



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

THAIS MONTEIRO ARAGÃO

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A DECISÃO DE PERMANÊNCIA
DO EXPATRIADO VOLUNTÁRIO BRASILEIRO NO EXTERIOR

FORTALEZA

2019

THAIS MONTEIRO ARAGÃO

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A DECISÃO DE PERMANÊNCIA DO
EXPATRIADO VOLUNTÁRIO BRASILEIRO NO EXTERIOR

Monografia apresentada ao Curso de
Administração do Departamento de
Administração da Universidade Federal do
Ceará, como requisito parcial para obtenção do
Título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Dra. Márcia Zabdiele
Moreira.

FORTALEZA

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A672c Aragão, Thais Monteiro.

As condições de trabalho no Brasil e a decisão de permanência do expatriado voluntário brasileiro no exterior / Thais Monteiro Aragão. – 2019.
60 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2019.
Orientação: Profa. Dra. Márcia Zabdiele Moreira.

1. Expatriação voluntária. 2. Motivações para a expatriação. 3. Condições de trabalho no Brasil. I. Título.
CDD 658

THAIS MONTEIRO ARAGÃO

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A DECISÃO DE PERMANÊNCIA DO
EXPATRIADO VOLUNTÁRIO BRASILEIRO NO EXTERIOR

Monografia apresentada ao Curso de
Administração do Departamento de
Administração da Universidade Federal do
Ceará, como requisito parcial para obtenção do
Título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Drª. Márcia Zabdiele Moreira (Orientadora)

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profª. Drª. Fabiana Nogueira Holanda Ferreira

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profª. Drª. Kilvia Souza Ferreira

Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, sou grata a Deus por todo amor, graça e misericórdia dEle em minha vida e pelos maravilhosos planos que Ele tem para mim. Também agradeço por Ele renovar as minhas forças durante toda a graduação e por me dar sabedoria, para aproveitar essa grande oportunidade, concedida por Ele a mim, que é estudar na Universidade Federal do Ceará no curso em que tenho profunda identificação.

À minha mãe, Sâmia, por me ensinar desde pequena com palavras e com o seu exemplo a importância e o prazer de estudar e por todo amor, dedicação e abnegação feita para sempre me proporcionar o melhor e para me preparar para os desafios da vida. Aos meus irmãos, Fernanda e Victor, por todo amor, apoio e aprendizados transmitidos.

Aos professores e amigos de faculdade e de trabalho pelos inúmeros conhecimentos disseminados que contribuíram extremamente para a minha formação profissional e pessoal e por tornarem os anos da graduação tão enriquecedores.

À minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Márcia Zabdiele Moreira, por toda compreensão, paciência, atenção e disposição em abraçar o tema da pesquisa juntamente comigo e apoiar a realização do estudo através do seu vasto conhecimento.

“(…) ‘Não fui eu que lhe ordenei? Seja forte e corajoso! Não se apavore, nem desanime, pois o SENHOR, o seu Deus, estará com você por onde você andar’.” (JOSUÉ 1:9, Bíblia)

RESUMO

Muitos brasileiros estão indo morar no exterior através do processo de expatriação organizacional ou voluntária. Essa crescente mobilidade internacional pode ser motivada por diversos fatores resultantes da crise econômica e que estão relacionados às condições de trabalho no Brasil. Dessa maneira, o objetivo geral deste estudo foi: analisar a influência das condições de trabalho do Brasil na decisão de permanência de expatriados voluntários brasileiros no exterior. A metodologia utilizada é caracterizada por ser dedutiva, qualitativa, exploratória, bibliográfica e de campo. A técnica de coleta de dados foi a entrevista estruturada aplicada com dez expatriados voluntários brasileiros selecionados pelo tipo de amostragem não probabilística por conveniência. A metodologia de tratamento e análise de dados utilizada foi a análise de conteúdo. Os principais resultados obtidos indicam que as motivações para ir e permanecer no exterior estão relacionadas ao desenvolvimento profissional e pessoal, à procura por uma melhor qualidade de vida e de trabalho e por razões pessoais. A maioria dos entrevistados respondeu que o processo de adaptação deles no país no qual residem foi difícil no início. Os expatriados entrevistados também listaram pontos positivos e negativos a respeito das condições de trabalho brasileiras, sendo que cinco entrevistados disseram e justificaram que essas condições influenciaram a decisão de ir morar no exterior. Apesar de os outros cinco afirmarem que as condições laborais no Brasil não apresentavam relação com essa decisão, foi possível verificar que algumas declarações foram controversas, já que os mesmos falaram que não estavam satisfeitos com as condições de trabalho do país ou que foi em busca de melhorar os objetivos profissionais futuros. Dessa maneira, conclui-se que essa relação está mais atrelada às condições presentes no ambiente externo que os circundam e que fazem parte do contexto brasileiro do que a uma condição de trabalho inerente à iniciativa privada. Em vista disso, este estudo também contribuiu ao apontar aspectos que necessitam ser alterados por medidas advindas não somente do setor privado, mas também do setor público, para amenizar esse grande fluxo emigratório, como a melhoria da segurança e do transporte público, o aumento da empregabilidade, uma maior igualdade salarial e consequentemente poder de compra e uma melhor qualidade de vida.

Palavras-chave: Expatriação voluntária. Motivações para a expatriação. Condições de trabalho no Brasil.

ABSTRACT

Many Brazilian people are living abroad through the organizational expatriation or self-initiated expatriation. The rising international mobility can be motivated by many resultant factors of the economic crisis and which are related to work conditions in Brazil. So, the general purpose of the research was: analyze the influence of the work conditions in Brazil in the decision of the stay abroad by Brazilian self-initiated expatriates. The research methodology is deductive, qualitative, exploratory, bibliographic and field research. The data collection technique was a structured interview applied with ten Brazilian self-initiated expatriates were selected by convenience non-probability sampling. The data treatment and analyses methodology was content analysis. The main results obtained indicate the motivations to go and stay abroad are related to personal and professional development, to looking for a better quality of life and work and to personal reasons. Most of interviewed answered that the process of adaptation was difficult in the beginning. They listed positive and negative points about the Brazilian work conditions. Five interviewed said the conditions influenced the decision to live abroad. Although the other five affirm the work conditions in Brazil don't have relation with this decision, some declarations were controversial, because they said that weren't satisfied with Brazilian work conditions or he was seeking to improve the professional future goals. That way, it is concluded that this relation is more linked to the present conditions of the external environment that surround them and that belong to Brazilian context than to a work condition inherent to private enterprise. Therefore, the research also contributed to point the aspects need be changed by measures arising from the private sector and the public sector to reduce this wide emigration flow, such as the improvement in the security and public transport, the increase of employability, the greater equal pay and consequently purchasing power and a better quality of life.

Keywords: Self-initiated expatriation. Reasons to expatriation. Work conditions in Brazil.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Curva U de Adaptação Intercultural	17
Quadro 1 - Panorama das Diferenças entre Expatriados Organizacionais e Voluntários	20
Quadro 2 - Perfil dos Entrevistados.....	33
Quadro 3 - Quadro de Congruência.....	34

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de Desocupação	28
Gráfico 2 - Taxa de Desocupação por Idade	29
Gráfico 3 - Ocupação por Tipo de Vínculo	29
Gráfico 4 - Evolução do Saldo de Emprego Formal do Ano.....	30
Gráfico 5 - Faixa Etária dos Expatriados Entrevistados.....	36
Gráfico 6 - Estado de Origem dos Expatriados Entrevistados	37
Gráfico 7 - Nível de Escolaridade dos Expatriados Entrevistados.....	37
Gráfico 8 - Tempo que os Expatriados Entrevistados Residem no Exterior	38
Gráfico 9 - Maiores Dificuldades Enfrentadas pelos Expatriados Entrevistados.....	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MBA *Master in Business Administration*

PEA População Economicamente Ativa

PIB Produto Interno Bruto

RCNs Relatórios Consulares

UCT *U Curve Theory of Adjustment*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	EXPATRIAÇÃO	15
2.1	Definição	15
2.2	Processo de adaptação do expatriado	17
2.3	Expatriados organizacionais e voluntários e suas motivações	18
3	MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	22
3.1	História do trabalho no Brasil	22
3.2	Panorama do mercado de trabalho no Brasil de 2010 a 2018	25
4	METODOLOGIA	32
5	RESULTADOS	36
5.1	Perfil dos expatriados entrevistados	36
5.2	Motivação dos expatriados voluntários	38
5.3	Processo de adaptação do expatriado	41
5.4	Condições de trabalho no Brasil	44
5.5	Condições de trabalho no Brasil e a decisão de residir no exterior	46
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
	REFERÊNCIAS	55
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADA AOS EXPATRIADOS VOLUNTÁRIOS BRASILEIROS	59

1 INTRODUÇÃO

Existe uma grande quantidade de pessoas vivendo no exterior tanto por expatriação organizacional como voluntária advinda do Brasil. Observa-se que esse volume de profissionais brasileiros migrando para o exterior tem aumentado nos últimos anos. Acredita-se que a expatriação voluntária é um acontecimento mais antigo e frequente que a expatriação organizacional no país principalmente nos últimos 40 anos. As principais razões para que houvesse esse aumento migratório de brasileiros foram: a instabilidade econômica, o número de brasileiros com descendentes na Europa e na Ásia e o início da abertura econômica do Brasil nos anos 90 (ARAUJO; CHIEPPE; ARAUJO, 2013).

A expatriação, vista por meio de sua raiz etimológica latina (*ex pátria*, “fora da pátria”), relaciona-se aos indivíduos que moram temporária ou permanentemente em um país diferente do seu de origem (GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011). Expatriados organizacionais são os empregados enviados por organizações multinacionais ao exterior a fim de preencherem uma função específica ou para se empenharem em um objetivo que deve ser alcançado (PELTOKORPI; FROESE, 2009). Segundo Miller e Cheng (1978 *apud* ARAUJO *et al.*, 2012) eles geralmente têm um prazo definido para a expatriação e são motivados por questões financeiras ou por propostas após a repatriação, o que torna a expatriação organizacional uma estratégia de carreira. Os expatriados voluntários são pessoas que trabalham no exterior com vínculo empregatício por conta própria, ou seja, sem ser transferidos por uma organização. Contratar esse tipo de expatriado tem se tornado uma alternativa para as empresas que desejam diversificar seus profissionais e ter uma equipe com conhecimentos transculturais. Os expatriados voluntários apresentam como motivação questões individuais e essenciais para a expatriação, como busca por novas experiências e autodesenvolvimento (JOKINEN; BREWSTER; SUUTARI, 2008 *apud* ARAUJO *et al.*, 2012).

Um movimento que pode ser observado atualmente é a frequência de expatriações no mundo corporativo, em que a maioria é composta por expatriados voluntários, ou seja, aqueles que se mudam para outro país sem um vínculo organizacional (ARAUJO *et al.*, 2012).

Segundo o Ministério das Relações Exteriores (2016), em novembro de 2016 existiam 25.387 brasileiros residindo no continente africano, sendo que a maioria mora em Angola (15.000), em Moçambique (5.000) e na África do Sul (1.860); 5.046 na América Central e Caribe, sendo os destinos principais República Dominicana com 1.200 brasileiros e 800 na Costa Rica; 1.467.000 brasileiros residindo na América do Norte, sendo 1.410.000 nos Estados Unidos da América, 43.000 no Canadá e 14.000 no México; 553.040 brasileiros moram em

outros países da América do Sul, sendo a maioria no Paraguai (332.042), na Argentina (46.870) e na Guiana Francesa (40.550); 191.967 vivem no continente asiático, sendo os destinos principais Japão com 170.229 brasileiros e China com 16.160; a Europa conta com 750.983 brasileiros, sendo que a maioria reside no Reino Unido (120.000) e em Portugal (116.271); 47.310 brasileiros viviam na Oceania, sendo 37.310 na Austrália e 5.000 na Nova Zelândia; e 47.522 brasileiros no Oriente Médio/Ásia, principalmente no Líbano (15.500), Israel (12.000) e nos Emirados Árabes Unidos (10.100). Dessa maneira, totalizam-se 3.083.255 brasileiros residindo fora do país. Esse dado é uma estimativa obtida através das avaliações presentes nos Relatórios Consulares (RCNs), porém deve ser levado em consideração que muitos brasileiros vivem de maneira irregular em outros países e abstêm-se de participar de sondagens e censos.

Segundo Neira e Rossetto (2017), no intervalo de 2014 a 2016 foram recebidas 55.402 Declarações de Saída Definitiva do País, o que significa um aumento de 81,61% se comparado aos três anos anteriores ao período. Entre 2011 e 2013, íterim que antecedeu a crise econômica, foram entregues 30.506 declarações, de acordo com dados da Receita Federal. Todavia, especialistas acreditam que esse quantitativo seja maior, pois não são todos que entregam essa documentação ao sair do país.

Devido às questões burocráticas, o Brasil se encontra na 114ª posição de 138 no quesito de Relações de Trabalho do *Global Competitiveness Report* 2017-2018. Em 2017, foram aprovadas as leis 13.429/17, que está relacionada a terceirização, e 13.467/17, que se refere a reforma trabalhista, as quais modernizaram questões cruciais das leis trabalhistas de acordo com os formatos de produção mais atuais e concedendo maior flexibilidade às relações de trabalho. Contudo, essas mudanças podem permitir que o código tenha uma orientação mais empresarial do que trabalhista. E ainda existem falhas na legislação, que permitem interpretação e suscitam insegurança jurídica e excedente de burocracia, que necessita ser eliminado para conter os custos e aperfeiçoar a eficiência das organizações e do Estado. O Brasil é uma das nações com o maior número de ações trabalhistas (ARAÚJO, ARAÚJO e VINHAES, 2018; CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2018).

O aumento do desemprego, a diminuição da renda mensal real dos trabalhadores e o fato de muitos brasileiros estarem se dedicando a trabalhos informais, para sobreviverem, são alguns aspectos do mercado de trabalho que estão diretamente relacionados à crise econômica. Essas questões associadas aos problemas de segurança relacionados com a alta das desigualdades e ao agravamento das condições de vida podem fazer com que ocorra essa elevada emigração (MATTEI, 2018; VILLEN, 2018).

Dessa maneira, ao observar o aumento de expatriados brasileiros tanto organizacionais como voluntários e os problemas enfrentados pelo país associados às questões trabalhistas, apresenta-se como problema de pesquisa: Qual a influência das condições de trabalho do Brasil na decisão de permanência de expatriados voluntários brasileiros no exterior?

Portanto, o objetivo geral da pesquisa foi: Analisar a influência das condições de trabalho do Brasil na decisão de permanência de expatriados voluntários brasileiros no exterior. Os objetivos específicos foram:

- a) compreender os motivos dos expatriados voluntários brasileiros decidirem residir no exterior;
- b) verificar o processo de adaptação dos expatriados voluntários brasileiros;
- c) avaliar as condições de trabalho no Brasil na perspectiva dos expatriados voluntários brasileiros;
- d) confrontar os motivos encontrados dos expatriados voluntários brasileiros residirem no exterior com as condições de trabalho no Brasil.

Como pode ser observado, o índice de brasileiros residindo no exterior é alto e crescente; dessa maneira, a relevância do presente estudo está relacionada a esse fato ser atual, ainda pouco explorado por pesquisadores nacionais e ter a possibilidade de trazer consequências não dimensionadas e solucionadas, como a perda de bons profissionais brasileiros, que deixarão de contribuir para o desenvolvimento do país. Porém, ao compreender as motivações desses expatriados, administradores poderão tomar medidas mais assertivas para reter talentos em organizações brasileiras e, academicamente, existirá um aprofundamento de um assunto atual e que ainda apresenta muitas lacunas a serem preenchidas. Pois, os autores estudados pesquisam sobre o processo de expatriação desde o recrutamento organizacional até a etapa de repatriação, contudo não existem estudos que comparem as motivações da decisão de morar no exterior com as condições de trabalho no país.

A metodologia utilizada para a realização desse estudo foi dedutiva, quanto ao método, qualitativa, no que tange à abordagem do problema, exploratória, no tocante ao objetivo, e bibliográfica e de campo, quanto ao procedimento. A técnica empregada para a coleta de dados foi a entrevista estruturada em dezesseis perguntas aplicadas em abril de 2019 com dez expatriados voluntários brasileiros selecionados pelo tipo de amostragem não probabilística por conveniência. A metodologia de tratamento e análise de dados utilizada foi a análise de conteúdo.

Para a realização dos objetivos propostos, o presente trabalho está organizado em dois capítulos teóricos, sendo o primeiro deles a respeito da expatriação e o segundo sobre o

mercado de trabalho brasileiro. Após, é exposta a metodologia aplicada para a produção da pesquisa, que foi realizada através da revisão da literatura e das entrevistas com expatriados brasileiros que decidiram permanecer no exterior, e os resultados alcançados por meio das mesmas com um paralelo com o que a literatura versa sobre o tema. E por fim, as considerações que podem ser auferidas através do estudo e as sugestões para novas pesquisas.

2 EXPATRIAÇÃO

O presente capítulo trata inicialmente da definição e do entendimento dos diversos autores acerca da expatriação. Posteriormente, são apresentadas as teorias dos principais estudiosos relacionadas ao processo de adaptação cultural antes e durante a estadia no exterior. Para finalizar o capítulo, são esclarecidas e diferenciadas as expatriações organizacionais e voluntárias e são expostas as motivações para ambas as expatriações.

2.1 Definição

Os estudos de Administração distinguem os vocábulos expatriado e imigrante, sendo o primeiro termo referente aos trabalhadores que são enviados para outros países pelas suas organizações, já o segundo termo se refere às pessoas que abandonam seus países de origem por questões econômicas. Porém, a expatriação envolve todas as pessoas que vivem temporária ou permanentemente em uma nação distinta da sua de origem (GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011).

Segundo Guimarães (2016), a expatriação é uma maneira estratégica de impulsionar vantagens competitivas em relação ao mercado internacional. A expatriação acarreta benefícios para a empresa, como: aperfeiçoamento da liderança e ampliação de mercado (GALLON; BITENCOURT; SCHEFFER, 2017).

A estratégia organizacional determina o propósito, o padrão da expatriação e o perfil do expatriado. Dessa maneira, pode-se compreender a expatriação como uma estratégia da Gestão de Recursos Humanos, que tem a intenção tanto de progredir internacionalmente a organização, como desenvolver nos empregados as competências necessárias para um executivo global. Necessita-se entender a expatriação como um processo que requer uma estruturação, já que abrange procedimentos, estratégias e pessoas e envolve tarefas como recrutamento, treinamento técnico e cultural, preparação e adaptação familiar, provimento de documentações para ambas as partes e suporte psicológico (GALLON; ANTUNES, 2016).

A expatriação organizacional tem se tornado cada vez mais comum nas grandes organizações. Ela resulta da decisão ou política organizacional e constitui-se como uma prática utilizada pelas empresas para alcançar objetivos como a internacionalização da gestão, a elevação do volume de conhecimentos de uma equipe para desenvolver um projeto ou uma unidade, a qualificação de novos líderes, o aumento do nível de coordenação e controle das sedes geograficamente distantes, a progressão da diversidade estratégica dos funcionários em

relação a mercados globais, a difusão da cultura da matriz, a ampliação para novos mercados, a elevação da participação nos mercados já atuantes, a preservação da permanência nesses mercados por mais tempo, a administração dos processos de fusão e aquisição, a propagação da tecnologia para a organização local e a expansão de ideias inovadoras (FREITAS, 2006; GALLON; GARAY; BITENCOURT, 2012).

O processo de expatriação é mais complicado do que a transferência, por se tratar de uma mudança para um país com idioma e hábitos diferentes que requerem não somente um processo de adaptação, mas também uma inclinação do expatriado e da sua família para flexibilizarem o seu ponto de vista. Em muitos casos, as organizações incentivam o funcionário a ir com sua família ao local antes de tomar a decisão pela expatriação. Outros fatores que tornam a expatriação mais complexa são a mudança de rotina e a formação de um novo ciclo de relacionamentos e a necessidade de elaborar uma infraestrutura e um acompanhamento relacionado ao processo de adaptação do expatriado e de sua família (DUTRA, 2014).

Observa-se que em muitos momentos o propósito da expatriação é de gerar conhecimento unilateral e dessa maneira, o foco da expatriação é na missão propriamente dita, o que leva a repatriação a ser um fim de um ciclo sem mais aproveitamentos. A repatriação deve ser entendida como o fim da experiência internacional, mas também como um novo começo para suscitar novas estratégias advindas do conhecimento adquirido durante o processo da expatriação. Sendo essas estratégias proveitosas tanto pelo conhecimento de mercado como pelas políticas e procedimentos da Gestão de Recursos Humanos Internacional, o que auxilia a organização a transformar-se em global (GALLON; ANTUNES, 2015).

Em termos legais, no Brasil, a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, atualizada pela Lei nº 11.962, de 3 de julho de 2009, versa sobre a legislação aplicada aos empregados contratados no Brasil ou transferidos por seus recrutadores para executar serviços em outro país. Vale salientar que a mesma comenta que fica excluído do regime da referida lei o trabalhador nomeado para realizar serviços de natureza transitória, ou seja, por período inferior a 90 dias (BRASIL, 2019).

O Artigo 12, § 4º, inciso II da Constituição Federal de 1988 versa sobre os casos nos quais há perda de nacionalidade brasileira. Isso ocorre quando o brasileiro obtém outra nacionalidade por meio da naturalização voluntária ou quando adquire outra nacionalidade, com exceção dos casos em que há a admissão da nacionalidade originária pela lei estrangeira ou quando a naturalização é imposta ao brasileiro que mora no exterior pela legislação estrangeira como requisito para manter-se no país ou para poder exercer os direitos civis (BRASIL, 2019).

2.2 Processo de adaptação do expatriado

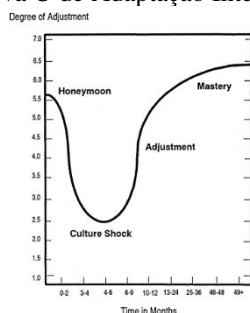
Segundo Freitas (2006), um dos aspectos de vulnerabilidade presente na expatriação é a adaptação cultural. Essa pode ser definida como a formação de uma nova rotina e as correções realizadas para diminuir as inseguranças e o mal-estar advindos da falta de conhecimento da cultura e do acolhimento das diferenças dos novos costumes e hábitos.

Supõem-se que quanto maior for o contraste cultural entre a nação de origem e o país hospedeiro, mais complicado transforma-se o processo de adaptação. Esse contraste é denominado de choque cultural (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005).

Lysgaard é considerado o autor que iniciou os estudos da *U Curve Theory of Adjustment* (UCT), na qual ele encontrou uma comparação entre três grupos de estudantes noruegueses, que tinham sido acadêmicos da Fullbright nos Estados Unidos. Os estudantes que permaneceram no país de seis a dezoito meses possuíam uma adaptação menor que os que permaneceram por menos de seis meses ou mais de dezoito meses. Contudo, Lysgaard não apresentou nenhuma explicação teórica que justifique esses achados ou algum teste estatístico de diferença entre os três grupos (BLACK; MENDENHALL, 1991).

A Curva U apresenta um estágio inicial denominado Lua de Mel, no qual os indivíduos estão fascinados pela nova cultura e estão animados com todos os novos e interessantes “sons e luzes”. Esse fascínio inicial é seguido por uma fase de desilusão e frustração, denominada de etapa do Choque Cultural, que é quando o indivíduo tem que lidar com a nova cultura nos desafios básicos do dia a dia. A terceira fase é a de Adaptação, que é caracterizada por uma adaptação gradual à nova cultura e um aprendizado de como se relacionar de maneira mais apropriada às normas culturais do país hospedeiro. O quarto e último estágio é o de Maestria, no qual há pequenos crescimentos adicionais nas habilidades do indivíduo de saber lidar efetivamente com a nova cultura. A Figura 1 ilustra o funcionamento da Curva U (BLACK; MENDENHALL, 1991, p. 227).

Figura 1 - Curva U de Adaptação Intercultural



Fonte: Black e Mendenhall (1991, p.227).

Segundo González e Oliveira (2011), muitos autores indagaram o quão não se pode evitar a fase da Lua de Mel e sugeriram, em razão dos vários aspectos individuais e externos, que o processo de adaptação pode ser retratado em uma forma de curva em J, o que representa os maiores obstáculos de adaptação no início.

Black e Mendenhall (1991) realizaram uma crítica ao modelo UCT baseando-se na revisão dos estudos realizados ao comentar que a teoria está mais relacionada a descrever as fases de adaptação do que fazer um panorama teórico de como e porque os indivíduos passam de uma etapa para a próxima.

De acordo com González *et al.* (2011), Black, Mendenhall e Oddou com a intenção de aperfeiçoar as bases teóricas clássicas executaram um modelo de adaptação do expatriado que abrange tanto a adaptação antes de chegar ao país de destino quanto a adaptação após a chegada. A primeira é determinada por fatores individuais do expatriado, como treinamento prévio e experiências anteriores com expatriação que dificultassem a criação de expectativas irreais sobre a missão em outro país, e por aspectos organizacionais, que devem selecionar de maneira adequada os profissionais que serão enviados em missão internacional. A segunda, que é a adaptação no país de destino, será influenciada por diversos aspectos, que são segregados em cinco áreas: fatores individuais, aspectos referentes ao trabalho, à cultura organizacional, à socialização na empresa e fatores não relacionados ao trabalho.

Baseando-se nesses fatores, pode-se determinar o grau de adaptação do expatriado, que é classificado em três áreas: adaptação ao ambiente em geral (contentamento psicológico, clima, alimentação, poder aquisitivo e competência), ao convívio social (saber lidar com as diferenças de comunicação e maneiras de se relacionar utilizadas na cultura do país hospedeiro) e ao trabalho (ajuste às expectativas, nível de desempenho e aos valores relacionados ao trabalho das pessoas nativas) (ARAÚJO; CRUZ; MALINI, 2011; GONZÁLEZ *et al.*, 2011).

2.3 Expatriados organizacionais e voluntários e suas motivações

Segundo Howe-Walsh e Schyns (2010), expatriados voluntários são empregados que decidem migrar para outro país para trabalhar e que iniciam a expatriação e encontram uma posição em outra nação através de esforço próprio. Expatriados organizacionais apresentam um trabalho estruturado para eles pela companhia em que trabalham antes deles deixarem a empresa do seu país de origem e frequentemente recebem treinamento prévio para sair em missão, em contraste com os expatriados voluntários.

De acordo com Araújo *et al.* (2012), expatriados voluntários são aqueles que possuem qualificação profissional e que decidem migrar para outra nação com a intenção de desenvolver atividades profissionais. Como as políticas de migração dos países favorecem a migração de trabalhadores, há o incentivo, conseqüentemente, para o expatriado voluntário.

Segundo Peltokorpi e Froese (2009), expatriados organizacionais são frequentemente enviados por empresas multinacionais para outra unidade em um país estrangeiro para cumprir uma atividade específica ou um objetivo organizacional com um período de tempo predeterminado, que pode ser de 6 meses a 5 anos. Já os expatriados voluntários percebem a experiência em outro país como uma oportunidade de se desenvolver ou como parte dos planos pessoais e dessa maneira, não seguem a estrutura de carreira frequentemente estabelecida pelos expatriados organizacionais.

Howe-Walsh e Schyns (2010) apresentam uma visão semelhante que o trabalho de um empregado em uma missão internacional é frequentemente restrito na perspectiva temporal, que pode ser de 3 meses a 5 anos. A perspectiva de tempo para expatriados voluntários é menos clara. Excluindo os casos de pausa na carreira, os voluntários podem planejar permanecer por um período de tempo, mas normalmente não é predeterminado.

Algumas razões que motivam as pessoas a escolherem a expatriação são a busca por aventuras e viagens, o que está atrelado ao desejo de conhecer mais o mundo e enfrentar novos desafios, por mudanças de vida, que está relacionado a vontade de vivenciar novas experiências, e pela família, sendo esse critério associado ao histórico familiar ou por necessidade e desejo do cônjuge ou dos filhos (RICHARDSON; MALLON, 2005).

Porém, as motivações para morar no exterior e trabalhar podem se diferenciar consideravelmente. Enquanto muitos expatriados viajam para o exterior e iniciam um novo trabalho e melhoram a sua carreira, outros têm sido recrutados por organizações que não conseguem encontrar as habilidades procuradas localmente. Outros decidem pela expatriação por razões pessoais, afeição por um determinado país ou para seguir um relacionamento (HOWE-WALSH; SCHYNS, 2010).

Segundo Dowling *et al.* (2013), existem três principais razões organizacionais para utilizar várias formas de contratos internacionais, que são preenchimento de posição, em que, em muitos casos, o mais importante objetivo do contrato é preencher um déficit de competência de gestão ou de competência técnica; desenvolvimento gerencial, em que os trabalhadores são frequentemente transferidos para outras partes da organização com a intenção de treinamento e crescimento e para auxiliar no desenvolvimento de valores corporativos comuns e a relação entre a experiência internacional e o desenvolvimento da carreira pode motivar o trabalhador a

concordar com a transferência; o terceiro principal motivo é o desenvolvimento organizacional, que está relacionado aos objetivos estratégicos da operação: a necessidade de controle, a transferência de conhecimento, competência, procedimento e práticas em várias localidades e o aproveitamento de oportunidades globais de mercado.

Os contratos de longo prazo com expatriados organizacionais frequentemente têm o propósito de transferir habilidades e conhecimentos, administrar o controle, a coordenação e o desenvolvimento do negócio. Outros tipos de contrato podem assumir os seguintes objetivos, transferência de habilidade, desenvolvimento e estabilidade do negócio, resolução de problemas e consultorias, administração de projetos e desenvolvimento profissional, que são apresentados como razões potenciais para enviar pessoas ou equipes para uma missão internacional (MCKENNA; RICHARDSON, 2007).

Dessa maneira, expatriado organizacional é o empregado enviado pela empresa matriz para viver e trabalhar em outro país podendo obter vantagens relacionados à sua carreira, à expectativa de ascensão a melhores funções, à oportunidade de ofertar aos filhos uma melhor educação, de adquirir um novo idioma e de obter habilidades interculturais (CALIGIURI, 2000; FREITAS, 2006). O expatriado pode adquirir outros benefícios, como o crescimento adquirido através da permuta de experiência no ambiente profissional e absorção da cultura local, o conjunto de recompensa obtido pela mudança de país e a possibilidade de uma melhor posição na empresa quando repatriado (ROSAL, 2015).

Dessa maneira, apresenta-se a seguir a Quadro 1, que trata das diferenças elencadas pelos autores entre expatriados organizacionais e voluntários.

Quadro 1 - Panorama das Diferenças entre Expatriados Organizacionais e Voluntários

Crítérios	Expatriado Organizacional	Expatriado Voluntário
Iniciativa	Organizacional (HOWE-WALSH; SCHYNS, 2010)	Própria (HOWE-WALSH; SCHYNS, 2010)
Suporte Organizacional	Presente (HOWE-WALSH; SCHYNS, 2010)	Ausente (HOWE-WALSH; SCHYNS, 2010)
Propósito	Realizar atividade específica ou objetivo organizacional (MCKENNA; RICHARDSON, 2007; PELTOKORPI; FROESE, 2009; DOWLING <i>et al.</i> , 2013)	Desenvolver atividade profissional, realizar plano pessoal ou buscar por viagens, aventuras, mudanças de vida ou por razões familiares (RICHARDSON; MALLON, 2005; PELTOKORPI; FROESE, 2009; HOWE-WALSH; SCHYNS, 2010; ARAÚJO <i>et al.</i> , 2012)
Duração	Definida (PELTOKORPI; FROESE, 2009; HOWE-WALSH; SCHYNS, 2010)	Indefinida (PELTOKORPI; FROESE, 2009; HOWE-WALSH; SCHYNS, 2010)

Fonte: Adaptado de Richardson e Mallon, 2005; McKenna e Richardson, 2007; Peltokorpi e Froese, 2009; Howe-Walsh e SchyNS, 2010; Araujo *et al.*, 2012; Dowling *et al.*, 2013.

O presente capítulo tratou a respeito do que os estudiosos versam sobre expatriação, o processo de adaptação dos expatriados e as definições e distinções entre expatriados organizacionais e voluntários. O próximo capítulo apresenta um panorama do mercado de trabalho brasileiro desde o período da escravidão até o ano de 2018 e sua relação com o processo de expatriação.

3 MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Este capítulo inicia realizando um breve histórico do trabalho no Brasil desde o período da escravidão até o final do governo do presidente Luís Inácio Lula da Silva, abordando as conquistas e dificuldades pelas quais os trabalhadores passaram ao longo desses anos. Posteriormente, apresenta-se um panorama que retrata as mudanças ocorridas no mercado de trabalho de 2010 a 2018 e a influência das crises mundial e brasileira nessas transformações.

3.1 História do trabalho no Brasil

O início do proletariado no Brasil foi lento, por conta da escravidão mercantil. Em torno de 1840, estima-se que o número de escravos no país era de dois milhões para uma população de menos de 4 milhões de pessoas. Até a década de 1850, não havia outras maneiras de organização da produção de gêneros tropicais, como café, açúcar e algodão, para o continente europeu, além da baseada no trabalho escravo. O café impulsionou o crescimento da produção, o que emergiu tipos sociais como o colonato e o arrendatário (PISTORI, 2002; THEODORO, 2005).

Em 1850, percebe-se a investida no desenvolvimento industrial por meio das estradas de ferro necessárias para escoar os produtos agrícolas. Esse acontecimento impulsionou o crescimento das cidades, que tinham como consumidor: militares, sacerdotes, funcionários e empregados de organizações de comércio, o que fez crescer o número de carpinteiros, pedreiros, mecânicos, sapateiros e alfaiates (PISTORI, 2002).

Já que a principal relação de trabalho na época era escrava e não fornecia nenhum pagamento em dinheiro ao empregado, a maioria da população brasileira não era capaz de consumir a crescente produção das manufaturas advindas dos países industrializados. O pioneirismo inglês possibilitou uma abertura comercial tanto nos países europeus como em suas colônias. Esse acontecimento torna-se muito importante, pois a Inglaterra no século XIX começa a reivindicar o fim do trabalho escravo e a independência das colônias, como o Brasil (WOSCH, 2015).

O acontecimento que deu início à transição para o trabalho livre foi a abolição do tráfico de escravos no ano de 1850. O término da vinda de novos escravos gerou como consequência, nos anos posteriores, o decaimento do sistema escravocrata relacionado principalmente às péssimas condições de propagação do trabalho cativo (THEODORO, 2005).

O mercado de consumo foi se expandindo com o fim da escravidão e a imigração dos colonos europeus. Nesse período, houve o desenvolvimento da agricultura do algodão, o que contribuiu para o desenvolvimento da indústria têxtil (PISTORI, 2002).

A formação da força de trabalho passou a se configurar de uma nova maneira. A mão de obra dos imigrantes que estavam chegando passa a se dedicar mais à produção do café, parte das pessoas libertas, que anteriormente eram escravas, se une ao conjunto de homens livres e libertos, a maioria dos quais estava ocupada com a economia de subsistência. O início do mercado de trabalho ou o crescimento da mão de obra livre como base da economia foi seguido pela inserção de uma massa trabalhadora no setor de subsistência e em serviços mal remunerados. Esse movimento originou anos depois o chamado “trabalho informal” no Brasil (THEODORO, 2005).

Rio de Janeiro e São Paulo passaram por grandes alterações com a vinda desse grande número de trabalhadores de origem europeia interessados no início da industrialização. Nesse período, percebe-se o crescimento da indústria e do comércio e a gênese do proletariado e da classe média urbana (THEODORO, 2005).

Na década de 1930, a migração passa a ocorrer em uma esfera inter-regional principalmente em direção ao estado de São Paulo. Essa migração é denominada rural-urbana e seu destino era rumo às cidades industrializadas e às metrópoles regionais. O grande número de pessoas que estavam realizando esse movimento migratório em direção a São Paulo fez situar naquela região, em quantidade menor do que em Recife, por exemplo, a pobreza, o desemprego e o subemprego nos primeiros anos de 1950 (THEODORO, 2005).

Durante o desenvolvimento da Administração Pública, ocorreram duas fases marcantes que são a administração patrimonial e a administração racional ou burocrática. A administração patrimonial é uma fraude que se tornou comum através da tradição, já que se configura como a concessão de cargos públicos como presentes. Essa prática não está baseada no princípio da meritocracia ou da capacidade para ocupar a função, pois acontece em um contexto no qual não existe a separação dos interesses públicos e privados e as pessoas são selecionadas por proximidade ao solicitante ou por vínculo de confiança. A administração racional não se manifestou repentinamente. O que acontece atualmente são modelos híbridos de Administração Pública (RAMOS, 2009).

A racionalização contribuiu para a execução do objetivo da organização, que é o alcance do lucro. Todavia, proporcionou um custo social que está associado aos problemas psicológicos advindos do trabalho. Desenvolveram-se medidas para aprimorar o clima organizacional, porém a origem do problema não está relacionada com a reiteração do

paternalismo, mas nas relações entre as pessoas que compõem a organização. Dessa maneira, um alto desempenho empresarial decorre de uma satisfatória interrelação das organizações formal e informal (RAMOS, 2009).

O começo da concreta regulamentação do trabalho e do mercado de trabalho no país se deu nos anos de 1930. O governo realizou várias medidas com a intenção de recrutar mão de obra para servir na indústria, que ainda estava em processo de formação. A legislação trabalhista e o Ministério do Trabalho foram criados no primeiro governo de Getúlio Vargas, que instaurou as bases de uma organização complexa, que até os dias atuais representam as relações de trabalho brasileiras. Para uma parte da força de trabalho, estabeleceu-se a garantia do pagamento no período de férias, aposentadoria e assistência médica (THEODORO, 2005; WOSCH, 2015).

Aconteceu também nessa época: a melhoria dos sindicatos, a formulação de órgãos de amparo ao trabalho como as Comissões Mistas, Juntas de Conciliação, Inspetorias Regionais, Justiça do Trabalho, Conselhos Regional e Nacional do Trabalho. A Previdência Social e a proteção do trabalho de empregados assalariados, mulheres e menores de idade ganharam maior notoriedade. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que foi formulada em 1943, compila todas as leis sociais do ramo que tiveram início na gestão do presidente Getúlio Vargas em 1930. A mesma instaurou a carteira de trabalho, o ramo de medicina e segurança do trabalho e o salário maternidade. O sistema econômico do país fundamentado na manutenção da força de trabalho assalariada e na interferência do Estado perdurou por no mínimo trinta anos (SOUZA, 2005; WOSCH, 2015).

Um fator peculiar na formação da sociedade salarial no país foi o sistema de alta tributação voltado para o custeio das políticas sociais governamentais como educação, saúde e previdência. Outro aspecto relevante foi o crescimento econômico baseado em baixos salários e progressiva desigualdade de ganho dos empregados. No que tange à atividade do mercado de trabalho, a determinação dos salários dos empregados foi estabelecida sem a existência do contrato coletivo de trabalho. Dessa maneira, os sindicatos submeteram-se à legislação para progredir na preservação social e trabalhista da progressão do salário mínimo e na criação do 13º salário, salário-família, seguro-desemprego, um terço adicionado às férias e diminuição da jornada de trabalho (POCHMANN, 2010).

Durante o final dos anos de 1970, a economia brasileira estava entre as maiores do sistema capitalista. Porém, esse desenvolvimento não foi o bastante para absorver toda a força de trabalho, apesar do crescimento acentuado do número de empregos nos ramos da indústria e

dos serviços, que chegou até a reduzir os índices de subutilização da mão de obra, ocasionando um grande volume de subemprego nos centros urbanos (THEODORO, 2005).

A Constituição de 1988 permitiu o progresso na seguridade social ao aproximar os sistemas de saúde, previdência e assistência social. Foram tomadas algumas atitudes que permitiram a descentralização e a universalização do sistema de saúde, a igualdade de benefícios previdenciários para empregados urbanos e rurais e a agregação de grupos sociais eliminados da assistência social como menores, deficientes e idosos, que tornou-se possível com a ampliação da variedade de fontes de verba para a seguridade social além da colaboração trabalhista. A Constituição autorizou também a redução da carga horária de trabalho de 48 para 44 horas por semana e a permissão de greve em conjunto com a independência sindical (POCHMANN, 2010).

O crescimento da informalidade e do desemprego e a diminuição da mão de obra amparada pela legislação representam a precarização do trabalho, que aparece como um fator marcante dos anos 1990 (THEODORO, 2005). A exclusão social causada pela ausência de trabalho e sua perduração acarretam um processo de perda de cidadania advinda da dificuldade de contato com outras pessoas (PISTORI, 2002).

Porém, o índice de desemprego chegou a 5% da População Economicamente Ativa (PEA) ao final do mandato do presidente Luís Inácio Lula da Silva. Três atitudes tomadas nesse período que devem ser mencionadas foram: o aumento dos investimentos governamentais em infraestrutura e energia e o apoio a organizações e bancos estatais; a reorganização da remuneração e do trabalho do sistema público; e a formulação de novas organizações públicas para o crescimento da economia brasileira (POCHMANN, 2010).

Dessa maneira, no período que compreende de 2001 a 2010, houve uma maior presença do Estado especialmente nas políticas de reorganização de renda, elevação do número de postos de trabalho formais, crescimento do mercado consumidor interno e estabelecimento de novos acordos internacionais com países de economia emergente como China, Coréia do Sul e Índia (WOSCH, 2015).

3.2 Panorama do mercado de trabalho no Brasil de 2010 a 2018

Em 2010, a produção e o trabalho no setor industrial começaram a diminuir o seu ritmo substancialmente devido à crise internacional e à diminuição dos investimentos. Dessa maneira, passaram a ser os maiores autores da fraca performance do Produto Interno Bruto (PIB) desde esse período. Em 2011, a economia inicia um processo de desaceleração que,

devido às atitudes realizadas de estímulo ao consumo, ainda geraram um crescimento significativo de postos de trabalho, principalmente nas áreas de construção civil, de comércio e conserto, de serviço privado e da esfera pública. O que fez com que a repercussão no mercado de trabalho não fosse maior (MATTOS, 2015).

O período do primeiro mandato da presidente Dilma que compreende os anos de 2011 a 2014 possuiu uma taxa de crescimento do PIB baixa, mas ainda no patamar de 2,2% ao ano. Porém, em 2014 a mesma já estava em 0,5%. Durante esse período, era possível observar pressões inflacionárias e diminuição dos investimentos. Esse contexto ficou mais sério com a reeleição da presidente Dilma. Dessa maneira, a piora da crise econômica esteve relacionada aos problemas políticos advindos da eleição que ocorreu no final de 2014. Em 2015, a inflação chegou ao patamar de 10,67%, a taxa de investimentos decresceu de 19% para 16% do PIB e a taxa de juros subiu de 11% para 14,25%. Todos esses fatores contribuíram para uma elevada recessão de 2015 a 2017. Em relação aos setores da economia, as grandes quedas do índice de emprego foram na indústria, contudo também houve elevadas diminuições na indústria de transformação, construção civil, agricultura, pecuária, pesca, aquicultura e serviços domésticos. Em 2015 e 2016, mais de 3 milhões de empregos formais foram eliminados (MATTEI, 2018).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017) através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015 sobre os aspectos das relações de trabalho e sindicalização realizada com trabalhadores de empresas privadas e domésticos que recebiam salários a fim de medir o grau de satisfação desses, 60,1% desses entrevistados se consideravam satisfeitos ou muito satisfeitos considerando as remunerações e benefícios que obtinham, 7,9% eram indiferentes e 31,9% eram pouco satisfeitos ou insatisfeitos. Em relação ao auxílio alimentação, 66,1% mostraram-se muito satisfeitos ou satisfeitos, 8,7% eram indiferentes e 25,3% eram pouco satisfeitos ou insatisfeitos.

Quanto à jornada de trabalho, 72,4% se consideravam muito satisfeitos ou satisfeitos, 9,2% estavam indiferentes e 18,4% estavam pouco satisfeitos ou insatisfeitos. No que diz respeito à flexibilidade de horário no trabalho, aspecto relevante, pois está associado à conciliação dos fatores profissionais com os pessoais, 76% revelaram estar muito satisfeitos ou satisfeitos, 9,6% eram indiferentes e 14,3% eram pouco satisfeitos ou insatisfeitos. No tocante ao processo de capacitação profissional, 70,3% se mostraram muito satisfeitos ou satisfeitos, 16% estavam indiferentes e 13,7% estavam pouco satisfeitos ou insatisfeitos (IBGE, 2017).

Acerca da promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento no local de trabalho considerando sexo, raça, faixa etária, presença de deficiência, opção sexual e outros fatores, 70,7% se consideravam muito satisfeitos ou satisfeitos, 18,3% eram indiferentes e

10,9% eram pouco satisfeitos ou insatisfeitos. Em relação à salubridade e segurança no local de trabalho tendo em vista a verificação de risco, a prevenção de acidentes e o provimento e treinamento para a utilização de equipamentos de proteção individual, 71,1% revelaram estar muito satisfeitos ou satisfeitos, 13% estavam indiferentes e 15,8% estavam pouco satisfeitos ou insatisfeitos. Quanto aos benefícios sociais complementares, 57,8% mostraram-se muito satisfeitos ou satisfeitos, 17,8% eram indiferentes e 24,4% eram pouco satisfeitos ou insatisfeitos (IBGE, 2017).

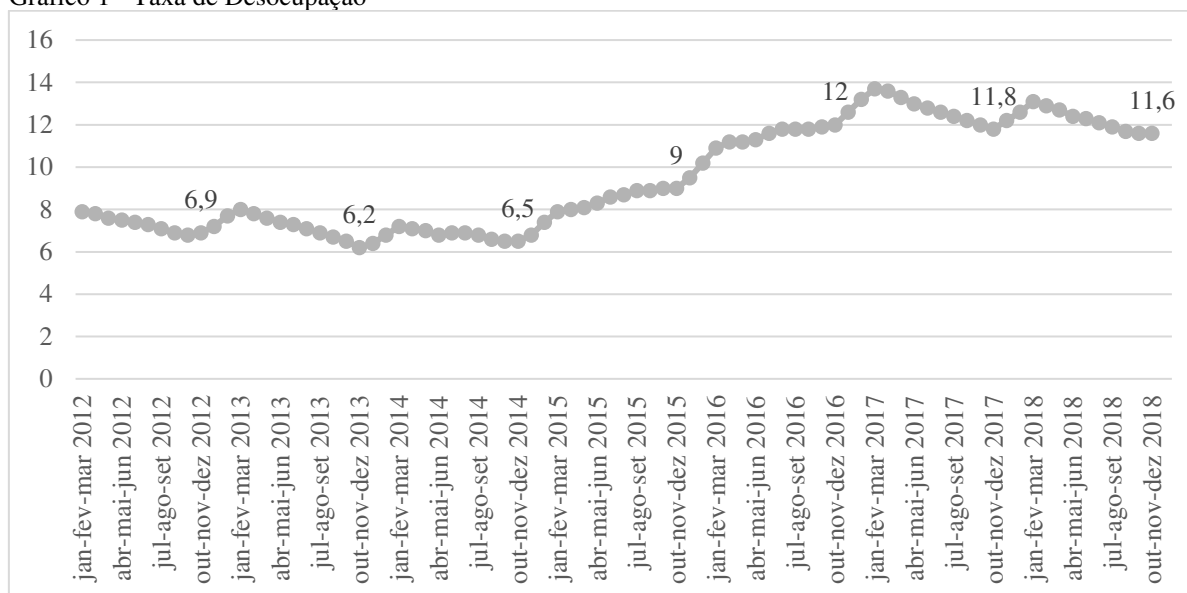
Em novembro de 2017, a nova lei trabalhista nº 13.467/2017 começou a ser aplicada no Brasil mudando a regulação do vínculo empregatício, aprovando novas maneiras de contratação como o contrato intermitente, negociando a dispensa e terceirizando atividades fim. Essas alterações podem fazer com que o código tenha um viés mais empresarial do que trabalhista, pois flexibiliza o expediente, estabelece o salário por produtividade, muda normas de saúde e segurança do trabalho para grávidas, descentraliza os acordos enfraquecendo os sindicatos e limita o acesso à Justiça do Trabalho (ARAÚJO, ARAÚJO e VINHAES, 2018).

Por meio da nova lei trabalhista nº 13.467/2017, o pagamento da contribuição sindical torna-se optativo; as férias podem ser parceladas em até três vezes, não sendo possível ser por tempo inferior a 5 dias e um dos períodos deve ter no mínimo quatorze dias corridos; e a jornada de trabalho de mais de seis horas exige um período de descanso de no mínimo 30 minutos, o que representa uma redução do intervalo intrajornada, já que anteriormente era de uma hora. A jornada de trabalho em tempo parcial se dar em trinta horas semanais, sem a alternativa de realizar horas extras, ou em vinte e seis horas semanais, podendo efetuar até seis horas extras, o que anteriormente era composta por vinte e cinco horas sem a possibilidade de realizar horas extras (PANTALEÃO, 2018).

Passa a existir também através da referida lei a previsão do trabalho intermitente, que representa a contratação do trabalhador por períodos ou de forma não contínua com a remuneração proporcional ao tempo trabalhado e com a obrigação do pagamento de férias, 13º salário e previdência social. Em qualquer situação, o tempo gasto de locomoção para o trabalho não pode ser convertido mais em tempo de serviço, ou seja, não será computado na jornada de trabalho. Torna-se legal a previsão do *home office*. A demissão sem justa causa ou em comum acordo tem pagamento da multa correspondente a 20% do saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o que anteriormente era de 40% do mesmo, o aviso prévio torna-se de no mínimo quinze dias, o que antes era de trinta dias, e o empregado não recebe mais o seguro desemprego. Passa a existir a previsão da jornada de trabalho de doze horas por dia, devendo haver trinta e seis horas de descanso (PANTALEÃO, 2018).

Segundo Lameiras *et al.* (2018), as informações recentes indicam que o contexto apresenta um pequeno crescimento da ocupação e da renda, porém o mercado de trabalho do país demonstra uma recuperação limitada. Observa-se também que está em crescimento a quantidade de pessoas desempregadas que estão à procura de trabalho há mais de dois anos. Os dados do terceiro trimestre de 2018 demonstram que um em cada quatro desempregados estavam nessa condição há no mínimo dois anos. O índice de desocupação, como pode ser observado no gráfico 1, ainda continua alto, porém apresentou uma leve queda se comparado o último trimestre de 2018 com o de 2017. O que demonstra a necessidade de criação de novos empregos, para que essa taxa consiga diminuir de maneira mais expressiva.

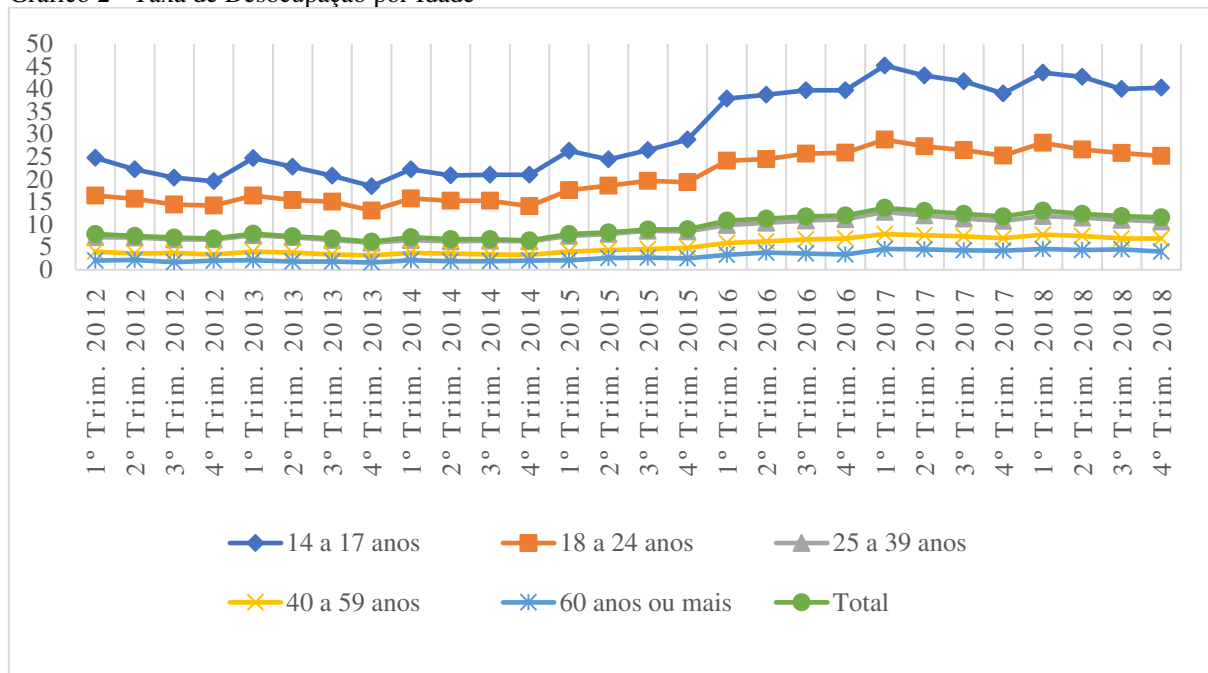
Gráfico 1 - Taxa de Desocupação



Fonte: IBGE/PNAD (2018).

Como pode ser observado no gráfico 2, a situação dos jovens é ainda mais preocupante, pois as maiores taxas de desocupação encontram-se nas faixas etárias de 14 a 17 anos e de 18 a 24 anos de idade. O que significa que essa fração do povo brasileiro apresenta uma menor perspectiva de contratação em relação às demais parcelas (LAMEIRAS *et al.*, 2018).

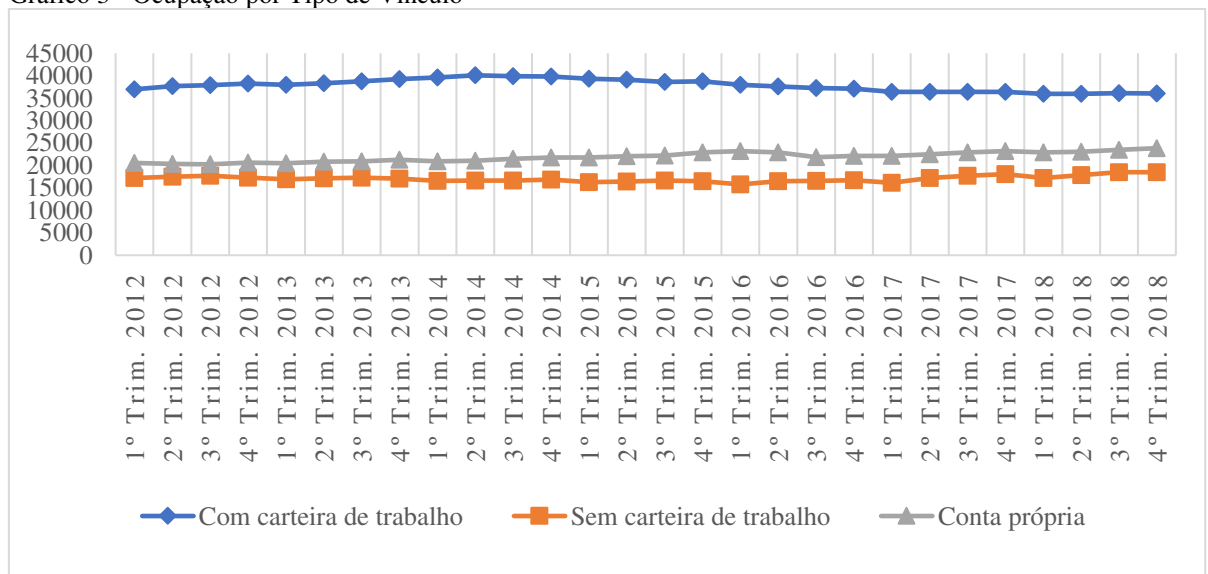
Gráfico 2 - Taxa de Desocupação por Idade



Fonte: IBGE/PNAD (2018).

O crescimento da ocupação tem sido maior em trabalhos sem carteira assinada ou em ocupações por conta própria, o que contribui para os parâmetros de informalidade. O aumento da ocupação em trabalhos informais ou no setor formal de serviços e construções revela uma alteração na constituição do trabalho, já que há um peso maior sobre os empregos com índices de rendimento baixos. Constatase observando o gráfico 3 que houve uma melhora na ocupação no mercado de trabalho do país, sendo, porém, resultado do crescimento do número de trabalho sem carteira assinada e por conta própria (LAMEIRAS *et al.*, 2018).

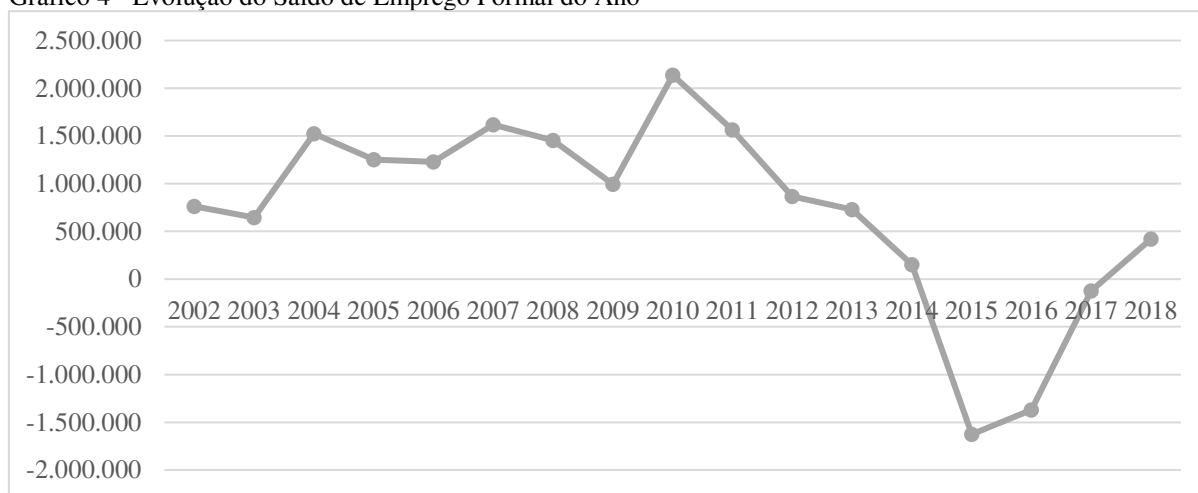
Gráfico 3 - Ocupação por Tipo de Vínculo



Fonte: IBGE/PNADC (2018).

Porém, ao analisar os dados do gráfico 4 advindos do Ministério do Trabalho, pode-se observar uma perspectiva mais positiva a respeito do mercado de trabalho formal brasileiro que apresentou uma recuperação seguida por um decréscimo que atingiu seu ponto mais crítico entre 2015 e 2016, período que corresponde ao agravamento da recessão brasileira e que, todavia, está contratando mais do que demitindo desde o ano de 2017, o que está contribuindo para a geração de uma maior quantidade de empregos com carteira assinada (LAMEIRAS *et al.*, 2018).

Gráfico 4 - Evolução do Saldo de Emprego Formal do Ano



Fonte: Ministério do Trabalho (2018).

Contudo, alguns fatores do mercado de trabalho que podem ser associados à crise econômica são a elevada diminuição de empregos formais, muitos brasileiros passando a se dedicar aos trabalhos informais, para garantir a sobrevivência, e a redução na renda mensal real dos empregados (MATTEI, 2018).

O crescimento elevado do desemprego, dos problemas de segurança associados à ampliação das desigualdades, a diminuição dos salários e dos direitos e a piora das condições de vida podem trazer como consequência a emigração em massa que está ocorrendo. Atualmente, observa-se a necessidade da mobilidade internacional para jovens recém-formados e para adultos com mais idade que precisam escapar do desemprego ou da flexibilidade, que causa a insegurança e a impossibilidade de realizar um planejamento futuro. Esse movimento também é percebido na classe média que tem o seu padrão de vida diminuído e encontra a emigração como solução. Portanto, em muitos casos a mobilidade internacional tornou-se um imperativo de elevados custos financeiros e emocionais. Essa perda de brasileiros, em muitas ocasiões jovens, atesta o subdesenvolvimento do Brasil (VILLEN, 2018).

Dessa maneira, pode-se utilizar os preceitos da teoria institucional no entendimento do mercado de trabalho, já que a mesma aborda a importância da atividade de diferentes atores, como sindicatos, governo e empresas, na preparação dos colaboradores. Os institucionalistas acreditam que o mercado de trabalho sofre a intervenção de leis específicas que regem a ação de cada setor; de órgãos de representação, como sindicatos, federações e associações; de organizações influentes em cada área e das determinações governamentais sobre a atividade industrial. Portanto, em cada mercado de trabalho há um complexo de instituições formais que influenciam na dinâmica particular de cada setor (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Dessa forma, a teoria institucional expande o estudo e compreensão do mercado de trabalho para um cenário de relações sociais, o qual apresenta diversos atores que influenciam o sistema específico de cada segmento profissional ou ramo empresarial (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Portanto, apresentou-se nessa parte um histórico do mercado de trabalho brasileiro. No próximo capítulo, é exposta a metodologia utilizada para a realização do presente estudo e em seguida os resultados obtidos com a pesquisa.

4 METODOLOGIA

Segundo Marconi e Lakatos (2010), pesquisa é um processo convencional que utiliza uma metodologia reflexiva e que necessita de técnicas específicas, a fim de entender os fatos cotidianos ou encontrar novas teses. Dessa maneira, o presente capítulo tem como objetivo explicitar quais métodos e técnicas científicas foram utilizadas para a realização do estudo, que está estruturado em duas etapas, sendo a primeira desempenhada por meio da revisão de literatura e a segunda através da análise das entrevistas realizadas com expatriados voluntários brasileiros a respeito do tema abordado.

Quanto ao método, essa pesquisa foi produzida utilizando o método dedutivo, pois começa com os estudos e teorias de autoridades no assunto e depois parte para o entendimento de casos específicos (ANDRADE, 2010).

No que diz respeito à abordagem do problema, a pesquisa pode ser classificada como qualitativa, pois busca entender um fenômeno social atual que é a influência do mercado de trabalho do Brasil na decisão de permanência no exterior por parte dos expatriados voluntários brasileiros, sem utilizar recursos estatísticos (PRODANOV; FREITAS, 2013).

No tocante ao objetivo, essa pesquisa é do tipo exploratória, pois procura obter mais informações a respeito do tema expatriação e limita o seu campo de estudo ao relacioná-lo com as condições de trabalho brasileiras, dessa maneira estruturando as situações nas quais esse objeto pode se revelar (SEVERINO, 2007).

Em relação ao procedimento, a pesquisa está caracterizada como bibliográfica ou de fontes secundárias, pois foram utilizados artigos, anais de congressos, livros, revistas, teses, notícias e pesquisas publicadas sobre o assunto em estudo, para a realização da mesma (MARCONI; LAKATOS, 2010). Nesse mesmo pilar, a pesquisa também é classificada como de campo, pois busca informações no local onde os fatos acontecem, sendo analisados pelo pesquisador sem a sua interferência (SEVERINO, 2007).

Durante a realização do referencial teórico, pretendia-se cruzar os dados governamentais a respeito do mercado de trabalho brasileiro no período da crise do país com o número de expatriados nesse mesmo íterim, porém os dados mais recentes disponibilizados pelo Ministério das Relações Exteriores a respeito dos brasileiros que residem no exterior são de 2016.

A técnica utilizada para coleta de dados foi a entrevista padronizada ou estruturada, conforme apêndice A, na qual o entrevistador se orientou por um roteiro preestabelecido e por perguntas formuladas previamente, a fim de investigar a motivação dos entrevistados

voluntários para permanecerem no exterior e a influência que o mercado de trabalho do Brasil tem nessa decisão. O roteiro da entrevista é formado no primeiro momento por seis questões associadas ao perfil do expatriado e no segundo momento por dez perguntas abertas, para que se possa aprofundar as análises a respeito da experiência dos entrevistados em relação ao processo de expatriação e às suas práticas no mercado de trabalho brasileiro e no país onde atualmente residem (MARCONI; LAKATOS, 2010).

As entrevistas foram realizadas em abril de 2019 através do aplicativo *WhatsApp*, ferramenta cujo propósito são mensagens imediatas e seguras para usuários de diversas localidades (WHATSAPP, 2019); pela rede social *Instagram*, ferramenta utilizada para fortalecer relacionamentos entre as pessoas e seus interesses (INSTAGRAM, 2019); e pelo correio eletrônico ou e-mail, que é um instrumento de envio e recebimento de mensagens, textos, imagens e outros tipos de arquivos por meio da Internet (UFC VIRTUAL, 2019). As entrevistas foram realizadas com dez expatriados voluntários brasileiros, como pode ser observado no quadro 2 a respeito do perfil dos entrevistados, selecionados pelo tipo de amostragem não probabilística por conveniência. Pois, como não é divulgado o número atualizado de brasileiros residentes no exterior e o tamanho da população é extenso, não seria possível selecionar a amostra por probabilidade. A pesquisa foi realizada por conveniência, pois selecionou os entrevistados devido a maior acessibilidade dos mesmos (GUIMARÃES, 2012).

Quadro 2 - Perfil dos Entrevistados

Número	Código do entrevistado	Estado de origem	Nível de escolaridade	Tempo de expatriação
1	Entrevistado 1	São Paulo	Superior Completo	4 anos
2	Entrevistado 2	Rio Grande do Norte	Pós-graduação	3 anos
3	Entrevistado 3	Roraima	Superior Completo	2 anos
4	Entrevistado 4	Minas Gerais	Superior Completo	2 anos
5	Entrevistado 5	Rio Grande do Norte	Superior Completo	1 ano e 11 meses
6	Entrevistado 6	São Paulo	Superior Completo	2 anos e 6 meses
7	Entrevistado 7	Rio de Janeiro	Superior Completo	1 ano e 4 meses
8	Entrevistado 8	Minas Gerais	Pós-graduação	2 anos
9	Entrevistado 9	São Paulo	Mestrado	2 anos e 6 meses
10	Entrevistado 10	Ceará	MBA	3 anos e 6 meses

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

A metodologia de tratamento e análise de dados aplicada na realização da pesquisa foi a análise de conteúdo, pois foram utilizadas informações advindas de discursos escritos e orais organizados conforme os objetivos específicos do estudo, como pode ser observado no quadro 2. A finalidade de se empregar essa metodologia foi entender analiticamente o que os

entrevistados manifestaram de maneira evidente ou oculta, por meio dos seus discursos a respeito das suas experiências no mercado de trabalho brasileiro e na expatriação (SEVERINO, 2007).

Quadro 3 - Quadro de Congruência

Pergunta	Objetivo Específico	Categoria	Autor
O que motivou você a ir morar em outro país?	Compreender os motivos dos expatriados voluntários brasileiros decidirem residir no exterior	Motivação de expatriados voluntários	Richardson; Mallon, 2005; Howe-Walsh; Schyns, 2010
Como foi o seu processo de adaptação nesse país?	Verificar o processo de adaptação dos expatriados voluntários brasileiros	Processo de adaptação do expatriado	Black; Mendenhall, 1991; Araujo; Cruz; Malini, 2011; González <i>et al.</i> , 2011
Quais foram as maiores dificuldades enfrentadas por você durante a sua estadia nesse país?			
Você pensa em voltar para o Brasil? Justifique.	Compreender os motivos dos expatriados voluntários brasileiros decidirem residir no exterior	Motivação de expatriados voluntários	Richardson; Mallon, 2005; Howe-Walsh; Schyns, 2010
Por que você decidiu permanecer no exterior?			
Você trabalhou em alguma empresa antes de ir morar no exterior?	Avaliar as condições de trabalho no Brasil na perspectiva dos expatriados voluntários brasileiros	Condições de trabalho no Brasil	Ramos, 2009; IBGE, 2017; Mattei, 2018
Como eram as suas condições de trabalho?			
De qual maneira essas condições de trabalho influenciaram você a tomar a decisão de ir morar em outro país?	Confrontar os motivos encontrados dos expatriados voluntários brasileiros residirem no exterior com as condições de trabalho no Brasil	Condições de trabalho no Brasil e a decisão de residir no exterior	Ramos, 2009; Oliveira; Piccinini, 2011; IBGE, 2017; Mattei, 2018; Villen, 2018
Você trabalha atualmente? Se sim, como são as suas condições de trabalho?			
Como você relacionaria as condições de trabalho brasileiras com as condições de trabalho no país onde você reside?			

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Dessa maneira, o próximo capítulo trata dos resultados da pesquisa atingidos através do confronto dos relatos dos expatriados obtidos por meio das entrevistas com o que os especialistas no assunto versam a respeito da temática pesquisada, guiando-se pelos objetivos propostos no presente estudo.

5 RESULTADOS

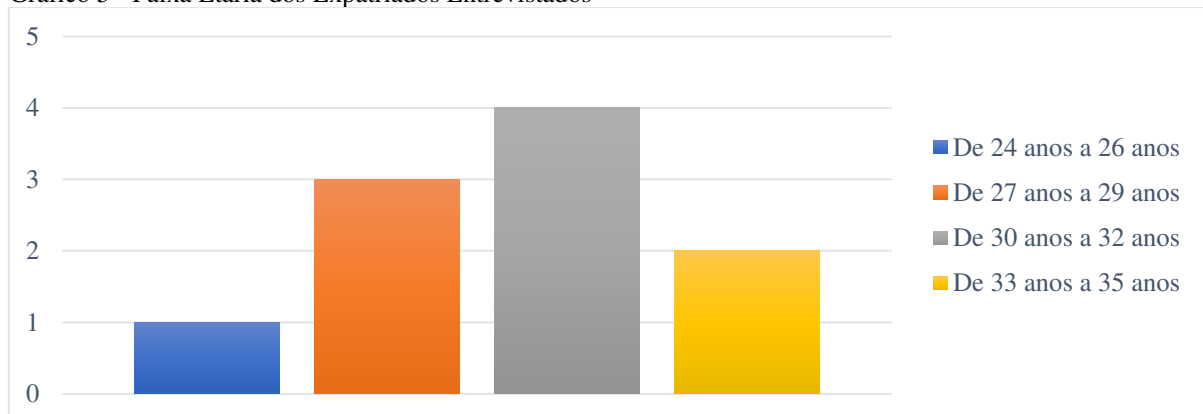
O presente capítulo inicialmente trata do perfil dos expatriados entrevistados quanto ao sexo, faixa etária, estado de origem, nível de escolaridade, o país onde atualmente residem e o tempo em que moram no exterior. Após, são apresentados os relatos dos expatriados de acordo com as perguntas feitas no segundo momento da entrevista, sendo segregados pelas categorias de análise, que são motivação de expatriados voluntários; processo de adaptação do expatriado; condições de trabalho no Brasil; e condições de trabalho no Brasil e a decisão de residir no exterior. Posteriormente, são comparados os discursos dos entrevistados com o que a literatura versa sobre o assunto, a fim de abordar e atingir todos os objetivos específicos pretendidos.

5.1 Perfil dos expatriados entrevistados

No primeiro momento da entrevista, foram feitas seis perguntas, para investigar o perfil dos expatriados que responderam aos questionamentos. As entrevistas foram realizadas com nove pessoas do sexo feminino e um respondente do sexo masculino.

No que se refere à faixa etária, os expatriados entrevistados são jovens e adultos situados entre o intervalo de idade de 24 a 35 anos. A maioria dos entrevistados se encontram entre 30 e 32 anos, sendo entrevistados quatro expatriados nessa faixa de idade, e entre 27 e 29 anos, sendo interrogados três expatriados nesse intervalo de idade, como pode ser observado no gráfico 5.

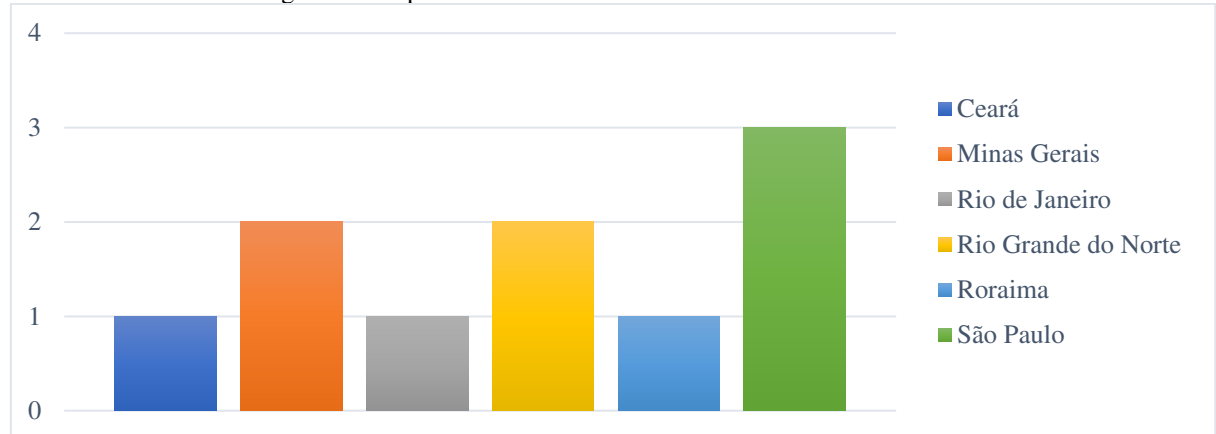
Gráfico 5 - Faixa Etária dos Expatriados Entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

No que diz respeito ao estado de origem, três expatriados entrevistados são de São Paulo, dois são de Minas Gerais, outros dois têm sua origem no Rio Grande do Norte, um é do Ceará, outro nasceu no Rio de Janeiro e outro provém de Roraima, conforme pode ser constatado no gráfico 6. O que indica que a pesquisa abrangeu entrevistados naturais de três regiões brasileiras: Nordeste, Norte e Sudeste.

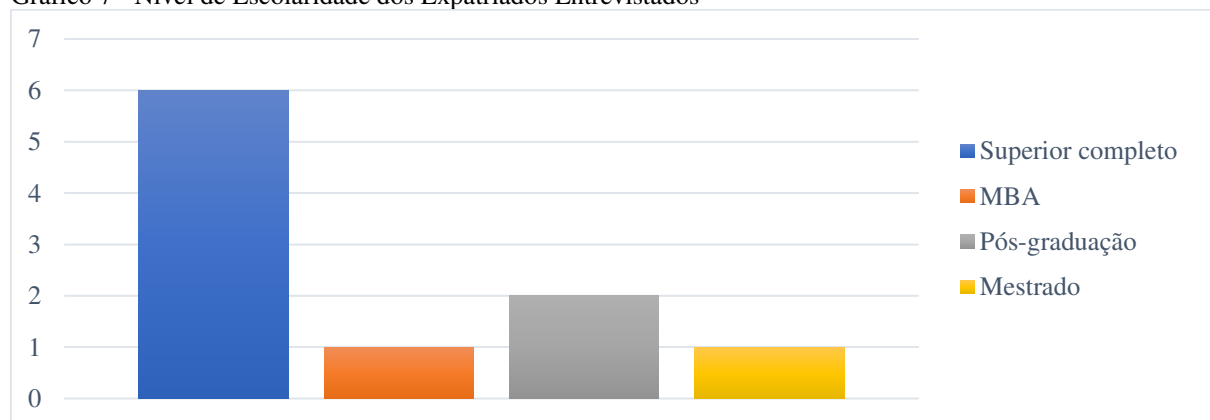
Gráfico 6 - Estado de Origem dos Expatriados Entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Quanto ao nível de escolaridade dos expatriados entrevistados, a maioria, que corresponde a seis pessoas, apresenta nível superior completo, um realizou *Master in Business Administration* (MBA), dois possuem pós-graduação e um apresenta mestrado, como pode ser observado no gráfico 7. Esse dado sinaliza o elevado nível de escolaridade que os expatriados entrevistados possuem.

Gráfico 7 - Nível de Escolaridade dos Expatriados Entrevistados

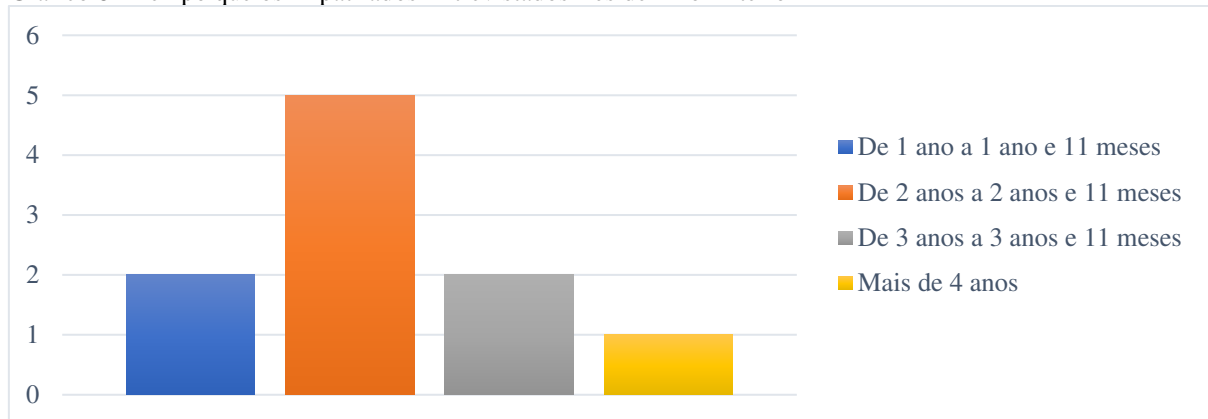


Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Com relação ao país no qual os expatriados entrevistados residem atualmente, sete deles moram na Irlanda, dois vivem na Austrália e um reside em Portugal. O que representa que a pesquisa está abrangendo experiências de expatriados em dois continentes: Europa e Oceania.

No tocante ao tempo que os expatriados entrevistados estão residindo no exterior, dois moram entre um ano e um ano e onze meses em outro país, a maioria, que representa cinco entrevistados, mora entre dois anos e dois anos e onze meses no exterior, dois vivem entre três anos e três anos e onze meses em outro país e um reside há mais de quatro anos no exterior, conforme o gráfico 8. Isso está de acordo com o que a literatura versa sobre a indeterminação do tempo que o expatriado voluntário passa no exterior (PELTOKORPI; FROESE, 2009; HOWE-WALSH; SCHYNS, 2010).

Gráfico 8 - Tempo que os Expatriados Entrevistados Residem no Exterior



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Desse modo, foi analisado o perfil dos entrevistados através das respostas dadas às seis primeiras perguntas realizadas no primeiro momento das entrevistas. A seguir, são apresentados os resultados obtidos através dos depoimentos fornecidos no segundo momento das entrevistas quanto à motivação para ir morar e permanecer no exterior.

5.2 Motivação dos expatriados voluntários

Quando indagados a respeito de quais fatores os motivaram a morar no exterior, a maioria dos expatriados entrevistados responderam que foram morar em outro país para aprender ou aperfeiçoar o seu nível na língua inglesa, como pode ser observado por meio dos relatos do Entrevistado 2: “A necessidade de aprender uma segunda língua e o destaque profissional que eu almejava ter quando voltasse para o Brasil com um segundo idioma.” e do Entrevistado 5: “Eu vim para cá, para aprender inglês., a necessidade de aprender uma outra

língua e ter a experiência de morar fora do país também, que era algo que eu sempre quis.”. Outra motivação relatada foi a violência no Brasil, que pode ser percebida através do relato do Entrevistado 7:

Eu fui vítima da violência urbana no Rio. Sofri uma tentativa de assalto e tomei 12 tiros no carro de trabalho onde o motorista foi baleado na cabeça e para evitar o capotamento eu assumi a direção do carro por alguns quilômetros com meu colega de trabalho caído baleado. Cena horrível. Larguei minha carreira profissional de 10 anos no segmento logístico ferroviário e todos os projetos para então fugir de mim e quem sabe me encontrar em um lugar novo. A falta de segurança pública no RJ me tornou num paciente psiquiátrico por 2 anos. Eu tomava remédio todos os dias para dormir, estresse, pânico, reabilitação de humor, depressão... Após meu intercâmbio estive no Brasil e não fiquei confortável em sentir medo novamente. O medo da violência é o que mais está tirando gente do Brasil. Cada estado na sua proporção, mas é o que mais escuto aqui. Por se tratar de Portugal você tem brasileiros de todas as classes sociais. Mas que repetem que não voltam simplesmente pela segurança (Entrevistado 7).

Outros motivos mencionados foram: pelo sonho de visitar ou morar no exterior, pela curiosidade de saber mais a respeito dos salários e condições de trabalho em outra nação, pelo possível destaque profissional conquistado quando voltasse para o Brasil com a fluência em outro idioma, para ter uma carreira internacional e para realizar o mestrado em um outro país.

No que se refere à possibilidade de voltar a morar no Brasil, sete expatriados entrevistados responderam que não tinham essa pretensão no momento. Os motivos citados foram por possuir um trabalho que lhe garante estabilidade e conforto e por considerar que no Brasil não teria um emprego nessas condições; pela maior igualdade salarial que existe no país que reside, já que o entrevistado considera que no Brasil essa diferença é grande, o que dificulta a população brasileira a viver com o salário que recebe; por não saber como o mercado de trabalho brasileiro irá absorvê-lo, se positivamente, pela experiência internacional, ou se negativamente, pelo tempo que está afastado do mercado; pela baixa empregabilidade e remuneração e pela alta competitividade do mercado de trabalho atual no Brasil, considerando melhor permanecer em subempregos em outro país.

Outras razões comentadas em relação a esse questionamento foram pela qualidade de vida e respeito com que todos se tratam, já que o entrevistado considera que há falta de educação e empatia por parte dos brasileiros; por não concordar com o “jeitinho brasileiro”; pela questão da violência no Brasil; pela construção de uma família no país onde atualmente reside; e por buscar novas experiências e aprendizados. Alguns entrevistados citaram que desejam permanecer por mais tempo no exterior, mas que a questão do visto pode fazer com que eles apresentem a necessidade de regressar ao país.

Essas justificativas podem ser observadas através dos relatos do Entrevistado 1: “Não. Por mais que aqui não seja o país em que cresci, onde o clima e os amigos de infância não estão por perto, eu construí uma família e tenho meu emprego que me dá estabilidade e conforto que jamais terei no Brasil.” e do Entrevistado 8: “Não. O índice de violência é muito alto, a empregabilidade está baixa, os salários estão baixos, a competitividade nos processos seletivos estão cada vez mais exigentes. É muito mais interessante no momento trabalhar em um sub emprego do que se sujeitar a isso.”.

Três expatriados entrevistados responderam que têm a pretensão de voltar a morar no Brasil, por desejar encontrar um trabalho na sua área de atuação e pela questão da saudade da família e dos amigos. Um desses entrevistados relataram que irá voltar para o Brasil em outubro de 2019 e que pretende encontrar um emprego que lhe possibilite continuar praticando o nível de inglês conquistado, contudo deseja que não seja algo permanente, pois almeja voltar a morar no exterior.

No que diz respeito aos motivos pelos quais os expatriados entrevistados permanecem no exterior, as causas mais citadas foram a qualidade de vida e a segurança e em segundo lugar foram o bom custo benefício ou baixo custo de vida, a estabilidade, o poder de compra e a formação de laços afetivos. Outras razões mencionadas foram o crescimento pessoal e intelectual, a identificação com a cultura, a facilidade de locomoção, a flexibilidade para tirar férias do trabalho, o aperfeiçoamento do idioma, a realização do mestrado e o trabalho.

Essas razões podem ser constatadas por meio dos relatos do Entrevistado 8: “A qualidade de vida é muito superior, índices de segurança são melhores e também já estabeleci laços afetivos por aqui.” e do Entrevistado 10:

(...) Então, assim a intenção de permanecer aqui realmente está sendo mais concreta agora do que antes, mas isso não quer dizer que porque a gente comprou uma casa que em nenhum momento da minha vida eu vou pensar em voltar para o Brasil, não, por que não? se eu achar que é o momento, se eu achar que vai ser melhor para o meu filho ou para minha filha, (...) para gente como um todo, eu com certeza voltaria, mas no momento as condições, a qualidade de vida aqui quando você pensa no bebê vai ser melhor para ele com relação a segurança e tudo mais, mas o porquê que eu fico aqui é por conta disso também, não é só por conta de que eu tenho meu noivo aqui, mas é por conta da qualidade de vida, você pode andar na rua sem preocupação nenhuma, o salário, que pessoas com escolaridades, as pessoas que são garçonetes, faxineiros ganham suficientemente bem, para viverem bem. Não tem essa diferença muito grande salarial, assim uma pessoa que trabalha como *cleaner*, que é com limpeza, ela pode ganhar a mesma coisa que uma pessoa que trabalha como recepcionista em um escritório, sabe? Então, assim não tem essa diferença extrema como no Brasil tem e é uma coisa ridícula, que as pessoas não conseguem viver com o que ganham. Acho que por isso que existe tanta violência também (Entrevistado 10).

Dessa maneira, pode-se constatar que tanto as motivações para ir morar no exterior, como as causas para permanecer em outro país estão relacionadas ao desenvolvimento profissional e pessoal, à busca por melhores condições de vida e de trabalho e a razões pessoais, como a identificação com a cultura do novo país, o sonho de morar no exterior e a formação de vínculos afetivos.

Essas motivações estão de acordo com os estudos de Araújo *et al.* (2012), por esses autores citarem como causa: a intenção de desenvolver atividades profissionais; com o posicionamento de Howe-Walsh e Schyns (2010), por argumentarem que alguns escolhem a expatriação por questões pessoais, como a identificação por um país ou para seguir um relacionamento; com a pesquisa de Peltokorpi e Froese (2009), por mencionarem que os expatriados voluntários consideram a expatriação como uma oportunidade de se desenvolver ou como parte dos planos pessoais; e com as análises de Richardson e Mallon (2005), por comentarem que os indivíduos escolhem a expatriação pela busca por aventuras e viagens, por mudanças de vida atreladas ao desejo de vivenciar novas experiências e por questões familiares.

Dessa maneira, constatou-se quais são as motivações dos expatriados voluntários para decidir morar no exterior e permanecer em outro país. O próximo tópico trata do processo de adaptação e das principais dificuldades enfrentadas pelos expatriados entrevistados.

5.3 Processo de adaptação do expatriado

Oito dos dez expatriados entrevistados responderam que o processo de adaptação deles no país no qual residem foi difícil no início, sendo o não domínio do idioma local a principal causa para a dificuldade de adaptação, como pode ser observado através do discurso do Entrevistado 10:

Meu processo de adaptação no início é bem difícil, né, principalmente quando você não fala a língua, porque você não tem ninguém aqui, você não fala a língua, você não conhece a cidade, enfim você não sabe nada. Eu costumava dizer que eu nasci de novo quando eu vim para Brisbane, aqui na Austrália, eu virei um bebê, porque eu não sabia falar, eu não sabia andar, estava realmente aprendendo o bê-á-bá (Entrevistado 10).

Outros fatores que contribuíram para que os entrevistados tivessem problemas para se habituarem foram: o clima local, a falta da família, dos amigos ou de pessoas conhecidas, os novos empregos, as oportunidades limitadas para pessoas sem a nacionalidade europeia, a dificuldade para encontrar uma boa moradia, o desconhecimento inicial ou a não adaptação à cidade, os altos valores relacionados à alimentação e o serviço de transporte público inadequado, como pode ser percebido por meio do relato do Entrevistado 5:

Não foi fácil. Passei por todas as fases que tem que passar e eu acho que até agora eu não me adaptei, como eu disse para você, não dei *match* com o país. Quando eu cheguei aqui, eu estava encantada, era tudo diferente, os preços das coisas eram mais baratos e eu já conhecia muita gente que falava mal daqui e que não aguentava mais aqui. Só que depois eu comecei a pegar o perrengue da vida aqui, procurar acomodação, muito, muito cara e de baixíssima qualidade. Emprego, eu só consegui emprego aqui depois de 4 meses e porque alguém me indicou para ser babá, quando você não tem inglês é muito difícil aqui. O clima no começo não foi difícil de me adaptar, porque estava chegando o verão e tal, então estava até bem gostoso. Mas, aí teve o meu primeiro inverno e eu estava decidida que eu não queria mais ficar aqui e tal. Aí as coisas foram mudando aos poucos. Eu consegui emprego um pouquinho melhor, no outro eu estava andando uma hora por dia, eu fiquei machucada do meu pé. Mas, aí eu decidi ir ficando, tive ajuda de amigos e tudo. Se eu não tivesse tido ajuda, eu não teria ficado aqui e hoje eu não tenho vontade de ficar aqui, eu não me acostumei ao clima, não me acostumei à cidade, o serviço de transporte público aqui é terrível. Não gostei daqui. Hoje eu estou morando em uma casa de família. Minha situação se for comparar como era antes é mil vezes melhor, mas tipo uma pessoa de 32 anos não é uma situação mais apropriada digamos assim, mais confortável (Entrevistado 5).

Porém, um entrevistado relatou que se adaptou bem a cultura e outro disse que se surpreendeu com o poder de compra e com a facilidade de viajar para outros locais que adquiriu ao ir morar no país.

Em contrapartida, dois expatriados entrevistados responderam que a adaptação deles foi tranquila. Um relatou que isso aconteceu por conta do número de brasileiros residindo no mesmo país que ele e outro respondeu que isso foi devido à facilidade com o idioma e à afinidade pelo clima e pela culinária local, contudo um ponto negativo que o mesmo citou foi a similaridade entre o funcionalismo público do país no qual está morando e o do Brasil.

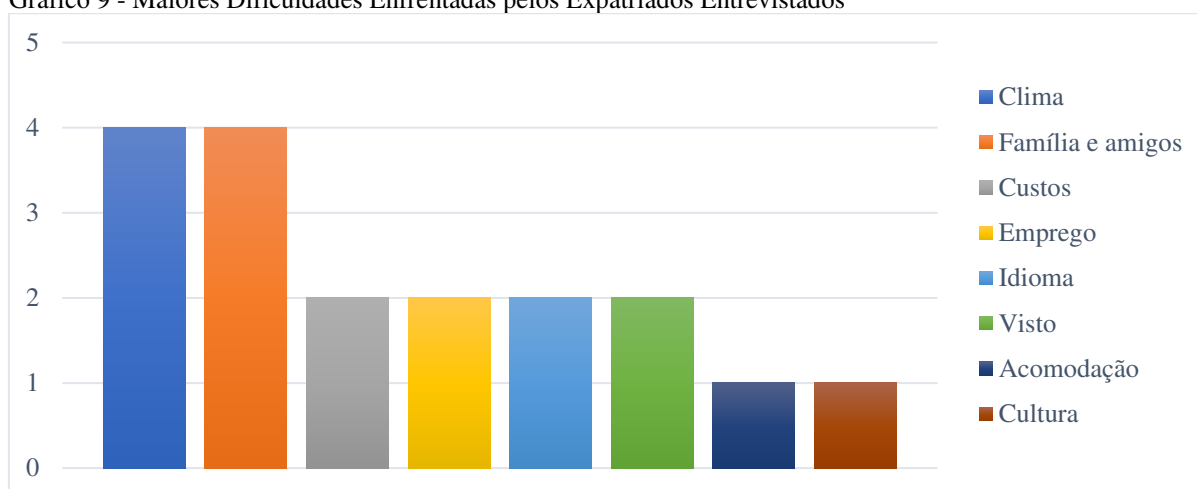
Quando questionados a respeito das maiores dificuldades enfrentadas por eles durante a estadia no país onde vivem, a maioria dos expatriados entrevistados responderam que as principais dificuldades foram o clima e a saudade da família e dos amigos, como pode ser constatado através do discurso do Entrevistado 10:

A Austrália é um país multicultural. (...) Então, assim não é que isso facilitou, mas de alguma forma te atrai um pouco, te faz se dispersar um pouco da saudade de casa, né, porque você sente muita falta da comida, dos seus pais, dos seus amigos, sente falta dos lugares que você costumava frequentar, sente falta da sua liberdade, sabe assim de saber que você pode ir para aquele lugar e você vai conseguir aquilo, você vai comer aquela comida que você tanto gosta. Aqui não, você está em um processo de descoberta, de ainda pesquisar e ver preço e pegar referências de lugares que vale a pena ir, enfim é uma construção, você tem que criar a sua rotina. Eu acho que é isso. (...) O teu trabalho vai te possibilitar muito isso contato com pessoas australianas, porque aqui é muito comum as pessoas chegarem e se enturmarem com pessoas da mesma nacionalidade, porque aquela coisa, a gente está sentindo falta de casa, então a forma que a gente tem de matar um pouquinho dessa saudade é ficando amigo, se aproximando de pessoas que são dos mesmos lugares que a gente, que entendem um pouco da nossa saudade, do que a gente sente falta, enfim o que não é ruim, mas não deve ser algo que a gente deva priorizar, porque é um investimento muito alto vir para outro país para aprender uma nova língua, então você tem que ser muito focado,

determinado a fazer amizades com pessoas de outras nacionalidades, também sair da sua zona de conforto. A verdade é essa, a gente não veio para outro país para aprender uma língua, para ficar falando português, então eu acho que é isso as maiores dificuldades (Entrevistado 10).

Em seguida, as adversidades citadas foram o custo de vida, a dificuldade de encontrar um emprego que não seja muito pesado ou relacionado à área de especialização do entrevistado, o domínio do idioma local e o processo de regularização no país ou de aquisição do visto permanente. Por último, foram citados os obstáculos culturais e de encontro de uma boa acomodação, como pode ser observado no gráfico 9.

Gráfico 9 - Maiores Dificuldades Enfrentadas pelos Expatriados Entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Analisando o relato dos expatriados entrevistados a respeito do processo de adaptação, pode-se observar que a maioria relatou que foi difícil no início, sendo citadas causas relacionadas a fatores culturais ou ao convívio social, como o não domínio do idioma local; a aspectos ambientais, como o clima, a dificuldade de encontrar moradia, o desconhecimento da cidade, o transporte público e o custo de vida; e ao trabalho, como novos empregos e a dificuldade de encontrar um trabalho na área de atuação do expatriado. Também foram mencionadas razões atreladas a aspectos individuais, como a saudade da família e de amigos, e a fatores legais, como o processo de regularização no país por meio do visto.

Constata-se que esses aspectos atrelados ao processo de adaptação estão em acordo com o que a literatura versa sobre o assunto, pois Araujo, Cruz e Malini (2011) e González *et al.* (2011), baseando-se nos estudos de Black, Mendenhall e Oddou, comentam que o grau de adaptação do expatriado está classificado em três áreas, que são adaptação ao ambiente em geral, ao convívio social e ao trabalho, sendo justamente os aspectos encontrados nos discursos dos entrevistados.

Dessa forma, foi possível compreender o processo de adaptação e as principais dificuldades enfrentadas pelos expatriados entrevistados. No próximo tópico, são discutidas as condições de trabalho brasileiras relatadas pelos expatriados segundo as experiências vivenciadas por eles.

5.4 Condições de trabalho no Brasil

Todos os expatriados entrevistados relataram que apresentam experiências de trabalho no Brasil, sendo somente um deles através de estágio e os demais por meio de contrato de trabalho.

Quando indagados a respeito de como eram as condições de seus empregos no Brasil em relação à remuneração, benefícios, jornada de trabalho, capacitação, clima organizacional e salubridade, por exemplo, seis dos dez expatriados entrevistados comentaram que estavam satisfeitos com as condições de trabalho brasileiras. Eles justificaram essa afirmativa relatando que a remuneração era de acordo com a média salarial do mercado e que recebiam benefícios, como plano de saúde, plano odontológico, alimentação, auxílio transporte e participação nos lucros da empresa.

Outros pontos positivos apontados por eles também foram a presença de treinamentos; uma jornada de trabalho regular, sendo possível ter flexibilidade da mesma; e um excelente clima organizacional e ambiente de trabalho, justificado por apresentar uma liderança participativa e apoiadora e pela a organização realizar eventos voltados para a saúde do colaborador. Contudo, uma dentre essas pessoas que estavam satisfeitas com as suas condições de trabalho citou como ponto negativo a realização de muitas horas extras, outra comentou que não apresentava mais perspectivas de crescimento dentro da organização e que não gostava da sua remuneração, apesar de estar dentro da média do mercado, e um outro entrevistado relatou que foi demitido da empresa na qual trabalhava, mas justificou o fato pela crise econômica e por ter migrado para outras áreas dentro da mesma organização ao buscar crescimento profissional e estabilidade econômica. O entrevistado 5 fez o seguinte comentário sobre essa questão:

Eu trabalhava/sou publicitária formada e tal. Trabalhava em agência de Publicidade. Trabalhei em 3 agências em anos diferentes, mas eu me demiti da que eu estava por último, para poder viajar para o exterior. Na última empresa que eu trabalhei, eu gostava bastante de trabalhar lá. Era uma empresa pequena (...). Acho que tinham só 6 ou 7 funcionários, mas era muito bom o clima/ambiente de trabalho. A minha chefe também sempre participava dos processos, então isso deixava a gente mais confiante. Ela sempre dava suporte. A gente não se sentia como em uma relação escravo. Então,

era muito bom trabalhar lá. Gostava. A gente tinha prazos ok e tudo. O que eu não gostava realmente era o salário/remuneração, porque eu recebia o mesmo que tipo, eu estava na faixa das outras pessoas que faziam a mesma coisa que eu em Mossoró, mas a faixa era muito pequena, tipo assim eu era redatora publicitária e todos redatores recebiam mais ou menos o que eu recebia. Eu sou a mais antiga da cidade. (...) Mas, eu ainda assim não recebia mais que as outras pessoas, entendeu? Até porque era uma empresa pequena e tudo, então eles nem pensavam em me pagar mais do que isso. Eu também não tinha mais como crescer muito, porque eu já era a chefe da redação, a chefe do meu departamento, então não tinha mais como crescer. Ela só poderia me dar mais dinheiro, mais salário, mas não aumentava. Às vezes, ela aumentava por conta própria 100 reais, mas tipo chegou num ponto que ela não tinha mais como aumentar muito, entendeu? Então, era o que realmente eu não gostava muito. E jornada de trabalho, eu trabalhava 40 horas por semana e era ok para mim. Tipo, às vezes, eu chegava lá era muito bom, porque eu tinha flexibilidade. Precisava chegar às 8, eu podia chegar às 9/9:30 e eu podia até sair mais cedo, se eu terminasse o que eu estava fazendo (Entrevistado 5).

Os quatro expatriados entrevistados que não estavam satisfeitos com as suas condições de trabalho no Brasil justificaram essa afirmativa dizendo que a remuneração que recebiam era baixa em vista do trabalho que executavam, que a jornada de trabalho era insalubre e que a organização era exigente e cobrava excessivamente o cumprimento das metas estabelecidas. Outros pontos negativos citados foram não possuir muitos direitos trabalhistas e a empresa em que trabalhava não apresentar um bom clima organizacional. Somente um desses entrevistados citou um ponto positivo, que foi a questão do recebimento de ótimos benefícios. O entrevistado 7 apresenta o seguinte ponto de vista sobre esse questionamento:

(...) Na empresa ferroviária onde passei mais tempo acompanhei o desenvolvimento de projetos administrativos de gestão. Primeiramente porque era um setor público que sofreu privatização, e teve uma transição de perfil profissional. Teve um investimento de equipamentos e capacitação dos profissionais para a uma padronização dos processos que já estavam obsoletos para as necessidades atuais. A remuneração julgo baixa pela condição dada aos colaboradores operacionais. Os benefícios são dados quase por obrigação para as certificações e não pelo verdadeiro papel do RH de uma empresa que viabiliza as condições mediante as necessidades. Jornada de trabalho extremamente exploratória e insalubre. Acredito que o setor logístico de um modo geral sofre isso. Por isso acho a remuneração baixa. (...) (Entrevistado 7).

O que foi relatado pelos expatriados entrevistados em relação as condições de trabalho no Brasil está de acordo com os estudos de Ramos (2009), pois o mesmo comenta sobre a importância do clima organizacional voltado para o desenvolvimento das relações entre as pessoas que formam as organizações. E esse foi um ponto citado como contribuinte para a satisfação ou insatisfação do empregado em relação à empresa.

Os relatos também estão em conformidade com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015 (IBGE, 2017), já que citam fatores como remuneração, benefícios, jornada de trabalho, flexibilidade de horário do trabalho, capacitação profissional, clima organizacional e salubridade como aspectos que justificam o contentamento ou descontentamento com as

condições de trabalho oferecidas, sendo esses fatores os mesmos utilizados pela pesquisa realizada pelo IBGE.

As exposições dos entrevistados também estão de acordo com o estudo de Mattei (2018), que cita quais aspectos do mercado de trabalho estão associados à crise econômica, sendo esses: a diminuição de empregos formais e a redução da renda mensal dos trabalhadores. O que é semelhante aos relatos dos expatriados, já que um deles foi demitido e vários mencionam o seu descontentamento com a remuneração recebida.

Portanto, por meio desse tópico, foi possível mapear as condições de trabalho vivenciadas no Brasil pelos expatriados entrevistados. No próximo tópico, é apresentado um comparativo entre as condições de trabalho no exterior e as condições brasileiras e como essas podem ter influenciado na decisão de ir morar em outro país.

5.5 Condições de trabalho no Brasil e a decisão de residir no exterior

Quando questionados a respeito da maneira como as condições de trabalho no Brasil influenciaram a decisão de ir morar em outro país, cinco entrevistados afirmaram que as condições de trabalho brasileiras influenciaram a decisão de viver no exterior, porém os outros cinco entrevistados disseram que as condições laborais não apresentaram relação com essa decisão.

Os expatriados que afirmaram que existiu uma correlação entre ir morar em outro país e as condições de trabalho no Brasil justificaram esse fato por meio de argumentos como no país onde atualmente reside tem uma vida melhor, recebe uma remuneração pelo seu trabalho e pode viajar e tirar férias sem ter a preocupação com o orçamento do próximo mês, o que possibilita ter uma comodidade e estabilidade no trabalho que contribui para exercer suas funções mais disposto e satisfeito; e pelo fato do país atual ser mais organizado e apresentar uma melhor qualidade de vida, já que não há necessidade de se fazer muitas horas extras, diferentemente do Brasil, onde havia a precisão de mais horas fora da carga horária regular, dispende menos tempo com a locomoção para o trabalho, o que difere também do Brasil, conseguir viver bem com a remuneração que ganha, apesar de trabalhar em um cargo inferior, e viver sozinha, pois no Brasil precisava morar com os pais.

Outros argumentos ditos por esses entrevistados para justificar essa relação foram: não ter perspectivas de crescimento; haver a necessidade de se capacitar e conquistar a fluência na língua inglesa, para manter as condições de trabalho que possuía, já que trabalhava em uma

multinacional; e ter sido demitida, por conta da crise econômica na qual o Brasil se encontra, e ter utilizado o valor recebido da rescisão, para investir em um intercâmbio.

Os expatriados que declararam que não havia uma relação entre a decisão de ir morar no exterior e as condições de trabalho brasileiras fundamentaram essa declaração através de argumentos como por ter recebido propostas de trabalho no Brasil e não pretender regressar ao país por esse motivo; por trabalhar atualmente em uma área diferente da que trabalhava no Brasil, contudo disse que não estava feliz no trabalho que exercia nesse país, já que trabalhava em demasia e não era reconhecido, o que fez com que a mesma procurasse outras oportunidades de emprego e o intercâmbio; por saber que iria trabalhar em um subemprego e receber um salário equivalente ou inferior no país atual e por gostar do trabalho que possuía no Brasil, contudo esse mesmo entrevistado disse que poderia haver uma correlação entre as duas variáveis em questão, já que não possuía perspectivas de crescimento profissional na empresa e na cidade onde morava antes. Outro entrevistado também declarou que o fato de ir morar no exterior não teve relação com a satisfação ou insatisfação com o trabalho que possuía no Brasil, porém disse que a decisão de ir viver em um outro país foi motivada pela perspectiva de melhorar os objetivos profissionais futuros. Dessa maneira, pode-se observar que algumas declarações foram controversas, já que mesmo comentando que não existia uma correlação, é possível perceber relações entre a decisão de ir morar no exterior e as condições de trabalho através do discurso, como pode ser percebido nos relatos dos entrevistados 5 e 10:

(...) porque quase nada elas influenciaram sinceramente, porque eu já sabia que se eu viesse para cá, eu ia receber muito mesmo assim, eu ia trabalhar no subemprego e eu ia receber muito menos ou algo proporcional do que eu recebia aí. E aí eu tinha meus pais, morava na casa dos meus pais, então para mim era uma situação confortável, entendeu? E eu gostava muito de trabalhar lá. Então, assim o trabalho lá não influenciou em nada na verdade. Só talvez o fato de que, o que eu poderia dizer eu sabia que eu não iria mais crescer profissionalmente aí, tipo na empresa e na minha cidade mesmo. Talvez se eu fosse para outra cidade no Brasil, isso mudaria, a situação seria diferente, mas na minha cidade mesmo eu já sabia que eu não teria muito crescimento financeiro, eu já sabia que eu não ia receber muito a menos se eu mudasse de empresa, mas se eu pudesse dizer alguma coisa, eu diria isso. O trabalho em si mesmo eu gostava bastante (Entrevistado 5).

(...) Mas, não foi por questões de trabalho, porque hoje eu trabalho na área totalmente diferente do que eu trabalhava no Brasil. Não trabalho com RH hoje. Eu trabalho em uma escola de inglês na parte administrativa, cuidando da administração da escola e responsável pelo time de *students cares*, que são 3 assistentes. Eu não estava feliz no meu trabalho. Foi um dos pontos que me levou a procurar trabalho, a procurar oportunidade de intercâmbio fora, passar um tempo fora. Eu estava trabalhando demais. Muito exausta. Chagando mais cedo, indo embora mais tarde. E não estava vendo reconhecimento. Não estava feliz mesmo. Eu precisava de uma mudança na minha vida. Foi o ponta pé, foi o que deu ânimo de realmente agora eu vou. (...) (Entrevistado 10).

Todos os expatriados entrevistados já trabalharam ou ainda trabalham no país onde residem atualmente. Então, eles foram interrogados acerca das condições de trabalho atuais e apontaram como pontos positivos: a flexibilidade da jornada de trabalho e de férias, já que o pagamento é realizado por hora ou por semana e, quando retorna das férias, recebe pelo que trabalhou anteriormente, o que permite não se preocupar com o salário do próximo mês; receber um bom salário; possuir férias remuneradas, apesar de haver entrevistados que disseram que não tinham; ter condições de trabalho boas e seguras; dispor de um ambiente de trabalho agradável, por ter uma liderança que se interessa pelo bem-estar dos funcionários e da empresa; ter a possibilidade de praticar o que aprendeu da língua inglesa; e ter condições de vida e poder aquisitivo mais vantajosos do que no Brasil. Uma das entrevistadas trabalha como babá e apontou como pontos positivos possuir moradia e alimentação fornecidas pelo empregador.

Já os pontos negativos citados pelos expatriados entrevistados quanto às condições de trabalho no país onde atualmente vivem são: não ter benefícios como plano de saúde e auxílio transporte; não possuir uma remuneração igual a de um nativo; haver o desconto no pagamento em caso de falta, por exemplo, por doença; receber uma remuneração baixa; não ter um horário fixo para terminar o expediente; não haver capacitação e estabilidade; e sentir que algumas pessoas de outras nacionalidades apresentam preconceito com os brasileiros. Alguns dos pontos citados podem ser comprovados através do relato do entrevistado 3:

Sim, minhas condições de trabalho não são as mais adequadas se comparar com as empresas brasileiras, já que não há benefícios ou capacitação ou estabilidade. Porém a jornada de trabalho é extremamente flexível, onde o pagamento por hora me permite não só escolher os dias e horários que quero trabalhar, mas também me permitindo férias não remuneradas a qualquer momento. Outro ponto positivo é a remuneração, onde com o salário mínimo e pouco mais de 38h por semana é possível viver tranquilamente e juntar dinheiro para viajar ao exterior todo ano e visitar a família (Entrevistado 3).

Então, foi questionado aos entrevistados como eles relacionariam as condições de trabalho brasileiras com as do país onde eles residem e seis expatriados responderam que consideram as condições de trabalho do país onde moram atualmente melhores que as do Brasil. Eles justificaram essa afirmação por meio dos seguintes argumentos: comodidade, transporte de fácil acesso, legislação que ampara o trabalhador, remuneração favorável, poder aquisitivo, flexibilidade da jornada de trabalho, organização, necessidade de menos horas extras, ambiente de trabalho agradável por se importar com o trabalhador, estabilidade e qualidade de vida. Um dos entrevistados ainda comentou que a quantidade de benefícios ofertadas para atrair profissionais mais capacitados no Brasil não compensa quando ela não está equilibrada com a qualidade de vida do empregado. Dois expatriados citaram que as férias remuneradas e a

jornada de trabalho são os únicos pontos em comum entre o país onde residem e o Brasil em relação às condições de trabalho. O relato do entrevistado 1 reitera essa avaliação:

Pelas experiências que já vivi no Brasil e estou vivenciando aqui, posso afirmar que as condições de trabalho aqui são melhores (...). No país em que vivo atualmente, afirmo que a comodidade que muitos brasileiros procuram quando saem de seus países e veem morar pra cá, encontram rapidamente. Temos acesso fácil a transporte e no horário certo, temos a lei que sempre nos ampara e é ágil para qualquer eventualidade no trabalho e claro, o salário favorável de acordo com cada cargo exercido. Conseguimos pagar aluguel, guardar dinheiro para um curso e ainda guardar dinheiro para viajar. Todas essas facilidades enchem os olhos de quem quer morar e trabalhar fora (Entrevistado 1).

Os outros quatro expatriados entrevistados disseram que as condições de trabalho brasileiras são melhores que as do país onde moram atualmente, pois acreditam que o salário e os benefícios no Brasil são melhores, que os direitos trabalhistas brasileiros são mais avançados e que as organizações no Brasil são mais focadas em treinar e desenvolver pessoas, o que pode ser observado por meio do relato do entrevistado 7:

(...) Mas vou comparar que alguns benefícios e direitos trabalhistas brasileiros estão muito a frente. Portugal é um país com índice alto de idosos, por consequência disso ainda existe muita tradição e costumes que não avançaram. Portugal é igual Brasil em aspectos de jeitinho nos procedimentos. Kkkk. Até trocas de favores entre empresas. Mas pra não fugir da questão, acho que condições trabalhistas no BR é melhor que aqui mesmo aqui tendo mais recursos percebo uma falha na gestão de processos. Principalmente na área que trabalho. Eles não fazem administração de tempo das etapas. Com isso falta pessoal, insatisfação dos que estão. Clima organizacional deficiente. Ausência de sindicatos ativos. Pagam pouco pelos serviços prestados e não pagam horas extras. Claro que se houver denuncia no tribunal de trabalho a empresa paga caro, mas mesmo assim os empresários fazem.

Um desses entrevistados comentou também que possivelmente considera as condições no Brasil melhores, pois trabalha em um subemprego e no Brasil trabalhava em um escritório em um bom cargo, apesar de considerar a remuneração que recebe no país atual melhor em termos de garantia de um bom poder aquisitivo, algo que julga não ter no Brasil. O entrevistado 10 aponta alguns aspectos que justificam a sua posição de que o Brasil apresenta melhores condições de trabalho do que o país onde atualmente reside:

Então, como eu disse, eu não sei ao pé da letra as condições de trabalho, mas eu diria até pelas experiências que eu passei aqui na Austrália, eu não posso dizer que isso é generalizado, mas que o Brasil ele oferece condições melhores não só com relação aos benefícios, mas uma vez isso pode ter relação com a diferença salarial, que realmente muitas pessoas ganham muito pouco, não permitindo que as pessoas permaneçam nos empregos por muito tempo, porque precisam pagar contas. Mas, também com relação a questão de treinamentos. Assim, todas as empresas que eu trabalhei elas sempre foram muito focadas em treinamento, em pessoas, em treinar, progredir, desenvolver, sabe? E aqui eu sinto muito isso, aqui a gente não tem isso muito forte no sangue. É mais por conta assim de uma necessidade, quando a gente sente é tido um momento para um workshop, sabe? Mas, não é algo que é frequentemente realizado (Entrevistado 10).

Os relatos dos expatriados entrevistados acima mencionados estão de acordo com o que a literatura versa sobre o assunto, pois foi comentado tanto como ponto de satisfação como de insatisfação em relação às condições de trabalho do país onde atualmente residem o clima organizacional, conforme o estudo de Ramos (2009), que demonstra que a alta performance organizacional é resultado de uma boa interrelação entre os grupos formais e informais.

Também está em conformidade com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015 (IBGE, 2017), já que essa pesquisa utiliza os fatores remuneração, benefícios, jornada de trabalho, flexibilidade de horário do trabalho e capacitação profissional como fatores responsáveis pela satisfação dos trabalhadores e, como pode ser observado no discurso dos entrevistados, eles também utilizam esses aspectos para justificar a sua satisfação ou insatisfação com as condições de trabalho brasileiras e as do país onde vivem atualmente. Apesar de o IBGE (2017) considerar também os fatores promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento e salubridade e segurança no local de trabalho como agentes de contentamento, os entrevistados não citaram esses aspectos.

Alguns expatriados comentaram a importância do poder aquisitivo adquirido no país atual como determinante para a satisfação deles e como a carência desse ponto no Brasil era relevante. Isso está em conformidade com a pesquisa de Mattei (2018), que aponta a redução da renda mensal real dos trabalhadores como um dos fatores do mercado de trabalho que pode estar relacionado à crise econômica.

Segundo Villen (2018), o crescimento do desemprego, dos problemas de segurança relacionados à ampliação das desigualdades, a diminuição dos salários e a piora das condições de vida podem ocasionar a emigração em massa. Os relatos dos expatriados também estão de acordo com esse estudo, pois diversos deles citaram o poder aquisitivo e a qualidade de vida como pontos positivos das condições de trabalho no país onde atualmente residem e como aspectos mais favoráveis nesse país do que no Brasil.

O discurso dos expatriados entrevistados também está em conformidade com Oliveira e Piccinini (2011), pois os estudiosos comentam sobre o reflexo da atividade de diferentes atores no funcionamento do mercado de trabalho, segundo versa a teoria institucional. E pode-se observar que os expatriados apontaram aspectos advindos não somente do setor privado, mas também de organizações públicas, que refletem a sua atuação nas condições de trabalho brasileiras, como em questões legais e econômicas.

Desse modo, foi possível compreender a relação existente entre as condições de trabalho no Brasil e a decisão de ir morar no exterior e as condições laborais brasileiras e em outros países. No próximo capítulo, são evidenciadas as considerações finais obtidas com a pesquisa através de uma retomada do conteúdo e dos resultados, para que seja analisado o alcance dos objetivos específicos propostos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo apresenta uma sucinta recapitulação do tema desenvolvido ao longo deste estudo. Além da demonstração dos objetivos alcançados e da resolução do problema central da pesquisa. Conjuntamente com a contribuição deste estudo e com as sugestões para novas pesquisas na área.

Uma expressiva e crescente quantidade de brasileiros está morando no exterior por meio do processo de expatriação tanto voluntária como organizacional, segundo pesquisas descritas ao longo deste estudo. Sendo o expatriado voluntário aquele que vive por tempo indeterminado em outro país por conta própria, a fim de se desenvolver profissional ou pessoalmente, e o expatriado organizacional aquele que é encaminhado a outra nação pela empresa em que trabalha por tempo determinado com a finalidade de executar alguma atividade específica ou alcançar um objetivo da organização.

Atualmente, as condições de trabalho no Brasil estão sendo afetadas pela crise econômica por meio do decréscimo do número de postos formais de trabalho, do aumento de empregos informais e da retração da renda real dos trabalhadores. Associado a isso está a piora da qualidade de vida, sendo esse conjunto o possível responsável pela mobilidade internacional realizada por tantos brasileiros.

Dessa maneira, o objetivo geral deste estudo foi: analisar a influência das condições de trabalho do Brasil na decisão de permanência de expatriados voluntários brasileiros no exterior. O primeiro objetivo específico foi: compreender os motivos dos expatriados voluntários brasileiros decidirem residir no exterior. Esse objetivo foi alcançado, pois, durante as entrevistas realizadas, os expatriados comentaram que as suas motivações para ir morar em outro país e permanecer no mesmo estão associadas ao desenvolvimento profissional e pessoal, à procura por melhores condições de trabalho e de vida e a fatores pessoais, como o desejo de morar no exterior, a identificação com a cultura local e a constituição de vínculos afetivos.

O segundo objetivo específico foi: verificar o processo de adaptação dos expatriados voluntários brasileiros. Esse objetivo também foi atingido, pois os expatriados entrevistados relataram que o processo de adaptação foi difícil no início por conta das dificuldades com o idioma local, clima, moradia, desconhecimento da cidade, transporte público, custo de vida, novos empregos, saudade da família e de amigos e fatores legais.

O terceiro objetivo específico foi: avaliar as condições de trabalho no Brasil na perspectiva dos expatriados voluntários brasileiros. Esse objetivo também foi alcançado, pois os entrevistados pontuaram como aspectos positivos das condições de trabalho brasileiras: a

remuneração ser de acordo com a média salarial do mercado, o recebimento de benefícios, a realização de treinamentos, a jornada de trabalho regular e flexível e um bom clima organizacional e ambiente laboral. Os pontos negativos citados foram: a ausência de perspectiva de crescimento, o excesso de cobrança da organização para o cumprimento das metas estabelecidas e a escassez de direitos trabalhistas. Todavia, existiram expatriados com opiniões contrárias às descritas, pois relataram que a remuneração que recebiam era baixa tendo em vista o trabalho que realizavam, que a jornada de trabalho era insalubre e demandava excessivas horas extras e que o clima organizacional era inadequado.

O quarto objetivo específico foi: confrontar os motivos encontrados dos expatriados voluntários brasileiros residirem no exterior com as condições de trabalho no Brasil. Esse objetivo também foi atingido, pois cinco entrevistados disseram que as condições de trabalho brasileiras influenciaram a decisão de ir morar fora, pois no país atual possuem uma melhor condição de vida e poder aquisitivo e no Brasil não havia mais perspectivas de crescimento, sendo que um deles havia sido demitido, e outro, para manter as suas condições de trabalho, necessitava aprimorar e conquistar a fluência na língua inglesa. Porém, os outros cinco expatriados comentaram que as condições laborais do Brasil não tiveram relação com essa decisão, pois um deles havia recebido uma proposta de trabalho no Brasil e não aceitou regressar ao país por essa razão, outro está trabalhando em uma área diferente da que trabalhava no Brasil e um entrevistado citou que gostava do emprego que possuía. Contudo, pode ser observado que algumas declarações foram controversas, já que os mesmos falaram que não estavam satisfeitos com as condições laborais do país ou que foi em busca de melhorar os objetivos profissionais futuros.

Dessa maneira, o objetivo geral e os objetivos específicos propostos foram alcançados com êxito e o problema da pesquisa, que era: qual a influência das condições de trabalho do Brasil na decisão de permanência de expatriados voluntários brasileiros no exterior?, também foi respondido por meio da revisão bibliográfica e da pesquisa de campo, da técnica de coleta de dados utilizada, que foi a entrevista realizada com dez expatriados voluntários brasileiros, e da metodologia de tratamento e análise de dados empregada, que foi a análise de conteúdo.

Por meio desta pesquisa, pode-se compreender com mais clareza o que atualmente tem motivado cada vez mais brasileiros a decidirem morar e permanecer no exterior, sendo as justificativas relacionadas à necessidade de desenvolvimento profissional e pessoal e a fatores associados à conjuntura do Brasil. Também pode-se perceber qual a relação disso com as condições de trabalho brasileiras, sendo possível concluir que essa relação está mais atrelada às

condições presentes no ambiente externo que os circundam e que fazem parte do contexto brasileiro do que a uma condição de trabalho inerente à iniciativa privada.

Dessa maneira, este estudo também contribuiu ao apontar aspectos que necessitam ser alterados por medidas advindas não somente do setor privado, mas também do setor público, para amenizar esse grande fluxo emigratório, como a melhoria da segurança e do transporte público, o aumento da empregabilidade, uma maior igualdade salarial e consequentemente poder de compra e uma melhor qualidade de vida.

A sugestão para próximas pesquisas que abordem esse tema é continuar procurando entender a relação existente entre as condições de trabalho brasileiras e o que tem motivado expatriados voluntários brasileiros a decidirem permanecer no exterior, porém delimitando as condições laborais do Brasil a áreas de atuação. Pois, alguns entrevistados forneceram relatos em algumas ocasiões antagônicos e isso pode ter sido ocasionado pelo fato de os expatriados entrevistados terem tido experiências em ramos de atuação diferentes no Brasil. Outra sugestão para futuras pesquisas é realizar uma triangulação ao acrescentar a abordagem quantitativa, para que, dessa maneira, a amostra seja ampliada.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, M. M. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- ARAUJO, B. F. V. B.; CHIEPPE, J. M.; ARAUJO, D. A. V. B. Compreendendo as diferenças na repatriação de expatriados organizacionais e voluntários brasileiros. In: XXXVII Encontro da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2013.
- ARAUJO, B. F. V. B.; CRUZ, P. B.; MALINI, E. A Adaptação de Expatriados Organizacionais e Voluntários no Brasil. In: V Encontro de Estudos em Estratégia. **Anais...** Porto Alegre, 2011.
- ARAUJO, B. F. V. B.; TEIXEIRA, M. L. M.; CRUZ, P. B.; MALINI, E. Adaptação de Expatriados Organizacionais e voluntários: similaridades e diferenças no contexto brasileiro. **Revista de Administração**, São Paulo, v.47, n.4, p.555-570, out./nov./dez. 2012.
- ARAUJO, E.; ARAUJO, E.; VINHAES, F. Crescimento, Emprego e Mudança Estrutural: Teorias e Evidências para a Economia Brasileira (2012 – 2017). In: PRATES, D. M.; TERRA, F. H. B. **Dossiê V da AKB – O Brasil pós-recessão**: das origens da crise às perspectivas e desafios futuros, Brasil: Associação Keynesiana Brasileira, 2018.
- BÍBLIA. Português. **Bíblia Sagrada**: Nova Versão Internacional. São Paulo: Sociedade Bíblica Internacional, 2000.
- BLACK, J. S.; MENDENHALL, M. The U-Curve adjustment hypothesis revisited: A review and theoretical framework. **Journal of International Business Studies**, v. 22, n. 2, p. 225-247, 1991.
- BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **LEI No 7.064, DE 06 DE DEZEMBRO DE 1982**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7064.htm>. Acesso em: 21 jan. 2019.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10640395/paragrafo-4-artigo-12-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 10 jun. 2019.
- CALIGIURI, P. M. Selecting expatriates for personality characteristics: a moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. **Management International Review**, v. 40, n. 1, p. 61-80, 2000.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Mapa Estratégico da Indústria 2018-2022**. Brasília: CNI, 2018.
- DOWLING, P. J.; FESTING, M.; ENGLE, A. D. **Internacional Human Resource Management**. Reino Unido: Cengage Learning EMEA, 2013.
- DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. 13. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

FREITAS, M. E. Especial Negócios Internacionais: Expatriação de Executivos. **FGV – EAESP**, São Paulo, v.5, n.4, p.48-52, set/out. 2006. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/viewFile/34225/33018>>. Acesso em: 8 jan. 2019.

GALLON, S.; ANTUNES, E. D. Processo de Expatriação: um modelo com fases e práticas. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, Florianópolis, v.8, n.2, mai./ago. 2015.

GALLON, S.; ANTUNES, E. D. O processo de expatriação na estratégia organizacional. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.7, n.1, p.43-60, 2016.

GALLON, S.; BITENCOURT, B. M.; SCHEFFER, A. B. B. O processo de expatriação em uma multinacional brasileira: análise das três fases. **Revista de Administração do Unisal**, [S.l.], v. 7, n. 11, jun. 2017.

GALLON, S.; GARAY, A. B. S.; BITENCOURT, B. M. Expatriação como Processo Estratégico nas Empresas Internacionalizadas. In: XXXVI Encontro da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2012.

GONZÁLEZ, J. M. R.; AÑEZ, M. E. M.; ALEXANDRE, M. L.; OLIVEIRA, J. A. Perspectivas Teóricas sobre a Adaptação do Expatriado: uma Abordagem Multidimensional. In: XXXV Encontro da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2011.

GONZÁLEZ, J. M. R.; OLIVEIRA, J. A. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cad. EBAPE BR**, Rio de Janeiro, v.9, n.4, p. 1122-1135, dez. 2011.

GUIMARÃES, A. F. Expatriação: O Ponto de Vista de um Executivo Brasileiro Expatriado para a Argentina. **Revista Conbrad**, Maringá, v.1, n.2, p.03-12, 2016.

GUIMARÃES, P. R. B. **Métodos Quantitativos Estatísticos**. Curitiba: IESDE Brasil, 2012.

HOWE-WALSH, L; SCHYNS, B. Self-initiated expatriation: implications for HRM. **International Journal of Human Resource Management**, v.21, n.2, p. 260-273, 2010.

INSTAGRAM. **Termos de Uso**. Disponível em:<<https://help.instagram.com/581066165581870>>. Acesso em: 24 abr. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Aspectos das relações de trabalho e sindicalização**. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Brasil: IBGE, 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/educacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

LAMEIRAS, M. A. P.; CARVALHO, S. S.; CORSEUIL, C. H. L.; RAMOS, L. R. A. **Carta de Conjuntura nº 41 – Seção VIII Mercado de Trabalho**. Disponível em:

<<http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATTEI, L. Os Efeitos da Crise Econômica de 2015-2017 sobre o Mercado de Trabalho Brasileiro. In: PRATES, D. M.; TERRA, F. H. B. **Dossiê V da AKB – O Brasil pós-recessão**: das origens da crise às perspectivas e desafios futuros, Brasil: Associação Keynesiana Brasileira, 2018.

MATTOS, F. A. M. Avanços e Dificuldades para o Mercado de Trabalho. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 69-85, dez. 2015.

MCKENNA, S.; RICHARDSON, J. The increasing complexity of the internationally mobile professional: issues for research and practice. **Cross Cultural Management: An International Journal**, v. 14, n. 4, p. 307-320, 2007.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Estimativas Populacionais das Comunidades**. Disponível em: < <http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/a-comunidade/estimativas-populacionais-das-comunidades>>. Acesso em: 8 out. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **CAGED – Dez 2018**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/caged?view=default>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

NEIRA, A. C.; ROSSETTO, R. **Com a crise, número de brasileiros que deixam o País quase dobra**. Disponível em: < <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral/com-a-crise-cresce-numero-de-brasileiros-que-deixam-o-pais,70001849689>>. Acesso em: 22 out. 2018.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011.

PANTALEÃO, S. F. **Sinopse das Principais Alterações da Reforma Trabalhista**. Disponível em: < <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 11 de jun. 2019.

PELTOKORPI, V.; FROESE, F. J. Organizational expatriates and self-initiated expatriates: who adjusts better to work and life in Japan? **The International Journal of Human Resource Management**, Cardiff, v. 20, n. 5, p. 1096-1112, 2009.

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, H. T. Expatriação e Estratégia Internacional: o Papel da Família como Fator de Equilíbrio na Adaptação do Expatriado. **Rev. Adm. Contemp.**, Curitiba, v.9, n.4, p.53-71, dez. 2005.

PISTORI, G. L. O Trabalho no Brasil: Contexto Histórico e Perspectivas. **Revista do TRT da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 18, p.111-126, jan./mar. 2002.

POCHMANN, M. **Desenvolvimento, Trabalho e Renda no Brasil**: Avanços recentes no emprego e na distribuição dos rendimentos. Brasil em debate. v.2. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2010.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico**: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, G. **Uma Introdução ao Histórico da Organização Racional do Trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2009.

RICHARDSON, J.; MALLON, M. Career interrupted? The case of the self-directed expatriate. **Journal of World Business**, v. 40, n. 4, p. 409-420, 2005.

ROSAL, A. S. R. Gestão de Recursos Humanos Internacional e o Ajustamento Intercultural do Executivo Expatriado. **Psicologia Revista**, São Paulo, v.24, n.1, p.121-141, 2015.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SOUZA, A. P. A. Os direitos sociais na Era Vargas: a Previdência Social no processo histórico de constituição dos Direitos Sociais no Brasil. In: II Jornada Internacional de Políticas Públicas. **Anais...** São Luís, 2005.

THEODORO, M. As Características do Mercado de Trabalho e as Origens do Informal no Brasil. In: JACCOUD, L. *et al.* **Questão Social e Políticas Sociais no Brasil Contemporâneo**, Brasília: IPEA, 2005.

UFC VIRTUAL. **Correio Eletrônico – O Que é E-mail?** Disponível em: <www.vitual.ufc.br/cursuca/modulo_web2/parada_01/para_saber_mais/diferenca.htm#topo>. Acesso em: 24 de abr. 2019.

VILLEN, P. Brasil, país de expulsão? Desemprego e emigração no Brasil. **Com Ciência Revista Eletrônica de Jornalismo Científico**, n.203, nov. 2018. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/brasil-pais-de-expulsao-desemprego-e-emigracao-no-brasil/>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

WHATSAPP. **Acerca do WhatsApp**. Disponível em: <<https://www.whatsapp.com/about/>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

WOSCH, A. A. **A Trajetória do Trabalho no Brasil**. 2015. 46f. Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Econômicas – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADA AOS EXPATRIADOS VOLUNTÁRIOS BRASILEIROS

TÍTULO DA PESQUISA: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A DECISÃO DE PERMANÊNCIA DO EXPATRIADO VOLUNTÁRIO BRASILEIRO NO EXTERIOR

PESQUISADOR RESPONSÁVEL: Thais Monteiro Aragão

Prezado entrevistado, você está sendo convidado a participar da presente pesquisa, que tem por finalidade compreender como as condições de trabalho no Brasil estão contribuindo para expatriados voluntários brasileiros permanecerem no exterior. Os objetivos específicos da mesma são: compreender os motivos dos expatriados voluntários brasileiros decidirem residir no exterior; verificar o processo de adaptação dos expatriados voluntários brasileiros; avaliar as condições de trabalho no Brasil na perspectiva dos expatriados voluntários brasileiros; e confrontar os motivos encontrados dos expatriados voluntários brasileiros residirem no exterior com as condições de trabalho no Brasil.

O índice de brasileiros residindo no exterior é alto e crescente; dessa maneira, a relevância do presente estudo está relacionada a esse fato ser atual, ainda pouco explorado por pesquisadores nacionais e ter a possibilidade de trazer consequências não dimensionadas e solucionadas, como a perda de bons profissionais brasileiros, que deixarão de contribuir para o desenvolvimento do país. Porém, ao compreender as motivações desses expatriados, administradores poderão tomar medidas mais assertivas para reter talentos em organizações brasileiras e, academicamente, existirá um aprofundamento de um assunto atual e que ainda apresenta muitas lacunas a serem preenchidas. Pois, os autores estudados pesquisam sobre o processo de expatriação desde o recrutamento organizacional até a etapa de repatriação, contudo não existem estudos que comparem as motivações da decisão de morar no exterior com as condições de trabalho no país.

Dessa maneira, a sua participação é de vital importância, para a compreensão desses motivos e de qual a influência das condições de trabalho no Brasil para essa decisão.

As informações fornecidas serão utilizadas somente para o desenvolvimento desta pesquisa. A sua colaboração é totalmente voluntária e não trará nenhum retorno financeiro.

Em caso de dúvidas ao responder as perguntas, o entrevistador estará à disposição para dirimi-las.

Obrigada pela atenção e contribuição.

Primeiro momento da entrevista

1. Qual seu sexo?
2. Qual a sua idade?
3. Qual o seu estado de origem?
4. Qual seu nível de escolaridade?
5. Em qual país você mora atualmente?
6. Há quanto tempo você reside nesse país?

Segundo momento da entrevista

1. O que motivou você a ir morar em outro país?
2. Como foi o seu processo de adaptação nesse país?
3. Quais têm sido as maiores dificuldades enfrentadas por você durante a sua estadia nesse país?
4. Você pensa em voltar a morar no Brasil? Justifique.
5. Por que você permanece nesse país?
6. Você trabalhou em alguma empresa antes de ir morar no exterior?
7. Como eram as suas condições de trabalho? Por exemplo, em relação à remuneração, benefícios, jornada de trabalho, capacitação, clima organizacional e salubridade.
8. De qual maneira essas condições de trabalho influenciaram você a tomar a decisão de ir morar em outro país?
9. Você trabalha atualmente? Se sim, como são as suas condições de trabalho?
10. Como você relacionaria as condições de trabalho brasileiras com as condições de trabalho no país onde você reside?