resolução do objetivo de curso de graduação, comparadas com a percepção do nível da oralidade dos professores letrados que estudaram a língua apenas na universidade, mostra uma possível deficiência curricular dos 'letrados'.

5. Conclusão

Percebe-se que os gestores tem a intenção de contratar graduados provenientes do curso de Letras devido ao alto conhecimento dos 'letrandos' acerca das teorias metodológicas de ensino e também pela competência que esses candidatos tem na parte escrita da língua, mais precisamente do conhecimento gramatical dela.

Contudo, eles não o fazem pois percebem que o nível da oralidade desses candidatos é fraco, sendo insatisfatório, já que o objetivos desses cursos é construir o conhecimento total da língua, principalmente a conversação, que é o objetivo principal das escolas de idiomas. Fato que deve ser estudado mais a fundo para se tentar solucionar o possível problema advindo dos cursos de graduação em Letras, pois fere seu objetivo de capacitar seu corpo discente tanto na parte escrita quanto na parte oral da língua estudada.

Durante a pesquisa, foram encontradas algumas limitações de na área de estudos científicos acerca do tema abordado. Não existem pesquisas suficientes nessa área de conhecimento de educadores em cursos livres de idiomas e sua formação. Além disso, o número de escolas pesquisadas poderia ter sido maior, para comprovar com ainda mais contundência os resultados analisados. Contudo, a receptividade dos gestores contatados para as entrevistas da pesquisa foi extremamente positiva.

Foi realizado o levantamento teórico que constava no objetivo, salvo a dificuldade de encontrar os dados em pesquisas científicas em cursos de idiomas, principalmente na área da formação dos profissionais.

Conseguimos entender a percepção dos gestores de cursos de línguas acerca da formação de professores no idioma inglês, que era um dos focos do trabalho, juntamente com as suas preferências de contratação de professores que ministram aulas de inglês nas instituições em que trabalham. Conseguimos estabelecer a relação dessas preferências com a bagagem acadêmica dos educadores, concluindo que o grande problema que eles enfrentam, apesar de almejem contratar profissionais graduados em Letras na universidade, é a falta de fluência na oralidade da língua inglesa dos

alunos provenientes do curso do curso de graduação que aprendem a língua apenas na faculdade. Fato que fere o objetivo central estabelecido para os cursos de graduação dos letrados.

A sugestão para uma pesquisa subsequente seria aumentar a amostragem de coleta de dados e procurar buscar nas universidades, através de pesquisas com os corpos discente e docente, por intermédio de entrevistas e questionários quantitativos, a percepção deles acerca da proficiência na língua inglesa adquirida na universidade. Assim, poderia ser compreendido o porquê tamanha dificuldade dos 'letrados' em conseguir aperfeiçoar suas habilidades linguísticas, principalmente a oral, para que se traçasse um rumo para tentar mudar essa realidade.

6. Referências bibliográficas

ALMEIDA FILHO, J. C. P. *Dimensões comunicativas no ensino de línguas*. Campinas, SP: Pontes, 1993

AZEVEDO, D., Walber, A.L.S., Schujmann, A., Garay, A.B.S. *Representações sociais de RH: um estudo exploratório com alunos de graduação*. Revista OES v.19, n.60, p.51-66. Salvador, 2012.

BARRETTO, E.S.S. *Trabalho docente e modelos de formação: velhos e novos embates e representações*. Cadernos de Pesquisa, v.40, n.140, p.427-443. São Paulo: USP, 2010

BONI, V. e QUARESMA S.J. . *Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais*. Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC, Vol. 2 no 1 (3), p. 68-80. Florianópolis, 2005.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR - RESOLUÇÃO CNE/CES 18, DE 13 DE MARÇO DE 2002. Acessado em 02 de out de 2013, às 14:18. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES182002.pdf> >

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas, O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. São Paulo: Editora Campus, 1999.

CHIZZOTTI, A. *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. Petrópolis, RJ. Editora Vozes, 2006

FALCOMER, K.A.S. *Perfis de competências de professores de língua estrangeira (inglês) em serviço e sua permeabilidade a mudanças*. Brasília: UnB, 2009.

FERNANDES, F.A. *Crenças sobre a cultura de ensinar e aprender línguas de uma professora de inglês como língua estrangeira (LE) sem formação em letras*. Brasília: UnB, 2010.

FRANÇA, J. L. *Manual para normalização de publicações técnico-científicas*. 4. ed. rev. aum. 2. reimpr. Belo Horizonte, Editora UFMG, 2000.

GIBBS, G. *Análise de dados qualitativos*. Porto Alegre: Bookman, 2009.

LIMA, L. *Atitudes: Estrutura e mudança*. In: J. Vala & M. B. Monteiro (Eds.), *Psicologia social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2000.

MARQUES, M.O. *Formação do profissional da educação*. Niterói: UFF, 2000.

NUNAN, D. *Research methods in language learning*. Cambridge University Press, Cambridge, 1992.

PAIVA, V.L.M.O. *A LDB e a legislação vigente sobre o ensino e a formação de professor de língua inglesa – Caminhos e colheita: ensino e pesquisa na área de inglês no Brasil*. Brasília: UnB, 2003.

TADAIESKY, L.T. *Métodos de seleção de pessoal: discussões preliminares sob o enfoque do behaviorismo radical*. *Psicologia Ciência e profissão* n.28 – p.122-137. Curitiba: UFPR, 2008.

TANURE, B., Evans, P., & Pucik, V. *A gestão de pessoas no Brasil – virtudes e pecados capitais*. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

TANURE, B., Evans, P., Cançado, V. *As quatro faces de RH: analisando a performance da gestão de Recursos Humanos em empresas do Brasil*. Curitiba: RAC, 2010.

Apêndice 1

Roteiro de Entrevista

1. Qual seu nome e função na empresa?
2. Qual sua formação acadêmico-profissional?
3. Como funciona o processo seletivo da empresa?
4. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?
5. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola? Por quê(Por que não)?
6. Dentre os candidatos, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?
7. Existe alguma preferência dessa empresa com relação à formação acadêmica em Letras? Se sim, como se mostra essa preferência?
8. Se a resposta do item 7 for positiva, existe alguma outra preferência que supera a preferência pela graduação em Letras?
9. São contratados profissionais que não tem graduação em Letras? Se sim, por que isso acontece?
10. Você julga a graduação em Letras como primordial para se ministrar aulas de inglês em curso de idiomas? Por quê(Por que não)?
11. No seu quadro de profissionais, quantos tem formação acadêmica em Letras e quantos não a tem?
12. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?
13. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?
14. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?
15. Qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

Apêndice 2

Transcrição da entrevista na escola A

Pseudônimo da entrevistada: Prue Halliwell

1. Qual sua idade, tempo de cargo e função na empresa?

Eu tenho 40 anos. Tempo de cargo na empresa: vão fazer 16 anos de empresa no total, acho que eu fiquei 5 anos como professora só, acho que eu comecei na coordenação depois disso, e aí fiquei na coordenação e como professora, e acho que tem precisamente 4 anos que estou apenas como coordenadora.

2. Qual sua formação acadêmica?

Eu me formei em Letras, só que antes disso eu fui para Estados Unidos pra fazer o TESOL [certificado internacional de metodologia e linguística da língua inglesa]. Fiz o TESOL, aproveitei muita coisa, porque tem o TESOL de um mês, mas eu fiz aquele TESOL que os professores dos Estados Unidos usam, que é um TESOL mais acadêmico mesmo, então muita matéria me serviu pra cá. Aí Letras foi feito rápido por causa dele.

3. Como funciona o processo seletivo da empresa?

Nós fazemos um processo de seleção através da escrita, uma prova escrita...

4. Primeiro vocês fazem a captação dos currículo só com os que deixam na escola, certo?

Isso, agora o site também tem um portal que as pessoas deixam os currículos então a gente chama através de lá também. Aí a gente faz a seleção através desses currículos pra ver se eles dão pro cargo de professor, ou pra algum outro cargo dentro da escola. Partiu daí, passou dessa fase, a gente chama pra uma entrevista, e a nessa entrevista a gente faz a seleção.

5. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?

Desde que eu fiquei só na coordenação. Na verdade eu comecei enquanto ainda estava como professora. Deve ter então uns 5 anos, um pouco mais de 5 anos.

6. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola?

Na verdade não. Como o método é muito específico, então a gente prefere realmente falar com professor porque às vezes chega lá um currículo que não mostra formação nenhuma, mas a pessoa morou morou anos fora, eu prefiro

arriscar, ver como é o inglês dessa pessoa porque as vezes a pessoa não tem a formação acadêmica, mas ela tem aquela presença de sala de aula, ela sabe o inglês realmente, o que não é muito comum, mas acontece sim.

7. Dentre os candidatos, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?

Muito pouco. E eu falaria que não passa de 20%. É muito difícil eu falar precisamente pra você, mas eu confirmo que é menos de 20%, no momento.

8. Existe alguma preferência dessa empresa com relação à formação acadêmica em Letras? Se sim, como se mostra essa preferência?

Faz a diferença sim. Por exemplo: se eu precisar de dois professores, eles estiverem no mesmo nível de inglês, a entrevista foi tão boa quanto: o que tiver Letras, fica.

9. Essa preferência então se encontra no desempate: se eles tiverem no mesmo nível, o curso de Letras desempata o processo?

Sim, porque aí me mostra que ele quer isso como carreira. Porque o que acontece nas escolas de inglês hoje em dia: o advogado que não deu certo, ele dá aula de inglês; algum outro profissional, administração, o que for, acaba virando professor de inglês por falta de opção. E o o que tem Letras, me mostra que ele escolheu isso como carreira.

10. São contratados profissionais que não tem graduação em Letras. Você tem uma noção geral por que isso acontece nas escolas de inglês?

Porque em Goiânia não tem profissional que fala inglês o suficiente. Eu não posso falar que só vou contratar o profissional que tem graduação em Letras ou Pedagogia, não vai ter o número suficiente de professores na escola.

11. Você julga a graduação em Letras como primordial para se ministrar aulas de inglês em curso de idiomas?

Não, não mesmo. Porque eu acho que muito do 'ser professor' tá dentro da pessoa. É claro que o curso de Letras faz uma diferença, o curso de Pedagogia faz uma diferença. Mas o 'dar aula', estar em sala de aula, tratar o aluno, está muito dentro da pessoa.

12. No seu quadro de profissionais, quantos tem formação acadêmica em Letras e quantos não a tem?

Graças a Deus, nós temos muito. Vamos supor que temos um quadro de professores com 50 profissionais, no máximo, no máximo de 15 a 20, não tem mais do que isso não.

13. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?

Honestamente? Eu acho que precisa melhorar muito. Eu tenho acho que dois casos, de professores lá da escola, que aprenderam inglês na universidade, e são excepcionais, mas eu sei que os dois casos são exceções, porque eu fiz Letras, convivi na faculdade, voltei lá só pra visitar. Existem pessoas que se formam, não compreendem, muito menos falam e leem.

14. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?

Ah, claro que sim, porque trazem as experiências: as matérias que eles aprendem - eu falo que muito do professor tá dentro dele - mas é claro que o que ele aprende através dos livros, aprendendo as metodologias, que que ele faz? ele aplica aquela metodologia, os diferentes métodos, dentro da sala de aula, na nossa metodologia. Então eles selecionam o que ha de bom e de ruim de cada método e colocam em prática na sala de aula dele. Então, com certeza, o nosso profissional que faz Letras ele consegue fazer isso.

15. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?

Acontece. E é a mesma resposta, a questão da metodologia. Às vezes a pessoa tem um inglês...o ser professor está dentro, então vem da pessoa. Tem aquela pessoa que sabe muito a língua, domina muito a língua, até sabe passar a língua, mas como ela não tem conhecimento das metodologias, ela perde a oportunidade de ajudar um aluno, de ter utilizado alguma outra técnica com um aluno que tá em dificuldade, por falta de conhecimento mesmo, porque não estava lá na faculdade, não leu, não teve essa literatura. Então falta, e isso na verdade acontece no dia a dia.

16. Se você tivesse uma massa de argila, qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

Não é essencial, não falo que vai contratar porque tem, mas eu gostaria muito que tivesse o curso de Letras, por essas questões das técnicas e metodologias. Que tivesse uma formação também em inglês, mas numa escola especifica de inglês, não apenas na faculdade, porque eu sei que ainda é deficiente. Que essa pessoa tivesse tido essa vivência nos estados Unidos, pra que ela pudesse transmitir a língua não só de uma forma natural com sotaque e entonação, mas a cultura também.

Apêndice 3

Transcrição da entrevista na escola B

Pseudônimo do entrevistado: Leo Wyatt

1. Qual sua idade, tempo de cargo e função na empresa?

Eu tenho 28 anos, sou gerente da empresa, gerente de filial e tem 3 anos que estou na parte administrativa.

2. Qual sua formação acadêmica?

Eu sou formado em Letras-Inglês, e tenho formações para compor minha formação como pós-graduação, MBA e essas coisas.

3. Como funciona o processo seletivo da empresa?

O processo seletivo pra ser professor, você tem que fazer um teste online, você cadastras seu currículo online. Existem alguns filtros, relacionados à experiência, relacionados a formação também. A gente prefere pessoas que sejam formadas em Letras, mas na verdade não existe nada que a exclua, a pessoa tem que ter nível superior.

4. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?

Até o ano passado, eu sempre selecionava os candidatos, participava da seleção, de todas as etapas da seleção. Agora, fica tudo na mão do departamento de recursos humanos e do nosso representante acadêmico. Mas, essas pessoas depois de selecionadas, elas vem pra mim, eu as entrevisto para ver se elas tem o perfil da minha equipe.

5. E qual seria esse perfil?

A equipe que eu tenho na unidade são pessoas que, nem todo mundo tem a formação em Letras, mas é um pessoal mais jovem. E eu preciso que a pessoa que venha participar dessa equipe, esteja disposta a aprender, a colaborar com a equipe, sem se achar melhor ou pior que eles. E que tenha também o mesmo perfil, tanto faixa etária, como também perfil de ensino também, *likeliness* [semelhança], porque eles se identificam bastante com essa...hoje em dia existe muita gente jovem no mercado, dando aula de idiomas, e o meu perfil se você for comparar com das outras filiais que a gente tem aqui, ele é um perfil mais jovem de professores mesmo.

6. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola? Por quê(Por que não)?

A gente exige que tenham pelo menos dois anos de experiência. É desejável que se tenha certificação de *language* [língua] e que tenham formação em ensino superior.

7. Dentre os candidatos, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?

A metade dos meus professores tem ou pós graduação - se a formação não for em Letras - eles tem ou pós graduação na área ou mestrado. Os outros tem alguma certificação metodológica.

8. E os candidatos, quando você fazia parte da seleção, qual que era sua percepção dos que tinham formação em Letras?

Eu sempre achei que o nível dos candidatos aqui em Goiânia, sempre foi muito bom. Quando as pessoas não vinham do curso de Letras, elas já vinham com uma bagagem de experiência muito boa, então eu percebo que quando vim pra cá, fui transferido, eu fiquei surpreso com o nível dos candidatos. Eu não esperava que eles metodologicamente fossem competentes como eles são. Em Brasília eu tinha muito mais dificuldade de encontrar candidatos.

9. Existe alguma outra preferência com relação à formação acadêmica em Letras?

É bem desejável que seja em Letras, mas a gente entende que o bom profissional não é somente aquele que é formado em Letras, mas aquele que está realmente imerso no mundo de *language teaching* [ensino de línguas] e que tenha outras formações: algum curso da universidade de Cambridge, ou da Universidade Trinity, que é focado pro ensino de línguas.

10. São contratados profissionais que não tem graduação em Letras. Você julga a graduação em Letras como primordial para se ministrar aulas de inglês em curso de idiomas?

Não, não. Eu até valorizo bastante os profissionais que às vezes não tem a graduação em Letras, mas, como eu disse, tem algum curso desses que te capacita a ministrar aulas de inglês, de *language* [língua].

11. No seu quadro de profissionais, você falou que tem 7, de 14, 7 tem graduação em Letras?

Isso.

12. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?

Eu tive pouco contato com esse perfil de candidatos aqui em Goiânia. Geralmente as pessoas que vieram pra entrevista comigo, todas tinham nível de inglês muito bom, mas enquanto estudante e levando em consideração minha experiência em recrutamento de pessoas lá em Brasília, geralmente quem só teve contato com a língua na universidade, sai de lá com o nível muito baixo, de inglês. Os bons profissionais, totalmente equipados tanto na parte metodológica quanto na parte de linguística, já tem que saber o idioma antes de ingressar no curso de Letras.

13. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?

Olha, não que eu me lembre agora. Pode até ter acontecido, tanto é que é uma empresa muito grande, e eu trabalhei só em duas filiais a vida toda, então não me lembro.

14. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?

Não, porque nossos professores, quando eles entram, eles recebem treinamento, a gente faz todo um treinamento, para que o nível da aula deles esteja dentro dos padrões da instituição e que a gente não tenha nenhuma surpresa.

15. Qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

Que tenha alguma formação...acho que a formação nas áreas de humanas ajudam um pouco mais: Psicologia, Letras. Mas, independente disso, quando eu vejo algum candidato com CELTA, iCELTA [formações metodológicas em ensino de língua estrangeira] ou alguma certificação internacional, eu me interessando bastante, e com experiência realmente.

Apêndice 4

Transcrição da entrevista na escola C

Pseudônimo do entrevistado: Cole Turner

1. Qual é sua idade, tempo de cargo e função na empresa?

Eu tenho 44 anos, estou na empresa há 20 anos, e sou coordenador acadêmico e agora estou atuando na área de seleção e contratação.

2. Há quanto tempo você está no Acadêmico?

Dez anos.

3. Como funciona o processo seletivo?

A gente tem duas frentes. A primeira é: o candidato pode entrar no site, no site tem um link que se chama Trabalhe Conosco, e ele tem umas perguntas que ele responde. Ele fazendo isso, esse formulário chega na minha mão, e aí eu mando um e-mail pedindo o currículo, analiso o currículo e se tiver dentro do perfil que a gente está buscando, peço pra fazer uma prova de língua, depois uma aula demonstrativa e aí finalmente eles passam por um treinamento que também faz parte da seleção.

4. E esse treinamento dura...?

Duas semanas.

5. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?

6 meses. Seleção, 6 meses.

6. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola? Por quê (Por que não)?

Língua e a gente tem... que ter uma experiência. Língua realmente é pra ser um fator importante. Atualmente, tem uma necessidade muito grande pra professor de crianças...e está sendo muito difícil. Ninguém gosta de crianças, o mundo não gosta de crianças. Essa está sendo uma exigência. Você tem que ter ao menos um grupo de KIDS [crianças].

7. Dentre os candidatos que tentam a posição, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?

Eu diria uns 50%, talvez menos.

8. Existe alguma preferência dessa empresa com relação à formação acadêmica em Letras?

Não. Não, na verdade não. A gente tem excelente professores que não tem nenhuma formação em Letras.

9. Existe alguma outra preferência que supera a preferência pela graduação em Letras?

Acho que não, o primeiro quesito é a língua mesmo. Lógico que você tem que ter uma pessoa que tenha alguma habilidade pra dar aula. Porque tem gente que não tem, que não consegue. Acho que só essas duas habilidades, eu diria.

10. São contratados profissionais que não tem graduação em Letras? Se sim, e qual a relevância da graduação em Letras, pela sua percepção?

Atualmente, eu estou com 3 candidatados que estão vindo da graduação de Letras. Essas meninas, elas se interessam por crianças. E as pessoas que vem da graduação, se elas conseguiram passar pelos centros de línguas, elas já tem uma bagagem diferente de outras pessoas, então eu acho que o centro de línguas faz uma diferença.

11. Centro de língua... PUC Idiomas no caso da católica e Centro de Línguas no caso da UFG..?

Isso.

12. Você julga a graduação em Letras como primordial ou essencial para se ministrar aulas de inglês em curso de idiomas? Por quê(Por que não)?

Não, não. Olha, acho que quem sai da graduação, não necessariamente vai estar habilitado para dar aulas de inglês porque muitos dos alunos não conseguem adquirir a língua. A não ser que ele já vá com a língua ou seja extremamente disciplinado durante o curso, ele não sai com um bom nível de inglês. Então eu não acho que seja, acho que teria que mudar muito a graduação, e eu estou falando isso porque eu estive na graduação.

13. Então sua formação é em Letras?

Eu não terminei, mas eu estive lá. Eu estive lá [na graduação em Letras].

14. No seu quadro de profissionais, só uma noção ou uma porcentagem estimada, quantos tem formação acadêmica em Letras?

Uns 30, 40%.

15. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?

Eu acho que, apenas na universidade, normalmente tem um nível de língua um pouco mais fraco. Eu conheço algumas pessoas que entraram na universidade sem saber e saíram de lá muito bem. Mas são casos muito específicos, isolados. Não acho que seja a grande maioria.

16. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?

Sim, eu acredito que sim. A gente tem alguns profissionais que vieram da Letras e do centro de línguas que tem uma experiência legal, uma bagagem legal e traz muita coisa nova. Mas eu acho que acontece, acontece.

17. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?

Sempre! A gente sempre tem.

18. E você acha que isso acontece por causa da falta da formação em Letras?

Não, não acho. Acho que tem uma série de fatores, mas não acho que seja por causa da Letras.

19. Qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

As pessoas que passaram pelo curso de Letras, que tem essa bagagem histórico-cultural da língua, mais o Centro de Línguas, mais a didática, eu acho que isso seria o ideal. Essas são as características que eu considero muito importantes.

Apêndice 5

Transcrição da entrevista na escola D

Pseudônimo da entrevistada: Piper Hallwyatt

1. Qual sua idade, tempo de cargo e função na empresa?

Minha idade é 39 anos, estou na escola desde que a escola abriu no ano 2000, foi um projeto meu inclusive, por isso eu faço tudo. Quer dizer, eu mantenho a escola funcionando, se precisar limpar eu limpo. Tudo: coordenação pedagógica, financeiro, vou atender também [recepção].

2. Qual sua formação acadêmica?

Eu tenho graduação em Letras, Português - Inglês, licenciatura plena. E especialização em língua inglesa.

3. Como funciona o processo seletivo da empresa?

Olha, primeiro a gente recebe o currículo, faz análise. Depois convida para uma entrevista, e durante a entrevista o candidato é pedido para preencher um questionário. Nesse questionário a gente já vê o nível de inglês dele, vê se escreve bem... Não adianta ter só um certificado, ou falar ou escrever bem, tem que ser completo.

4. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?

Desde que abriu [13 anos].

5. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola? Por quê (Por que não)?

Exigência, a primeira é que tenha formação superior, mas não é a única exigência, o que mais conta é a fluência na língua. Como trabalhamos com abordagem comunicativa o professor tem que ter segurança na fala, então, muitas vezes o profissional é formado na universidade, tem certificado, é graduado, tem até pós-graduação mas não tem fluência, aí não atende nossa necessidade.

6. Dentre os candidatos, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?

Ah, muito poucos, a maioria dos candidatos são pessoas que viajam, aí ficam lá um ano, dois anos... nem estudam na verdade, vão a trabalho e chegam aqui achando que podem dar aulas.

7. Existe alguma preferência dessa empresa com relação à formação acadêmica em Letras? Se sim, como se mostra essa preferência?

Sim. Como a minha formação é em Letras, é claro que sei que é um curso que da base para o profissional resolver todos os problemas que ele enfrenta na sala de aula, então é um curso muito completo. Se é que existe 'muito completo'. É completa. 8. Se a resposta do item 7 for positiva, existe alguma outra preferência que supera a preferência pela graduação em Letras? Olha, com toda sinceridade, é a fluência na língua. Às vezes a pessoa não tem formação em letras, mas é super fluente, e tem outro que tem formação em letras mas tem medo de falar. Nesse caso, é claro que vamos ficar com a primeira opção, a fluência em primeiro lugar.

8. São contratados profissionais que não tem graduação em Letras? Se sim, por que isso acontece?

São. Por conta da fluência, são pessoas bem fluentes, comunicativas. Eu acredito que com um pouquinho que treinamento e com a observação de outros professores esses profissionais consigam deslanchar.

9. Você julga a graduação em Letras como primordial para se ministrar aulas de inglês em curso de idiomas? Por quê(Por que não)?

Sim, o ideal, na verdade, seria juntar as duas coisas. Porque as faculdades de Letras focam muito em literatura e em gramática - estudo aprofundado da língua - e na sala de aula o que conta mais é a desenvoltura do professor. Porque o professor pode ser excelente, pode ter um domínio de gramática fabuloso e no entanto não conseguir levar os alunos, incentivar os alunos a conversar, que é o nosso objetivo. Nosso objetivo é fazer o aluno falar.

10. No seu quadro de profissionais, quantos tem formação acadêmica em Letras e quantos não a tem?

Eu diria que uns 70%, por alto.

11. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?

Olha, eu estudei a língua apenas na universidade, acredito que o meu inglês é bom, mas isso não por conta do curso na universidade, mais por conta da prática. Porque quando você dá aula você é obrigado a saber o vocabulário. A sala de aula é uma forma de forçar o profissional a se desenvolver também, aí se você pega níveis mais avançados, é claro que o professor tem que saber mais que o aluno. Então é uma exigência que eu sempre fiz a mim mesma, de eu saber mais que o aluno, então independente de ter fluência ou não, a sala de aula obriga o professor a ser fluente.

12. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?

Não, não consigo pensar em nada não, mas no geral a gente sempre se beneficia. Uma situação específica não me ocorre agora. Mas o fato de a escola ser apontada como um futuro centro de aplicação dos exames da Oxford é como se fosse um reconhecimento pela qualidade. E eu sei que esse reconhecimento pela qualidade vem de um trabalho que é conjunto com a universidade e sala de aula, a gente aplica na sala de aula aquilo que vem da academia.

13. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?

Normalmente as reclamações que vem de alunos que tem uma certa dificuldades e que às vezes o professor não sabe lidar com a situação em sala de aula por conta da formação dele.

14. Qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

Graduação em Letras e de preferência com vivência no exterior, porque aí a gente uniria a teoria à prática. Mas além disso, experiência em sala de aula. Não adianta o profissional ter a formação acadêmica, ter viajado, saber utilizar a língua na prática e não ter a vivência na sala de aula - que é o que enriquece a carreira.

Apêndice 6

Transcrição da entrevista na escola E

Pseudônimo do entrevistado: Coop Milano

1. Qual sua idade, tempo de cargo e função na empresa?

Eu tenho 54 anos, trabalho na empresa há mais de dez anos e na parte pedagógica, estou há três anos.

2. Qual sua formação acadêmica?

Eu sou formado em Letras, Português-Inglês. E tenho alguns certificados internacionais como: TOIC, TOEFL e CPE [certificados de competência na língua inglesa].

3. Como funciona o processo seletivo da empresa?

Primeiro nós recebemos os currículos dos candidatos. Na primeira fase eles fazem uma prova, de 100 questões que engloba basicamente todo o conhecimento da língua, que inclusive é um teste baseado nos testes do TOEFL [certificado internacional de competência na língua inglesa]. Após isso, dependendo do score [nota] que ele tiver nessa prova, ele é chamado para uma entrevista. Na entrevista você tenta descobrir as questões de habilidades da pessoa, a facilidade que ele tem de trabalhar com essa ou aquela idade pra gente determinar se ele vai trabalhar com crianças. Mas se ele estiver tido um score suficiente e se ele for bem na entrevista, a gente convida esse professor pra fazer parte do nosso treinamento. O treinamento é feito em duas fases. A primeira fase é realmente pra apresentar a metodologia em que nós trabalhamos. Durante 5 dias, dá uma carga horária total de 5 horas. No final, no último dia, ele tem que apresentar uma mini aula. O resultado dessa mini aula é que vai decidir se ele vai ser contratado ou não. Sendo contratado, se a gente selecionar esse professor, ele vai participar de outro treinamento mais específico, onde ele vai aprender o dia a dia da escola, como funciona, como se aplica prova, como se lida com problemas, basicamente as rotinas específicas da empresa.

4. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?

Três anos.

5. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola? Por quê (Por que não)?

Como ele não é tratado como professor, mas como instrutor de línguas - existe essa diferenciação - não sei porque se faz essa diferenciação. Mas nas escolas de línguas são tratados como instrutores, não como professores.

Então basicamente não, não se exige um certificado na área de Letras-Inglês, mas existe o domínio da língua e daí a capacidade de ensinar. Tanto que hoje, se você for verificar, a maioria dos profissionais dos centros de línguas, das escolas de inglês, não são na verdade professores, eles estão professores.

6. Dentre os candidatos, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?

Não chega a 5%. Não chega a 5%, os que são graduados em inglês.

7. Existe alguma preferência dessa empresa com relação à formação acadêmica em Letras? Se sim, como se mostra essa preferência?

Não sei se chega a ser mostrada essa preferência, mas eu acredito que seria mais importante e mais adequado que as escolas passassem a contratar o professor graduado em inglês. Mas uma coisa que você percebe hoje é que, se você pegar 100% das pessoas que são graduadas em Letras-Inglês, eles tem o conhecimento da parte pedagógica, mas não tem o conhecimento na língua, o que interfere muito. Hoje o que eu percebo é que existe uma falha na graduação das universidades porque a pessoa tem o conhecimento pedagógico, mas não tem o conhecimento da língua.

8. Existe alguma outra preferência que supera a preferência pela graduação em Letras?

Ter realmente o domínio da língua e ter o conhecimento pedagógico. De nada adianta, por exemplo, nós temos o caso dos estrangeiros: eles chegam aqui e por serem nativos, eles acham que nos vamos contratá-los diretamente. E não, na verdade eles passam pelo mesmo processo seletivo que os outros, que os brasileiros. Na verdade ele tem que fazer a prova, eles tem que passar pela entrevista, e tem que passar pelo treinamento, e muitas vezes não é contratado.

9. Você julga a graduação em Letras como primordial para se ministrar aulas de inglês em curso de idiomas? Por quê(Por que não)?

Eu acredito que deveria ser, mas em função da realidade brasileira, infelizmente, a gente não pode se ater a isso. Se a gente for escolher somente pessoas que são graduadas em inglês pela universidade para dar aulas em escolas de inglês, você não teria o número de professores suficiente. Eu já tive experiências, inclusive a gente tem alunos aqui que são graduados em Letras Inglês pela universidade, e no entanto são alunos aqui da escola, de nível intermediário. A pessoa sai da universidade e não tem capacidade de dar aulas em escolas de idiomas.

10. No seu quadro de profissionais, quantos tem formação acadêmica em Letras e quantos não a tem?

Eu acredito que hoje nós temos 54 professores. Desses 54, eu tenho certeza absoluta que 12 são graduados em Letras.

11. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?

Os de universidade dificilmente...normalmente o graduado da universidade que nos procura como professor, ele tem uma formação paralela. É alguém que foi para uma escola de línguas, fez o curso de Letras porque gosta, porque queria ter o certificado, mas o domínio da língua ele adquiriu em uma escola de idiomas e não na universidade.

12. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?

Não que eu saiba, não que eu tenha conhecimento.

13. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?

Não, na verdade não. Não tenho conhecimento.

14. Qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

Como eu havia dito antes, acho que seria o ideal que essa pessoa fosse graduada pela universidade porque iria aliar as duas coisas: o conhecimento da língua mais conhecimento pedagógico. A maior dificuldade que nós temos hoje, é que a pessoa tem total domínio da língua, mas falta a parte pedagógica. Ele não sabe lidar com problemas, não sabe como ministrar uma aula, e a maior parte do tempo que a gente gasta com o professor, é exatamente ensinando isso pro professor, passando a parte pedagógica que ele já deveria ter, já deveria vir com essa bagagem e não vem e nós temos que ensinar isso pra ele. Além disso a gente tem que acompanhar o tempo todo. Por exemplo, esses treinamentos, a primeira fase são só 20 horas. Não dá tempo de você passar todo esse conhecimento pedagógico para um candidato desse nesse pequeno período. Seria necessário uma coisa maior. Tanto que hoje, o próprio curso oferece para os professores, o TEACHER TRAINING COURSE [curso de treinamento de professores], onde ele vai receber toda a parte pedagógica, para poder atuar de forma melhor dentro de sala de aula.

Apêndice 7

Transcrição da entrevista na escola F

Pseudônimo do entrevistada: Phoebe Hallmilano

1. Qual sua idade, tempo de cargo e função na empresa?

Eu tenho 44 anos, eu trabalho na escola há 17 anos e como coordenadora estou há 16 anos.

2. Qual sua formação acadêmica?

Eu sou psicóloga.

3. Como funciona o processo seletivo da empresa?

O candidato primeiro manda o currículo, o currículo é analisado, e dependendo do currículo ele é convidado pra uma entrevista. Dependendo dessa entrevista, ele é convidado pra fazer o nosso treinamento que também é um processo seletivo. Durante o treinamento, que dura em média um mês, aqueles candidatos que não conseguem se adaptar à metodologia, eles são dispensados e aqueles que conseguem são contratados.

4. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?

A seleção de professores eu tenho feito há cerca de um ano e meio.

5. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola? Por quê(Por que não)?

Nível de inglês é uma exigência grande e um pouco a questão de personalidade. Mas não temos exigência com relação a formação. A questão da idade, eles não podem ser muito novos, tem que estar na faculdade.

6. Dentre os candidatos, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?

Eu não tenho a noção de quantidade, mas eu sei que é mínima. Eu tenho até uma certa procura. Eu tenho candidatos que ou cursam Letras ou que são formados em Letras, mas eles dificilmente conseguem entrar, porque eles não são fluentes. É o problema com a língua, às vezes tem uma gramática excelente, parte escrita excelente mas a questão da fluência e da conversação não ajuda.

7. Existe alguma preferência dessa empresa com relação à formação acadêmica em Letras? Se sim, como se mostra essa preferência?

Não existe. Eu fico felicíssima quando eu pego um currículo que é um estudante de Letras, ou é graduado em Letras, eu fico com uma esperança de que seja bom para que seja bom para que a gente possa contratar, mas não existe, pelo menos, uma exigência formal. Mas informalmente, fico muito satisfeita quando pego o currículo de uma pessoa da área.

8. Qual a diferença entre essa sua esperança e quando você vai entrevistar: qual a diferença da realidade, do que você espera e de quando você entrevista?

É gigantesca, dificilmente eles conseguem. O estudante de Letras ou o graduado em Letras dificilmente conseguem.

9. Existe alguma outra preferência que supera a graduação em Letras?

O ponto alto é mesmo o nível de inglês.

10. Então são contatados professores que não tem a graduação em Letras?

Sim, a maioria deles.

11. Você julga a graduação em Letras como sendo primordial para se ministrar aulas de inglês em cursos de idiomas? Por que?

Não, infelizmente não. Eu não sei como funciona a o curso de Letras, mas na prática o que eu percebo, quando eu recebo esses alunos graduandos em Letras ou formados em Letras, é que a faculdade não os prepara pra essa parte de ensino de conversação. E como os cursos de inglês geralmente exigem essa fluência, eles não tem esse preparo. Eu acho que a universidade os prepara para dar aulas em ensino regular, ensino fundamental, ensino médio. Ou seja, uma proposta de ensino diferente, onde eles vão ensinar a gramática, o vocabulário, mas eles não tem esse momento de conversação no ensino regular. Então acho que a universidade esta provavelmente preparando esses alunos pra esse mercado, e não para o mercado de escolas de inglês.

12. No seu quadro de profissionais, quantos tem formação acadêmica em Letras e quantos não a tem?

Nessa unidade, eu tenho em média 8 professores e eu tenho uma graduada em Letras. E isso se repete nas outras unidades.

13. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?

Fraco. Em termos de fluência, em termos de conversação - em termos de gramática o formulário vem preenchido 'bonitinho' mas na hora de falar eles não conseguem.

14. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?

Não.

15. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?

Também não.

16. Qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

O meu sonho seria que eles fossem formados em Letras, pois seriam professores de verdade. Porque o que a gente tem no mercado hoje, são professores que estão aqui de passagem, eles são de outras áreas, são alunos de direito, de engenharia. Eles são de diversas áreas, estão aqui momentaneamente enquanto estão na faculdade. Quando eles se forma, ou no momento do estágio, eles deixam a escola. Se a gente tivesse a oportunidade de ter mais alunos de Letras, ou profissionais da área de letras, provavelmente eles ficariam na escola por muito tempo, pois é a profissão escolhida por eles. Os outros não, eles deixam a escola com muita rapidez, então a rotatividade é gigantesca e isso não é bom pra empresa. O ideal seria ter a formação de Letras associada a fluência.

Apêndice 8

Transcrição da entrevista na escola G

Pseudônimo da entrevistada: Paige Mathews

1. Qual sua idade, tempo de cargo e função na empresa?

Eu sou coordenadora acadêmica, tenho quase dez anos de cargo, mas como professora, já tenho uns 20 anos mais ou menos.

2. Qual sua formação acadêmico-profissional?

Eu fiz Letras, mas não atuava. Depois eu fiz cursos fora do Brasil por oito anos em áreas diferentes. Eu fiz curso de urbanismo, licenciatura e história da arte, na França. Depois retornei ao Brasil, reingressei na Universidade Federal, transferi de curso, fiz o curso de Ciências Sociais. Não concluí licenciatura em letras, mas me faltava só o estágio.

3. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?

Dez anos. Desde que nós passamos a administrar a franquia.

4. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola? Por quê (Por que não)?

Sim. O professor tem que ser, de preferência, graduado, ou senão que esteja estudando. Se for na área de Letras, ótimo: Letras, Pedagogia ou Psicologia. Mas temos professores formados em outras áreas também, que tenha morado fora, e preferencialmente que tenha se formado aqui na escola.

5. Dentre os candidatos, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?

Uns 20-25%. Até porque os cursos livres não respondem ao MEC, então não tem essa exigência do curso de Letras, o nosso sindicato inclusive, não é o mesmo. É o SENALBA.

6. Existe alguma preferência dessa empresa com relação à formação acadêmica em Letras? Se sim, como se mostra essa preferência?

Preferivelmente. Na verdade, eu acho que não porque muitas vezes, você, por exemplo, fez Letras e está agora na área Administração. Porque você não fez ou não concluiu, eu não posso deixar de te dar essa chance. Mesmo tendo estudado aqui, você passa por uma prova, que não é muito fácil, é uma prova com 137 questões, mais a redação, que acompanhada posteriormente, dependendo da pontuação da redação, o instrutor, que é como a gente chama, é convidado pra uma entrevista. Após isso, a gente faz um

treinamento específico, mesmo que tenha sido aluno porque a nossa metodologia é bem diferenciada: ela é audiovisual e tem a parte mecânica do negócio, que tem que trabalhar com DVD, saber manusear bem e se sentir confortável fazendo isso, além do que tem o gerenciamento de sala de aula, então tem o treinamento específico da metodologia, uma semana de treinamento, e isso inclui assistir aulas de outros professores após o terceiro dia, já da pra assistir. Depois, fora da sala de aula é dado um feedback [retorno] e a gente pede pro professor identificar qual o passo [da metodologia] que era. Nossa metodologia é do Rediff que foi comprada pelo governo francês, e é metodologia própria. Então a metodologia não podem ser mudada. As variações, uma atividade, um *warm up*, um *lead in* [ambos termos se referem a atividades iniciais de aula, que caracterizam-se por 'quebrar o gelo' e aquecer os alunos para a aula], isso aí é tranquilo. Mesmo uma prática *free practice* [produção livre com a língua], também é livre. Nós temos atividades, mas os professores podem elaborar novas atividades. Mas a metodologia em si, os passos, eles são seguidos. Então esse treinamento deve ser feito, não pode faltar, e também depois disso tem a prova escrita da metodologia. Passando nessa prova, ele vai fazer uma aula demonstrativa ou alguma coisa assim.

7. São contratados profissionais que não tem graduação em Letras. Se sim, por que isso acontece no geral?

Sim. Eu não sei te dizer porque exatamente, mas do nosso ponto de vista, a gente vai analisar a capacidade daquele candidato porque às vezes aquele candidato ou aquela candidata morou fora, resolveu estudar, é fluente e às vezes até tem experiência na área de ensino, fez uma boa prova, então ele é um candidato forte. Então é baseado nisso aí. O perfil também do candidato, tudo isso é analisado. A gente não vai só pela formação acadêmica. A gente vai também pelo perfil da pessoa. Acho que perfil, conta muito também. Porque não adianta nada você ter PhD nisso ou naquilo e não saber lidar com os alunos, e não saber lidar com situações mais delicadas.

8. Então você está nos dizendo que o perfil se sobrepõe à formação acadêmica?

Pode se sobrepor. Não é uma regra, mas pode sim. Porque já aconteceu de ter uma pessoa com formação acadêmica em Letras, ter o inglês muito pobre e aí já foi eliminado. Já aconteceu de ter o inglês bom, mas não ter o perfil, não conseguir trabalhar com o equipamento, também é eliminado. E já aconteceu de ficar entre um e outro, uma que tinha uma formação diferenciada, até numa área fora do comum, que era economia, mas gostava de idiomas e foi dada a chance a essa pessoa.

9. Você julga a graduação em Letras como primordial para se ministrar aulas de inglês em curso de idiomas? Por quê (Por que não)?

Não. Porque muitas vezes esse professor...como eu já dei aula na faculdade, no curso de Letras justamente, eu sei que ela sai e ela não sabe o inglês necessariamente. A maioria das vezes não sabe. Então não quer dizer que

ela está apta, de forma alguma. Ela pode estar apta pra dar aula nos cursos de escolas regulares, mas o curso livre, é um curso que não se usa o português; o motivador, o professor, ele tem que passar a experiência que ele já teve em inglês; tem que haver essa troca; tem que haver gerenciamento de sala de aula; tem que haver aquela empatia de lidar com os alunos, com o aprendiz. Então, infelizmente eu já vi como primordial, mas hoje em dia não tem sido.

10. No seu quadro de profissionais, quantos tem formação acadêmica em Letras e quantos não a tem?

Eu diria que uns 35%, 40%.

11. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?

No geral é muito difícil, eu não contrato. Por isso que a gente tem essa prova, a gente tem a entrevista. Só de vir [da universidade] não tem como. Infelizmente é uma realidade que táí. Quando eu dava aula, a carga horária era a mesma, o número de alunos não era elevado, mas não saía. E às vezes eu tinha alunos que estudavam comigo na faculdade e onde eu trabalhava[curso de idiomas]. Então assim, é difícil de se entender. Foge à minha capacidade de realmente dizer sobre isso aí.

12. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?

Sim, porque a escola é o único curso de idiomas que tem uma faculdade no Rio. Então, se dentro da sua franquia, você tem profissionais naquela formação, você tem vantagens. Digamos nós, no nosso caso, com o Rio. Porque lá tem o curso de letras, de comunicação, de administração. Todos os professores de lá tem Doutorado. O único que não tem, deve estar com quase 90 anos. Ele fez, concluiu o mestrado dele em pedagogia, pra ter condições de acompanhar o funcionamento da faculdade. Então realmente, como franqueada com certeza. Também com os pais de alunos, isso também é importante.

13. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?

Não, porque como eu te falei, a preferencia é dada pra quem estudou aqui na escola, porque a gente conhece os alunos, o que eles aprenderam...a questão do material ser elaborado pela editora própria, então não tem aquele gap [lacuna] que a gente encontra quando a gente muda de editora para outra e aí você fala puxa, já dei isso aqui no semestre passado, e não dei esse aqui que tinha no outro. Então esse aluno aqui nos vamos ter que fazer uma atividade extra. Aí você, fica com aquele mundo de atividades extras, tentando fazer aquele....Com o material da empresa, isso não acontece. A gente sabe exatamente que o aluno viu, o que que a gente vai cobrar dos alunos. E quando eles se formam, a gente sabe quem está realmente apto, quem tem uma habilidade maior. Eu posso te dizer que hoje em dia aqui, na

nossa franquia, 70% são ex-alunos. Fazendo letras, dois desses. Os outros, direito, educação física, mas tem perfil.

14. Qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

Primeira coisa a habilidade com o idioma, porque sem isso não tem como. Porque os outros obstáculos podem ser trabalhados, mas se a pessoa não for fluente, se ela não tiver conhecimento profundo como a gente ensina os nossos alunos, ele não pode nem pleitear [a vaga de professor] porque não vai passar na prova, vai ter dificuldades. Então a primeira coisa é realmente a habilidade, o inglês, ter morado fora - não é ir pra Disney não - ter passado pelo menos uns seis meses e ter tido aquele contato. Às vezes a gente pega um professor que se formou, além daquele curso tem o curso de formação. A gente tem também o curso de formação de professores, que é feito pela própria escola. É um curso que geralmente dura um ano. Aqueles que, por um motivo ou outro, já fizeram graduação, tem a licenciatura em Letras, a gente põe conversação pra desenvolver mais porque às vezes não tem tanta maturidade assim. Então, voltando: habilidade linguística; essa formação formal, quase que acadêmica; o perfil também e ter preenchido esses outros requisitos.

Apêndice 9

Transcrição da entrevista na escola H

Pseudônimo do entrevistado: Andy Trudeau

1. Qual sua idade, tempo de cargo e função na empresa?

Eu tenho 34 anos. Sou professor, coordenador e diretor desde 2001.

2. Qual sua formação acadêmica?

COTE de Cambridge [certificação de ensino de língua estrangeira]. Formação original é em processamento de dados, Faculdades Objetivo.

3. Como funciona o processo seletivo da empresa?

Através de duas entrevistas, fazemos uma entrevista por escrito, onde eu estou estando o domínio da Língua Inglesa. E após essa seleção a gente convida o professor para dar uma aula teste onde a gente testa os conhecimentos didáticos.

4. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?

Desde 2001.

5. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola? Por quê (Por que não)?

Não, nenhuma, passando nesse teste, a gente já vê que ele tem o domínio necessário para dar aula aqui.

6. Dentre os candidatos, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?

Percentual, por volta de 12,5% [um de oito].

7. Existe alguma preferência dessa empresa com relação à formação acadêmica em Letras? Se sim, como se mostra essa preferência?

Não, mas mais uma vez, não tem preferência tampouco rejeição, de maneira nenhuma. Só que damos preferências por certificações internacionais onde esse conhecimento é testado de uma forma mais objetiva.

8. Se a resposta do item 7 for positiva, existe alguma outra preferência que supera a preferência pela graduação em Letras?

Não é primordial, mas ajuda bastante, afinal de contas, passa-se de 4 a 5 anos na faculdade e a gente presume que saia com uma didática satisfatória para dar aulas de Inglês.

9. Você julga a graduação em Letras como primordial para se ministrar aulas de inglês em curso de idiomas? Por quê(Por que não)?

Não é primordial, mais ajuda bastante, afinal, passa-se de 4 a 5 anos na faculdade e a gente presume que saia com uma didática satisfatória para dar aulas de Inglês.

10. No seu quadro de profissionais, quantos tem formação acadêmica em Letras e quantos não a tem?

1 entre 8.

11. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?

Relativo, não podemos criar um estereótipo de quem fez Letras fala ou não Inglês, a gente percebe que a maioria, assim, uma parte considerável ainda não domina, mas as experiências que eu tive aqui dos profissionais que eu contratei foram bem satisfatórias, apresentaram um domínio legal, mas não podemos fazer um paradigma disso.

12. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?

Não que eu tenha conhecimento, às vezes pode ter acontecido dentro da sala de aula, mas não sei.

13. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?

Sim, porque os outros profissionais que trabalham lecionando Inglês sem o curso de Letras fazem cursos rápidos, apesar de eles serem mais objetivos, eles são rápidos e só com o tempo você adquire essa experiência, então, por não serem cursos mais longos, às vezes podem - sim - deixar um pouco a desejar.

14. Qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

Fluência, conhecimento gramatical de forma comunicativa, aplicação da gramática em forma comunicativa. Porque a gente acredita que quando você fala em Inglês, qualquer frase que você diz, ou ela tem um conteúdo gramatical ou uma expressão idiomática. É também importante, mas não fundamental, uma experiência internacional, porque daí você pode dividir essa experiência, e cursos didáticos, sendo ele de Letras, ou outros que várias instituições oferecem, didáticos para poder dar uma sustentação a esse conhecimento. É basicamente isso.

Apêndice 10

Transcrição da entrevista na escola I

Pseudônimo do entrevistado: Dan Gordon

1. Qual sua idade, tempo de cargo e função na empresa?

Eu tenho 41 anos. Tempo de cargo nessa empresa, em torno de 5 anos. Eu sou o [encarregado da] regional de ensino. Eu cuido das escolas da franquia em Goiás. Cuido da seleção dos candidatos da regional de Goiás, cuido do treinamento dos professores, tanto de Anápolis, Goiânia, Setor Bueno, Jardim Goiás, Bela Vista.

2. Qual sua formação acadêmica?

Física.

3. Como funciona o processo seletivo da empresa?

Inicialmente a gente coloca anúncio na Catho, ou então em jornais, quando não tem muitos candidatos, também por aqueles que deixam curriculum na recepção. Então, a primeira análise que a gente faz é a do currículo, tem algumas informações chaves que a gente olha no currículo e já chama pra fazer uma prova escrita, uma entrevista e depois um treinamento de 10 dias.

4. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?

5 anos.

5. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola? Por quê (Por que não)?

Específica não, mas a gente tem preferências: experiência em sala de aula - principalmente - fluência na língua, experiência em sala de aula e ensino.

6. Dentre os candidatos, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?

Muito poucos, assim, não vou dizer muito poucos na questão de procura, têm muito poucos que não encaixam dentro do perfil da empresa.

7. Existe alguma preferência dessa empresa com relação à formação acadêmica em Letras? Se sim, como se mostra essa preferência?

Não, o fato de ser formado em Letras é um atrativo, a gente vê no currículo (oh, formado em letras) então pressupõe-se que tem conhecimento de

metodologia, didática, sala de aula e tudo mais. Mas quanto ele vem e não demonstra, a gente já descarta.

8. Se a resposta do item 7 for positiva, existe alguma outra preferência que supera a preferência pela graduação em Letras?

Não, nenhuma.

9. São contratados profissionais que não tem graduação em Letras? Se sim, por que isso acontece?

São. Justamente pelos requisitos que eu falei: a pessoa tem que ter experiência em sala de aula, tem que saber o idioma e saber lidar com a metodologia - não com todas as metodologias - mas a gente tem uma percepção na entrevista e no treinamento se você vai ser capaz de assimilar.

10. Você julga a graduação em Letras como primordial para se ministrar aulas de inglês em curso de idiomas? Por quê(Por que não)?

Não, não necessariamente. Justamente pela fluência na língua, experiência em sala de aula. Eu já vi muitos formados em letras que na verdade são estudantes no nosso próprio curso, pessoas graduadas em letras que estão estudando a língua.

11. No seu quadro de profissionais, quantos tem formação acadêmica em Letras e quantos não a tem?

Tem uma professora que é formada em letras em Anápolis (de um total de quatro), aqui nessa escola não temos nenhuma e aqui são seis, no Setor Bueno nós temos uma formada em letras (são 6 professores também), no Jardim Goiás nenhum e lá são 5.

12. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?

A maioria que só tem o inglês da universidade é muito fraco, ou então eles tem muita gramática, mas pouca fluência.

13. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?

Esses professores que citei são bons professores, então eles contribuem de alguma forma, não que seja primordial, que tenha mudado o rumo da empresa, apenas desempenharam o papel de acordo com o que a gente previa.

14. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?

É por isso que tem o treinamento de 10 dias, não é necessário que a pessoa tenha já uma metodologia de origem, a gente vai ensinar uma metodologia

que a gente aplica. Ela tem a base, fundamentação, tudo dentro de metodologias que o curso de Letras ensina, só que a gente tem que ver se aquilo vai ser assimilado. Por exemplo, eu vejo treinamento de professores que assimilam muito rápido, que sei que vai ser um bom professor e, tem os professores que não assimilaram ou então estão em dúvida, questionam, acham que não é o caminho certo, então não encaixam no perfil da empresa.

15. Qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

Experiência em sala de aula, é o que eu mais olho, o que eu mais julgo, se ele tem o domínio da sala de aula, se consegue andar no ambiente, se ele não treme na frente dos alunos, se ele sabe conquistar a turma, controlar a turma.

Apêndice 11

Transcrição da entrevista na escola J

Pseudônimo do entrevistado: Newton Martha

1. Qual sua idade, tempo de cargo e função na empresa?

Estou com 32 anos. Estou aqui na escola há 7 anos, dos quais são 3 quase 4 como coordenador. Sou coordenador pedagógico aqui na escola mas eu entrei como aluno.

2. Qual sua formação acadêmica?

Eu sou formado em Design de moda pela UFG.

3. Como funciona o processo seletivo da empresa?

O processo seletivo da escola é bem simples, porque a gente não procura funcionários formados em cursos específicos da área de Inglês, porque o nosso método difere das outras escolas, então existe um treinamento que é feito por mim ou por outros coordenadores pedagógicos, e então a pessoa precisa somente ser fluente em Inglês porque ela vai ser moldada para trabalhar com a gente.

4. Há quanto tempo é responsável pela seleção de professores de inglês?

Quase 4 anos.

5. Existe alguma exigência específica para recrutamento de professores de inglês na escola? Por quê (Por que não)?

Além da fluência eu busco dinamismo, a pessoa tem que ser dinâmica, tem que ter jogo de cintura, ela tem que saber improvisar, porque as aulas são mais práticas, não existe teoria na sala de aula, a teoria é feita em casa. A pessoa tem que ser... dinâmica mesmo - eu diria - tem que saber conversar, tem que estar em movimento, tem que ter vontade de aprender porque a gente simplifica muito as coisas, só que é só da boca pra fora, pois, da boca pra dentro, o instrutor, o nosso professor tem que estar muito bem preparado pra poder sair de qualquer situação embaraçosa ou complicada que possa vir a acontecer na aula, porque o tempo de permanência do aluno na escola é muito curto. O aluno fica só 50min por semana na sala de aula, então o professor tem que sanar todas as dúvidas, ele tem que buscar uma forma mais simples de ensinar o mais complicado, mas ele tem que saber o que é o mais complicado.

6. Dentre os candidatos, qual sua percepção da quantidade deles que possui graduação em Letras?

Curso de Letras, bom, honestamente vou dizer que a cada 10 são 2 ou 3 no máximo.

7. Existe alguma preferência dessa empresa com relação à formação acadêmica em Letras? Se sim, como se mostra essa preferência?

Não procuro, eu daria maior valor por causa do estudo, mas não aceito somente pessoas com essa formação, esse não é o meu quesito principal.

8. Você julga a graduação em Letras como primordial para se ministrar aulas de inglês em curso de idiomas? Por quê (Por que não)?

Olha, talvez em outros cursos de idiomas, talvez sim, mas aqui seria só mais um *plus* [adicional]. Não é uma coisa obrigatória, ajuda bastante, é um outro nível um professor com formação em Letras, mas, como eu te falei, eu procuro a fluência. A professora que temos aqui, ela morou no Texas durante 15 anos, ela tem um mês de experiência com sala de aula que foi aqui. Ela é uma das nossas melhores professoras, que os alunos gostam mais, por causa da fluência e não por causa da experiência em sala de aula.

9. No seu quadro de profissionais, quantos tem formação acadêmica em Letras e quantos não a tem?

Agora, um que é formado em Letras-Português apenas. Eu estou com 7 professores [no total], 8 comigo.

10. Qual a sua percepção do nível de inglês dos candidatos que estudaram a língua apenas na universidade?

Um dos principais problemas, tanto que eu mesmo tenho e tive vários alunos que são formados em Letras, eles entram aqui na escola pra fazer o curso de Inglês normalmente. Eles começam do primeiro, da primeira aula, por que as aulas aqui são 100% conversação, não existe, como eu falei, teoria, a teoria é feita em casa. Então, muitos alunos do curso de letras eles vêm pra cá porque, não sei agora mas anteriormente era maior o número, eles vinham muito pra poder buscar a questão da prática mesmo.

11. A empresa já se beneficiou de alguma forma específica graças a formação acadêmica em Letras de algum profissional?

Olha, benefício não vou dizer. Acredito que ele é maduro. A questão da graduação em Letras, eu acredito que ela é mais porque como eu te falei, tenho somente um que é formado, e muitas vezes o aluno procura saber qual é a formação de seu instrutor, se é formado em Pedagogia, em Letras ou qualquer outra área relacionada ao ensino - só na falta - a pergunta do aluno tem direção à falta da formação. A formação em si nunca me foi colocada que era algo que acrescentasse. Já tive vários instrutores formados em Letras, tem uma que dá aulas no centro de línguas da UFG - está estudando e dando aulas ao mesmo tempo - as pessoas veem a diferença sim, o graduando, a pessoa com o diploma em Letras agrega por estar estudando o idioma, mas

ele não fala, volto a tocar na tecla, eu preciso de pessoas que têm uma fluência em Inglês, não que só conheçam o idioma, mas que saibam utilizar ele, pra mim é melhor assim.

12. A empresa já teve algum incidente devido a falta dessa formação?

Problemas não há, é uma ou outra pessoa que pergunta, mas claro, não são os bons alunos, são os ruins, que questionam a formação acadêmica dos instrutores, mas, sei lá, tipo um tiro no pé. Eu sou formado em design de moda e eles acreditam, pondo a modéstia de lado, que eu seja o melhor professor aqui. E também porque pra atingir o cargo de coordenador pedagógico em todas as unidades, eles vão selecionar o melhor professor, e eu não tenho formação em Inglês. O curso que fiz de inglês foi aqui na escola, então, a minha prática em inglês, a minha fluência de inglês foi comprovada também por pessoas americanas e de outras nacionalidades pra não dizer que é só uma escola que eu sou o chefe, mas eles percebem que eu tenho uma fluência que é, vamos dizer até igual as outras escolas que tem um estudo mais aprofundado do idioma e também das pessoas que já moraram no exterior. Então, a graduação não é... é só uma coisa que ele vai agregar ao currículo, não é o ponto primordial. Claro que vou buscar uma pessoa que é formada em Letras, mas não vou só buscar esse tipo de profissional.

13. Qual seria a formação ideal para um candidato a vaga de professor de inglês nessa escola?

Letras, com certeza. Eu sei que são pessoas estudadas, tanto que uma aluna fez um teste de nível escrito, e conseguiu fechar os dois testes que temos aqui, tanto que essa aluna foi uma das que pediu para começar o curso do início, mas gramaticalmente ela estava perfeita. Então, é uma formação que me ajudaria muito, mas se eu fosse passar para outro patamar não existiria formação melhor, porque eu preciso de fluência. Se a pessoa faz Comércio Exterior, Relações Internacionais ou até Biologia...eu tenho uma que faz Química, uma que fez Administração... Então as formações são as mais variadas possíveis, mas o que manda mesmo é a fluência. Mas, claro, se ela tiver embasada em um curso de estudo do idioma, o profissional está redondinho, perfeito.