

INVESTIMENTO NO CAPITAL HUMANO COMO FORMA DE DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO

Maria de F. Tondelli – fatima@cp.cefetpr.br

Cefet/PR

Av. Alberto Carazzai, 1640

86.300.000 – Cornélio Procópio – PR

Antonio C. de Francisco – acfrancisco@pg.cefetpr.br

Av. Monteiro Lobato, s/n - km 04

84.016.210 – Ponta Grossa - PR

Rui F. M. Marçal – marcal@pg.cefetpr.br

Av. Monteiro Lobato, s/n - km 04

84.016.210 – Ponta Grossa - PR

***Resumo:** Este trabalho tem por objetivo investigar a preocupação das empresas, em especial as que têm transações comerciais com o exterior, em investir no capital humano, mais especificamente a Língua Inglesa, como forma de desenvolvimento contínuo da capacitação do indivíduo e da empresa. Como metodologia de pesquisa optou-se pela revisão de literatura, quando foram consultados: livros, jornais, revistas especializadas, dissertações, monografias e Internet. Constatou-se nesta pesquisa que muitas empresas, assim como os próprios profissionais, investem financeiramente na aquisição da Língua Inglesa. Concluiu-se também, que a fluência deste idioma representa uma diferença salarial significativa entre aqueles que falam: fluentemente, com erros, com dificuldades, o inglês técnico e os que não falam, nas diversas áreas de atuação. Foi possível observar que as empresas têm disseminado entre seus colaboradores a importância de aprender e desenvolver novas habilidades e competências.*

***Palavras-chave:** Investimento, Desenvolvimento contínuo, Língua Inglesa, Capacitação.*

1. INTRODUÇÃO

Atualmente vivemos uma rápida expansão econômica, incentivada não por linhas de montagem, mas por conhecimento e informação, o que exige por parte das empresas cada vez mais novas qualificações e especializações no ambiente de trabalho, para que as mesmas possam acompanhar esse crescente progresso tecnológico.

Como afirmam LIMA e URBINA (2002) “as empresas necessitam intensamente de valores como qualidade, inovações e velocidade de informações, sendo importante que os funcionários desenvolvam características como raciocínio sistêmico, comunicação efetiva, alinhamento de propósitos, liderança, criatividade, agilidade, ética e responsabilidade.”

FRANCO (2002) em favor de uma aprendizagem contínua dentro da empresa argumenta que “No seu desempenho deve estar presente a idéia de que todos querem melhoramentos contínuos, treinamentos e aprendizagem constantes; São pessoas cujo trabalho está voltado para mediar, capacitar e guiar o grupo numa direção.”

A autora reafirma que, “a empresa o empreendedor inovador, deve dar tal importância ao sentir, ao conhecer e ao saber que o desenvolvimento dos projetos e o desencadear das ações sejam permeados pelos espaços de uma ‘**aprendizagem continua**’.” (FRANCO, 2002)

Para PASCHOALETTO (2001), “O fator humano na organização moderna é de elevada importância e se apóia na premissa de que o indivíduo quando motivado, esforça-se para estabelecer um estado de consonância com a equipe.” Assim como para DUTRA (2002) “Gerir pessoas não é controlá-las e sim estimular o seu desenvolvimento ... O bom líder é aquele que motiva e promove o crescimento da equipe reconhecendo e explorando os ritmos de cada pessoa.”

Segundo FRANCO (2002), o novo perfil de qualificação exige entre outras a “capacidade de transitar entre competências de campos diferentes, como ‘industriais e comerciais’ diante de uma maior integração entre o ‘setor industrial’ e o ‘setor de serviços’ com a comercialização ditando rumos para a produção industrial.” Conseqüentemente, para FRANCO (id), há uma mudança na “estratégia, na metodologia e conteúdos da qualificação”, apresentando um perfil mais valorizado do profissional.”

Para conquistar seu espaço nesse novo mundo, a empresa agora deverá ser uma organização que busca o aprendizado constante. Isso significa que todo o local de trabalho deverá estar voltado para alcançar as melhores práticas, melhores desempenhos, empregando pessoas que busquem o aprendizado constante, estejam sempre em desenvolvimento, entendendo que a formação e a qualificação profissional se apresentam como um projeto dinâmico e inacabado. (FRANCO, 2002)

Nesse mundo altamente conectado da atualidade, a Língua Inglesa é uma habilidade importante, que contribui diretamente para os resultados nos negócios, por ser essa língua o principal meio de comunicação e de troca de informações.

Segundo TRUCHOT (1997), o uso do inglês na indústria é um resultado direto da internacionalização da economia, um processo envolvendo capital, produtos e funcionários. Uma companhia geralmente opera em quatro níveis: pesquisa aplicada, produção, gerenciamento, e marketing. O inglês pode estar inserido em cada nível.

O autor justifica a importância da Língua Inglesa afirmando que, uma vez que a aplicação da pesquisa depende de pesquisa científica, esta envolve mais ou menos as mesmas práticas linguísticas daquelas do laboratório; isto explica o uso freqüente do inglês.

Na produção, o uso do inglês se deve ao uso de técnicas projetadas nesta língua, ou ao uso de ferramentas e máquinas acompanhadas por manuais em inglês. A falta de tradução pode ser devido a uma decisão deliberativa em adotar uma língua comum com objetivos práticos, por exemplo, de reduzir os custos de produção ou para padronizar a produção de um objeto feito de elementos provenientes de vários países.

No nível gerencial, o inglês é usado para facilitar a comunicação entre os membros do grupo com diferenças linguísticas, entre as diferentes filiais da companhia localizadas em países diferentes, e no uso de hardware eletrônico, principalmente computadores, que não tenham sido adaptados à língua local.

No marketing, ainda segundo TRUCHOT (id), o inglês é usado intensamente, embora outras línguas sejam usadas também, dependendo dos mercados que devam ser penetrados, conclui.

Neste cenário desponta um questionamento sobre a preocupação das empresas, em especial as que têm transações comerciais com o exterior, em investir no capital humano como forma de desenvolvimento contínuo da capacitação e conseqüentemente do bom desempenho do indivíduo e da empresa.

Este trabalho visa buscar subsídios que sustentem a importância do investimento empresarial no conhecimento humano, mais especificamente na aprendizagem da Língua Inglesa, por ser esta uma ferramenta importante nas transações comerciais.

2. METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS

Como encaminhamento metodológico optou-se por trabalhar numa abordagem qualitativa de natureza interpretativa. A investigação é conduzida na forma de revisão bibliográfica na qual foram consultados: livros, jornais, revistas especializadas e Internet, com o propósito de se obter, através dessas fontes, o maior número possível de dados e informações que possibilitem o agrupamento de idéias e opiniões, para que as mesmas possam ser tratadas e analisadas com a finalidade de responder à questão levantada.

3. O INVESTIMENTO NO CAPITAL HUMANO

Segundo LIMA e URBINA (2002), em tempos em que o capital humano cada vez mais torna-se um fator para o dinamismo competitivo e crescimento das empresas e as habilidades intelectuais representam “um importante requisito para o crescimento econômico, e afetam os progressos em várias atividades sócio-econômicas. É improvável que uma firma garanta eficiência competitiva nos dias de hoje sem a existência de uma mão-de-obra capaz de lidar com o fator conhecimento.”

Sendo assim, de acordo com os autores, “O processo de competitividade hoje depende cada vez mais dos conhecimentos e capacitações dos indivíduos ao invés do barateamento da força de trabalho e dos recursos materiais.”

Argumentam também que:

Num ambiente onde clientes exigem produtos e serviços de custo baixo e alta qualidade, somente as empresas que investem em seus recursos humanos serão capazes de alavancar novas práticas e estratégias, de forma a estabelecerem vantagem competitiva. Se um mesmo produto ou serviço, de qualidade e preço similares é negociado por empresas concorrentes, o diferencial para a garantia de espaço no mercado será o conhecimento e a criatividade de trabalhadores ágeis e cooperativos. ‘A regra dos negócios hoje é ter preparação para competir com conhecimento’...

Os objetivos de uma organização serão alcançados com sucesso se estiverem voltados para as políticas de valorização do capital humano, através de treinamento e integração social dos indivíduos, motivação, participação e remuneração digna. Existe um certo consenso no sentido de que a organização que não propiciar a seus membros condições para satisfação das suas necessidades enfrentará sérios problemas de desempenho e eficiência. (LIMA e URBINA, 2002)

DUTRA (2002), defende que as empresas devem trabalhar de forma a manter os talentos. Para ele, a empresa deve objetivar a transformação das pessoas da organização em talentos, motivando-as, transformando-as em profissionais entusiasmados na busca do crescimento. Para que isso ocorra 100% dos colaboradores precisam estar envolvidos no processo e não apenas um grupo de pessoas escolhidas, para que quando for preciso, todas estejam prontas. Além disso, acrescenta que, “o grupo excluído puxaria para baixo o desenvolvimento organizacional.”

Para HILL e ZYL (2002), o número de falantes de uma língua não garante automaticamente seu poder e prestígio, mas quando a existência de muitos falantes está atrelada a um papel sempre crescente no mundo dos mercados assim como na geração de conhecimento e disseminação, poder e prestígio, são conseqüências.

As autoras em seu trabalho mostram que o inglês representa um papel extremamente importante na prática da engenharia na África do Sul. Para se comunicarem com a gerência, outros superiores e profissionais, os jovens engenheiros precisam do inglês efetivo e isso

significa que aos olhos de muitos, competência na engenharia está relacionada à proficiência em inglês.

O inglês é cada vez mais utilizado em reuniões e documentos, especialmente quando as companhias operam internacionalmente. Como resultado, o inglês poderia ser descrito como a língua oficial da engenharia, e falantes do africano e africano indígena, tendem a usar o inglês ou codificar em inglês mesmo com outros falantes dessas línguas quando o tópico for técnico.

A pesquisa também sugere que a competência multilingual dos jovens engenheiros está certamente sendo usada no local de trabalho e até mesmo por algumas gerências que os valorizam pela tradução de brochuras e manuais de treinamentos.

Em termos de diplomacia e gerenciamento, contudo, as companhias de engenharia exigem apenas o uso do inglês, talvez para fazê-los aparentar mais globalmente conectados e competitivos. Pois, enquanto este for o caso, parece que, segundo HILL e ZYL (id), mesmo na África do Sul, multilinguagem não será avaliado com a mesma extensão que a proficiência em inglês.

Para BHATIA (1997) o mundo do trabalho está se tornando cada vez mais multicultural como um resultado da fusão das organizações de negócios para formar grandes multinacionais para operar além das fronteiras. Neste contexto emergente, segundo o autor, é um equívoco supor que todas as atividades profissionais sejam conduzidas em inglês, seja o Britânico ou o Americano. Muitas das multinacionais que operam fora do país frequentemente recrutam, se possível, um grande número de empregados, e algumas pessoas-chaves do país anfitrião. Isso os ajuda a negociar, e evitar, se possível, qualquer constrangimento lingüístico, sócio-ético, intercultural que possam ter que enfrentar no país anfitrião. Baseando-se nesta estratégia, BHATIA (id), afirma que parece haver uma clara compreensão dos requisitos de se operar num cenário multicultural.

Ainda segundo o autor, a força do inglês, na verdade, recai sobre o fato de que ele não representa apenas mais uma cultura ou uma forma de vida isolada, pelo menos não na sua forma presente; ele tem sido usado como um veículo para comunicar várias culturas, várias formas de conduzir os negócios da ciência e tecnologia, discutir questões e negociar realidades nos acordos, no comércio, no gerenciamento, na economia e na política.

FRIEDRICH (2000), em seu trabalho para investigar o comportamento dos brasileiros em relação à Língua Inglesa, coletou informações em que os respondentes, 190 adultos aprendizes, indicaram acreditar que as pessoas que sabem inglês tem melhores oportunidades de empregos e uma vantagem sobre os outros em muitas áreas de estudo, além do status e de associarem o conhecimento do idioma, com serem inteligentes.

Pelo fato de aprender inglês estar geralmente associado a oportunidades de emprego, quando questionados a quem eles impressionariam por saber inglês, quase 45% dos entrevistados responderam que seria o empregador atual ou um empregador poderoso. Como poderiam ter escolhido várias respostas, o fato é que estas duas foram as mais escolhidas, o que indica que relacionam carreira de sucesso com bom desempenho do inglês. Além disso, quase todos (92%) acreditam que serão capazes de fazer algo que não fazem agora quando “souberem” inglês. Duas das atividades mais citadas foram, viajar sozinho e fechar contratos internacionais.

Segundo matéria do Jornal do Comércio de Recife (1999) a “exigência das empresas para que seus funcionários saibam o idioma é grande, mas para cobrar resultados, oferecem incentivos para que desenvolvam, até certo ponto, esse conhecimento.” A matéria menciona que empresas como o BankBoston e o Citibank investem recursos financeiros para que seus funcionários desenvolvam o conhecimento de um segundo ou terceiro idioma.

O BankBoston teria investido em 1999 cerca de US\$ 400 mil em programas de idiomas, que incluem cursos de inglês, em 520 de seus 4.000 funcionários, sendo que muitos não entram nesta contagem porque já são muito fluentes no idioma ou porque já atingiram o grau desejado. “A empresa faz uma classificação de qual o estágio que cada funcionário deve

atingir (em função do que o cargo atual exige ou do que prevê seu plano de carreira) e oferece 50% para os estudos do profissional até esse estágio.”

O mesmo jornal afirma que no Citibank “o investimento também depende do perfil do funcionário, do plano de carreira e da necessidade do inglês na função que o profissional desempenha.” Segundo a consultora de treinamento do Citibank, dependendo da função, já é um pré-requisito conhecer bem o idioma, mas, “mesmo nesses casos pode ser interessante que esse conhecimento seja aperfeiçoado.” A empresa oferece um subsídio de 80% do valor do curso, havendo porém, uma vinculação ao aproveitamento do aluno no curso. A medida em que o funcionário chega ao estágio desejado ou exigido pela função o subsídio é cancelado.

A empresa Siemens declara como lema da empresa que :

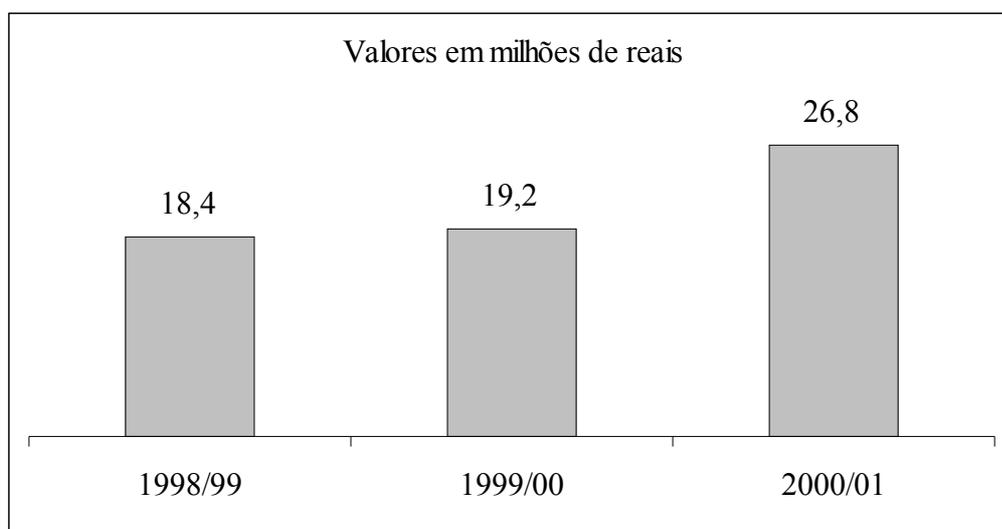
a formação profissional é sinônimo, na maioria dos casos, de autodesenvolvimento a partir de educação continuada, tornada possível, por sua vez, por um amplo menu de seminários, capacitação em vários idiomas, participação em pesquisa, grupos. A meta é, em todos os casos, superar as necessidades da empresa em capacitação dos seus colaboradores. (EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E TREINAMENTO, 2001)

Para LIMA e URBINA (2002), “O processo de capacitação dos recursos humanos normalmente explica a existência de atividades inovadoras, o que constitui um requisito essencial na competitividade das empresas”, assim como, “Quando são introduzidos novos padrões organizacionais, responsabilidades e atribuições nas relações de trabalho, é indispensável a criação de um ambiente de envolvimento e cooperação dos trabalhadores, baseados no treinamento e na valorização profissional.”

Argumentam também que as pessoas têm que acreditar em algo que tenha significado pessoal para elas, e que as empresas já perceberam que somente investindo na formação contínua de seus funcionários, eles poderão atuar em diferentes contextos de trabalho.

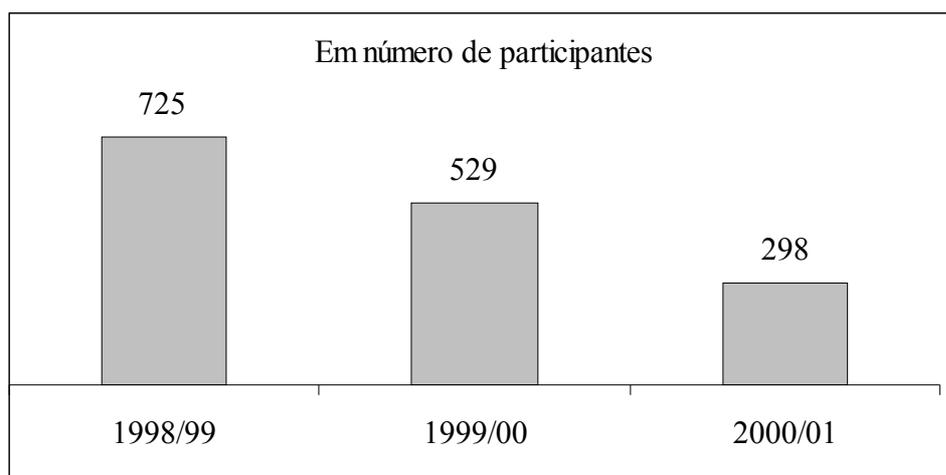
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO

Os gráficos 1 e 2 a seguir, demonstram os investimentos da empresa desde 1998 até 2001. Observa-se que o número de colaboradores que recebem o incentivo financeiro para o aprendizado de línguas estrangeiras é significativo e que a empresa busca atender suas necessidades de capacitação do capital humano como forma de manter a qualidade dos serviços.



FONTE: <<http://www.br.siemens.com.br/siemens/po/empresa/citizenship/relatorio/capital.htm#lista>> Acesso em: 31 de jan. de 2003

Gráfico 1 - Investimento em Treinamento e Desenvolvimento de Colaboradores



FONTE: <<http://www.br.siemens.com.br/siemens/po/empresa/citizenship/relatorio/capital.htm#lista>> Acesso em: 31 de jan. de 2003

Gráfico 2 - Cursos de Idiomas

A pesquisa publicada na edição de julho da Pesquisa Clima Empresarial, revelou que, apesar da crise, das 362 empresas entrevistadas, 85% aplicam recursos sistematicamente na atualização dos seus colaboradores. O coordenador da pesquisa Paulo Niccoli afirma que uma das principais estratégias que garantem o crescimento das empresas é o investimento em capital humano. As empresas que não adotaram programas de treinamento para seus funcionários (15%), alegaram não o fazerem por falta de recursos financeiros (44%) e também pela falta de tempo (33%).

Na pesquisa realizada por CASE e SCHER para o Grupo Catho em 2001, sobre a importância dos idiomas na carreira dos executivos, comparada à outra realizada em 1997, como demonstrado na Tabela 1, constatou-se que a porcentagem de fluência na Língua Inglesa decresce à medida que cai o escalão. Mas está aumentando a porcentagem de executivos que se declaram fluentes no idioma.

Este resultado, segundo os autores, se deve ao fato de que tem sido uma tendência das empresas, nos últimos anos, considerar que o domínio do idioma é pré-requisito para a contratação, e não uma habilidade que se adquira na rotina do trabalho.

Tabela 1 - Fluência na Língua Inglesa – 1997/2001

| Cargo | Fluência na Língua Inglesa –2001 | | | Fluência na Língua Inglesa -1997 | | |
|---------------------|----------------------------------|--------|----------|----------------------------------|--------|----------|
| | Total | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres |
| Presidente | 55,30% | 63,33% | 45,49% | 56,25% | 60,00% | 49,18% |
| Diretor / VP | 55,30% | 56,10% | 54,32% | 54,40% | 58,91% | 57,25% |
| Gerente | 50,80% | 48,27% | 53,89% | 44,62% | 45,09% | 40,68% |
| Supervisor | 36,40% | 31,66% | 42,19% | 26,77% | 31,11% | 19,23% |
| Prof. Especializado | 55,30% | 51,61% | 59,81% | 32,35% | 32,36% | 32,35% |
| Consultor | 59,91% | 63,64% | 55,36% | * | * | * |

Adaptado de: <http://www.catho.com.br/novo_centro/montapesq.phtml?pg=co_56> Acesso em: 31/05/03

Afirmam ainda que o percentual registrado para essa habilidade deverá diminuir sensivelmente no futuro, porque as empresas deixarão gradativamente de investir em aperfeiçoamento do funcionário para esse quesito, por assumir que será obrigação do próprio funcionário apresentar essa habilidade já no momento da contratação. Observa-se também que

no geral, a fluência na Língua Inglesa é maior para executivos de empresas de maior porte, de capital estrangeiro e não-familiares, como demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2 - Fluência na LI em empresas de grande, médio e pequeno porte

| | Fluência na L. Inglesa |
|---|------------------------|
| Economia mista | 29,41% |
| Estatal | 27,60% |
| Privada | 48,92% |
| Empresa familiar | 40,75% |
| Empresa não familiar | 54,35% |
| Faturamento acima de US\$ 100 milhões / ano | 63,46% |
| Faturamento de US\$ 50 a 99 milhões / ano | 43,28% |
| Faturamento de US\$ 15 a 49 milhões / ano | 40,21% |
| Faturamento abaixo de US\$ 15 milhões / ano | 41,10% |
| Empresa com capital estrangeiro | 65,56% |
| Empresa com capital nacional | 37,15% |

Adaptado de: < http://www.catho.com.br/novo_centro/montapesq.phtml?pg=co_56> Acesso em: 31/05/03

Ainda segundo a pesquisa, entre os 19.620 profissionais entrevistados, foi possível constatar que,

A diferença entre falar o inglês fluentemente ou falar com alguns erros pode representar um significativo aumento salarial. Presidentes que falam fluentemente ganham 44.5% a mais do que os que falam com alguns erros. Diretores que falam fluentemente ganham 32.3% a mais do que os seus pares que falam com alguns erros.

Tal afirmação é comprovada na Tabela 3, onde se apresenta a remuneração mediana anual por cargo em função do grau de domínio do idioma.

Tabela 3 - Remuneração mediana anual por cargo / fluência na Língua Inglesa

| Cargo | Fluente | Fluente com alguns erros | Com dificuldades | Inglês Técnico | Não tem fluência |
|-----------------------|------------|--------------------------|------------------|----------------|------------------|
| Presidente | 239.500,00 | 165.700,00 | 80.600,00 | 65.836,00 | 54.230,00 |
| Diretor | 176.850,00 | 133.800,00 | 90.825,00 | 63.892,00 | 55.625,00 |
| Gerente | 92.000,00 | 81.800,00 | 60.677,00 | 48.466,00 | 40.991,00 |
| Supervisor | 48.800,00 | 42.628,00 | 38.555,00 | 32.888,00 | 26.902,00 |
| Analista / Engenheiro | 48.214,00 | 40.895,00 | 37.487,25 | 32.084,00 | 24.200,00 |

Adaptado de: http://www.catho.com.br/novo_centro/montapesq.phtml?pg=re_17> Acesso em: 31/05/03.

Considerando que a fluência no idioma contribui efetivamente na remuneração do profissional, torna-se relevante investigar o quanto a empresa e/ou este profissional gasta mensalmente para se atualizar, Tabela 4.

Tabela 4 - Gasto médio mensal em atualização – recursos próprios

| | |
|-----------------------|--------|
| Menos que R\$ 100/mês | 43,38% |
| De 101 a 300/mês | 32,66% |
| De 301 a 500/mês | 14,31% |
| De 501 a 700/mês | 5,68% |

| | |
|------------------------|-------|
| De 701 a 900/mês | 1,46% |
| De 901 a 1.100/mês | 0,93% |
| De 1.101 a 1.300/mês | 0,55% |
| De 1.301 a 1.500/mês | 0,00% |
| De 1.501 a 1.700/mês | 0,18% |
| Mais que R\$ 1.700/mês | 0,00% |

Adaptado de: http://www.catho.com.br/novo_centro/montapesq.phtml?pg=re_10> Acesso em: 31/05/03.

Para os autores, os dados demonstrados na Tabela 5, apontam para o fato de que: “A grande maioria das pessoas (76,04%) dependem menos de R\$ 300,00 por mês com a sua atualização profissional. Se excluirmos deste volume de pessoas os 12,26% que confessaram não se atualizar, ainda assim 63,78% dos respondentes dedica menos de R\$ 300,00 por mês à atualização.”

Tabela 5 – Contribuição das empresas com gastos em atualização profissional

| | |
|--------------|--------|
| Nada | 57,99% |
| De 1 a 25% | 17,84% |
| De 26 a 50% | 11,52% |
| De 51 a 75% | 3,90% |
| De 76 a 100% | 8,73% |

Adaptado de: http://www.catho.com.br/novo_centro/montapesq.phtml?pg=re_10> Acesso em: 31/05/03.

Para CASE e SCHER com estes dados é possível concluir que:

em 42,01% dos casos, há participação da empresa em dinheiro para a atualização do funcionário. Sabemos que 87,73% das pessoas buscam se atualizar. Vamos tirar do total de 57,99% de empresas que não participam da atualização em dinheiro os 12,26% de pessoas que disseram que não se atualizam (parece lógico que, se não houve atualização, não houve necessidade de a empresa gastar). Se, nesse universo de 87,73% que se atualizam, 42,01% das pessoas recebem algum apoio da empresa, fica patente que o restante (45,82%) custeia sua própria atualização.

Como os próprios autores colocam, é possível observar que a grande maioria das empresas participa financeiramente da atualização dos funcionários chegando a um percentual de até 50% das despesas. Essa realidade vem comprovar o quanto é relevante para o mercado de trabalho o domínio da Língua Inglesa.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível observar nesta pesquisa que muitas são as empresas que patrocinam cursos de idiomas aos seus colaboradores.

Pode-se supor que com esta iniciativa as empresas proporcionam melhorias na qualidade e no desenvolvimento de suas equipes ao criar uma consciência entre seus colaboradores do real valor do seu trabalho para toda empresa e, além disso, mostram a imperiosa importância em aprender e desenvolver novas habilidades e competências.

Observou-se também, que a Língua Inglesa exerce um poder de status, ao oferecer oportunidades de se obter um melhor emprego ou uma promoção, indicando ser um meio de ascensão social. Os indivíduos sentem necessidade de expandir sua rede de comunicação num desejo de fazer parte de uma sociedade global em que o idioma amplia a comunicação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BHATIA, V. K. Introduction: Genre Analysis and World Englishes. **World Englishes**, v.16, n.3, p. 313-319. 1997. Disponível em: <<http://ejournals.ebsco.com/direct.asp?ArticleID=9YNE2LXBNWQ91KQ6VJG5>> Acesso em: 27 de jan. de 2003.

CANAL EXECUTIVO. **Pesquisas: Maioria das empresas investe no treinamento dos funcionários.** Disponível em: <<http://www.uol.com.br/canalexecutivo/notas/120720001.htm>> 2002. Acesso em: 02 de jan. de 2003.

CAPITAL HUMANO. Disponível em: <<http://www.br.siemens.com.br/siemens/po/empresa/citizenship/relatorio/capital.htm>> 2001. Acesso em: 31 de jan. 2003.

CASE, T. A. & SCHER R. M. C. **A contratação, a demissão e a carreira dos executivos brasileiros.** Disponível em: <http://www.catho.com.br/novo_centro/montapesq.phtml?pg=re_10> 2002. Acesso em: 02 de fev. 2003.

EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E TREINAMENTO. Disponível em: <<http://www.br.siemens.com.br/siemens/po/empresa/citizenship/relatorio/educacao.htm>> 2001. Acesso em: 05 de fev. 2003.

DUTRA, J. de S. **Crescimento profissional: nova estratégia para o desenvolvimento organizacional.** Disponível em: <http://www.fia.com.br/ADMPAUTA/JUNHO/AAPSA_PROFSSIONAL.htm> 2002. Acesso em: 18 de dez. de 2002.

FRANCO, M. A. de A. Mais sentir...mais saber... para empreender. In: XXII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2002, Curitiba. **Anais.**

FRIEDRICH, P. English in Brazil: functions and attitudes. **World Englishes**, v. 19, n. 2, p. 215-223. Disponível em: <<http://ejournals.ebsco.com/direct.asp?ArticleID=A380HGGWX2DUTTVGM30T>> 2002.

HILL, P.; ZYL, S. V. English and multilingualism in the South African engineering workplace. **World Englishes**, Volume 21, Number 1, pp. 23-35. 2002. Disponível em: <<http://ejournals.ebsco.com/direct.asp?ArticleID=3CT1ENKY31GVH4K5DY8E>>

JORNAL DO COMÉRCIO DE RECIFE. **Empresas investem nos funcionários.** Disponível em: <http://www2.uol.com.br/JC/_1999/03/br0/03b.htm> 1999. Acesso em: 19 de jan. de 2003.

LIMA, C. S.; URBINA, L. M. S. Eficiência competitiva através de investimentos em capital humano. In: XXII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2002, Curitiba. **Anais.**

PASCHOALETTO, A. C. Motivação. **Uma causa muito justa.** Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=3149>> 2001. Acesso em: 17 de out. de 2002.

TRUCHOT, C. **The Spread of English: From France to a More General Perspective.** World Englishes, v.16, n.1, p. 65-76, Disponível em: <<http://ejournals.ebsco.com/direct.asp?ArticleID=QWWVTJQCJNL8NCA1XX1V>> 1997. Acesso em: 27/01/03.

INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL AS A FORM OF CONTINUOUS DEVELOPMENT

Abstract: *This work aims to investigate the companies concern, in special the ones which have commercial transactions abroad, in investing in human capital, more specifically the English Language, as a form of a continuous development qualification and consequently the individual's and the company's performances. As a methodological guiding, it was chosen the bibliographic review, when books, periodicals, specialized magazines and Internet were consulted. It was evidenced in this research that many companies, as well as the professionals themselves, invest financially in the English Language acquisition. It was also concluded, that the fluency in this language represents a significant wage difference among those who speak: fluently, with errors, with difficulties, technical English and the ones who do not speak at all, in several areas of performance. It was possible to observe that the companies have spread among their collaborators the importance of learning and developing new abilities and competences.*

Key-words: *Investment, Continuous development, Training*