

Sotaque pode penalizá-lo no salário

Carreira Estudo das universidades de Chicago e Munique conclui que a pronúncia de um candidato pode conduzir a uma penalização de 20% no salário. Em Portugal, os recrutadores negam a relação, mas a prática mostra que o preconceito linguístico existe



O mercado de trabalho é cada vez mais global, mas o preconceito linguístico

continua a ser uma realidade para muitos profissionais

FOTO GETTY IMAGES

Textos **CÁTIA MATEUS**

O preconceito linguístico é um problema real. Pode assumir várias formas, é um fator de desigualdade de quer social quer laboral e tem impactos económicos. Um estudo agora divulgado pelo National Bureau of Economic Research, o departamento americano de estudos económicos, conduzido conjuntamente por investigadores das universidades de Chicago (Estados Unidos) e de Munique (Alemanha), demonstra-o. Os investigadores, que tentaram quantificar o custo deste preconceito em termos laborais na Alemanha, concluíram que profissionais com pronúncias regionais muito marcadas ganham, em regra, menos 20% do que os seus pares com a pronúncia-padrão da região. Uma disparidade salarial que, argumentam, é discriminatória e que está em linha com a verificada entre homens e mulheres. Em Portugal os recrutadores negam que o preconceito linguístico seja um problema. Mas a prática mostra que a questão não é assim tão linear.

Preconceitos contra certas pronúncias regionais ou até sotaques estrangeiros são comuns em todo o mundo. No Reino Unido, o sotaque da classe trabalhadora de Birmingham não é bem-visto. No Brasil, os sotaques nordestinos são considerados socialmente inferiores. A própria França tem intensificado o debate sobre se a ‘glotofobia’ — termo usado para descrever a discriminação baseada na pronúncia, sotaque ou dicção — deve ou não ser criminalizada. O debate intensificou-se no ano passado quando Jean-Luc Mélechon, ex-candidato presidencial ridicularizou publicamente, na região de Toulouse, uma jornalista questionando se algum dos outros jornalistas presentes tinha alguma outra pergunta a fazer “em francês mais ou menos compreensível”, remetendo para a pronúncia-padrão, a parisiense.

Em 2019, segundo as contas da Organização das Nações Unidas, 272 milhões de pessoas viviam fora do seu país de origem. Mas esta maior expo-

sição a diferentes padrões linguísticos e sotaques, fruto de um mercado de trabalho global, não nos tornou mais tolerantes com a diferença.

Salários indexados ao sotaque

Qual é afinal a razão para que num país como a Alemanha o valor do salário surja ‘indexado’ à pronúncia dos profissionais? Segundo os investigadores, a resposta tem mais a ver com o estigma do que com a pronúncia ou sotaque propriamente ditos. “Os trabalhadores com sotaque muito marcado enfrentam mais preconceitos de colegas e clientes, sendo-lhe mais difícil realizarem o seu trabalho com eficiência”, foi um dos argumentos validados pelos investigadores junto dos empregadores para justificar a diferença salarial. Outro foi o de que os trabalhadores com sotaque ou pronúncia fora da norma procuram empregos que envolvam menos relacionamento interpessoal e, geralmente, mais mal pagos.

O estudo realizado na Alemanha está em linha com outros que estabeleceram uma relação direta entre a linguagem e a discriminação laboral, com impacto na carreira e subsistência dos profissionais (ver texto pág. ao lado). Em Portugal não há, até à data, evidência científica que meça um impacto semelhante. Não é possível, por exemplo, aferir se para a mesma função há diferença salarial entre um engenheiro madeirense, um açoriano, um lisboeta, um portuense ou um alentejano.

E os vários recrutadores contactados pelo Expresso recusam mesmo que a pronúncia ou o sotaque tenham qualquer impacto em processos de recrutamento, tanto mais que a discriminação laboral, qualquer que seja a sua forma, é crime. “Eventuais diferenças salariais podem acontecer fruto do histórico de cada profissional, da eventual margem de negociação existente ou de *skills* [competências] altamente diferenciadoras que um candidato possa ter” e nunca, explica, Sílvia Nunes, diretora da Michael Page, de questões como o sotaque. Carlos Sezões, sócio da empresa de recrutamento de quadros de topo Stanton Chase, defende que as competências de comunicação são essenciais aos gestores de topo e críticas para a sua capacidade de liderança e influência, mas diz que nunca detetou “qualquer discriminação” por parte

das empresas nas centenas de candidatos que já analisou, “com pronúncias mais e menos marcantes”. Amândio da Fonseca, presidente do Conselho de Administração do Grupo Egor também recusa a relação: “Em Portugal não são rejeitados, nem socialmente nem em processos de recrutamento, candidatos pelo seu sotaque, mas sim por ausência de qualificação ou [no caso de cidadãos estrangeiros] por falta de legalização para trabalhar no país.” Porém, embora o requisito da pronúncia não seja expresso, não refuta que ele “possa estar presente na decisão final do cliente”.

Daniela Martins de Lima tem uma visão diferente. Filha de mãe portuguesa e pai brasileiro com raízes portuguesas, nasceu prematura em Portugal, durante as férias dos pais. Licenciou-se em Comunicação Social no Brasil, onde viveu e trabalhou até aos 28 anos. A vontade de alargar horizontes profissionais trouxe-a de novo a Portugal, mas o resultado não foi o esperado. “Estou cá há dez anos, tive vários empregos e nunca consegui um qualificado, muito menos na minha área”, diz. Foi rececionista, trabalhou em cafés, foi auxiliar numa escola, está agora num *call center*. Esbarrou inúmeras vezes na entrevista. “Cheguei a ver o ar de espanto das pessoas quando percebam que eu afinal era brasileira porque pelo meu currículo, como nasci cá e tenho nome português, não era perceptível”, explica. Em alguns casos foi-lhe dito “frontalmente” que apesar do excelente currículo “precisavam de alguém que falasse português de Portugal”.

E se é verdade que a discriminação laboral é punida por lei, não é menos verdade que segundo os últimos dados da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, relativos a 2018, 4,7% das queixas reportadas referiam-se a situações de discriminação laboral. Numa década, 20% das queixas foram sobre questões laborais.

Efeitos adversos são visíveis

Para o sociolinguista e professor da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, Hugo Cardoso, casos como o de Daniela não causam espanto: “Não me parece improvável que também aqui se observe o efeito adverso de um comportamento linguístico não-padrão no mundo laboral.” O investigador dá como exemplo o panorama dos meios de comunicação social de âmbito na-

cional que implicam oralidade: “Independentemente da origem geográfica, quantos dos profissionais têm características marcadamente não-padrão no seu modo de falar?”

Um cenário que a terapeuta da fala Isabel Guimarães reconhece. Há 15 anos que ajuda profissionais e empresas a eliminarem “ruído de linguagem” e não tem dúvidas de que “a pronúncia é relevante no contexto profissional”. Prova disso é que a procura de apoio pelos profissionais “mais do que triplicou nos últimos anos”. A exposição dos profissionais à questão da linguagem “depende muito da sua posição na hierarquia, mas também do grau de ruído que a pronúncia ou sotaque geram na comunicação”.

“Um diretor de uma multinacional que tenha de comunicar em contextos globais, tem de fazer passar uma mensagem clara. É profissionalmente penalizador se a sua pronúncia for um foco de ruído na mensagem e há necessidade de corrigir isso”, exemplifica. Isabel Guimarães recorda mesmo que há profissões — como os controladores de tráfego aéreo — onde uma pronúncia que gere ruído à comunicação “é um impeditivo real para o exercício da profissão por questões de segurança”.

O investigador americano Michael Kraus, que também tem estudado estas temáticas, reforça que apesar de a maioria dos recrutadores negarem o impacto do discurso e da linguagem na conceção do perfil socioeconómico dos candidatos, recusando que este sirva de baliza de contratação, esta é uma prática real que “limita a mobilidade económica e perpetua as desigualdades laborais” sendo “urgente eliminá-la se quisermos avançar para um modelo de sociedade mais justa e equilibrada”.

EM 2019, 272 MILHÕES DE PESSOAS VIVIAM FORA DO SEU PAÍS. MUITOS NÃO CUMPRIAM A NORMA LINGUÍSTICA

LOCAL

Pode a tecnologia ser um problema?

O uso da inteligência artificial (IA) e de sistemas de reconhecimento de voz surge como uma tendência emergente no recrutamento do futuro. E se é verdade que uma das maiores vantagens que lhe são apontadas é a eliminação do fator “opinião pessoal” do recrutador (e dos preconceitos que possa ter) do processo, não é menos verdade que a prática já demonstrou que a tecnologia pode também ela ser discriminatória, dependendo da forma como seja programada. O algoritmo da Amazon que eliminou do processo de recrutamento todas as mulheres porque “presumiu” que a empresa recrutava, preferencialmente, homens é disso um exemplo. Ora, numa altura em que as empresas começam a possibilitar a pesquisa de emprego e candidatura por voz — a McDonald’s já o faz — e as entrevistas conduzidas por robôs e depois sujeitas a um primeiro processo de triagem automatizado ganham escala, a relevância da linguagem e de aspetos relacionados com sotaque, pronúncia ou dicção tornam-se mais relevantes. Podemos garantir que a máquina não selecionará preferencialmente candidatos com um padrão de linguagem idêntico ao que já predomina na empresa, colocando em causa a diversidade e a igualdade de oportunidades? Não, no seu atual estágio de desenvolvimento, ainda não. E é por isso que Amândio da Fonseca, presidente do Grupo Egor, recorda que “a capacidade da IA para, na fase atual de desenvolvimento, avaliar emoções e tomar decisões de recrutamento é hoje contestada com veemência pelos cientistas mais respeitados”.

