

ANÁLISE DE UMA UNIDADE DIDÁTICA SOBRE O GÊNERO ENTREVISTA DE EMPREGO PARA ALUNOS DE PORTUGUÊS LÍNGUA DE ACOLHIMENTO

Hiago Higor LIMA¹

Resumo

Aos imigrantes deslocados forçados que vivem no Brasil e buscam emprego é imputada, muitas vezes, a crença da obrigatoriedade de aprendizagem da língua portuguesa como fator primordial para obtenção de uma colocação profissional (LOPEZ, 2016, 2020; GASPARINI E LIMA, 2020). O aumento da migração de crise (CLOCHARD, 2007; BAENINGER e PERES, 2017) no país tem ocasionado mudanças para os imigrantes, como o aumento de trabalho análogo à escravidão e xenofobia, por exemplo. No âmbito jurídico, novos direcionamentos têm sido tomados a fim de eliminar tais práticas, como a Lei de Migração 13.445/17. Já no âmbito acadêmico, pesquisas e práticas docentes de Português Língua de Acolhimento (PLAc) cumprem importante papel não só no que tange ao acolhimento do imigrante na esfera escolar/acadêmica, mas também a outros espaços, como no âmbito do mercado de trabalho no qual o gênero entrevista se torna, muitas vezes, imprescindível àqueles que pleiteiam uma vaga. Diante disso, neste trabalho, almeja-se discutir algumas crenças impostas a esses imigrantes e apresentar, uma unidade didática sobre o gênero entrevista de emprego.

Palavras-chave: Português Língua de Acolhimento. Entrevista de emprego. Unidade Didática.

ANALYSIS OF A DIDACTIC UNIT ON THE JOB INTERVIEW GENRE FOR STUDENTS OF PORTUGUESE AS A HOST LANGUAGE

Abstract

Immigrants who are living in Brazil and looking for a job are commonly imputed to learn Portuguese as a primordial factor for obtaining it (LOPEZ, 2016, 2020, GASPARINI E LIMA, 2020). The increasement of the process called Migration Crisis (CLOCHARD, 2007; BAENINGER E PERES, 2017) in Brazil has been occasioning changes to migrants who live in Brazil: the increasement of work analogous to slavery and xenophobia for example. In the legal field, new directions have been taken in order to eliminate these changes, such as the Migration Law 13.445/17. In the academic field, reseaches and teaching practices concerning Portuguese Welcoming Language (PWLg) play an importante role, not only regarding the welcome of immigrants in the school/academic sphere, but also in other spaces, such as the workplace. In this space, the interview genre becomes indispensable for those who apply for a position. This work aims to discuss some beliefs imposed on immigrants and analyse a teaching material on job interview genre.

Keywords: Portuguese Welcoming Language. Job Interview. Teaching Material.

¹ Mestrando em Letras Universidade Federal São João Del-Rei. E-mail: hiagohigor7@gmail.com

Introdução

Os imigrantes deslocados forçados², alhures, buscam melhoria de suas condições de vida, independentemente de o país para o qual migraram ser uma escolha ou não. Neste ínterim, questões de adaptação à cultura do país podem se tornar óbices a essa busca e, por consequência, a não realização de uma melhoria, ainda que parca, para esse grupo. No Brasil, percebe-se que a migração ascensional ocasiona situações de, por um lado, despreparo do governo – até mesmo pela falta de leis/ cumprimento de leis – referentes ao processo migratório, aumento generalizado de desemprego e pobreza, além de aumento de violência e outros crimes decorrentes desses processos migratórios. Por outro lado, há iniciativas da sociedade civil e de ONGs para a acolhida desses migrantes, proporcionando-lhes, na medida do possível, melhoria de sua condição anterior.

Ao adentrar em território brasileiro, os migrantes passam por uma entrevista com a Polícia Federal, sendo, normalmente, encaminhados aos órgãos federais responsáveis, quais sejam o Auto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) e o Comitê Nacional para Refugiados (CONARE). O ACNUR no Brasil tem parceria com organizações não governamentais que acolhem imigrantes, ajudando-os com moradia provisória, alimentação e assistências médica e jurídica, por exemplo. Além disso, as ONGs, dentre as quais, Instituto de Reintegração do Refugiado (ADUS) e o Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH), buscam parcerias com empresas, a fim de garantir aos migrantes algo que é essencial a sua (sobre)vivência no país, um emprego.

Não obstante a isso, é preciso mencionar o esforço que algumas instituições de ensino têm feito para acolher esses migrantes. Algumas instituições de ensino superior (IES) têm atuado nas áreas de ensino, pesquisa e extensão para acolher imigrantes deslocados forçados de diversos países – a pesquisa de Lopez e Diniz (2018) trata a respeito de muitas dessas iniciativas, além de abranger iniciativas jurídicas.

No que tange ao desenvolvimento de materiais didáticos para fins específicos, Ramos (2004) ressalta a importância do trabalho com gêneros em sala de aula que propicie ao aluno fazer uso da língua como prática social, objetivando a reflexão

² Lopez e Diniz usam a designação deslocados forçados por esta se referir “tanto os refugiados – termo amplamente utilizado pelo ACNUR em seus relatórios (cf. ACNUR, 2016) – quanto os demais imigrantes procedentes de diferentes processos de migração de crise, inclusive aqueles que recebem vistos humanitários no Brasil” (2018, s./p.).

daqueles que buscam, no desenvolvimento de materiais didáticos, uma nova alternativa para o ensino de línguas estrangeiras.

Vianini e Lima (2019) propõem a reflexão sobre o desenvolvimento de uma unidade didática específica para alunos de PLA, em torno do gênero Apresentação Oral, chegando à conclusão de que o ensino de PLA exige discussões teóricas e metodológicas que ultrapassam o mero conhecimento da língua. Assim, as especificidades do gênero evidenciam a necessidade do conhecimento de questões culturais e linguísticas, sem as quais não é possível apropriar-se do gênero. Ainda de acordo com os autores, “é de suma importância que professores e alunos estejam preparados para atuar em um contexto intercultural de ensino, no qual os gêneros atuem como ponto de partida para a interculturalidade” (VIANINI & LIMA, 2019, p. 419).

Em consonância com os autores, objetiva-se, neste trabalho, analisar uma unidade didática sobre o gênero entrevista de emprego, uma vez que a prática de entrevistas realizadas por imigrantes deslocados forçados muitas vezes se torna um instrumento de *gatekeeping* (ANUNCIACÃO & CAMARGO, 2019). Além da presente introdução, este artigo conta com quatro seções. Na primeira, discute-se acerca da importância que o gênero entrevista, em específico a entrevista de emprego, desempenha para imigrantes deslocados forçados. Já na segunda seção, é apresentado o referencial teórico utilizado no trabalho. Na seção seguinte, analisa-se o corpus em questão, ou seja, uma unidade didática sobre a entrevista de emprego. Por fim, serão expostas as considerações finais.

O gênero entrevista (de emprego): entre dificuldades, fracassos e sucessos

Tão logo chega ao Brasil, o imigrante deslocado forçado presta, normalmente, entrevista à Polícia Federal. Amado (2013) pontua que, já nessa primeira etapa, devido à diversidade das nacionalidades, e, por consequência, diversidade linguística, a Polícia Federal conta com o apoio de intérpretes voluntários, como é o caso em São Paulo, onde a Polícia Federal é ajudada por voluntários da Cáritas. Infelizmente, ainda são poucas as instituições religiosas/ONGs no Brasil que acolhem esses imigrantes e prestam auxílio como a instituição supracitada. Os integrantes da Polícia Federal nem sempre estão aptos a realizar o atendimento aos imigrantes, como pode ser observado no relato abaixo, extraído em Amado (2013, s/p)

Chegamos a Brasília, e eu fui me apresentar diante da polícia e disse: “Estou pedindo asilo... estou procurando o Ministério da Justiça...”

Depois passei pelo Diretor da Polícia Federal. **Ele falava português, eu falava francês.** E então chamaram **outra pessoa que falava inglês, e eu não sei falar inglês, só sei falar francês.** Então telefonaram para o representante da ACNUR em Brasília. Ele disse que eu podia seguir para lá. Nessa entrevista me colocaram a questão de saber porque saí do meu país. Depois de tudo feito, eles disseram-me “pode ir... vire-se...” E eu disse: “mas eu não tenho onde dormir?!” “Vá... vire-se!” Nesse momento, eu senti uma dor... eles me deixaram assim, devo me virar... “como posso me virar se eu não conheço ninguém!?” No dia seguinte, eles me deram uma transferência para vir até São Paulo. Peguei o ônibus na Rodoviária e cheguei aqui. Eu não conhecia a cidade, e por isso me apresentei à Polícia de São Paulo, e eles me enviaram até aqui, na Cáritas. (ROGER, 2000, destaques da autora).

O relato de Roger exemplifica a situação vivenciada por muitos imigrantes durante a entrevista com a Polícia Federal. Em sua fala não somente é evidenciada a falta de preparo por parte da Polícia Federal em termos de língua, pela noção errônea e estereotipada de que um estrangeiro sabe falar inglês, independentemente de seu país de origem quanto também pela falta de sensibilidade ao lidar com o ser humano, que, ao buscar ajuda, é obrigado a migrar mais ainda, até ser enviado para uma instituição religiosa, onde finalmente é acolhido.

Embora a prática das ONGs e Instituições religiosas seja louvável e digna de ser ovacionada, cabem as perguntas:

. O Governo realmente faz o máximo que pode para atender às necessidades dos imigrantes? Ou devido à ajuda ofertada pelas ONGs, Instituições religiosas e sociedade civil de um modo geral, o governo abstém-se de ofertar apoio?

. O conhecimento da Língua Portuguesa, tão somente, é garantia para a inserção integral do imigrante na sociedade em que vive, como por exemplo no mercado de trabalho?

Cabe ressaltar que, em se tratando de pessoas em situação de refúgio, é preciso haver mais ações do que aquelas concernentes ao cunho linguístico e de aprendizagem da língua portuguesa, tão somente. Assim, de acordo com Amado (2013),

As condições psicossociais do refúgio, como alertam Villalba Martinez e Hernández (2005), podem gerar barreiras para o aprendiz da língua do país de acolhida. As perspectivas individuais sobre a língua-alvo, a sua autoimagem, os planos para o futuro, como a necessidade urgente de aprendizagem para inserção no mercado de trabalho e integração na sociedade, podem criar dificuldades no processo de aprendizagem. A própria tensão do movimento migratório de fuga, somada, muitas vezes, ao afastamento dos laços familiares e linguístico-culturais, também pode contribuir para essa situação. (AMADO, 2013, s.p).

Uma crença que pode permear o imaginário de muitos professores de Português Língua de Acolhimento (PLAc)³ é a de que, ao adentrar em uma sala de aula de imigrantes, todos estariam interessados em aprender a língua, dado a ‘necessidade’ de se comunicarem. Tal crença pode ser arrefecida, ao encontrar alunos com as mais diversas experiências: jovens que vieram forçados, tanto pela situação (quaisquer que sejam: crise econômica, desastres ambientais, guerras, perseguição política etc.) quanto por seus pais (uma vez menores de idade, não puderam decidir permanecer) e, portanto, deixaram amigos em seu país de origem, preferindo estar com eles e não querendo estudar no Brasil; alunos que, guiados por coiotes, acreditavam estar indo para outra parte do mundo, sem, sequer ter tido conhecimento prévio sobre o Brasil e sua cultura; pessoas que tinham uma visão acerca do país e da língua e tiveram suas expectativas frustradas etc.

Independentemente do fator que o trouxe ao Brasil, o imigrante é forçado a procurar meios para sua subsistência. Devido aos processos burocráticos no Brasil - como revalidação de diploma, concessão de visto, emissão do Cadastro de Pessoa Física (CPF) entre outros – muitos imigrantes não conseguem emprego em sua área de formação e/ou não conseguem trabalho legalizado. Muitos, ainda, devido ao grau de vulnerabilidade e desamparo em que se encontram, submetem-se a trabalhos análogos à escravidão. Em decorrência de sua situação irregular, muitos deles temem ser denunciados e deportados, aceitando, de forma subserviente, as condições precárias, humilhantes e exploratórias de seu trabalho. Não obstante a isso, muitos deles não têm informação acerca de leis trabalhistas no Brasil e nem conhecem os sindicatos, ficando, pois, à mercê das vontades dos ‘empregadores’.

No Brasil, a Coordenação-Geral de Imigração (CGI) é a unidade administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) responsável por decidir sobre solicitações de trabalho de estrangeiros. A LEI 13.445/17, em seu artigo 3º, inciso XI, afirma a garantia do acesso igualitário do imigrante a diversos itens, dentre eles o trabalho. Uma vez respaldados pela Lei, a questão do trabalho escravo de imigrantes (assim como de qualquer pessoa) deveria ser erradicada no Brasil. Ainda assim, tal prática é uma constante em diversas partes do país, como pode ser percebida na seguinte notícia:

³ O conceito de Língua de Acolhimento, ao nosso entender, transcende a perspectiva linguística e cultural e refere-se também ao prisma emocional e subjetivo da língua e à relação conflituosa presente no contato inicial do imigrante com a sociedade de acolhimento, a julgar pela situação de vulnerabilidade que essas pessoas enfrentam ao chegarem a um país estrangeiro, com intenção de permanecer nesse lugar. (São Bernardo, 2016, p. 65).

Falando inglês fluente, Armin, o filho mais velho da família Nachawaty, que estudou hotelaria na capital da Síria, Damasco, não consegue uma recolocação profissional. Ele prefere vender comida árabe nas ruas a lavar pratos por 12 horas em restaurantes na Lapa. “Sabemos de um caso em que o sírio era discriminado e tinha mais trabalho que os outros funcionários”, revelou Armin.⁴

Uma vez segurados pela lei, é preciso que os imigrantes conheçam os seus direitos, de outra forma, a situação tenderá sempre a ser estática. Conhecendo seus direitos enquanto trabalhador, o imigrante tomará consciência crítica a respeito do que seja lei ou exploração. É preciso ter em mente que as leis de trabalho variam de um país para outro e podem haver determinadas situações em que o imigrante pode estar sendo explorado pensando que é algo previsto em lei brasileira ou vice-versa, isto é, pensar que está sendo explorado quando, na verdade, o empregador está cumprindo com todos os trâmites legais.

Referencial teórico

Frente aos movimentos que decorrem do processo de migração, o ensino de PLAc se torna a cada dia mais comum, principalmente nas universidades e ONGs de apoio aos imigrantes. O PLAc “área afiliada ao Português como Língua Adicional (PLA), voltada especificamente para o público imigrante, advindos de diferentes processos de deslocamento forçado” (LOPEZ, 2016) tem sido alvo de pesquisas e projetos de ensino e extensão nas universidades, dentre os quais pode-se destacar a elaboração de materiais didáticos específicos para esse grupo. Julga-se premente a elaboração de materiais didáticos específicos para o grupo de PLAc que não levem em conta somente a aprendizagem do português, mas também que possibilitem o desenvolvimento do letramento crítico.

Vianini & Lima (2019) afirmam que o trabalho com gênero oral é, muitas vezes, pouco trabalhado e até mesmo negligenciado em sala de aula. Os autores compreendem o ensino por meio de gêneros como algo benéfico em sala de aula, uma vez que “auxilia o professor em sua prática e propicia ao aluno a oportunidade de fazer uso da linguagem em todos os seus aspectos, possibilitando o desenvolvimento do pensamento crítico e

⁴ Notícia: Refugiados sírios têm dificuldade de encontrar emprego e moradia no Brasil, publicado em 20/09/2015 por Isabela Vieira. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-09/refugiados-no-brasil-sirios-tem-dificuldade-de-encontrar-empregos-e>. Acesso em: 05/04/2021.

contribuindo, assim, para o desenvolvimento intercultural do aluno” (VIANINI & LIMA, 2019, p. 427).

Costa & Sá (2018), ao refletir sobre as necessidades mais imediatas de imigrantes e do PLAc, elencam as seguintes: “produzir currículos e realizar entrevistas de trabalho, compreender os aspectos culturais do país acolhedor (em âmbito público e em esferas mais privadas), conversar com profissionais como psicólogos ou assistentes sociais e advogados sobre direitos e deveres sociais, entre outros” (p. 04). Nessa conjuntura, há controvérsias em relação à aprendizagem da língua portuguesa.

Se, por um lado, a aprendizagem de português não necessariamente garante ao imigrante deslocado forçado uma vaga em emprego, por outro lado, a sua falta pode ocasionar perda da vaga, durante o pleito ou até mesmo já em exercício. Nesse sentido, a língua se torna um “instrumento, um meio para se atingir outros objetivos (DINIZ, 2012, p. 85), fazendo com que “no imaginário social certa língua se associa à ilusão de que aquele que conseguir conhecê-la e dominá-la terá acesso garantido ao sucesso profissional, enquanto outra terá de transformá-lo em pessoa culta e refinada” (CELADA, 2002, p.22). A crença de que a aprendizagem de língua portuguesa é essencial para a obtenção de um bom emprego, chegando a ser uma obrigação, torna-se ainda mais evidente em se tratando de imigrantes deslocados forçados, aos quais, caso não consigam uma colocação profissional, é imputada a culpa pela falta de aprendizagem da língua.

Considerando estes como discursos fundadores, isto é, discursos que se estabilizam como referência na construção da memória nacional e que funcionam como referência básica no imaginário constitutivo desse país (Diniz, 2010 *apud* Orlandi, 1993, p.). Assim, “produz desse modo o efeito do familiar, do evidente, do qual só pode ser assim” (ibidem, p.13-14) é preciso que tanto os imigrantes quanto aqueles envolvidos com imigrantes, quer no âmbito educacional quer no âmbito de trabalho, não perpetuem tais crenças. Conforme aponta LOPEZ (2018), o processo de ensino-aprendizagem de PLAc deve afastar-se da noção de obrigatoriedade. Aprender a língua portuguesa é um direito do imigrante, e, por isso, deve ser visto como tal. Discursos que imputem ao imigrante determinadas obrigatoriedades não presentes na Lei, mais que um ultraje é um crime – Lei 13445/17 - artigo 4º, inciso XV, parágrafo 3º).

Diniz (2010) argumenta que o lugar ocupado pelo português em relação a outras línguas se modifica a partir de mutações mais amplas nas condições de produção. Assim, não é possível conceber a aprendizagem de língua portuguesa por parte do

migrante como condição única para que este consiga trabalho, uma vez que todos os fatores dependem do contexto no qual o aluno se insere.

Eni Orlandi (1988) entende a língua como condição base de desenvolvimento discursivo. A partir de sua experiência com estudos sobre línguas indígenas, a autora propõe a distinção entre língua imaginária e língua fluida. A língua imaginária é a língua gramatical que, composta por línguas-sistemas, normas, construções e pela sistematização, faz com que percam a fluidez e se fixem em línguas-imaginárias (1988, p.18). Já a língua fluida é, de acordo com a autora, a língua que está em movimento contínuo, não podendo esta ser fechada em fórmulas e não tendo limites. A língua fluida é, assim, focalizada nos processos discursivos por meio da história da constituição dos sentidos, nas condições de produção, afetada pela ideologia e pelo inconsciente.

Ainda assim, é frequente o relato de candidatos, que, ao passar por entrevistas de emprego, sentiram-se incapazes e despreparados. Em se tratando de imigrantes, a “falta” de conhecimento linguístico e das etapas de uma entrevista são frequentes em seus relatos. Proporcionar ao imigrante a oportunidade de conhecer sobre as leis trabalhistas no Brasil e o funcionamento do gênero entrevista enquanto prática social é uma forma de contribuir com o letramento crítico do aluno e dirimir, conseqüentemente, práticas de abuso trabalhista contra imigrantes. Desse modo, objetiva-se, na próxima seção, analisar uma unidade didática desenvolvida com o objetivo de preencher essa lacuna tão presente em seus discursos. Para tal, utilizar-se-á a proposta de desenvolvimento de materiais didáticos a partir de gêneros (RAMOS, 2004).

Análise da unidade

Composta de 18 atividades e dividida em apresentação, detalhamento e aplicação, a unidade (anexo 01) adota a proposta pedagógica de implementação de gêneros em sala de aula de língua inglesa para fins específicos elaborada por Ramos (2004), tendo como fim específico alunos de PLAc que intentam participar de entrevistas de trabalho e, portanto, devem se inteirar acerca do gênero e, no caso dos imigrantes deslocados forçados, conhecer sobre as leis de trabalho no Brasil. Crê-se que a unidade pode ser facilmente adaptada para outros contextos, como para o português língua materna e língua adicional, como por exemplo para o fim específico de uma entrevista para o Celpe-Bras.

As duas atividades da apresentação (anexo 01), tem por objetivo introduzir o gênero ‘Entrevista oral’, contextualizando-o, a fim de que o aluno se familiarize com o

gênero a ser trabalhado em sala de aula. Para tal, as atividades convidam os alunos a identificar a fonte e lugar de circulação do gênero em estudo, reconhecer seu(s) propósito(s) comunicativo(s), bem como os assuntos tratados, os participantes desse evento comunicativo e suas relações (papéis, status etc.) já afunilando o gênero entrevista para entrevista de emprego, além dos contextos de situação e de cultura, para entender os porquês desse evento, a que interesses/grupo serve etc.

Estas duas atividades servem para que os alunos possam comentar caso tenham experiência com entrevistas de emprego, revisar alguns adjetivos e formas de singular/plural; masculino/feminino, além de conhecer algumas especificidades do gênero a ser trabalhado na fase do detalhamento. Com essas atividades introdutórias, o professor pode perceber quais são os propósitos e metas dos alunos.

Já para a segunda fase – a fase do detalhamento – foram elaboradas as atividades III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV e XVI que tem como principais objetivos trabalhar com as especificidades do gênero entrevista oral, letramento crítico dos alunos, questões interculturais do gênero e adjetivos.

A atividade III foi desenvolvida com a intenção de trabalhar adjetivos com os alunos, além de tangenciar questões interculturais por meio da tirinha apresentada na atividade. Com ela, é possível discutir sobre o papel que a mulher exerce em empresas no Brasil e no país de cada um dos alunos. A discussão pode, ainda, ser ampliada para outros países, os quais o professor e alunos têm conhecimento. Já a atividade IV, que tem como finalidade iniciar algumas das especificidades do gênero ‘entrevista oral’, dando ênfase em entrevistas de emprego, com perguntas que ocorrem frequentemente em entrevistas.

As atividades V e VI objetivam o trabalho com o letramento crítico. Nelas, a diferença salarial entre homens e mulheres, o trabalho escravo contemporâneo e assédio no trabalho são assuntos para discussão com os alunos, a fim de que eles possam compreender situações relacionadas ao trabalho no Brasil e tragam para a sala, como atitude intercultural, o conhecimento e experiência sobre os mesmos assuntos no país de origem deles e de outros que eles saibam. Já a atividade VII traz meios de veiculação de ofertas de trabalho, a qual permite aos alunos identificarem suportes onde certamente encontrarão oportunidades de emprego, além de possibilitar que os alunos possam trabalhar com outros gêneros: classificados de jornal, cartazes, entre outros.

A atividade VIII ilustra a situação difícil pela qual um imigrante sírio passa no Brasil, fato que possibilita um debate sobre questões de imigração no Brasil, processos

de aceitação de pedido de refúgio e estereótipos acerca do povo brasileiro como um “povo acolhedor”. A atividade também serve como aquecimento para a atividade IX, que tem como escopo o conhecimento de algumas compensações que são fornecidas pela empresa ao trabalhador, tanto obrigatórias quanto facultativas, possibilitando aos alunos o conhecimento de Leis trabalhistas no Brasil e o funcionamento dessas compensações em cada organização. Ademais, a proposta intercultural na atividade permite ao aluno a reflexão sobre as leis de seu país e as do Brasil, fazendo com que aqueles que participarão de entrevistas de emprego possam ter conhecimento dos benefícios que a empresa pode/deve ofertar, evitando, assim, possíveis mal-entendidos e contribuindo, conseqüentemente, para o arrefecimento da vulnerabilidade do candidato.

As atividades X e XI possibilitam que os alunos interajam com pessoas que realizaram entrevistas de trabalho, a fim de que eles possam entrevistá-las, fazendo com que eles tenham experiência do gênero de forma indireta, isto é, por meio da experiência de outrem. Assim, as diferenças/semelhanças das experiências dessas pessoas podem ajudar os alunos a compreender as especificidades de uma entrevista oral.

A atividade XII trabalha com os tipos de entrevista, permitindo ao aluno o trabalho com o desenvolvimento da habilidade de leitura. Já a atividade XIII permite ao aluno adquirir vocabulário específico de algumas áreas, conhecer novas palavras e refletir sobre possíveis perguntas que podem ocorrer em entrevistas. De forma semelhante, as atividades XIV, XV e XVI cumprem a função de preparar os alunos a responder questões que certamente serão realizadas em entrevistas, considerando o fato de eles não serem brasileiros.

Na última das fases – a fase de aplicação – constituídas das etapas de consolidação e apropriação, foram desenvolvidas as atividades XVII e XVIII. Segundo Ramos (2004), a etapa da consolidação é o momento em que o aluno é exposto ao gênero na íntegra. Para tanto, a atividade XVII apresenta um vídeo sobre o gênero entrevista oral, permitindo aos alunos discutir o que fazer e o que não fazer em entrevistas, baseando-se nas posturas e atitudes dos candidatos entrevistados no vídeo.

Por fim, a atividade XVIII integra a etapa da apropriação do gênero, na qual o aluno tem a oportunidade de participar de uma entrevista, considerando-se todas as especificidades do gênero e buscando “fazer a transferência do gênero para as situações da vida real, ou seja, a produção efetiva deste pelo aluno, expondo-o a várias situações em que o gênero é usado” (RAMOS, 2004, p.124). Para a realização dessa atividade é necessário que o aluno entrevistado aja consoante o papel que lhe é dado e o aluno

entrevistador também exerça seu papel com afinco, para que a atividade assuma as características de uma entrevista real, podendo esta ser modificada de acordo com o número de alunos na turma (supressão de cargos e número de candidatos, caso a turma seja constituída de poucos alunos; formação de outros cargos e candidatos para as vagas, caso na turma haja mais pessoas).

Longe de ser uma solução para todos os problemas que podem acontecer em uma entrevista, a unidade objetiva o trabalho com alguns aspectos do gênero. Nesse ínterim, uma vez trabalhada em sala, a unidade pode contribuir muito para a prática do professor que intenta preparar seus alunos para se familiarizarem e, até mesmo, conscientizarem-se do gênero e, principalmente, de seu entorno: direitos, deveres, benefícios, exploração entre outros.

Considerações Finais

Assumindo que muitos imigrantes deslocados forçados têm contato com a língua portuguesa não-padrão – fluida (Orlandi, 1993) também – em decorrência de seu contato mais (ou unicamente) voltado à interação cotidiana, é de se esperar que essas pessoas utilizem, durante a entrevista, seus saberes linguísticos cotidianos, o que pode comprometer a efetivação do processo seletivo, bem como implicar perda da vaga pleiteada. Não raramente, os relatos de alunos evidenciam o preconceito linguístico sofrido por eles em decorrência do “mau” uso da língua.

No âmbito educacional é muito importante que o professor considere o motivo pelo qual o aluno está em sala, quais são seus objetivos e planos. Em se tratando de alunos de PLAc que almejam um trabalho no Brasil, é primordial que aspectos concernentes à busca por um emprego sejam trabalhados em aula. Por delimitação de espaço, houve a restrição de trabalho com apenas um gênero, mas é necessário frisar que há outros gêneros tão importantes quanto uma entrevista. Os gêneros escritos ‘*e-mail*’ e ‘*carta de apresentação*’ exemplificam textos de caráter escrito essenciais no contexto da comunicação empresarial, seja durante o pleiteio da vaga, seja já em exercício. Evidentemente, esses dependem de fatores diversos, como o cargo e empresa aos quais o candidato à vaga estiver pleiteando. Destarte, corrobora-se a premência dessa sondagem por parte do professor, que, ao verificar a necessidade do aluno, pode desenvolver materiais específicos, tanto na esfera universal quanto individual.

O trabalho com o gênero entrevista oral de emprego possibilita ao aluno realmente apropriar-se das etapas e especificidades do gênero. Ramos (2004), em sua

proposta, evidencia isso. Entretanto, o gênero oral trabalhado é apenas uma das muitas iniciativas que podem ser feitas no âmbito universitário. Para pesquisas futuras, ainda nesse escopo, objetiva-se o trabalho com outros gêneros, como os supracitados ‘*e-mail*’ e ‘carta de apresentação’. Ainda assim, é preciso reiterar que há muitas outras questões que perpassam e afloram durante uma entrevista, estas muitas vezes não dependentes unicamente do imigrante. Assim, pessoas no entorno devem também contribuir para a acolhida desse imigrante, desvencilhando discursos formadores, como a ‘falta’ de preparo linguístico/aquisição de língua portuguesa como fator único para a obtenção de um emprego, bem como a eliminação de crenças, estereótipos e preconceitos atrelados ao grupo de imigrantes. Somente quando esses fatores forem superados e quando houver o entendimento de que há diferenças sim, mas que elas são normais, é que haverá a possibilidade de não apenas uma seleção justa, mas também uma sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADO, R. S. O ensino de português como língua de acolhimento para refugiados. **Revista da Sociedade Internacional Português Língua Estrangeira**. Edição 7, Ano 4, Número 2, 2013. Disponível em <https://revista.cbtecle.com.br/index.php/CBTecLE/article/view/66> . Acesso em 06/04/2021.
- BAENINGER, R. A.; PERES, R. G. Migração de crise: a imigração haitiana para o Brasil. **Revista Brasileira de Estudos da População**, Belo Horizonte, v. 34, n. 1, p. 119-143, jan./abr. 2017. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/rbepop/v34n1/0102-3098-rbepop-34-01-00119.pdf> . Acesso em 07/04/2021.
- COSTA, E. J.; SÁ, E. M. **PLAc, abordagem comunicativa e letramento crítico: pontos de convergência para a inclusão de práticas digitais no contexto brasileiro de ensino-aprendizagem**. Letras & Letras | Uberlândia | vol 34 / 1 | jan/jun 2018. DOI: 10.14393/LL63-v34n1a2018-5. Disponível em <http://www.seer.ufu.br/index.php/letraseletras/article/view/39075>. Acesso em 07/04/2021.
- BRASIL **Nova Lei de Migrações**, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13445.htm. Acesso em: 28/03/2021.
- CELADA, M.T. **O espanhol para o brasileiro: uma língua singularmente estrangeira**. Campinas: Tese de doutorado do IEL/UNICAMP, 2002. Disponível em <https://core.ac.uk/download/pdf/296832425.pdf> . Acesso em 07/04/2021.
- CLOCHARD, O. Les réfugiés dans le monde entre protection et illégalité. **EchoGéo**, v. 2, 2007. Disponível em: <http://echogeo.revues.org/1696> . Acesso em: 23/03/2021.
- DINIZ, L. R. A. **Mercado de línguas: a instrumentalização brasileira do português como língua estrangeira**. Campinas. Editora RG, 2010.

Gasparini, E. & Higor de Lima, H. (2020). Análise do discurso e formação de professores de português como língua de acolhimento. **Gláuks - Revista De Letras E Artes**, 20(1), 131-151. <https://doi.org/10.47677/gluku.v20i1.169>. Acesso em 15/03/2021.

LOPEZ, A. P. de A. **Subsídios para o planejamento de cursos de português como língua de acolhimento para imigrantes deslocados forçados no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Linguística Aplicada). Belo Horizonte, Universidade Federal de Minas Gerais, 2016. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/RMSA-AJTNHQ/disserta__o_poslin_ana_lopez_2016.pdf?sequence=1. Acesso em: 04/04/2021.

LOPEZ, A.P.A. **O professor de Português como Língua de Acolhimento: entre o ativismo e a Precarização**. Vertentes e Interfaces II: Estudos Linguísticos e Aplicados – Fólio Revista de Letras. v.12. n.1. Vitória da Conquista, 2020. Disponível em <https://periodicos2.uesb.br/index.php/folio/article/view/6680> . Acesso em 07/04/2021.

LOPEZ, A. P. A.; DINIZ, L. R. A. Iniciativas Jurídicas e Acadêmicas para o Acolhimento no Brasil de Deslocados Forçados. **Revista da Sociedade Internacional Português Língua Estrangeira**, 28.ed. Disponível em: http://siple.org/index.php?option=com_content&view=itemid . Acesso em: 12/04/2021.

ORLANDI, E. P. **Discurso e leitura**. Campinas: Unicamp, 1988.

ORLANDI, E.P. Vão surgindo sentidos. In: _____ (org). **Discurso Fundador**. A formação do país e a construção da identidade nacional. Campinas: Pontes, 1993b, p. 11-25.

RAMOS, R. C. G. **Gêneros textuais: uma proposta de aplicação em cursos de inglês para fins específicos**. The ESpecialist, v. 25, n. 2, p. 107-129, 2004. Disponível em: < <http://revistas.pucsp.br/index.php/esp/article/view/9371>>. Acesso em: 06/04/2021.

SÃO BERNARDO, M. A. de. **Português como Língua de Acolhimento: um estudo com imigrantes e pessoas em situação de refúgio no Brasil**. 2016. 206 f. Tese (Doutorado em Linguística). Programa de Pós-graduação em Linguística, Universidade Federal de São Carlos, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/8126> . Acesso em 07/04/2021.

VIANINI, C; LIMA, H.H. Gêneros Oraís do Contexto acadêmico no Ensino de Português como Língua Adicional: desenvolvimento de material didático. (p. 407-427). In: **Olhares e Trilhas** [recurso eletrônico] Universidade Federal de Uberlândia. Escola de Educação Básica. Vol. 21, n. 03, (2019) – Uberlândia: EDUFU, 2019. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/olharestrilhas/article/view/45348>. Acesso em 07/04/2021.

ANEXO I – UNIDADE DIDÁTICA

UNIDADE DIDÁTICA – PORTUGUÊS PARA ESTRANGEIROS

PROCURANDO EMPREGO!

Abordagens:
Comunicativa Intercultural - Gêneros
Gênero: Entrevista Oral

“No fundo, o estrangeiro não existe, ou somos nós mesmos, por vezes até em nossa pátria”.
Ventura & Illes, 2012

Nível: intermediário/avançado

OBJETIVOS:

- . Trabalhar com o gênero oral ‘entrevista’;
- . Proporcionar aos alunos a oportunidade de conhecer um pouco sobre as leis de trabalho no Brasil, os benefícios obrigatórios e facultativos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- . Trabalhar com o gênero entrevista oral de emprego, as especificidades do gênero, assim como possíveis formas de manifestação e perguntas que possivelmente ocorram em entrevistas;
- . Trabalho com adjetivos;
- . Letramento Crítico: escravidão contemporânea, direitos trabalhistas e assédio no trabalho.

APRESENTAÇÃO

I) Observe as imagens e responda:

- . Onde as pessoas estão? O que elas estão fazendo?
- . Quais delas estão em uma entrevista de emprego?
- . Quem são os entrevistadores e entrevistados em cada uma das imagens?



- 1- <https://www.infoescola.com/educacao/5-dicas-para-ir-bem-numa-entrevista-de-emprego/>
- 2- <http://esporte.ig.com.br/futebol/2017-03-18/gafe-esposa-namorada-besteira.html>
- 3- <http://www.tnh1.com.br/noticias/detalhe/noticia/fabiana-escobar-a-verdadeira-bibi-perigosa-e-a-entrevistada-de-fabio-porchat?cHash=599ae1349c1f0a3b79b6c20866e66785>
- 4- <https://www.ibccoaching.com.br/portal/3-dicas-de-como-se-preparar-para-realizar-uma-entrevista-de-emprego-na-sua-empresa/>
- 5- <https://www.youtube.com/watch?v=8vZ72PPCrAA>
- 6- <http://estsion.com.br/sp/fundamental/trabalho-de-historia-entrevistando-profissionais-que-trabalham-na-escola-2o-ano-c>

II) a) Observe as imagens de entrevistas abaixo. Como as pessoas estão se sentindo? Que tipos de emoções as/os candidatas/os estão demonstrando?

b) Classifique as reações dos candidatos como adequadas ou inadequadas de acordo com seus conhecimentos sobre posturas/ atitudes em uma entrevista de trabalho.

seriedade	nervosismo	autoconfiança
timidez	Frustração	segurança



- 1- https://www.google.com.br/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Ffabrilexame.files.wordpress.com%2F2017%2F08%2Fnervosoentrevista_fr.jpg%3Fquality%3D70%26strip%3Dinfo&imgrefurl=https%3A%2F%2Fexame.abril.com.br%2Fvideos%2Fsua-carreira%2Ffica-nervoso-durante-a-entrevista-veja-dicas-do-recrutador%2F&docid=hPYU9D9-wF5uIM&tbnid=1mVZiiS0p4QN3M%3A&vet=10ahUKEwiFzI3Tu4DbAhVKGZAKHcR4AUoQMwg2KAIwAg..i&w=1380&h=920&bih=681&biw=1517&q=ENTREVISTA%20PESSOA%20NERVOSA&ved=0ahUKEwiFzI3Tu4DbAhVKGZAKHcR4AUoQMwg2KAIwAg&iact=mrc&uact=8
- 2- <http://www.microlins.com.br/noticias/mercado-de-trabalho/timidez-na-entrevista-de-emprego-o-que-fazer>
- 3- <http://gestaodeempresas.net/defeitos-uma-entrevista-de-emprego>
- 4- <https://www.dicasdemulher.com.br/como-se-vestir-para-uma-entrevista-de-emprego>
- 5- <https://www.aboutme.com.br/pensadores/leitura/10-erros-de-linguagem-corporal-que-destroem-suas-entrevistas-de-emprego>
- 6- <http://www.ricardoxaviertreinamentos.com.br/entrevista-de-emprego>

ATITUDES/POSTURAS ADEQUADAS	ATITUDES/POSTURAS INADEQUADAS

DETALHAMENTO

III) Leia a história em quadrinhos abaixo e responda:



Fonte: <http://www.vidadetraine.com/vtirinhas-dilbert-a-resposta-certa-nas-entrevistas/>

Na tira acima, onde possivelmente as pessoas estão? O que elas estão fazendo? _____

Considerando a resposta anterior, quais são os papéis que cada personagem ocupa na história:

Mulher: _____

Homem: _____

. Escreva quatro adjetivos que aparecem na tirinha.

Observe o último quadrinho: qual são possíveis adjetivos para qualificar uma pessoa que “leva um longo período para fazer as coisas”? Se necessário, procure o significado das palavras desconhecidas no dicionário.

() corajoso (a) () medroso(a) () preguiçoso(a) () prático(a)
 () versátil () lento (a) () eficiente () organizado (a)

Considerando a resposta anterior, qual é a diferença entre uma pessoa lenta e uma pessoa preguiçosa?

Ainda com relação ao último quadrinho, qualifique a reação do homem (considere sua expressão facial e a frase em negrito ‘Eu não sei a resposta certa’):

() reação de alegria/felicidade
 () frustração/ansiedade/desânimo
 () reação de paciência/ calma/tranquilidade
 () reação de surpresa/espanto/medo
 () reação de entusiasmo/ excitação

Por que o homem teve essa reação? Qual o fator que o fez ‘**não saber a resposta certa**’?

IV) Vamos conversar?

Em duplas, responda às perguntas que seguem. Cada um deve anotar as respostas do colega em uma folha, que será posteriormente lida para o restante da turma:

. Você já trabalhou? Se sim, desde qual idade?

. Você já realizou algum trabalho voluntário? Se sim, qual (is)?

- . No seu país, é comum a realização desse tipo de trabalho?
- . Você trabalha atualmente? Onde?
- . Você trabalha na sua área de formação? Se não, já trabalhou?

V) Observe as charges abaixo e responda:

- . No seu país, há diferenças entre profissões/salários de homens e mulheres?
- . E com relação ao trabalho escravo contemporâneo? Ocorrem denúncias referentes a esse fato em seu país?



1



2

- 1- <http://www.umapretaafiada.com.br/2016/07/negro-meritocracia-mercado-de-trabalho.html>
- 2- <https://www.humorpholitico.com.br/tag/escravo/>

VI) Assista a uma cena da novela ‘Tempo de Amar’. Na cena, a personagem Olímpia é convidada para uma entrevista de emprego na casa do avaliador (dono da empresa). Ela é convidada para jantar e, quando tenta falar da possibilidade de ser contratada, é assediada pelo dono da empresa.

Tempo de Amar: Olímpia é assediada em entrevista de emprego e tem reação inesperada



Vídeo disponível em: <https://globoplay.globo.com/v/6537142/>

Após assistir ao vídeo, discuta com seus colegas:

- . Você já sofreu situações de assédio no trabalho ou conhece alguém que passou por isso?
- . O assédio no Brasil é crime. Entretanto, essa prática ocorre e, muitas vezes, são silenciadas/ocultadas por falta de conhecimentos dos direitos da vítima ou por medo de perder o emprego. Caso isso acontecesse com você no Brasil, qual seria sua reação? A quem você pediria ajuda?

. Como visto no vídeo, a vítima vai até a casa do avaliador. No Brasil, normalmente as entrevistas de emprego **NÃO** acontecem na propriedade particular de uma pessoa, mas normalmente na própria empresa, ou, dependendo da seleção em locais públicos como cafés, restaurantes etc., mas nunca em casas próprias. Onde ocorrem as entrevistas de emprego em seu país? Em quais aspectos elas diferem das entrevistas de emprego no Brasil? Comente tendo como base o que foi estudado até agora.

. Outra questão sobre as entrevistas é o contato corporal. As formas de contato corporal no Brasil diferem-se das formas de contato corporal de outros países. Observe as imagens e identifique qual (is) delas você considera como assédio.



1 - https://br.freepik.com/fotos-gratis/homem-de-negocios-feliz-apertando-as-maos-com-um-colega_899008.htm

2- <http://olaargentina.com/beijo-rosto-homem/>

3- <http://textododia.com.br/abraco-de-homem/>

4 - <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/assedio-sexual-no-trabalho-voce-sabe-como-agir/>

5 - <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/06/metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-assedio-no-trabalho-aponta-pesquisa.html>

6 - http://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/77470/depoimento+so+percebemos+que+se+trata+de+um+abuso+quando+a+caba+conta+jornalista

7- <http://planofeminino.com.br/assedio-em-entrevista-de-emprego-ja-aconteceu-com-voce/>

8- <http://www.homemalpha.com.br/como-saber-se-ela-esta-afim-de-voce/>

É BOM SABER!

- a) No Brasil, é comum homens e mulheres, ao se conhecerem, darem um aperto de mão. Dependendo, pode-se esperar até um abraço e um beijo no rosto.
- b) As mulheres, ainda que paulatinamente, têm conquistado a cada dia maior inserção no mercado de trabalho e direitos trabalhistas iguais aos dos homens. Portanto, é muito comum que nas empresas, haja mulheres que sejam chefes de setor, supervisoras e até mesmo donas da empresa. É comum, também, que haja mulheres que façam a seleção dos candidatos.
- c) É possível que, durante a seleção na empresa, o (a) candidato seja direcionado (a) para uma sala onde ficará a sós com o (a) entrevistador (a).

VII) Observe as imagens e responda:



1



2



3



4

1. <https://www.sitedecuriosidades.com/curiosidade/quais-sao-os-melhores-sites-de-emprego-da-internet.html>
2. <https://jornalmaisempregos.loja2.com.br/1729708-Anuncio-Classificados-Formato-9-6cm-X-8cm-PB>
3. <http://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2011/11/comercio-da-pb-deve-contratar-55-mil-no-fim-do-ano-estima-fecomercio.html>
4. <https://nogueirense.com.br/empregar-ja-abre-vagas-de-emprego-em-artur-nogueira-2>

- . A que as imagens acima se referem?
- . No seu país, são comuns os sites de emprego como os da imagem 1 e os classificados de jornal como o da imagem 2?
- . No seu país, são comuns placas, como as que aparecem nas imagens 3 e 4, na entrada de estabelecimentos onde são ofertadas as vagas?
- . Onde, normalmente, você buscaria informações de oferta de trabalho se estivesse precisando de um?

VIII) Leia o trecho sobre a situação de um imigrante sírio no Brasil:

“[...] Falando inglês fluente, Armin, o filho mais velho da família Nachawaty, que estudou hotelaria na capital da Síria, Damasco, não consegue uma recolocação profissional. Ele prefere vender comida árabe nas ruas a lavar pratos por 12 horas em restaurantes na Lapa. “Sabemos de um caso em que o sírio era discriminado e tinha mais trabalho que os outros funcionários”, revelou. O pai, conta, era um pequeno empresário do ramo imobiliário e perdeu tudo nos bombardeios” [...]. (Grifo nosso).

Fonte: <http://www.abc.com.br/cidadania/2015/09/refugiados-no-brasil-sirios-tem-dificuldade-de-encontrar-empregos-e-moradia>

IX) Em duplas, converse com seus colegas:

- . Você sabe o que é CTPS? e CLT?



Fonte: <http://www.funai.gov.br/index.php/docb/carteira-de-trabalho-e-providencia-social-ctps>

- . Você já ouviu a expressão “trabalhar de Carteira assinada? ”. Você sabe quais os benefícios de quem trabalha dessa forma?
- . No seu país, a partir de quantos anos uma pessoa pode trabalhar formalmente?
- . Qual é, em média, a carga horária de trabalho diária de uma pessoa em seu país?
- . Você sabe quais são as jornadas de trabalho diárias permitidas no Brasil? Você sabe o que é hora extra?
- . Você sabe como funcionam as leis de trabalho no Brasil? Você conhece os direitos e deveres do trabalhador? E os da empresa? Faça uma pesquisa sobre os itens abaixo e verifique quais são direitos dos trabalhadores (as empresas são obrigadas a fornecer) e quais são opcionais (são de oferecimento facultativo):

Vale alimentação	Vale transporte	Cartão de Saúde	Seguro de Vida
Creche	Férias	Carga horária inferior a 8 horas	Hora extra



Cartão alimentação- https://www.valecard.com.br/home_portal/beneficios/cartao-alimentacao/
 Vale transporte - <http://ce.olx.com.br/fortaleza-e-regiao/servicos/vale-transporte-462874194>
 Plano de saúde – Assistência médica e odontológica <https://www.unimed.coop.br/web/patobranco/noticias-unimed/cuide-do-seu-cartao>
 Seguro de vida - <http://blog.sistemas-seguros.com.br/corretoras-de-seguros/como-convencer-o-cliente-adquirir-um-seguro-de-vida-2/>
 Creche - <http://calendariodobolsafamilia.com.br/auxilio-creche/>
 Férias - <http://angloriopreto.com.br/aproveitando-bem-as-ferias/>
 Carga horária - <http://direitosbrasil.com/jornada-de-trabalho-de-diferentes-profissoes/>
 Hora extra - <http://www.calculoexato.net/calcular-hora-extra/>

X) PESQUISA

. Você conhece algum imigrante que veio para o Brasil e participou de uma entrevista de emprego? Converse com ele a respeito da entrevista, a fim de que ele lhe explique as perguntas que foram feitas, o local em que a entrevista aconteceu, como foi o processo de seleção etc. Caso conheça pessoas de outras nacionalidades, brasileiro ou não, converse com elas a esse respeito. Faça anotações para serem discutidas na próxima aula. As perguntas abaixo podem nortear sua conversa:

. Você trabalha atualmente? Desde quando?

. Você passou por algum processo de seleção para o cargo em que se candidatou? Participou de entrevista? Foi uma entrevista coletiva ou individual? Havia muitos concorrentes pela vaga?

. Você pôde optar pelo cargo que queria? Ele tem relação com sua área de formação?

. O representante da empresa explicou o funcionamento do trabalho antes da contratação (carga horária, salário etc.)?

. Você gostaria, atualmente, de trocar de profissão ou se sente satisfeito na carreira que ocupa?

(Obs.: as perguntas são apenas para auxiliar a conversa. Outras perguntas que você julgar pertinentes podem ser acrescentadas, assim como perguntas já respondidas devem ser descartadas).

XI) Em trios, converse com seu colega sobre sua pesquisa:

Quais pontos das respostas dos participantes são iguais?

Quais pontos são diferentes?

Como eles relataram o momento da entrevista?

Houve participantes de diferentes nacionalidades? Como foi a experiência de cada um? Comparem e contrastem-nas.

Foi mencionado algo sobre diferença de salários entre brasileiros e estrangeiros?

Houve alguma reclamação por parte deles com relação às normas da empresa?

E com relação aos benefícios da empresa? Foi falado algo sobre isso?

XII) Retome as atividades IV e X, elas podem ser compreendidas como entrevistas. Podemos classificá-las como uma entrevista estruturada, dado que as perguntas foram preestabelecidas. O texto abaixo relata a diferença entre as entrevistas estruturada, semiestruturada e não estruturada.

Tipos de entrevista: estruturada, semiestruturada e não estruturada

A **entrevista de seleção** é uma das principais atividades para a **contratação de novos colaboradores**. Quando bem conduzida, é possível selecionar pessoas que sejam realmente competentes e que tenham aderência à **cultura da empresa**. Entretanto, diferente do que muitos acreditam, existem diferentes tipos de entrevista: a estruturada, semiestruturada e a não estruturada. A escolha do modelo ideal pode variar bastante, de acordo com a empresa e perfil do entrevistador.

Entrevista estruturada

O momento da entrevista não é tão fácil, especialmente se você está realizando a entrevista pela primeira vez. Não é difícil “bater um branco” e esquecer das principais perguntas que desejaria fazer. Quando isso acontece, tudo parece arruinado.

Ao criar uma entrevista estruturada, essa deve ser sua menor preocupação. Isso porque esse modelo é representado por um roteiro de questões previamente estabelecidas, destacando as principais perguntas que deverão ser feitas a cada candidato.

Veja algumas perguntas mais utilizadas na **entrevista estruturada**:

- Quais são seus principais pontos fortes e fracos?
- Qual foi a situação mais complexa que enfrentou e como saiu dela?
- Atualmente, possui algum hobby?
- Quais são seus objetivos em curto prazo?
- Por que você escolheu essa carreira?

Ao utilizar esse modelo, conseguirá garantir uma entrevista mais uniforme para todos os entrevistados. Além disso, conseguirá criar um roteiro estratégico — obtendo o máximo de informações com o mínimo de perguntas possíveis.

Entrevista não estruturada

É completamente o oposto da primeira, em que o **profissional de RH** tem autonomia para realizar as principais perguntas desejadas, de acordo com cada situação. Esse é um modelo muito mais flexível de entrevista, caracterizando-se pela liberdade dada ao entrevistador.

Nesse modelo, o mais indicado é que o profissional de RH estabeleça alguns pontos de interesse, os quais serão abordados ao longo da entrevista de emprego. Veja alguns dos principais pontos:

- Experiência técnica;
- Experiência com **liderança de equipes**;
- Formação acadêmica;
- Interesses pessoais.

Ao longo da entrevista, o recrutador poderá se aprofundar em cada um desses pontos, da forma como achar mais conveniente. Mas é crucial fazer sempre perguntas abertas — aquelas que não podem ser simplesmente respondidas com um “sim” ou “não”.

Como ponto positivo desse modelo, é possível destacar a liberdade e flexibilidade na interação. Como ponto negativo, é possível dizer que o entrevistador pode se esquecer de fazer alguma pergunta importante — dificultando a comparação entre os candidatos.

Entrevista semiestruturada

Para finalizar, é importante conhecer a entrevista semiestruturada, que se encontra entre as duas já citadas. Esse é um dos tipos de entrevista mais utilizados pelos profissionais de RH, afinal, permite que a entrevista seja dirigida com foco, mas também com certa flexibilidade.

A entrevista semiestruturada é caracterizada por um conjunto de questões previamente estabelecidas. Mas, diferente da estruturada, também permite que o entrevistador inclua outro conjunto de questões ao decorrer da entrevista, não planejadas inicialmente.

I – Responda ao questionário (anexo 1): Teste de interesses de carreira, The University of Missouri Career Center (Baseado em Dr. John Holland's Teory e de nossa tradução).

II – Após responder, entregue sua folha a um colega, que contará a quantidade maior de respostas SIM, indicando possíveis carreiras a serem seguidas (anexo 2) de acordo com as respostas dadas. Vocês devem discutir sobre a validade do teste, indicando se foi efetivo ou não, considerando suas áreas de formação/interesse como parâmetro.

III – Agora, discuta com os demais colegas:

. A profissão escolhida por você estava entre as opções do quadro que seu colega lhe mostrou? Mesmo que não esteja, você acha que ela se encaixa no referido quadro ou em outros?

Texto adaptado de: <http://www.kenoby.com/blog/tipos-de-entrevista/> . Acesso em 12/05/2018.

XIII) O quadro abaixo é um Teste de interesses de carreira - University of Missouri Career Center, traduzido e adaptado para esta unidade. O teste original encontra-se disponível em: career.missouri.edu/students/explore/thecareerinterestsgame.php

XIV) Em entrevistas de emprego, algumas questões podem ser antecipadamente presumidas. No caso de candidatos estrangeiros, supõe-se que perguntas acerca dos hábitos/costumes/crenças destes sejam de interesse do avaliador. Levando isso em consideração, imagine que você é o avaliador de uma empresa no seu país. Essa empresa está contratando funcionários brasileiros. Quais são possíveis perguntas que você faria a um brasileiro que estivesse pleiteando a vaga? Elabore pelo menos cinco questões.

XV) Agora, responda as mesmas questões como se elas fossem feitas por um avaliador brasileiro a você.

XVI) Abaixo, estão algumas possíveis perguntas feitas em uma entrevista de emprego. Em duplas com entreviste um colega, fazendo perguntas da coluna 1. Depois, inverta os papéis, você será entrevistado por seu colega, que lhe fará as perguntas da coluna 2. Ambos devem anotar as respostas e depois discuti-las. Vocês podem fazer a atividade novamente, invertendo as perguntas. Feito isso, concluem: quais as perguntas mais difíceis de serem respondidas? Por quê?

XVII)

XVIII)

XIX)

COLUNA 1	COLUNA 2
<ul style="list-style-type: none"> . Qual é sua maior qualidade? . O que você espera encontrar em um emprego? . Por que eu deveria te contratar? . Você já trabalhou em outras áreas? 	<ul style="list-style-type: none"> . Qual é seu maior defeito? . Por que você escolheu esta profissão para sua vida? . Conte-me um pouco sobre sua experiência anterior de trabalho.

APLICAÇÃO CONSOLIDAÇÃO

XX) Assista ao vídeo e compare as atitudes/posturas de cada entrevistado. Em seguida responda:

Link do vídeo: <https://youtu.be/m1AF4XmvRyo>

- . Quais atitudes/ações das três primeiras entrevistadas que as prejudicaram? Por quê?
- . A última candidata, mesmo tendo preenchido os requisitos necessários para a contratação, não foi escolhida. Por quê?

APROPRIAÇÃO

XXI) Agora é sua vez!

Você e seus colegas participarão de uma entrevista de emprego! Leia as instruções que norteiam a produção do gênero:

. Um aluno será o entrevistador da empresa abaixo (anexo 1). Ele será responsável pela seleção dos candidatos que pleiteiam a vaga. O entrevistador receberá um guia norteador para as perguntas da entrevista (anexo 02). Quando julgar necessário, ele pode acrescentar outras perguntas ao guia. Mas é importante que todas as perguntas sejam feitas a todos os participantes.

. Os demais alunos serão os entrevistados. Eles receberão um cartão com um perfil de um profissional (anexo 03), o qual devem ler e, ao serem entrevistados, devem atuar de acordo com o perfil que lhes foi dado.

. O entrevistador não poderá contratar alguém até que todos os entrevistados tenham participado da entrevista.

ANEXO 1

<p>Empresa: ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA Cargo: SECRETÁRIO</p>
<ul style="list-style-type: none"> . Preferencialmente mulher . Não precisa ter experiência. . Faixa etária: 18 a 25 anos . Ter curso de informática básica. . Escolaridade: Ensino médio completo. . Profissional que seja comprometido com o trabalho, que não utilize redes sociais durante o expediente. <p>Horário: 09h às 18h (8 horas e 1h de intervalo para almoço) Benefícios:</p>

Salário: R\$1.100,00

ANEXO 2 – GUIA

ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O CARGO DE SECRETÁRIO NO ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA

- . Qual o seu nome e idade?
- . Você tem experiência na área de secretariado? Não é um requisito, apenas para constar.
- . Você fez algum curso na área de informática?
- . E com relação aos estudos básicos, você concluiu até qual série você estudou? Você tem curso superior?
- . Você utiliza muito as redes sociais?
- . Comente um pouco sobre você: quais são seus planos de vida, por que você quer este trabalho?
- . Qual é seu maior defeito? E qualidade?
- . Nosso horário é de 09h às 18h, um total de oito horas por dia. Esse horário é bom para você?
- . Nosso salário é de R\$ 1.100,00. Esse valor está dentro de suas expectativas?

ANEXO 3 – PERFIS DOS PROFISSIONAIS

BRENO, 24 anos

Você está terminando seu curso superior de Secretariado. Suas aulas são de 19h às 22h30. Você fez um curso de informática, níveis básico e intermediário. Nas horas livres, você gosta de usar redes sociais, como Facebook, Messenger e WhatsApp. Você é solteiro e pretende trabalhar para viajar e conhecer pessoas novas e lugares importantes. Você sempre foi muito dedicado aos estudos e muito educado com os outros. O curso de Secretariado ajudou você a ser um pouco mais organizado, porque antes você era muito desorganizado. Sua pretensão salarial é de R\$1.350,00

Ana Paula, 19 anos

Você recentemente terminou o Ensino médio. Você usa muito as redes sociais o tempo todo: Facebook, WhatsApp etc., mas tem dificuldades em usar computadores, já que nunca fez um curso de informática e nunca pratica em casa, pois seu tempo livre é todo dedicado às redes sociais. Assim como muitos jovens de sua idade, você almeja um trabalho para conseguir independência financeira dos pais e começar a “construir” sua vida. Você gosta de fazer novos amigos e conhecer pessoas novas. Sempre trata a todos muito bem. Por outro lado, quando você não gosta de alguém, tende a ser direta e deixar que a pessoa perceba seu desprezo por ela. Qualquer horário de trabalho é bom para você, desde que o pagamento seja justo: sua pretensão salarial é de um salário mínimo (R\$954,00).

Lucas, 32 anos

Você é muito dedicado ao trabalho. Já trabalhou como operador de sistemas de internet há dois anos, mas decidiu sair porque o salário que recebia era pouco (R\$1.000,00). Você é formado em Sistemas pela Internet, mas como “em casa de ferreiro, o espeto é de pau”, você utiliza o computador apenas para trabalho e como meio de comunicação: não gosta de redes sociais, apenas as utiliza para enviar e receber mensagens. Você sempre foi muito profissional em todos os seus trabalhos anteriores: pontual, assíduo, dedicado e honesto. Entretanto, você não gostava de trabalhar oito horas na empresa, achava que era muito tempo de trabalho para pouco pagamento. Sua pretensão salarial atualmente é de R\$1.300,00 por uma jornada de 8h de trabalho ou R\$1.000,00 por uma jornada de 6h.

Feedback

No final, o entrevistador revela para a turma quem ele escolheu, explicando o motivo da escolha. Da mesma forma, o entrevistado escolhido diz se vai ou não aceitar o trabalho na empresa e explicar o porquê.

. Caso o entrevistado escolhido não aceite o cargo, ele deverá explicar o porquê. Em seguida, o entrevistador poderá escolher outro dos entrevistados para ocupar a vaga, procedendo este da mesma forma. É possível, também, que o entrevistador não selecione nenhum dos entrevistados para ocupar o cargo, caso ele pense que nenhum dos candidatos tem todos os quesitos necessários e primordiais para o cargo. Nesse caso, ele deve dizer o porquê da não contratação de cada um.

Refletindo sobre o material:

Escreva considerações sobre a unidade trabalhada em sala de aula. As perguntas abaixo nortearão a sua resposta:

- . Quais atividades você gostou de fazer? Quais não gostou?
 - . Alguma (s) das atividades você teve dificuldade para realizar? Qual (is)? Por quê?
 - . Você pensa que o material foi relevante para você? Ele poderá ajudá-lo em sua próxima entrevista de trabalho?
 - . O que você mudaria na unidade estudada? Acrescentaria ou eliminaria algo? Por quê?
-

Como referenciar este artigo:

LIMA, Hiago Higor. Análise de uma unidade didática sobre o gênero entrevista de emprego para alunos de português língua de acolhimento. revista **Linguasagem**, São Carlos, v.39. *Número temático PLE*. out./2021, p. 45-70.