

Área Temática: Gestão de Comércio Exterior
Título: Executivos Expatriados em Santa Catarina

AUTORAS

DINORÁ FLORIANI

Universidade do Vale do Itajaí
dinora@univali.br

KELLY FERREIRA FURLANI

Universidade do Vale do Itajaí
kelly.furlani@itj.alianca.com.br

Resumo: As constantes mudanças no mundo atual fazem com que as pessoas e as empresas se adaptem a uma nova realidade. As relações comerciais estão crescendo a cada dia exigindo que as empresas possuam mão de obra qualificada. O mundo está integrado e o profissional precisa estar apto para atuar fora do seu país, possuindo o conhecimento de outros idiomas. Devido a esta evolução surgiu um novo conceito, a expatriação. São executivos que são transferidos para trabalhar fora de seu país de origem. Neste artigo iremos demonstrar o choque cultural, as dificuldades encontradas, benefícios oferecidos e o apoio oferecido para empresa que o contratou. Esta pesquisa foi realizada no Estado de Santa Catarina. Além que questionários para as empresas, também contatamos as diferentes empresas que prestam assessoria para estes estrangeiros. Houve dificuldades para coletar os dados, pois muitas empresas alegaram que esta informação é estratégica e não podem ser divulgadas, outras nos passaram informações, porém informaram que devidos estes expatriados ocuparem uma posição de destaque na empresa, não puderam responder o questionário. Esta foi uma pesquisa de caráter qualitativo, na qual foram analisados os itens descritos acima.

PALAVRAS-CHAVE: Expatriação, Cultura, Executivos internacionais

Introdução

O mundo tem sofrido profundas modificações, tanto no meio cultural como comercial, devido ao avanço da tecnologia e as mudanças nas relações econômicas.

Por causa desses acontecimentos, muitas pessoas decidem transformar suas vidas, mudando-se para o exterior. Elas são conhecidas por expatriados. A maioria delas deixa sua pátria a procura de melhores oportunidades de emprego e mercados, como por exemplo, funcionários de empresas que são transferidos para filiais das mesmas localizadas em outros países.

Mas, junto a esses fatores, acontecem muitas mudanças. Para o expatriado, ele não está apenas sendo transferido para outro país, e sim está transformando toda sua vida.

Em Santa Catarina há muitas empresas que contratam expatriados de diferentes partes do mundo, de acordo com seus interesses. Com essa pesquisa, será possíveis analisar a vida desses executivos que resolveram morar no Brasil, e outros fatos que estão atrelados a esse evento, como a sua adaptação no novo ambiente de trabalho, as dificuldades que ele teve para achar uma moradia e outros.

Mesmo havendo muitas empresas com expatriados em Santa Catarina, nunca houve uma pesquisa desse caráter. Com esta pesquisa temos o intuito de coletar informações sobre a experiência dessas pessoas, para auxiliar empresas interessadas em contratar funcionários do exterior.

Objetivo

Esta pesquisa teve como objetivo identificar os executivos estrangeiros que atuam em empresas catarinenses e as implicações dessa experiência no cotidiano empresarial.

Revisão de literatura

O mundo atual globalizado está totalmente integrado e interdependente nas relações econômicas que visam não somente a troca de mercadorias, mas também a troca de serviços e principalmente de profissionais. A cada dia que passa existem mais fusões de empresas, as mesmas se tornando empresas globais, onde cada etapa do produto é feita num local do mundo.

Segundo Scheneider e Arruda (1996), o verdadeiro teste de uma companhia global é em que dimensão o pensamento estratégico de seus dirigentes se beneficia da diversidade cultural. A necessidade de desenvolver pessoas cada vez mais habilitadas a administrar e a locomover-se entre diferentes culturas tem sido o grande desafio para as organizações globais.

As novas tecnologias da informação desempenharam papel decisivo ao facilitarem o surgimento desse capitalismo flexível e rejuvenescido, proporcionando ferramentas para a formação de redes, comunicação e concentração e descentralização simultâneas do processo decisório.

Na colocação de ROBERSTON (1999, p.23), globalização “refere-se, ao mesmo tempo, à compressão do mundo e à intensificação da consciência do mundo como um todo”. O mundo se interagindo e os profissionais também alcançando o mesmo nível de interação que antes só surgia com as mercadorias e a venda de serviços.

Devido a esta integração global, surgiu um novo personagem neste cenário, o expatriado, que significa executivos mudar-se para outro país a trabalho. Tanto numa filial de sua própria empresa, como para alcançar novos desafios no campo profissional.

Estes estrangeiros contratados para trabalhar normalmente ocupam cargos elevados na empresa e de muita confiança, por exemplo, a diretoria das mesmas. Estes executivos na maioria já conhecem o idioma do país que estão se mudando, pois facilita na adaptação. São pessoas dinâmicas e capazes de se adaptar a novas situações facilmente. Outro fator bastante comum é que os mais escolhidos estão na média de 30 à 40 anos e que não possuem família, pois é mais fácil de se acostumar com a nova cultura e os laços que os mantém ao seu país de origem são menores.

Um dos pontos mais importantes nesta “venda de profissionais” que precisa realmente de uma atenção é o choque cultural em relação à cultura do país de expatriação. Não precisamos nem pensar em nível global para analisar as diferentes culturas que existem e que podem influenciar a vida de um executivo que deixa seu país. Tomando o Brasil como exemplo, há uma diversidade enorme somente neste mesmo país, diferentes costumes e tradições somente num lugar.

A cultura do Brasil é muito estratificada e para HALL (1998, p.47), a cultura nacional de uma pessoa, ou seja, daquele país no qual ela nasceu, constitui em uma das “principais fontes de identidade cultural”, por mais que uma pessoa seja dinâmica e de fácil adaptação ela sofrerá um choque muito grande ao mudar-se do seu país de origem.

Hofstede (1991) define cultura como sendo uma programação coletiva da mente que distingue os membros de um grupo ou de uma categoria de indivíduos de outra. Esta definição mostra que a cultura é determinada pelo convívio em sociedade através da qual instituições como família, escola e comunidade processam o aprendizado dos valores culturais de um grupo de pessoa.

Além da cultura do país que este estrangeiro terá que se adaptar, ele encontrará dificuldades também em se adaptar com a cultura existente dentro a própria empresa que ele começara a trabalhar. Esta muitas vezes ainda é mais difícil que a primeira, pois, na maioria das vezes estes expatriados assumem cargos de alto nível que com certeza precisam tomar decisões importantes e controlar as pessoas que trabalham num nível hierárquico abaixo do seu.

Hofstede (1991) propõe que os valores culturais afetam o ambiente de trabalho e sua administração e que estes podem ser categorizado em quatro variáveis:

1. Distância do poder: analisa se os membros menos poderosos de instituições e organizações de um país esperam e aceitam que o poder seja distribuído desigualmente.
2. Rejeição a incerteza: analisa se os membros de uma cultura sentem-se ameaçados pela incerteza ou situações desconhecidas
3. Individualismo – Coletivismo: analisa se o povo de um país prefere agir como indivíduos ao invés de agir como membros de um grupo ou vice-versa.
4. Masculinidade – feminilidade: o primeiro pertence às sociedades nas quais os papéis dos gêneros sociais são claramente distintos (por exemplo, dos homens espera-se que sejam decididos, fortes e focados no sucesso material enquanto que das mulheres espera-se que sejam mais modestas, delicadas, e preocupadas com a qualidade de vida).

Este ponto a ser analisado abre espaço para muitas discussões. Segundo MOTTA; CALDAS (1997, p.27), HOFSTEDE encontrou significativas diferenças no que tange ao comportamento, as atitudes de funcionários e executivos de diferentes países, todos trabalhando para a mesma organização multinacional, sendo que tais diferenças se mostraram consistentes no tempo. A descoberta mais importante que ampliou os estudos sobre o assunto, refere-se à importância da cultura nacional na explicação das diferenças de atitudes e valores em relação ao trabalho.

Podemos compreender que no caso acima, não havia somente duas culturas se interagindo se sim tantas culturas quantos expatriados que poderiam se encontrar trabalhando na mesma empresa. O choque cultural seria ainda maior, pois haveria segundo HALL (1998, p. 47) várias culturas nacionais interagindo num mesmo espaço de trabalho.

O segundo choque que os estrangeiros passam é em relação ao idioma. Por mais que o mesmo domine esta nova língua deste país diferente, leva um tempo para adaptar-se a se comunicar em outro idioma. Isto se torna ainda mais difícil se o expatriado não conhecer a língua do país que ele vai ir enfrentar novos desafios profissionais. Neste caso, na maioria das vezes há um período de pré-adaptação mais ou menos de três meses que o executivo viaja para este país onde se localiza a empresa que ele vai trabalhar e começa a aprender este idioma.

As empresas exercem um papel muito importante na adaptação do expatriado, sendo o mesmo um executivo que se mudou para outro país ou com sua família. Esta empresa precisa dar o suporte para que este estrangeiro sofra o menos choque possível e com isso possa realizar suas atividades profissionais normalmente sem que sua vida pessoal afete seu trabalho.

A partir destas dificuldades surgiu um novo nicho de mercado que visa atender as necessidades destes expatriados. A cada dia que passa em locais em todo mundo novas idéias surgem e novos mercados estão se abrindo e se adaptando a esta interação global. Um dos exemplos mais típicos são as empresas que prestam assessorias às empresas que contratam expatriados.

Essas empresas de consultoria ajudam em praticamente tudo e ajudam estes estrangeiros nesta fase inicial de adaptação que com certeza é a mais complicada.

Segue principais serviços oferecidos por uma destas empresas de consultoria

- a) **VISTOS DE ENTRADA E PERMANÊNCIA NO BRASIL:** Estas empresas auxiliam em vários tipos de vistos de entrada e permanência no Brasil como: visto temporário, visto definitivo.
- b) **DOCUMENTAÇÃO:** Outro ponto muito importante que estas empresas ajudam os expatriados é em relação à documentação. Estas empresas orientam a obtenção dos documentos pela própria empresa, ou executam e providenciam diretamente todos os documentos necessários para a permanência do estrangeiro no Brasil, sendo os principais, entre outros: Autorização para viagem, Cadastramento e Recadastramento, Carteira de Habilitação (Autorização para Dirigir), Carteira de Identidade (RNE-Registro Nacional de Estrangeiro), Carteira de Trabalho, Carteira Internacional de Dirigir, Certidões em geral em todos os órgãos do poder público, CPF/MF (CIC), Registro Consular, Retificações de Assentamento, Laissez-Passer, todos os documentos e registros brasileiros.

O que podemos observar com esta pesquisa sobre estas empresas que oferecem expatriados, é que as mesmas estão muito preocupadas com a formação profissional de seus funcionários e oferece treinamento para os mesmos se tornarem capacitados para auxiliar um estrangeiro.

Esta empresa oferece algo muito interessante à empresa cliente, conta com a disponibilidade, em suas dependências, um consultor, devidamente treinado e habilitado para atender suas exigências e necessidades, em procedimento de terceirização parcial ou integral. Além de possuir uma implantação e gerenciamento integral ou parcial da área de expatriação, com consultores próprios, de nível superior, devidamente treinados e habilitados em todos os procedimentos de imigração, com atendimento bilíngüe, em inglês, francês ou espanhol.

Controle local de todos os documentos e obrigações a vencer, mediante sistema informatizado com software especialmente desenvolvido para as necessidades gerenciais da área. Para atender as necessidades e as individualidades de cada empresa, a terceirização poderá ser integral ou parcial, adequando-se aos sistemas e procedimentos existentes.

Outros serviços oferecidos por esta empresa: Pesquisas de informações comerciais, redação de notas setoriais, estudo de mercados, elaboração de lista de parceiros potenciais, serviços de prospecção, organização de missões comerciais, assistência direta nas missões de prospecção, acompanhamento post-missão, efetiva ajuda na implantação, assistência no nível das formalidades administrativas e apoio logístico.

Um dos motivos destas empresas contratarem estas empresas que prestam esse serviço de assessoria é a burocracia que existe no Brasil, para conseguir visto de trabalho estrangeiro no Brasil. Essa autorização de trabalho é de competência do Ministério do Trabalho e é exigido pelas autoridades consulares brasileiras e deve estar em conformidade com a legislação em vigor, para efeito de concessão de vistos permanentes e/ou temporário a estrangeiros que desejem permanecer no Brasil a trabalho.

O Visto é de competência do Ministério das Relações Exteriores e é concedido após satisfazer as condições previstas da legislação de imigração. Existe o visto temporário e o permanente.

1) **Visto Temporário:** É a autorização concedida pelo Ministério das Relações Exteriores, através dos consulados brasileiros no exterior, aos estrangeiros que pretendam vir ao Brasil:

2) **Visto Permanente:** É a autorização concedida pelo Ministério das Relações Exteriores ao estrangeiro que pretenda estabelecer-se definitivamente no Brasil. A concessão deste tipo de visto também requer prévia Autorização de Trabalho emitida pelo Ministério do Trabalho nos casos de pesquisador ou especialista de alto nível, investidor (pessoa física) ou ocupante de cargo de administrador, gerente ou diretor de sociedade comercial ou civil.

A situação jurídica do estrangeiro no Brasil é definida de acordo com observância nos preceitos da Lei nº 6.815/80. As autorizações de trabalhos estrangeiros só serão concedidas se houver correlação entre a atividade que o estrangeiro exercerá, sua experiência profissional e o objeto social da empresa.

O estrangeiro registrado em caráter permanente que se ausentar do Brasil poderá regressar, independentemente de visto, se o fizer no prazo de dois anos.

Outro tipo de mercado que está surgindo devido ao aumento de executivos trabalhando fora de seu país de origem, é uma empresa de seguros que está trabalhando somente para assegurar os executivos fora de seu país.

De acordo com Joseph R. Griffith, uma empresa em Stamford inovou as seguradoras de carros oferecendo este serviço para expatriados japoneses nos Estados Unidos.

È um investimento de alto risco, pois na maioria dos executivos que acabaram de se mudar para outro país. Porém com a concorrência existente no mundo atual é preciso procurar novos nichos de mercados e se adaptar as novas tendências mundiais.

Visando o futuro esta empresa contatou a Sony e a Cássio para oferecer seus produtos para dois japoneses que estavam trabalhando nos Estados Unidos. Este serviço é oferecido através de associações especializadas em prestar serviços para expatriados da Ásia nos Estados Unidos. Sua propaganda é oferecer de um jeito mais fácil um produto que é muito difícil de encontrar nesta situação.

Metodologia

Neste trabalho foi utilizado o tipo de pesquisa qualitativa, que foi desenvolvida através de entrevistas semi-estruturadas. Roesch (1996, p.146) diz que, “a pesquisa qualitativa é apropriada para a avaliação formativa, quando se trata de melhorar a efetividade de um programa, ou um plano, ou mesmo quando é o caso da proposição de planos [...]”.

Este trabalho foi formulado na área de Comércio Exterior, mais especificamente sobre os executivos estrangeiros que atuam em empresas catarinenses onde foi estudada a implicação para o estudo.

As informações foram coletadas junto à bibliografia pertinente ao assunto, documentos e questionários enviados às empresas, bem como aos executivos expatriados.

A apresentação e análise dos dados se deram em forma de textos explicativos e conclusivos.

Como o objetivo desta pesquisa era analisar as dificuldades encontradas pelos estrangeiros que vinham trabalhar no nosso Estado, começamos a pesquisa procurando uma fonte de empresas para que o projeto começasse a ser desenvolvido.

Consultamos o site da FIESC, porém o mesmo não possuía uma lista de empresas para que pudéssemos começar a desenvolver este trabalho. Então, esta pesquisa foi realizada com base nas empresas com maior arrecadação de impostos do Estado de Santa Catarina. Dados estes fornecidos pela Secretaria de Estado da Fazenda Gerência e Estatística e Informática. Como este trabalho começou a ser estruturado no ano de 2004, esta é a lista referente ao ano de 2003.

Esta lista possuía as 200 empresas com maior arrecadação fiscal em Santa Catarina. Primeiramente efetuou-se uma seleção e foram escolhidas 50 empresas para começar a desenvolver este trabalho. Após esta seleção, em consulta ao site www.Listasdaqui.com.br, iniciou-se a coletar os telefones das mesmas para o futuro contato.

Após este momento, as dificuldades de realizar esta pesquisa começaram a surgir. Destas 50 empresas nenhuma quis passar informações sobre estrangeiros por telefone, somente pelo site na internet.

Para ampliar o número de empresas questionadas, utilizou-se como fonte também o site da Braziltradenet, onde há muitas empresas Brasileiras cadastradas e a pesquisa pode ser filtrada. Nesta filtração, foram consultadas somente empresas de Santa Catarina, e dentro destas, foram enviados e-mail para 37 empresas.

Além desta fonte, e-mails foram enviados para empresas de consultorias de expatriados para colher mais informações para complementar este trabalho.

A pesquisa como foi informado no projeto seria através de entrevistas pessoais com os expatriados nas empresas, para que os mesmo respondessem um questionário sobre as dificuldades encontradas na sua chegada em Santa Catarina. Porém, após e-mails enviados, e com estas dificuldades encontradas, a melhor maneira de realizar esta pesquisa seria utilizando o veículo mais utilizado de comunicação atualmente, o e-mail.

Resultados práticos e respectiva análise.

Pode-se observar que existem várias empresas dando suportes diferentes para estes executivos que se mudam para o nosso país.

Com as primeiras informações coletadas podem-se dividir as empresas em quatro grupos grandes:

- 1- Possuem expatriados e concordaram em participar da pesquisa
- 2- Possuem expatriados, porém não concordaram em participar da pesquisa.
- 3- Nas possuem expatriados
- 4- Empresas que negaram revelar este tipo de informação alegando ser informações estratégicas.

Para melhor entendimento dos resultados, e pelo fato de não podermos divulgar os nomes, iremos nomeá-las por letra. Não recebemos questionários de todas as entrevistadas, mas mesmo assim elas nos repassaram dados muito interessantes que devem ser mencionados.

Empresa “A” Estas empresas pertencente à pesquisa não desejou responder ao questionário nos passou via e-mail o que eles costumam oferecer aos expatriados como benefícios. Nesta empresa não existe um programa formal de adaptação à cultura local, mas a empresa oferece muitas vantagens ao expatriados como: ajuda de custo para transferência; ajuda de custo para retorno; ajuda para instalação; cobre todos os custos com documentação para o colaborador e dependentes; possibilita ao colaborador, acompanhado do cônjuge, uma viagem ao país para onde está sendo transferido para conhecer o local e buscar um imóvel para morar; curso de idiomas antes da viagem para colaborador e dependentes, se for necessário, mais 3 meses no exterior; após completar 6 meses que o colaborador estiver no exterior o Diretor da unidade fará uma Avaliação de Adaptação do Expatriado, com o objetivo de avaliar a adaptação e conhecer as dificuldades que o mesmo enfrentou.

Em relação ao nível, a maioria são gerentes e engenheiros. Quando são casados, todos viajam com a família. Na média ficam de 2 a 4 anos. Possuem dois colaboradores em Santa Catarina um Inglês e um Alemão.

Podemos constatar que a empresa “A” não contratou uma empresa de assessoria para auxiliar estes expatriados. Pela magnitude da empresa e seu porte tanto nacional como internacional a mesma já possui na própria empresa pessoas encarregadas de providenciar os benefícios acima para os expatriados.

Empresa “B” – É uma empresa de consultoria (companhia de idiomas) que possuem um atendimento especial para executivos que chegam no Brasil, principalmente para aqueles que não conhecem o idioma. Possuem experiência não só com executivos, mas também com suas famílias.

Esta empresa oferece materiais preparados por uma equipe pedagógica para melhor atender seu aluno. Dependendo da nacionalidade e dos idiomas já dominados por este

executivo, a abordagem pode ser totalmente diferenciada de acordo com as habilidades de cada um. O curso que eles oferecem podem ter uma ambientação profissional, para que o executivo possa ter uma adaptação mais rápida ao seu ambiente de trabalho posteriormente.

Empresa “C” – Houve outra empresa de Consultoria que entramos em contato. Esta por sua vez, foi muito prestativa e em nenhum momento deixou de responder alguma dúvida sobre os estrangeiros no país. A mesma nos repassou muito material sobre o assunto (que está na fundamentação teórica deste trabalho).

Além destas informações, esta empresa nos informou que eles possuem uma equipe auxiliando cada estrangeiro. E que cada um age de uma maneira diferente. Há estrangeiros que fazem até seguro contra Seqüestro internacional, devido ao cenário mundial atual.

Por isso eles auxiliam os estrangeiros individualmente. Devido às diferenças culturais, não é possível prestar consultoria para estrangeiros de diferentes partes do mundo.

Hofstede (1991) define cultura como sendo uma programação coletiva da mente que distingue os membros de um grupo ou de uma categoria de indivíduos de outra. Esta definição assume que a cultura é determinada pelo convívio em sociedade através da qual instituições como família, escola e comunidade processam o aprendizado dos valores culturais de um grupo de pessoas.

Empresa “D, E,F,G” – São empresas de grande porte Catarinense e que através de outras fontes como: colega de faculdade que trabalham nas mesmas, pode-se constatar que há estrangeiros trabalhando nelas. Porém, o que foi alegado por todas, foi que este tipo de informação faz parte do planejamento estratégico da empresas, e que não era possível nem divulgar se havia ou não estrangeiros, quanto mais responder ao questionário. Com isto podemos verificar que apesar de informarmos que o nosso interesse não era divulgar nomes, e sim somente analisar o choque cultural que este estrangeiro sofreu e as dificuldades e facilidades que o mesmo encontrou, estas empresas deixaram bem claro que não poderiam nos ajudar.

Empresa “H” – Esta empresa não possui expatriados em Santa Catarina, e informou que é no Rio de Janeiro onde há muitos expatriados trabalhando para a mesma.

Também informou que contrata uma empresa de consultoria a expatriados, pois devido ao seu grande porte e ao número de estrangeiros, não possui condições de atender todos da mesma forma. E que eles participam de um grupo que há no Rio de Janeiro, onde a maioria das empresas que possuem estrangeiros também participa. Este grupo tem como finalidade a integração e troca de informações entre os expatriados.

Empresa “I” – Esta empresa de Santa Catarina também não possui estrangeiros aqui, somente possui Brasileiros trabalhando nos Estados Unidos em suas filiais. Informou que os brasileiros que se mudaram para os Estados Unidos ganharam muitos benefícios como: Aumento de salário, apoio para a família, carro e muitos outros, cargo num nível hierárquico maior.

Empresa “J” – Esta empresa possui expatriado trabalhando aqui em Santa Catarina e o mesmo respondeu o questionário formulado.

Este executivo é um homem de 45 anos, casado, Peruano. É Gerente de Suporte Técnico e se encontra no Brasil há vinte e um anos. Nos informou que não teve nenhum problema em relação à família, quando se mudou para o Brasil.

Um fator interessante que não podemos deixar de analisar, é que este executivo já havia vivido em condição de expatriado em outro país, na Holanda. E o mesmo informou que esta experiência foi muito produtiva. Com certeza esta expatriação anterior o influenciou na decisão na hora de se mudar para o Brasil. Ele viveu um ano na Holanda.

Este executivo teve outras opções antes de vir para o Brasil, como trabalhar com Construção, e na área econômica. Não conhecia o idioma, mas não obteve muitos problemas para aprender o mesmo. Não teve nenhuma decepção em relação ao povo brasileiro.

Recebeu benefícios como: carro, bom salário, cargo e outros. Tudo foi oferecido pela própria empresa, e de acordo com o mesmo, não teve nenhuma dificuldade na adaptação. Notar que em relação à cultura o executivo respondeu que é comparável com outros países.

Podemos fazer uma análise em relação a isto. Geralmente os estrangeiros conforme notado em outras pesquisas já realizadas, acham a cultura brasileira uma das mais fáceis de adaptação e que em outros países a adaptação é muito mais difícil.

Outro fator curioso foi que a respeito da adaptação aos colegas de trabalho, também informou que é igual aos outros países. E que a vida social também não encontrou muitas diferenças em relação à outra experiência de expatriação que já havia sofrido, e não teve momento mais difícil para sua adaptação. Que foi sempre bem tranquilo.

Além destes fatores também foi questionado sobre o volume de trabalho, e o mesmo respondeu que é igual ao dos outros países que já viveu e que está integrado também tanto ao clima quanto aos colegas de trabalho.

Outro fator importante analisado foi o tempo de contrato, e o executivo informou que o contrato é sem limite, até que sua presença seja lucrativa para a empresa. A proposta do Brasil foi vantajosa na época, mas já está desatualizada.

Não houve nenhum aspecto que não tenha sido facilitado pela empresa. E uma sugestão que o mesmo informa é que as empresas que desejam contratar mão de obra estrangeira, somente contratem os ótimos executivos. Não pode revelar se deseja se mudar para o outro lugar. Isto é informação confidencial.

Empresa “K” - Esta empresa também possui expatriados trabalhando aqui em Santa Catarina. Mulher, casada de 45 anos, Argentina. Encontra-se no Brasil há mais de 25 anos, não informou o cargo.

Veio morar aqui junto com sua família, conseqüentemente sua vinda foi influenciada pela mesma. Nunca havia morado em outro país, como nunca havia tido outra oportunidade.

Não conhecia o idioma, porém devido à semelhança do Espanhol com o Português, a adaptação não foi muito difícil. Não teve nenhuma decepção em relação ao Brasil.

Os benefícios oferecidos foram: Cargo superior ao seu trabalho na Argentina e outros, não identificou os mesmos. Foi tudo oferecido pela empresa.

Em relação à cultura não teve muitas dificuldades e até a adaptação da sua família foi tranquila, sem maiores problemas. O período mais difícil foi somente na chegada até que tudo fosse organizado, como lugar para morar escola para os filhos.

Conteúdo de trabalho continuou o mesmo, do ponto de vista financeiro a proposta do Brasil foi muito vantajosa e não pode informar por quanto tempo ainda vai continuar aqui.

Notar que este executivo foi bem sucinto em suas respostas, e não foi possível analisar as dificuldades e facilidades do mesmo quanto ao executivo da empresa “J”.

Executivo L – Porque ao invés de nomeá-lo empresa “L”, ele foi nomeado executivo “L”? Pois este executivo que trabalha no momento em uma grande empresa de Santa Catarina, não veio para o Brasil somente por causa desta, e sim por outros motivos.

Isso não o deixa fora desta pesquisa, pois é um estrangeiro trabalhando aqui em uma empresa de Santa Catarina.

É um homem, separado, não menciona sua idade, somente que trabalha nesta empresa há trinta anos. Não obteve nenhum problema com sua família em relação a vir morar no Brasil, e informar que a mesma foi influenciada por sua família.

Nunca havia se mudado para outro país e não conhecia o idioma antes de morar aqui no Brasil. Sua adaptação foi muito tranquila e não teve nenhuma decepção em relação ao Brasil, pelo contrário.

A maior dificuldade de adaptação foi o idioma, e não teve nenhum choque cultural, pois o mesmo informou que o brasileiro é muito fácil de lidar e muito sociável.

Não houve nenhum período difícil na sua adaptação, ele não respondeu as outras perguntas pois este não foi o real motivo da sua vinda para o Brasil.

Para as empresas que concordaram em participar da pesquisa, foram enviados os questionários via e-mail para que os expatriados pudessem responder.

Estes questionários foram analisados de acordo com as quatro fases na experiência existencial no estrangeiro, que foram escritas por Chanlat, como segue abaixo:

1. O Encantamento: O início para executivos que vão trabalhar em países emergentes é sempre uma nova descoberta, pois há grandes oportunidades e desafios a serem enfrentados. Será ainda melhor se o executivo tiver negociado mordomias com a empresa como: conforto matéria superior ao que estava acostumado e moradias espetaculares. Essa fase acaba quando o sentimento de onipotência do recém-chegado se torne relativo. Já quando o expatriado não veio por sua vontade, tudo que foi dito será anulado, pois a experiência será marcada apenas pela necessidade de sobrevivência.
2. Negativismo Extremo: Essa fase começa quando a excitação da chegada em um lugar no acaba, as diferenças culturais começam a ficar evidente em o convívio com pessoas diferentes de torna ainda mais difícil por causa de barreiras como o idioma.
3. Guardar distância ou Integrar-se: Esta fase marca a superação ou não da anterior. Quando a nova cultura foi rejeitada, essas pessoas se sentem felizes por voltar para sua pátria. Se acontecer o contrário, torna-se cada vez mais freqüente uma expatriação seguida da outra, sem o retorno para o país de origem.
4. Choque da volta: A Repatriação pode ser considerada um novo choque cultural, onde o expatriado que está voltando não é mais o mesmo. Essa situação piora se a empresa não programou a continuação da carreira desse executivo dentro da empresa, isso gera um sentimento de perda como se ele tivesse apenas feito uma viagem turística. Por essas razões muitos expatriados quando voltam ao seu país deixam seus empregos em menos de um ano.

Analisando os questionários respondidos, podemos constatar que nenhum expatriado encontra-se na primeira fase, pois todos já trabalham na empresa a mais de 20 anos. Um fato interessante para ser analisado foi que, estes estrangeiros não sofreram quase nenhuma dificuldade de adaptação à cultura brasileira, alegando que os brasileiros são muito sociáveis e a adaptação à cultura tornou-se um fato normal e tranqüilo.

Somente um executivo encontrou uma dificuldade na hora da adaptação: o Idioma. Porém o mesmo não teve muitas dificuldades pois o povo brasileiro o ajudou muito na sua adaptação.

Podemos constatar também que todos eles com certeza passaram por esta fase algum dia, pois ir morar em outro país é sempre uma grande descoberta, e há sempre muitos desafios para serem enfrentados.

Em relação à segunda fase podemos notar que nenhum expatriado sofreu com esta fase. Pois nas respostas de cada um dos entrevistados fica bem claro que não houve um choque cultural e que os mesmos foram muito bem recebido pelos brasileiros.

Isso nos mostra que o Brasil é um país que poderá sempre receber estrangeiro, pois na sua maioria não sofrem choques culturais.

Como estes estrangeiros não tiveram dificuldade de passar pela fase 2, conseqüentemente não passaram pela fase três. Somente podemos notar que um dos entrevistados já estava na sua segunda expatriação, porém pelo tempo de permanência no Brasil, não há provas concretas analisando seu depoimento que o mesmo irá morar em outro país.

E para terminar a análise de acordo com Chalant, nenhum dos entrevistados está na fase quatro. E também não podemos analisar se eles irão voltar ou não para o seu país pois os mesmos classificaram esta informação como confidencial.

Além disso, foram analisados quais foram as maiores dificuldades e facilidades encontradas por estes estrangeiros em Santa Catarina. A única dificuldade apontada por um dos expatriados foi o idioma. E mesmo assim, pelas suas resposta podemos notar que este fator não prejudicou sua vinda para o Brasil

Machado e Hernandes (2003), investigaram o processo de alteridade em expatriados e suas implicações nas situações de trabalho e tiveram como principal resultado que a assimilação da diversidade cultural é o maior benefício do trabalho do expatriado. E uma das dificuldades encontradas em relação ao trabalho foi não somente os traços culturais, mas também o preconceito constituiu barreiras nas relações de trabalho independente da atividade que o expatriado estava realizando

Em relação as facilidade e benefícios, todos vieram devido a ganharem uma posição mais alta na sua carreira e de confiança, também como aumento de salário, carro, e outros benefícios que não foram citados.

Muitas empresas que colaboram muito por e-mail, respondendo várias dúvidas encontradas, porém que não puderam transmitir estes questionários aos expatriados, analisamos tudo que foi no passado e podemos constatar que não são todas as empresas que contratam os serviços de empresas que prestam assessoria a estes expatriados. O estrangeiro que responderam ao questionário, para nenhum foi contratado uma empresa de assessoria. Somente no caso de expatriados no Rio de Janeiro de uma empresa que não possuía estrangeiros aqui. E foi contratada esta empresa que presta assessoria, pois havia um grande número de estrangeiros na mesma empresa.

Uma grande porcentagem das empresas respondeu que não possuíam expatriados em Santa Catarina, mas que possuíam em outros lugares do país. Entramos em contato com as mesmas questionando o que estas ofereciam mas não obtemos nenhuma resposta concreta. As mesmas responderam que só poderiam informar o que já constava no site, pois qualquer informação extra não poderia ser informada por se tratar do planejamento estratégico da mesma.

Outro grande número de empresas nem responderam aos e-mails enviados, que nos mostra a dificuldade encontrada no desenvolvimento deste trabalho. Talvez na má interpretação das mesmas, que não notaram que o interesse era somente coletar informações sobre o assunto e não expor nenhuma empresa.

Conclusão

Com este trabalho podemos verificar que se tratando de Brasil, a maior dificuldade encontrada não é o choque cultural, conforme descrito na fundamentação teórica, pois o Brasil possui uma cultura integrada com várias raças e costumes, facilitando a adaptação dos mesmos pois o povo brasileiro é aberto e muito social, não discrimina as pessoas.

Pode-se concluir também que a maioria dos executivos que decidem morar em outro país ou são transferidas para outras empresas, tomam esta decisão baseada na transferência para um cargo mais elevado no nível hierárquico da empresa e por causa dos muitos benefícios oferecidos.

O principal motivo após a transferência de cargo é o alto salário oferecido e mordomias como carro, apartamento, horários diferenciados.

O Brasil é um ótimo país para estrangeiro muito bem qualificados e especializados conseguirem novas oportunidades de emprego, um novo desafio e conseqüentemente uma nova experiência de vida.

Bibliografia

CASTELLS, M. **A era da informação: economia, sociedade e cultura. Fim de milênio.** 2 ed. V.3. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2000.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade.** 2 ed. Rio de Janeiro: Editora DP&A, 1998.

HOFSTEDE, G. **Culture's consequences: international differences in work-related values.** London: Sage Publications, 1984

JOLY, A. “**Alteridade: ser executivo no Exterior**”, IN: CHALANT, J-F (Coord), **O indivíduo na organização**, ed. Brasileira org. por Ofélia L.S., S. Paulo, Atlas, vol.1, 83-124.

MACHADO H. V. ; HERNANDES A. C. **Alteridade, Expatriação e trabalho: implicações para a gestão internacional.** XXVII ENAMPAD, Atibaia-SP, 2003.

MORGAN, G. **Imagens da organização.** São Paulo: Editora Atlas S.A., 1996.

MOTTA, F.C.P; CALDAS, M.P. (Org.) **Cultura Organizacional e cultura brasileira.** São Paulo: Atlas, 1997.

ROBERTSON, R. **Globalização: teoria social e cultura global.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.