

UNIVERSIDADE FUMEC
Faculdade de Ciências Empresariais - FACE
Mestrado em Administração

**EMPREGABILIDADE E REINserÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS COM
EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL**

JORDAN ASSIS REIS

Belo Horizonte – MG
2013

JORDAN ASSIS REIS

**EMPREGABILIDADE E REINSERÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS COM
EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração de Empresas da Universidade FUMEC – Fundação Mineira de Educação e Cultura, na área de concentração de Gestão Estratégica de Organizações, na linha de pesquisa Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Orientadora: Dra. Zélia Miranda Kilimnik

**Belo Horizonte
2013**

R375e Reis, Jordan Assis.
Empregabilidade e reinserção no mercado de trabalho: um estudo com profissionais com experiência internacional. / Jordan Assis Reis. – Belo Horizonte, 2013

125 f : il. ; 30 cm.

Orientador: Zélia Miranda Kilimnik.
Dissertação (mestrado) – Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais.

Inclui bibliografia.

1. Mercado de trabalho - Brasil - Estudo de casos.
I. Kilimnik, Zélia Miranda. II. Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais. III. Título.

CDU: 331.96(81)

Elaborada por Olívia Soares de Carvalho. CRB/6: 2070



196167

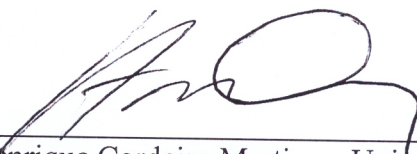
Dissertação intitulada "**Empregabilidade e Reinserção no Mercado de Trabalho: um estudo com profissionais com experiência internacional**" de autoria de Jordan Assis Reis aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:



Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik- Universidade FUMEC
(Orientadora)




Prof. Dr. Luiz Cláudio Vieira de Oliveira – Universidade FUMEC



Prof. Dr. Henrique Cordeiro Martins – Universidade FUMEC



Profa. Dra. Kely César Martins de Paiva - UFMG



Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho
Coordenador do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração
Universidade FACE/FUMEC

Belo Horizonte, 11 de abril de 2013.

*À minha esposa Rosa e aos meus filhos Rafael e
Beatriz, amores e razão da minha vida.
Aos meus pais, exemplos vivos de sabedoria,
dedicação, amor e paciência.*

AGRADECIMENTOS

Estou certo de que a conclusão deste trabalho só foi possível graças à ajuda de muitas pessoas. Dessa forma, dedico este espaço a todos aqueles que estiveram comigo durante este período de intenso aprendizado e dedicação.

Primeiramente, agradeço a Deus, por me conceder determinação, força e paciência, para que eu pudesse percorrer todo o caminho até chegar aqui.

À minha esposa Rosa, aos meus filhos Rafael e Beatriz e a todos os meus amigos que sempre me apoiaram e me incentivaram através de ideias e conselhos.

Ao meu pai Gaspar, que sempre esteve ao meu lado me incentivando e me fortalecendo. Não fosse o seu apoio, eu não teria conseguido chegar ao final desta caminhada.

À minha orientadora, Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik, pela competência, confiança, paciência e dedicação no caminhar desta construção.

Ao Prof. Dr. Luiz Cláudio Vieira de Oliveira que me fez entender o verdadeiro propósito da academia.

Ao amigo Prof. Dr. Miguel Rivera Peres Júnior que, com suas palavras, despertou em mim o interesse pela pesquisa e pelo contínuo processo de aprendizagem.

À Universidade FUMEC, por oferecer todo apoio e estrutura durante o curso. À Faculdade de Ciências Empresariais, por me oferecer uma bolsa de assistente de pesquisa que me permitiu dedicar um maior tempo em estudos e pesquisas, sob a supervisão da Prof^a. Dr^a. Zélia Miranda Kilimnik.

Aos colegas e professores do curso que proporcionaram momentos memoráveis.

Aos entrevistados – que não poderia deixar de agradecer – que dividiram comigo suas histórias; sem vocês, a realização desta pesquisa seria impossível.

A todos esses e àqueles que, de alguma forma, estiveram ao meu lado me incentivando e torcendo por mim, meu muito obrigado!

RESUMO

Atualmente, o retorno de brasileiros que residiam no exterior está se tornando cada vez mais comum, em decorrência da crise econômica mundial, iniciada com a crise americana denominada Crise do *Subprime*, em 2008. Esses acontecimentos têm ocasionado o surgimento de uma nova classe de trabalhadores que buscam a reinserção no mercado de trabalho, ou seja, a dos profissionais com experiência internacional. Dessa forma e tendo foco tais profissionais, o objetivo principal do estudo foi analisar de que forma a aquisição de experiência internacional se relaciona com a empregabilidade e a reinserção no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa teve, ainda, o interesse em verificar quais estratégias que esses profissionais estão utilizando para se reinserir no mercado de trabalho. Foram pesquisados dez profissionais que atuaram no exterior durante um período mínimo de um ano, desenvolvendo atividades que não requeriam um nível elevado de qualificação profissional. A abordagem utilizada na pesquisa foi a qualitativa, mediante a realização de entrevistas estruturadas. As principais estratégias utilizadas pelos profissionais para retornar ao mercado estão ligadas à utilização do capital financeiro acumulado durante o período de trabalho no exterior e também à utilização de redes sociais de relacionamentos. Os resultados alcançados permitiram concluir, assim, que a experiência internacional em si exerceu pouca influência na empregabilidade dos entrevistados. Ela, inclusive, proporciona maior facilidade de reinserção no mercado de trabalho para profissionais sem formação educacional superior, que se tornam empreendedores, do que para profissionais com formação superior, que tendem a retornar para antigos postos de trabalho ou para atividades similares à que realizavam antes de emigrar para o exterior. Finalmente, observou-se que a formação acadêmica, também não se constituiu um fator relevante no que se refere à reinserção no mercado de trabalho, o que pode ser explicado pelo tipo de atividade realizada pela maior parte dos entrevistados, ou seja, de natureza mais manual do que intelectual, não implicando na necessidade de se realizar cursos, durante a estadia no exterior, para melhorar a qualificação necessária para o trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Experiência internacional. Mercado de trabalho. Empregabilidade. Formação acadêmica.

ABSTRACT

Currently, the return of Brazilians who used to live in others countries is becoming common, due to the global economic crisis that began with the American crisis called Subprime Crisis in 2008. These developments have led to the emergence of a new class of workers who seek reintegration into the labor market, or, in other words, professionals with international experience. Therefore, the main objective of this study was to examine how the acquisition of international experience relates to employability and reintegration into the labor market in Brazil. The research was also interest in checking what strategies those professionals are using to reenter into the labor market. Ten professionals who have worked abroad for a minimum period of one year, developing activities that did not require a high level of professional qualification were interviewed. The approach used in this research was qualitative, by conducting structured interviews. The main strategies used by the professional to return to the market are linked to the use of financial capital accumulated during the period of labor abroad and the use of social networking relationships. The results obtained allow us to conclude, therefore, that the international experience itself exerted little influence on the employability of the respondents. It also provides easier reintegration into the labor market for professionals without higher level education who become entrepreneurs than for professionals with higher education, who tend to return to old jobs or activities similar to that performed before emigrating abroad. Finally, it was observed that education also did not constitute a relevant factor with regard to reintegration in the labor market, which can be explained by the type of activity performed by most respondents, that is to say, of a more manual rather than intellectual, not implying the need to conduct courses during their stay abroad, to improve the qualification required for the job.

KEYWORDS: International experience. Labor market. Employability. Educational background.

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|-----|
| QUADRO 1 – Dimensões de análise e códigos | 47 |
| QUADRO 2 – Caracterização dos entrevistados..... | 98 |
| QUADRO 3 – Trajetória profissional | 101 |
| QUADRO 4 – Vínculos empregatícios | 102 |
| QUADRO 5 – Local de trabalho | 103 |
| QUADRO 6 – Renda..... | 104 |
| QUADRO 7 – Tempo de reinserção no mercado de trabalho..... | 105 |
| QUADRO 8 – Estratégias utilizadas na reinserção no mercado de trabalho | 107 |
| QUADRO 9 – Aproveitamento da experiência internacional na atividade profissional atual | 109 |
| QUADRO 10 – Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade | 111 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---------|--|
| ANPAD | Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração |
| CDL | Câmara de Dirigentes Lojistas |
| CLT | Consolidação das Leis Trabalhistas |
| E1 | Entrevistado 1 |
| E2 | Entrevistada 2 |
| E3 | Entrevistado 3 |
| E4 | Entrevistado 4 |
| E5 | Entrevistado 5 |
| E6 | Entrevistado 6 |
| E7 | Entrevistado 7 |
| E8 | Entrevistado 8 |
| E9 | Entrevistado 9 |
| E10 | Entrevistado 10 |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IBS FGV | <i>Business School</i> – Fundação Getúlio Vargas |
| FGTS | Fundo de garantia por tempo de serviço |
| SEBRAE | Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Minas Gerais |

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 12 |
| 1.1 Objetivos..... | 17 |
| 1.1.1 <i>Objetivo geral</i> | 17 |
| 1.1.2 <i>Objetivos específicos</i> | 17 |
| 1.2 Justificativa..... | 18 |
| 1.3 Estrutura do trabalho | 19 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO..... | 21 |
| 2.1 O mercado de trabalho..... | 21 |
| 2.1.1 <i>O mercado de trabalho e as teorias advindas da economia e da sociologia</i> | 21 |
| 2.1.3 <i>O mercado de trabalho brasileiro</i> | 23 |
| 2.1.2 <i>O mercado de trabalho internacional e a crise econômica mundial</i> | 22 |
| 2.1.4 <i>O mercado de trabalho brasileiro e os profissionais com experiência internacional</i> | 26 |
| 2.1.5 <i>A influência dos capitais humano e sociocultural no mercado de trabalho brasileiro</i> | 27 |
| 2.2 Profissionais com experiência internacional | 29 |
| 2.2.1 <i>Os profissionais que deixam o país por conta própria</i> | 30 |
| 2.2.1.1 <i>O retorno e o sucesso no Brasil</i> | 32 |
| 2.2.1.2 <i>O retorno e o fracasso no Brasil</i> | 33 |
| 2.3 Empregabilidade..... | 34 |
| 2.3.1 <i>O conceito de empregabilidade</i> | 34 |
| 2.3.2 <i>Controvérsias acerca do tema empregabilidade</i> | 37 |
| 3 METODOLOGIA..... | 41 |
| 3.1 Caracterização da pesquisa..... | 41 |
| 3.2 Método e técnica de pesquisa | 42 |
| 3.3 Seleção dos entrevistados | 43 |
| 3.4 Amostra da pesquisa..... | 43 |
| 3.5 As dimensões de análise e a análise dos dados | 44 |
| 4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS NA PESQUISA..... | 46 |
| 4.1 Apresentação dos casos dos entrevistados que possuem formação superior..... | 48 |
| 4.1.1 <i>Entrevistado 1 (E1)</i> | 48 |
| 4.1.2 <i>Entrevistado 2 (E2)</i> | 53 |
| 4.1.3 <i>Entrevistado 3 (E3)</i> | 58 |
| 4.1.4 <i>Entrevistado 4 (E4)</i> | 63 |
| 4.1.5 <i>Entrevistado 5 (E5)</i> | 68 |

| | |
|---|-----|
| 4.2 Apresentação dos casos dos entrevistados que não possuem formação superior..... | 73 |
| 4.2.1 Entrevistado 6 (E6) | 73 |
| 4.2.2 Entrevistado 7 (E7) | 78 |
| 4.2.3 Entrevistado 8 (E8) | 84 |
| 4.2.4 Entrevistado 9 (E9) | 88 |
| 4.2.5 Entrevistado 10 (E10) | 93 |
| 4.3 Análise comparativa entre os dois grupos pesquisados..... | 98 |
| 4.3.1 Perfil dos entrevistados | 98 |
| 4.3.2 Trajetória profissional | 99 |
| 4.3.3 Vínculo empregatício | 101 |
| 4.3.4 Local de trabalho | 102 |
| 4.3.5 Renda..... | 103 |
| 4.3.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho..... | 104 |
| 4.3.7 Estratégias utilizadas na reinserção no mercado de trabalho..... | 105 |
| 4.3.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual | 107 |
| 4.3.9 Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade | 110 |
| 5 CONCLUSÃO..... | 112 |
| 5.1 Limitações da pesquisa..... | 114 |
| 5.2 Recomendações para futuros estudos | 114 |
| REFERÊNCIAS | 116 |
| APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA | 123 |

1 INTRODUÇÃO

Desde o período da sua colonização, o Brasil desempenhou o papel de país receptor de imigrantes, papel este que perdurou até meados da década de 1960. Porém, a partir da década de 1980, o país passou a exercer a função de exportador de trabalhadores (FUSCO; HIRANO; PERES, 2002). Para Sales (2008), “o principal motivo desta migração, segundo os próprios brasileiros, estava relacionado à decepção com o Brasil da inflação e da recessão e nos anos noventa do confisco da poupança, realizado por Collor de Mello” (SALES, 2008, p. 386). A década de oitenta ficou marcada pela instabilidade política, queda no desempenho econômico, elevação do custo de vida, crescente queda do poder aquisitivo, alta taxa inflacionária, aumento do desemprego e consequente deterioração das condições de vida de grande parte da população, em particular dos estratos médios. (FUSCO; HIRANO; PERES, 2002). Foi devido a esse cenário nacional que vários brasileiros deixaram o país para “tentar a sorte” no exterior, principalmente em países considerados como “países de primeiro mundo”.

A introdução de novos modelos de políticas públicas, contudo, principalmente a partir de meados da década de noventa, proporcionou um fortalecimento da economia nacional, estimulando a criação de novos postos de serviços, aumentando, assim, a demanda por profissionais. Diante desse cenário, o país deixou de ser uma fonte incerta de renda, passando a ser considerado como um mercado promissor, capaz de atender grande parte da procura por trabalho. Sobre este contexto, Selan, Garcia e Kannebley (2009) fazem a seguinte afirmação:

A profunda mudança no ambiente econômico brasileiro ao longo da década de 1990 suscitou diversas alterações nas relações produtivas e econômicas, modificando os parâmetros decisórios dos agentes econômicos. Um dos resultados deste processo foi a profunda reestruturação produtiva, incitada a fim de restabelecer a capacidade competitiva da economia brasileira, bem como a alteração das relações comerciais e financeiras do país com o resto do mundo. Isto, por conseguinte, provocou mudança no mercado de bens e de trabalho, impactando na evolução de diversas variáveis-chaves da economia, entre as quais, o nível de emprego, a produtividade dos fatores, salário real, e também as exportações líquidas (SELAN; GARCIA; KANNEBLEY, 2009, p. 278).

Foi a partir do início do novo milênio, porém, que a economia nacional mostrou resultados sólidos e animadores, uma vez que, segundo Sales (2008), a economia brasileira mudou, principalmente na passagem de 2006 para 2007, crescendo cerca de 5%. Desde esse período, os analistas econômicos já apontavam um clima de otimismo entre os empresários que se animavam a realizar grandes investimentos.

Em 2008, o Brasil se tornou um credor líquido no cenário mundial pela primeira vez em sua história. Esse fato levou o país a seguir o exemplo de outros países emergentes, como a China e os países ricos do Golfo Pérsico, com a proposta de criar um fundo soberano entre US\$10 e US\$20 bilhões para investir o dinheiro que tinha em excesso, além de ter lançado, também em 2008, uma política industrial de US\$125 bilhões (SALES, 2008). Todas essas mudanças positivas no cenário macroeconômico nacional indicavam que haviam ficado para trás os anos de baixo crescimento econômico que foi a tônica dominante nas duas décadas precedentes.

Enquanto o cenário brasileiro apontava para um crescimento econômico, vários países, como Estados Unidos e outros pertencentes à União Europeia, estavam vivenciando profundas crises financeiras; dentre elas, merecem destaque as crises de 2008 e de 2011. Em relação à crise de 2008 – que se iniciou nos Estados Unidos, ficando marcada principalmente pela falência de inúmeros bancos americanos, devido à abertura descontrolada nas linhas de créditos para financiamentos de imóveis –, um dos principais efeitos foi a redução dos postos de trabalho devido à instabilidade econômica que as grandes organizações estavam vivendo. De acordo com Guina (2009), a grande abertura nas linhas de crédito criou uma situação insustentável, tendo em vista que muitos bancos não estavam conseguindo obter os retornos necessários. Este fator desencadeou um enorme colapso na economia americana. Várias organizações foram afetadas e uma das primeiras consequências resultantes deste processo foi o aumento no índice de desemprego nos Estados Unidos.

No que tange à crise europeia, pode-se dizer que em 2011 a economia da Europa voltou a dar sinais de fragilidade. Um dos principais impactos negativos decorrentes dessa crise foi o aumento direto na taxa de desemprego dos países pertencentes à zona do euro, bem como a redução no crescimento econômico destes países (LORIO, 2011).

Este desencadeamento de fatores econômicos negativos obrigou milhares de imigrantes – dentre eles, percebe-se a presença de um grande número de brasileiros – a retornar aos seus respectivos países de origem. Sales (2008) afirma que a desvalorização do dólar também contribuiu para a volta desses trabalhadores que emigraram no passado pois, nessa perspectiva, a desvalorização da moeda americana frente ao real representa uma redução salarial significativa.

Com o retorno desses profissionais, surge, então, uma nova classe de trabalhadores: os profissionais com experiência internacional. Para Spohr (2011), um profissional com experiência internacional pode ser definido como um indivíduo que desempenhou ou ainda desempenha qualquer atividade profissional fora do seu país de origem, sendo que essa atividade pode exigir ou não uma alta qualificação profissional.

Na presente pesquisa, os profissionais que serão estudados são aqueles que residiram no exterior por mais de um ano, desempenhando atividades que não exigiam uma alta qualificação profissional, ou seja, imigrantes que desempenhavam atividades como: limpeza de casas e escritórios, entrega de pizzas e outros comestíveis, lavagem de pratos, atendimento em restaurantes, profissionais autônomos que atendiam a própria comunidade brasileira e profissionais da construção civil.

A reinserção destes profissionais no mercado de trabalho brasileiro tem sido objeto de algumas discussões acadêmicas (HELAL; NEVES; FERNANDES, 2004; LIMA; BRAGA, 2010). Esses debates se devem principalmente ao fato de que as organizações e seus respectivos profissionais estão passando por um processo de mudança nunca visto antes. Grande parte dessas transformações está ocorrendo devido ao fenômeno da globalização que pode ser interpretado como uma nova forma para a organização da economia dos mais diferentes países do mundo, atingindo todos os setores da organização social (PIRES; REIS, 1999; HICKMAN; OLNEY, 2011).

Hickman e Olney (2011) também afirmam que nos Estados Unidos a globalização tem levado os trabalhadores a trilhar caminhos que possibilitem cada vez mais, ampliar o capital intelectual. Tal capital, segundo Schultz (1967), pode ser definido como o acúmulo de conhecimento que o indivíduo obtém através da formação educacional e da experiência profissional.

No Brasil, os trabalhadores também estão começando a seguir essa tendência. Diante disso, todas as transformações que estão afetando os profissionais têm como principal resultado a valorização do conhecimento diversificado; ou seja, a tradicional forma de atuação profissional, em que os funcionários eram condicionados a desempenhar somente uma função preestabelecida pela organização, deixou de ser adotada no meio organizacional. Os

profissionais estão sendo obrigados a desenvolver capacidades que transcendem suas áreas de atuação, tornando-se, assim, multifuncionais. Esta conjuntura tem feito com que o trabalhador passe a se preocupar com a constante atualização das capacidades adquiridas, caminhando em direção à conquista de novas habilidades e disposições (HELAL; NEVES; FERNANDES, 2004).

Esta constante busca em adquirir diferenciais, seja através da formação educacional, seja através da utilização das experiências resultantes do dia a dia – neste caso específico, a experiência internacional – deve-se ao fato de que as empresas estão criando novos setores para atender às novas demandas, formas inovadoras de gestão surgem a todo o momento e a tecnologia conquista cada vez mais espaço dentro das corporações.

É dentro desse contexto, que surge o discurso da empregabilidade (LEMOS, 2006; OLIVEIRA; WETZEL, 2009; STEFANO; FILHO, 2004; NÁDER; OLIVEIRA, 2007; HELAL; NEVES; FERNANDES, 2004). Miguel e Gancho (2007) definem o constructo empregabilidade como a capacidade que os trabalhadores possuem de se adaptar diante das mudanças pelas quais as organizações estão passando. Para os autores, a empregabilidade baseia-se na proposta de que o indivíduo deve estar em constante aprendizado. Esta nova proposta vem ganhando cada vez mais destaque dentro das organizações, principalmente no âmbito das políticas de gestão de pessoas.

Diante dessas transformações, entender e adotar o discurso da empregabilidade passa a ser, então, uma condição *sine qua non* para a sobrevivência dos profissionais que estão inseridos no mundo corporativo e também para aqueles profissionais – incluindo os que retornaram do exterior – que buscam a reinserção no mercado de trabalho.

Ainda em relação às mudanças que afetam os profissionais, Schultz (1967) afirma que, quanto maior o capital intelectual que um indivíduo possui, maior e mais rápida será a chance de conseguir uma inserção no mercado de trabalho.

Na atualidade, esta relação positiva entre formação educacional, experiência profissional e inserção no mercado de trabalho, de certa forma, pode ser contestada, pois o que se tem percebido é certa dificuldade de reinserção no mercado de trabalho nacional por parte de

alguns profissionais que possuem experiência internacional, visto que todo esse conhecimento adquirido fora do país pode gerar uma supervalorização salarial que as organizações nem sempre estão dispostas a pagar (LIMA; BRAGA, 2010).

Para Lima e Braga (2010), o processo de reinserção de brasileiros com experiência internacional no mercado trabalho é algo bastante complexo. Já para Spohr e Fleury (2011), no que tange a executivos repatriados, a reinserção no mercado de trabalho pode ser vista como um processo tranquilo, uma vez que estes profissionais já retornam para o país com um cargo garantido e com um conhecimento diferenciado. Vale lembrar que Spohr e Fleury (2011), para realizar tal afirmação, levaram em conta somente os profissionais que estão regressando ao país com o vínculo empregatício garantido. Por fim, Kleber Câmara, diretor da faculdade IBS FGV (*Business School* – Fundação Getúlio Vargas), em entrevista concedida a Celina Aquino, para o jornal Estado de Minas (2012), faz a seguinte afirmação em relação à inserção dos repatriados no mercado de trabalho:

O mercado só tem espaço de sobra para o profissional de baixíssima remuneração ou o altamente qualificado. Para aquele que está no meio – a grande maioria – há muita oferta, mas ele não tem muita capacitação. Por isso, precisa buscar cursos de atualização ou especialização nas áreas que são mais demandadas pelo mercado ou nas áreas onde tem mais interesse (CÂMARA *apud* AQUINO, 2012, p. 3).

É a partir destas controvérsias que surge a necessidade de estudos mais aprofundados e capazes de explicar, de forma mais detalhada, as causas que dificultam ou facilitam a reinserção de brasileiros que atuavam no exterior desempenhando atividades que não requeriam alta qualificação profissional no mercado de trabalho brasileiro.

Por fim, pode-se dizer que “o debate contemporâneo sobre o desemprego [...] tem sido pautado por interpretações que valorizam premissas subjacentes à teoria do capital humano e ao discurso que valoriza a empregabilidade” (BALASSIANO; SEABRA; LEMOS, 2005, p. 32). A realização da pesquisa poderá servir como uma contribuição para este tema. Ao incluir os brasileiros com experiência internacional neste debate, cria-se, portanto, a possibilidade de se estabelecer a relação entre a empregabilidade, o mercado de trabalho e os profissionais com experiência internacional.

Diante disto, responder à questão “de que forma a experiência internacional se relaciona com a empregabilidade e a reinserção de brasileiros que atuavam no exterior no mercado de trabalho brasileiro?” será o fio condutor da pesquisa.

Secundariamente, espera-se também, com a realização da pesquisa, descobrir quais estratégias esses brasileiros estão utilizando para se reinserirem no mercado de trabalho, bem como verificar a existência de uma relação entre essas estratégias, formação educacional, experiência internacional e empregabilidade.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Visando responder à questão colocada, este trabalho estabeleceu o objetivo geral de analisar de que forma a aquisição de experiência internacional se relaciona com a empregabilidade e a reinserção no mercado de trabalho brasileiro.

1.1.2 Objetivos específicos

A fim de alcançar o objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Analisar quais são as estratégias que os brasileiros que atuavam no exterior desempenhando atividades que não requeriam alta qualificação profissional estão utilizando para se reinserirem no mercado de trabalho brasileiro.
- Verificar a importância da educação no processo de reinserção no mercado de trabalho.
- Verificar se os brasileiros que atuavam no exterior, desempenhando atividades que não requeriam alta qualificação profissional, estão adotando o conceito e os pressupostos da empregabilidade na busca por novos empregos.

1.2 Justificativa

O país tem passado por inúmeras transformações. O conjunto de todas estas mudanças está gerando um processo reverso na economia e no mercado de trabalho, sendo este considerado como de pleno emprego, pelos menos no que se refere a algumas capitais, como São Paulo e Belo Horizonte (IBGE, 2011). Diante disso, os brasileiros que deixaram o país nas décadas de 1980, 1990 e 2000, devido aos baixos salários e às dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho brasileiro, estão agora retornando ao Brasil. Juntamente com esse retorno, surge a necessidade da busca de empregos e trabalho.

Deste modo, baseando-se não apenas no fato isolado do retorno desses brasileiros, mas nas mudanças impostas pela globalização, novas ferramentas de gestão e constantes inovações tecnológicas com seus respectivos impactos na vida dos trabalhadores, surge a necessidade de se estudar e analisar a relação entre o mercado de trabalho, a empregabilidade e os brasileiros com experiência internacional; principalmente pela inexistência de um consenso sobre o que realmente determina o acesso ou a ascensão dos profissionais nesse mercado atual (MIGUEL; GANCHO, 2007).

De acordo com Helal, Neves e Fernandes (2004), a grande maioria dos estudos que estão associados à teoria do capital humano e à empregabilidade insiste em evidenciar os efeitos que esses dois fatores exercem sobre os salários dos indivíduos, porém esses mesmos estudos quase nunca mostram os efeitos que a educação pode causar na busca por um emprego. Os mesmos autores ainda afirmam que os estudos deixam de abordar alguns aspectos sociais e estruturais que porventura estejam associados ao indivíduo que busca a inserção no mercado de trabalho.

Outro fator que valida o desenvolvimento desta pesquisa pode ser justificado pelo baixo número de pesquisas que abordam este tema. Segundo afirmam Lima e Braga (2010), a presença de artigos que elucidam a relação existente entre empregabilidade e profissionais com experiência internacional, nos últimos encontros da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), é quase nula. O preenchimento desta lacuna se torna essencial para o entendimento de todo o processo que o brasileiro recém-chegado do exterior é obrigado a enfrentar na busca por um novo trabalho.

Outro aspecto a ser considerado é o objeto de pesquisa: os profissionais que atuavam no exterior desempenhando atividades que não exigiam uma alta qualificação profissional. Segundo Spohr (2011), as pesquisas sobre a adaptação desses profissionais costumam focar nos problemas do ponto de vista das organizações e não na perspectiva dos profissionais. Para a autora, a visão dos expatriados é fundamental para a elaboração e a adoção de políticas organizacionais, que podem contribuir para uma melhor adaptação, resultando assim no aumento da qualidade de vida e no sucesso profissional desses indivíduos.

Por fim, ao tentar compreender as questões oriundas da relação mercado de trabalho/profissionais com experiência internacional, cria-se a possibilidade de rever conceitos e entender transformações – como empregabilidade, gestão de pessoas e dinâmica do mercado de trabalho. A revisão desses conceitos, além de promover novas discussões sobre o tema, aumenta a possibilidade de contribuição para a ciência, incluindo novas ideias e modernizando antigos conceitos e constructos, que passaram a ser vistos de forma diferente num mundo empresarial globalizado e sujeito a grandes mudanças em pequenos intervalos de tempo.

1.3 Estrutura do trabalho

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, a saber: introdução; referencial teórico; metodologia; apresentação e análise dos resultados; conclusão. No primeiro capítulo, é feita a introdução do tema da pesquisa, abordando um contexto histórico que permeia o tema pesquisado. Ainda neste capítulo, são apresentados os objetivos, a justificativa e a estrutura do trabalho.

O segundo capítulo consiste na apresentação do referencial teórico, contemplando os principais conceitos e teorias que serviram de base para o desenvolvimento da pesquisa, ou seja, são expostos os conceitos referentes aos seguintes temas: profissionais com experiência internacional, empregabilidade e mercado de trabalho.

O terceiro capítulo se resume a descrever a metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa. Neste capítulo, está descrita a abordagem da pesquisa, seu tipo, seu método, bem como a seleção dos entrevistados e as dimensões de análise. Por fim, também é apresentado como foi feita a análise dos dados.

O quarto capítulo do trabalho apresenta os resultados e a análise do conteúdo dos dados obtidos na pesquisa.

No quinto capítulo, são apresentadas as considerações finais, as limitações da pesquisa, bem como sugestões para futuros trabalhos.

Depois desses capítulos, há o item referências que lista toda a bibliografia utilizada para a elaboração deste trabalho e, por fim, um apêndice com o roteiro da entrevista utilizado para colher os dados referentes a esta pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico do presente trabalho abrange três temas que são expostos em forma de tópicos, a saber: mercado de trabalho, profissionais com experiência internacional e empregabilidade. No que diz respeito ao primeiro tópico, realiza-se uma contextualização histórica da formação do mercado de trabalho e seus conceitos. Também é feita uma abordagem, visando estabelecer a relação existente entre o tema mercado de trabalho e profissionais com experiência internacional. Outro tema tratado diz respeito às recentes crises internacionais. Por fim, o tópico retrata a importância do capital humano e do capital sociocultural na busca pela inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

O segundo tópico – profissionais com experiência internacional – tem seu foco voltado para indivíduos que atuaram no exterior. Em relação ao terceiro tópico – empregabilidade – expõem-se os conceitos e as concepções que definem este constructo. O tópico também aborda as controvérsias existentes acerca do tema empregabilidade.

2.1 O mercado de trabalho

A relação entre o trabalhador e as organizações tem sido alvo de intensas discussões. Esses debates tiveram início no período da economia clássica e perduram até os dias de hoje, porém, uma concordância é universal: a relação trabalhador/organização é a base formadora do que hoje é conhecido como mercado de trabalho.

2.1.1 O mercado de trabalho e as teorias advindas da economia e da sociologia

Quanto aos conceitos e concepções existentes sobre mercado de trabalho, de acordo com Oliveira (2007), pode-se afirmar que ambos estão fundamentados principalmente nas teorias advindas da economia – teoria clássica; keynesiana; e de segmentação – e da sociologia – teoria institucional. Ainda segundo o mesmo autor, mercado de trabalho pode ser entendido como:

O espaço de lutas entre diferentes agentes (indivíduos, organizações, órgãos de regulação, países, etc.) que se constitui historicamente pela incorporação de “regras” sociais que orientam as estratégias que os mesmos utilizam no interior deste mesmo campo. Nesse sentido, para compreender o mercado, muito além da noção de oferta e demanda, é necessário conhecer o histórico inerente ao modo em que se estruturam

as relações no campo, bem como as diferentes posições que os agentes ocupam (OLIVEIRA, 2007, p. 9).

Sob a ótica econômica e de acordo com a teoria clássica, defendida principalmente por Adam Smith, o mercado de trabalho pode ser visto da seguinte forma:

No sentido clássico o trabalho é um produto, no qual os trabalhadores são vendedores, os empregadores, compradores e os salários, o preço. As diferenças de preço entre companhias serão reduzidas com o livre deslocamento dos trabalhadores entre organizações, o que permite que, eventualmente se alcance o equilíbrio dos salários em todo o mercado (OLIVEIRA, 2007, p. 2).

Para os defensores do keynesianismo, o mercado de trabalho está associado às necessidades de mão de obra que as empresas têm para atender a demanda da produção. Dessa forma, o nível de oferta de emprego pode ser menor que a quantidade de mão de obra disponível. Tanto os clássicos quanto os keynesianos não consideram a existência de um mercado segmentado que demande profissionais com habilidades variadas. Já a “teoria de segmentação pressupõe não somente a existência de submercados [...] mas também de que tal segmentação está no centro do mecanismo de funcionamento do mercado de trabalho” (OLIVEIRA, 2007, p. 3).

Já sob a ótica da sociologia, Oliveira (2007) afirma que os institucionalistas defendem que o mercado de trabalho é influenciado por legislações específicas que regulamentam as atividades de cada setor; órgãos de representação (sindicatos, federações, associações, entre outros); grandes corporações atuantes em cada setor; e a regulação governamental sobre a atividade industrial.

2.1.2 O mercado de trabalho internacional e a crise econômica mundial

O sistema financeiro econômico mundial tem se mostrado frágil nos últimos anos. Tal fragilidade ficou evidenciada com o desencadeamento da crise econômica de 2008, conhecida também como a crise do *subprime*. Uma das consequências diretas desta crise foi um aumento significativo no número de imigrantes que viviam no exterior e que foram obrigados a retornar para o Brasil devido à falta de emprego. Diante disso, o presente subtópico tem como proposta elucidar a relação existente entre a crise de 2008 e os brasileiros que atuavam profissionalmente no exterior.

De acordo com Diniz, Amaral e Ferreira (2011), a declaração de falência do banco norte-americano *Lehman Brothers*, quarto maior banco de investimentos do país, em setembro de 2008, pode ser entendida como o marco inicial da crise financeira mundial que se iniciou naquele ano. Contudo, os autores afirmam que, desde 2007, indícios de uma crise financeira já eram observados.

Na visão de Carvalho (2010) *apud* Diniz, Amaral e Ferreira (2011), a alta concessão de crédito de longo prazo a clientes que possuíam um elevado risco de inadimplência, bem como a expansão descontrolada do mercado imobiliário de hipotecas foram as principais causas da crise de 2008.

Como consequência direta desse descontrole econômico, pôde-se observar uma enorme redução nos postos de serviços existentes nos países mais afetados pela crise, ou seja, os Estados Unidos e vários países da união europeia que passaram a não conseguir atender a toda a demanda por emprego (GUINA, 2011). Com essa redução nos postos de serviços, vários imigrantes que residiam nesses países e desempenhavam atividades consideradas de baixa qualificação foram obrigados a retornar ao Brasil.

De acordo com Wray (2009), o mundo se deparou com a maior crise econômica desde 1930. Ainda segundo o autor, no final do ano de 2008, os Estados Unidos começaram a enfrentar uma enorme taxa de desemprego. Esta situação se estendeu por grande parte dos países desenvolvidos. Em relação à expectativa de melhora nos níveis de empregos, Wray (2009) afirma que poucos estudiosos acreditam em uma recuperação da economia, fator que ensejaria uma melhora na situação dos imigrantes, resultando no aumento da sua demanda nas mais variadas ocupações.

2.1.3 O mercado de trabalho brasileiro

No que tange ao mercado de trabalho contemporâneo, pode-se dizer que começou a se formar na segunda metade do século XIX. De acordo com Kirdeikas (2003), o mercado de trabalho brasileiro se formou com base em três elementos. Para o autor, o processo de abolição da escravidão foi uma das bases da formação do mercado de trabalho, iniciado com a lei de abolição do tráfico, de 1850, passando pela Lei do Ventre Livre, de 1871, pela Lei dos Sexagenários, de 1885 e pela Lei Áurea, de 1888, que extinguiu o cativo. A segunda base

formadora do mercado de trabalho brasileiro consiste na chegada do imigrante no Brasil, substituindo grande parte da mão de obra escrava, principalmente nas plantações de café e na indústria paulista. A terceira base – considerada por Kirdeikas (2003) como a mais complexa – foi denominada de “elemento nacional livre”, composta por homens brancos livres e pobres e negros libertos e mestiços, ou seja, formada por indivíduos que, durante o período colonial e o período pós-escravatura, constituíram parte acessória da força de trabalho.

Com o fortalecimento do mercado de trabalho, foi instituído, no século XX, o contrato de trabalho, contendo regras que regiam direitos e deveres de patrões e empregados. Configuram-se, assim, as primeiras classes trabalhadoras com classificação em cargos, funções, atribuições e salários. Outro marco importante na história do mercado de trabalho foi a criação da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) durante o período do governo de Vargas. Na década de 1960, foram criados o décimo terceiro salário e o FGTS (fundo de garantia por tempo de serviço). A partir de meados de 1980, começaram a surgir os serviços terceirizados; período no qual muitas empresas transferiram grande parte de suas atividades para empresas externas.

Como se pôde perceber, o processo evolutivo do mercado de trabalho brasileiro passou por inúmeras transformações, porém, Minarelli (1995) afirma que a principal mudança começou a ocorrer a partir de 1990, já que nesse período a economia se tornou globalizada, as empresas mudaram e o emprego também.

Ainda segundo Minarelli (1995) e Selan, Garcia e Kannebley (2009), as principais transformações advindas dos anos 90 ocorreram devido ao fato de que as empresas, para poderem sobreviver às crises mundiais e atenderem às novas demandas, foram obrigadas a se reestruturar. Todo esse processo de reestruturação resultou numa redução de setores e, principalmente, numa redução de postos de trabalho.

Mesmo diante de todas essas alterações no mercado de trabalho, tanto o emprego quanto o trabalho ainda continuam sendo uma necessidade para o empregador e para o empregado. Neste sentido, o que tem sido alterado é o tempo de permanência dos profissionais nas empresas, ou seja, a relação existente entre empregador e empregado já não é tão duradoura como se podia perceber a poucas décadas atrás (OLIVEIRA; WETZEL, 2009).

A redução do tempo de permanência do indivíduo na organização também tem seu lado positivo, já que tais mudanças criam novas oportunidades de trabalho. De acordo com Minarelli (1997), os indivíduos que buscam a inserção, ou mesmo a reinserção no mercado de trabalho, devem ocupar esses postos de trabalho disponíveis atuando, sempre que possível, de forma diferenciada. Segundo o autor, para aproveitar a nova chance, os profissionais “devem trocar o ‘velho sistema operacional de emprego’ por um jeito novo de pensar e atuar” (MINARELLI, 1997, p. 13). Ou seja, dentre outras possibilidades, o autor propõe que os profissionais devam começar a trabalhar por conta própria, criando uma carreira profissional fora das empresas.

Pamplona (2003) também define o “auto emprego” como uma possível solução para os “males do mercado de trabalho”. Neste novo contexto, o profissional – definido pelo autor como “auto empregado” – deve ser visto da seguinte forma:

É consenso entre os autores que o auto-empregado deva se caracterizar de forma genérica pela independência, pela autonomia e pelo controle sobre seu processo de trabalho (atividade em si, matérias-primas, meios de produção). No auto-emprego, o proprietário dos meios de produção participa diretamente da atividade produtiva; sua renda não é previamente definida, pois dependerá de seu trabalho, de seu capital e da demanda direta do mercado de bens e serviços; seu objetivo primordial é prover seu próprio emprego (meio de subsistência) e não valorizar seu capital (acumulação de capital) (PAMPLONA, 2003, p. 2).

Por fim, sob a ótica da carreira autônoma, “o indivíduo se vincula às organizações apenas pelo tempo de duração do projeto. Seu crescimento depende do investimento em habilidades e conhecimentos e, especialmente, da construção de sua reputação no mercado” (OLIVEIRA; WETZEL, 2009, p. 3).

Dessa forma, os profissionais, ao optarem pela carreira autônoma, conquistam a possibilidade de permanecer atuantes no mercado de trabalho, necessitando, para tanto, de adquirir novos conhecimentos que transcendam as áreas de atuação.

Já para os “profissionais assalariados” que desejam seguir atuando no mercado de trabalho de forma tradicional, ou seja, que desejam construir sua carreira numa única empresa, é válido ressaltar que eles também devem adotar o princípio da constante busca por capacitação multifuncional e que o acúmulo de tempo de serviço já não pode ser visto como sinônimo de garantia do emprego.

2.1.4 O mercado de trabalho brasileiro e os profissionais com experiência internacional

Schultz (1967) afirma que existe uma relação direta entre o grau de conhecimento, a experiência que um indivíduo possui e a sua capacidade de inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Assim, indivíduos com elevado grau de educação e com uma experiência profissional capaz de gerar um diferencial têm maiores possibilidades de atuar efetivamente no mercado de trabalho. Helal, Neves e Fernandes (2004) acrescentam aos dizeres de Schultz (1967) que as oportunidades de emprego não são influenciadas apenas pelo capital humano do indivíduo. Ainda segundo esses autores, a literatura internacional afirma que elementos não meritocráticos também são relevantes no mercado de trabalho.

O que alguns pesquisadores como Lima e Braga (2010) e Vianna e Souza (2009) têm observado no contexto atual é uma dificuldade de reinserção no mercado de trabalho por parte de alguns brasileiros que possuem como diferencial a experiência internacional. Parte dessa dificuldade pode ser explicada pelo fato de que todo o conhecimento adquirido fora do país pode gerar uma supervalorização salarial que não é compatível com os salários ofertados pelas empresas. Dessa forma, profissionais com experiência internacional são considerados por muitas organizações como uma “mão de obra excessivamente cara” (LIMA; BRAGA, 2010).

Outra questão que pode ser entendida como dificultadora no processo de reinserção está atrelada às constantes mudanças às quais o mercado de trabalho está exposto. Tais mudanças estão ligadas principalmente aos avanços tecnológicos e à globalização (FUGATE; ASHFORTH, 2003). Grande parte dos profissionais com experiência internacional, ao retornarem ao Brasil, defrontam-se com um mercado de trabalho completamente diferente do que foi deixado. Para Helal (2006), este contexto pode ser entendido da seguinte forma:

A atual conjuntura do mercado de trabalho é produto do processo de reestruturação econômica iniciada a partir da década de 1970, com o esgotamento do modelo fordista de produção. Desta forma, a preocupação com a empregabilidade é, na verdade, resultado das novas exigências feitas aos trabalhadores, por parte das organizações, sob a égide do novo modo de acumulação capitalista, conhecido como pós-fordismo ou modo de acumulação flexível (HELAL, 2006, p. 2).

Aliado a todas essas transformações, existe também o fator psicológico, que faz com que o profissional, muitas vezes, entenda seu retorno como um retrocesso na carreira profissional (LIMA; BRAGA, 2010).

Por fim, o baixo grau de escolaridade de alguns profissionais combinado com a ausência de uma boa *network* – visto que esses indivíduos estavam atuando profissionalmente em outro ambiente – limitam as chances de atuação no mercado de trabalho pois, como Shultz (1967) e Bourdieu (1987) afirmam, a presença de capital humano e capital sociocultural é condição *sine qua non* no processo de recolocação no mercado.

2.1.5 A influência dos capitais humano e sociocultural no mercado de trabalho brasileiro

Antes de elucidar a relação existente entre capital humano, capital social, capital cultural e mercado de trabalho, faz-se necessário que sejam expostas as respectivas definições que fundamentam tais capitais. Segundo Schultz (1967), capital humano pode ser entendido como o acúmulo de conhecimento que o indivíduo obtém através da formação educacional e da experiência profissional. Em relação ao capital cultural, Mayrhofer *et al.* (2004) o define como sendo o resultado acumulado do esforço educativo e cultural que cada indivíduo consegue obter durante toda a vida. Por fim, capital social pode ser definido como a soma dos recursos decorrentes da existência de uma rede de relações de reconhecimento mútuo institucionalizada em campos sociais (BOURDIEU, 1987).

A teoria do capital humano tem como principal precursor Theodore Schultz. Para este teórico, a valorização de um profissional estava ligada à educação que lhe era fornecida. Em uma de suas mais famosas obras, *O valor econômico da educação*, Schultz (1967) afirma que o acúmulo de educação e de experiência profissional possui a capacidade de aumentar a produção organizacional, além de estimular a competição por vagas no mercado de trabalho. Dessa forma, quanto maior o capital humano de um indivíduo, maior sua produtividade marginal e mais elevado, portanto, será seu valor econômico no mercado de trabalho (SCHULTZ, 1967).

Nesse sentido, Schultz (1967) afirma que a educação deve ser vista como um investimento que reflete positivamente na capacidade produtiva do trabalhador, atuando como potencializadora do crescimento econômico e das chances individuais de acesso a postos de

trabalho melhores. Assim, o capital educacional acumulado pelo trabalhador asseguraria não só sua maior produtividade, como explicaria as diferenças individuais de oportunidades de inserção no mercado e de remuneração recebida (LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2011).

Nesse sentido, a teoria do capital humano serviu de base para o surgimento do constructo da empregabilidade. Valorizada no meio empresarial e na literatura voltada para o mundo dos negócios, a empregabilidade é herdeira dos pressupostos da teoria do capital humano, na medida em que atribui à educação e à qualificação profissional papel fundamental no enfrentamento dos desafios impostos pela reestruturação produtiva (BALASSIANO; SEABRA; LEMOS, 2005).

Segundo Lemos, Dubeux e Pinto (2011), a relação existente entre o mercado de trabalho e o capital humano foi bastante criticada durante as décadas de 1970 e 1980, principalmente por abordagens marxistas. A partir da década de 1990, porém, com o surgimento de novas formas de gestão adotadas pelas organizações, o capital humano passou a ocupar novamente um ponto de destaque em questões ligadas ao crescimento econômico.

No contexto atual, o capital humano tem sido considerado capaz não somente de promover o desenvolvimento econômico, mas também de aumentar as chances individuais de inserção no mercado de trabalho (LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2011). É sob esse contexto que Hickman e Olney (2011) concluíram em sua pesquisa *Globalization and investment in human capital* que vários profissionais estão retornando às universidades. Na visão dessas pessoas, essa estratégia pode ser entendida como a melhor forma de permanência no mercado de trabalho.

Portanto, na ótica da teoria do capital humano, a formação educacional e a experiência adquirida através da prática profissional passam a ser consideradas como as principais aliadas que o profissional possui a seu favor.

Em resposta à teoria do capital humano, Bourdieu e Passeron (1977) desenvolveram a teoria do capital cultural. Segundo Helal, Neves e Fernandes (2004), Bourdieu afirmava que o acúmulo de capital humano não leva a uma maior equalização de oportunidades, uma vez que as famílias vindas de estratos sociais superiores continuam garantindo vantagens para seus descendentes através da transmissão do capital cultural. Para Helal, Neves e Fernandes

(2004), o capital humano não tem nada de humanista, pois não escapa ao economicismo e ignora, por exemplo, que o rendimento escolar depende do capital cultural previamente investido pela família. Ainda sobre a concepção da teoria do capital cultural de Bourdieu, Oliveira e Wetzel (2009) afirmam que essa teoria defende que o sistema educacional reproduz as desigualdades sociais e que o desempenho acadêmico dependeria, portanto, do capital cultural acumulado no seio da família.

Trazendo esse contexto para a sociedade brasileira, Freitas (1997) afirma que o mercado de trabalho nacional é fortemente influenciado pelas relações pessoais; dessa forma, o autor defende a ideia de que é impossível imaginar a inserção de um profissional no mercado de trabalho valorizando apenas o capital humano.

A despeito da relação existente entre o capital social, o capital cultural e o mercado de trabalho pode-se dizer que os capitais, segundo Bourdieu (1987), exercem influência direta na inserção ou reinserção do indivíduo no mercado. Dessa forma, o capital cultural seria importante, em primeiro lugar, pelas qualificações formais aprendidas no sistema educacional, mas também em função da competência linguística e do conhecimento da cultura das classes superiores. Já o capital social daria acesso a informações sobre oportunidades profissionais e poder de influência no ambiente de trabalho (OLIVEIRA; WETZEL, 2009).

2.2 Profissionais com experiência internacional

Os processos de expansão do capitalismo e as tendências atuais de globalização das economias são elementos que estão dinamizando não somente o fluxo de bens e capitais, mas também o fluxo de pessoas. Esse cenário tem se mostrado cada vez mais complexo, principalmente no que diz respeito à mobilidade de pessoas que têm como destino final outros países. Diante disso, o desenvolvimento do presente tópico tem como proposta principal possibilitar um melhor entendimento sobre o perfil dos profissionais que estavam atuando no exterior e que decidiram retornar ao seu país. Sobre esses mesmos profissionais, pode-se dizer que eles estão divididos em dois grupos: os que são expatriados pelas empresas nas quais trabalham e os que decidem deixar o país de origem – neste caso específico, o Brasil – por conta própria, sendo que a decisão de migrar para o exterior não está vinculada a nenhuma organização.

2.2.1 Os profissionais que deixam o país por conta própria

A despeito dos profissionais que decidem deixar o Brasil por vontade própria, Martes (2000) afirma que a maioria deles é jovem, dois terços têm 34 anos ou menos, e seu nível de escolaridade está acima da média brasileira que é de 7,4 anos. Ainda segundo a autora, esses brasileiros consideram a emigração como um fator de baixo risco, portanto essa mudança é vista, na maioria das vezes, como um investimento que pode aumentar os capitais cultural e humano. Ou seja, eles veem na emigração a oportunidade de adquirir novos conhecimentos, pois, na sua visão, o domínio de novos idiomas, associado à absorção de outras culturas, facilitará a reinserção no mercado de trabalho brasileiro (MARTES, 2000).

Ainda a despeito do perfil dos profissionais com experiência internacional que decidem migrar para o exterior por conta própria, Sales (1992) afirma que esses imigrantes, apesar de exercerem atividades pertencentes ao mercado de trabalho secundário, não concordam com o *status* social que lhes é concedido enquanto imigrantes. Segundo a autora, esse desconforto com o *status* social no país de destino deve-se principalmente ao fato de tais profissionais, em sua grande maioria, pertencerem à classe média no Brasil e também por possuírem um capital humano um pouco acima da média nacional.

Na visão de Fusco, Hirano e Peres (2002), o perfil dos imigrantes que tiveram o Japão como destino pode ser descrito da seguinte forma: são profissionais que para migrar para o Japão precisam ser descendentes de japoneses, tornando a presença de imigrantes ilegais praticamente nula. Quanto ao sexo dos imigrantes, a grande maioria pertence ao sexo masculino, porém, nos últimos anos, o número de mulheres que migraram aumentou consideravelmente. A despeito dos postos de serviços ocupados por essas pessoas, os autores afirmam que aos imigrantes brasileiros que trabalham no Japão são oferecidos apenas os postos de trabalhos considerados como subempregos. Por fim, os principais motivos que levam os profissionais a migrarem para o Japão estão relacionados à situação financeira que eles estariam vivendo no Brasil.

Patarra (2005), em sua pesquisa intitulada *Migrações internacionais de e para o Brasil contemporâneo: volumes, fluxos, significados e políticas*, também consegue descrever o perfil dos brasileiros que deixaram o país por conta própria para residirem em outras nações.

Segundo a autora, os Estados Unidos e a Europa têm sido os principais destinos dessas pessoas. Em relação ao primeiro destino, a autora faz o seguinte comentário:

Os Estados Unidos têm sido o destino de um expressivo volume de brasileiros, em sua maioria jovens e pertencentes à classe média, que entram clandestinamente e se ocupam em trabalhos não qualificados que, ao contrário do que aconteceria em seus países de origem, propiciam-lhes um orçamento maior e a possibilidade de formar uma certa poupança. Ocorre que, possuindo um perfil diferenciado dos demais migrantes clandestinos os brasileiros encontram espaço para assumir trabalhos secundários, tais como balconistas, garçons, serviços domésticos e afins – trabalhos esses que são rejeitados pelos brancos e muitas vezes não são acessíveis aos negros. Outro aspecto desse fenômeno é que de fato esses migrantes se sujeitam a um rebaixamento de seu *status* social em prol da recompensa financeira imediata, [...] assim, a imigração torna-se uma boa estratégia econômica, a partir da qual as redes de relações são formadas e fortalecidas e fomentam ainda mais o fluxo migratório (PATARRA, 2005, p. 27).

No que tange ao segundo destino dos brasileiros – países desenvolvidos da Europa – Patarra (2005) afirma que o perfil dos imigrantes se assemelha ao dos que se dirigem aos Estados Unidos. Nesse caso, porém, os traços culturais, como ascendência europeia, domínio de um segundo idioma falado pela própria família e simpatia pela nação à qual a família pertence, constituem dimensões importantes da decisão de migrar.

Por fim, de acordo com o censo 2010, realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a região sudeste do Brasil é o principal polo emissor de emigrantes, que tem como destino final outros países. Segundo o IBGE, os paulistas representam 21,6% e os mineiros 16,8% do total de emigrantes. Um dado que tem se alterado com o passar dos anos diz respeito ao crescente número de mulheres que migraram. Hoje, elas representam a maioria dos emigrantes (53,8%), contrariando dados antigos que colocavam os homens como os maiores representantes desse grupo. Ainda segundo o estudo realizado pelo IBGE, a maioria dos emigrantes opta pela mudança de país devido a questões financeiras e realiza o processo de migração de forma solitária, deixando para trás familiares. Em relação à qualificação, pode-se dizer que esses emigrantes possuem uma formação educacional acima da média brasileira. Por fim, o estudo também revelou que os principais destinos foram Estados Unidos (23,8%), Portugal (13,4%), Espanha (9,4%), Japão (7,4%), Itália (7,0%) e Inglaterra (6,2%).

Há que se ressaltar que grande parte desses indivíduos que decidem buscar no exterior um novo estilo de vida têm em comum a ideia fixa de retornar ao Brasil. Vários estudos realizados sobre a emigração brasileira, principalmente para os Estados Unidos, ressaltam que

todo o planejamento de migrar para o exterior já inclui o planejamento de retornar ao país de origem (FERREIRA, 2001; SIQUEIRA, 2006). Essa ideia de retorno se faz presente devido, principalmente, às conquistas financeiras e aos laços familiares que são rompidos quando um indivíduo decide emigrar.

Siqueira (2007) afirma que a grande maioria dos imigrantes que retornam ao Brasil traz consigo o sonho de prosperidade. Na busca pela realização desse sonho, muitos dos que retornam investem grande parte do capital acumulado no exterior na criação de negócios próprios. Segundo a autora, uma parte desses negócios acaba prosperando, contudo existe também uma grande margem de empreendimentos que não dão certo.

2.2.1.1 O retorno e o sucesso no Brasil

Um dos principais motivos que leva grande parte dos brasileiros que residem no exterior a voltar para o Brasil é a ideia de que já alcançaram seu objetivo financeiro; ou seja, eles acreditam que os recursos financeiros adquiridos no exterior são suficientes para iniciar algum tipo de empreendimento no Brasil e, com isso, conquistar o sucesso na própria terra.

De acordo com Siqueira (2007), a emigração possibilita aos brasileiros um significativo aumento de renda, permitindo-lhes acumular uma quantia significativa de capital em um período de tempo relativamente curto. A autora acrescenta que antes do processo de emigração, essas pessoas tinham uma renda que variava entre um e três salários mínimos.

Para Siqueira (2007), a grande maioria dos investimentos feitos pelos brasileiros que retornam ao país está vinculada à área do comércio e ao agronegócio. A decisão de investir nesses setores está fundamentada principalmente no fato da existência de uma experiência prévia que os imigrantes possuem sobre o setor. Esses investimentos costumam ficar na ordem de vinte mil dólares, podendo chegar até cem mil. A autora ressalta que uma significativa parte dos imigrantes que retornaram ao Brasil e conseguiram obter sucesso no país possuem um perfil bastante conservador. Muitos deles afirmaram que a maior dificuldade enfrentada após o retorno, foi a readaptação à economia brasileira.

Quanto ao gênero dos imigrantes, Siqueira (2007) afirma, na época de sua pesquisa, que, apesar de a emigração ocorrer na mesma proporção entre os sexos masculino e feminino, é

possível perceber uma grande diferença entre os que retornam e obtêm sucesso profissional do que os que não alcançam esse sucesso. Na pesquisa realizada pela autora, o percentual de homens que conseguem atingir a realização profissional no Brasil é 87,3% superior ao número de mulheres que também alcançam esse sucesso.

Segundo DeBiaggi (2004), essa grande diferença entre os gêneros se deve ao fato de que, ao retornar para o Brasil, a maioria das mulheres volta a assumir as tarefas relacionadas ao gerenciamento da casa, enquanto os homens passam a administrar os investimentos.

Por fim, Siqueira (2006; 2007) considera que os brasileiros que retornaram do exterior e conseguiram obter sucesso no Brasil buscaram as primeiras informações sobre a economia local por meio de consultas a amigos que são capacitados a prover informações seguras. Contudo, a escolha da melhor forma de investir o capital costuma levar em conta vários outros fatores.

Dessa forma, é possível concluir que o capital social do imigrante é importante, mas também existem outros fatores, não menos importantes, que auxiliam na formatação de um bom projeto de investimento: experiência no ramo de negócio a ser iniciado; conhecimento da economia; funcionamento do mercado; formas de administrar uma empresa.

2.2.1.2 O retorno e o fracasso no Brasil

Muitos imigrantes, ao retornarem para o Brasil, trazem consigo a ideia de prosperidade e contínuo crescimento. Na visão desses imigrantes a forma mais fácil de continuar mantendo a alta renda que conquistaram durante a estadia no exterior é através da constituição de empresas próprias.

Como já foi descrito no tópico anterior, vários desses profissionais que retornaram para o Brasil conseguem atingir esse objetivo, contudo há que se ressaltar que outra grande parte não obtém o mesmo êxito. O insucesso desses profissionais, segundo Siqueira (2007), se deve principalmente à falta de informações sobre o mercado brasileiro.

Em sua grande maioria, os investimentos são realizados sem consultas prévias a órgãos como o SEBRAE (Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Minas Gerais). Siqueira

(2007) constatou também que os profissionais que não obtiveram sucesso no Brasil após o retorno utilizaram como principal referência a opinião de amigos sem capacitação e de familiares. Atrelado a essa falta de informação segura, existe também o fato de que muitos desses profissionais optaram por atuar em uma área completamente nova: 82,9% dos profissionais mal sucedidos não possuíam experiência no novo ramo de atuação (SIQUEIRA, 2007).

Por fim, a falta de capital social também pode ser entendida como um fator que contribui para o insucesso de vários imigrantes. De acordo com Siqueira (2006), o capital social funciona como um grande aliado que o empreendedor possui. Com ele, um indivíduo consegue alcançar bens tangíveis, como empréstimos sem juros e bens intangíveis, como informações seguras, empregos e facilitação em certas transações mercadológicas.

As consequências de todo o insucesso vivido por esses indivíduos quase sempre resulta no retorno dos mesmos a uma nova condição de imigrante. De acordo com Siqueira (2007), os profissionais mal sucedidos creditam os insucessos à economia do país e não à falta de experiência como administrador.

2.3 Empregabilidade

O termo empregabilidade vem ganhando cada vez mais destaque dentro das organizações, principalmente no que diz respeito à sua utilização no setor de recursos humanos. Com o aumento da tecnologia e o advento da globalização, as empresas se tornaram obrigadas a trabalhar com dados variados de forma simultânea. Essa nova postura empresarial, baseada no acúmulo de tarefas direcionadas a um único trabalhador, levou os profissionais a adotar uma postura multifuncional. Sob essa nova perspectiva, um único profissional deve ser capaz de desempenhar várias atividades distintas.

2.3.1 O conceito de empregabilidade

O conceito de empregabilidade surgiu no princípio do século 20, nos Estados Unidos, com repercussão também na Inglaterra: “tratava-se basicamente de uma ‘empregabilidade dicotômica’ que distinguia aqueles dotados de condições físicas e mentais para o trabalho daqueles incapacitados” (NÁDER; OLIVEIRA, 2007, p. 5). Esse conceito perdurou até a

metade do século, quando a versão mais moderna do constructo empregabilidade – empregabilidade da força de trabalho – passou a considerar não somente as condições físicas e mentais do indivíduo, mas também as condições sociológicas, como a mobilidade e a apresentação do trabalhador (NÁDER; OLIVEIRA, 2007). Novamente, o conceito de empregabilidade veio a sofrer alterações, estudiosos afirmavam que o conceito de “empregabilidade da força” enfatizava excessivamente os trabalhadores (NÁDER; OLIVEIRA, 2007).

Diante disso, a partir das décadas de 1960 e 1970, uma nova definição de empregabilidade foi estabelecida, sendo denominada de “empregabilidade fluxo”. Nesse novo conceito, é avaliada tanto a velocidade com que um grupo consegue se recolocar no mercado quanto as condições de demanda por emprego; ou seja, no conceito são consideradas “não apenas as aptidões da mão de obra, mas também [...] o crescimento econômico e a rigidez da seleção” (NÁDER; OLIVEIRA, 2007, p. 6).

É na década de 1990, contudo, que um novo conceito de empregabilidade ganha destaque. Denominado de “empregabilidade interativa”, Náder e Oliveira (2007) caracterizam esse novo conceito como multifacetado, cujas principais variáveis são: identidade com a carreira, adaptabilidade social e capitais humano e social. Ainda segundo as autoras, essa mesma empregabilidade é dotada de uma dimensão subjetiva que consiste em uma nova forma de integração do trabalhador à sociedade, essencialmente individualizada e adequada à lógica da flexibilidade.

Nos dizeres de Minarelli (1995), empregabilidade pode ser definida como a condição de ser empregável, ou seja, de dar ou de se conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho. Ainda segundo o autor, a empregabilidade é formada por seis pilares: adequação vocacional; competência profissional; idoneidade; saúdes física e mental; reserva financeira e fontes alternativas; relacionamentos.

Para Machado (1998), a ideia de empregabilidade tem sido utilizada para referir-se às condições subjetivas da integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho,

bem como à possibilidade que esses mesmos sujeitos possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho.

Segundo Fugate e Ashforth (2003), empregabilidade é uma forma multidimensional de trabalho ativo específico que permite adaptabilidade aos usuários de identificar e aproveitar oportunidades de carreira. Os autores ainda mencionam que os indivíduos que possuem altos níveis de empregabilidade são mais propensos a colher os benefícios da adaptação ativa.

Stefano e Gomes Filho (2004) também definem empregabilidade como a capacidade do ser humano de se adequar às novas exigências do aprendizado contínuo para desenvolver novas habilidades que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização. Já para Lavinias (2001), o uso do termo empregabilidade remete “às características individuais do trabalhador, capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego” (LAVINAS, 2001, p. 3).

Já Helal (2006) associa o termo empregabilidade com o reflexo do agravamento mundial que se estabeleceu na economia nos últimos anos cuja principal consequência foi a diminuição do número de empregos formais e o aumento do número de desemprego e de trabalhos informais. De acordo com Miguel e Gancho (2007), o termo pode ser visto como a capacidade de adaptação dos trabalhadores frente às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações.

Por fim, Lemos (2006) considera que o constructo empregabilidade ainda possui seu conceito em construção, mas afirma que “a empregabilidade atualiza as concepções de carreira e de qualificação profissional até então vigentes” (LEMOS, 2006, p. 49). A autora também afirma que com o advento da empregabilidade, a qualificação profissional deixa de ser somente uma atividade concentrada em um determinado período da vida do trabalhador para tornar-se uma exigência permanente pela atualização das capacidades adquiridas, tornando-se um movimento individual constante em direção à conquista de novas habilidades e disposições.

Como puderam ser notadas nos parágrafos anteriores, as definições e concepções do constructo empregabilidade sofreram algumas variações desde seu surgimento até os dias atuais, sendo que para alguns autores uma formulação final do conceito ainda não foi

alcançada (LEMOS, 2006). O que se pode afirmar é que esse constructo tende a caracterizar o profissional como um indivíduo flexível e multifuncional, sendo ele o principal responsável pela aquisição e permanência no posto de serviço.

Essa conceituação de empregabilidade deu origem a uma segunda linha de pensamento que critica as empresas por considerarem os profissionais como os principais responsáveis pela própria inserção no mercado de trabalho (HELAL; SANTOS, 2008). Segundo Carrieri e Sarsur (2002), a empregabilidade vista como uma condição necessária no processo de admissão de funcionários diminui a responsabilidade das organizações em contratar mais mão de obra, visto que essas empresas costumam alegar que o baixo número de contratações está ligado à incapacidade do candidato em atuar de forma multifuncional.

As variações existentes sobre o conceito e os benefícios que a empregabilidade pode proporcionar possibilitam o surgimento de um debate em que é possível identificar dois significados para o termo empregabilidade: o empresarial – que considera a empregabilidade como a capacidade de adaptação da mão de obra (do indivíduo) frente às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações – e o crítico – que trata a empregabilidade como um discurso que transfere a responsabilidade pelo emprego da sociedade e do Estado para o próprio trabalhador (HELAL; SANTOS, 2008). Portanto, para se entender melhor as controvérsias que permeiam o tema empregabilidade, será exposto a seguir um tópico que abordará os aspectos críticos sobre esse constructo.

2.3.2 Controvérsias acerca do tema empregabilidade

O discurso da empregabilidade tem sido palco de inúmeros debates. Se, de um lado, alguns autores como Bridges (1995), Minarelli (1995), Paiva (1997) e Náder e Oliveira (2007) consideram a empregabilidade como uma solução para os problemas do mercado de trabalho, de outro lado, autores como Rodrigues (1997), Machado (1998), Gentili (1999; 2001) e Frigotto (2001a; 2001b) veem esse pressuposto da teoria do capital humano (LEMOS, 2006) como um dos fatores responsáveis pela falta de empregos no país.

Para os críticos da empregabilidade, esse constructo deve ser visto com ressalvas, uma vez que aponta para a instrumentalização da educação e para a individualização da questão do desemprego, visto que a solução para o problema passa a ser responsabilidade dos

trabalhadores (LEMOS, 2006). Ainda segundo Lemos (2006), alguns educadores como Rodrigues (1997), Machado (1998), Gentili (1999; 2001) e Frigotto (2001a; 2001b) associam a empregabilidade ao enfoque economista da educação. Esses autores também salientam a relação negativa existente entre os sindicatos e a empregabilidade. Nesse sentido, a empregabilidade, ao individualizar as questões trabalhistas, propicia o enfraquecimento do poder de negociação dos sindicatos.

Segundo Machado (1998), a empregabilidade está associada à ideologia liberal. Dessa forma, os indivíduos se tornam responsáveis pela inserção no mercado de trabalho, ou seja, as chances de ingressar no mercado de trabalho estão diretamente condicionadas aos atributos que cada indivíduo possui. Sob essa perspectiva, a autora afirma que a empregabilidade atende principalmente às conveniências das organizações, tanto no que diz respeito à aquisição de novas competências, quanto na desarticulação da coletividade trabalhista.

Nos dizeres de Gentili (1999), a empregabilidade está se firmando como a solução para as tormentas do mercado de trabalho contemporâneo, porém tal constructo deve ser visto com certas ressalvas. De acordo com o autor, a empregabilidade aumenta as chances de inserção no mercado de trabalho somente dos indivíduos que estão em constante qualificação profissional. Assim, a grande maioria dos que buscam a inserção no mercado de trabalho, profissionais que não possuem alto grau de qualificação, ficariam excluídos.

Dessa forma, Gentili (1999) considera a empregabilidade como um discurso destinado à minoria dos profissionais. Por fim, o autor afirma que a adoção do conceito de empregabilidade implica num retrocesso em que o trabalho deixa de ser um direito, passando a ser somente uma possibilidade.

Para Frigotto (2001a), a utilização do conceito de empregabilidade implica na transição do coletivismo para o individualismo. Nessa nova concepção, o emprego deixa de ser uma responsabilidade da sociedade e passa a ser uma obrigação individual. Outra crítica feita por Frigotto (2001a) está relacionada ao fato de a empregabilidade enfraquecer a relação empregado-empregador. Segundo Frigotto (2001a), a redução da permanência do trabalhador nas organizações, ou mesmo as contratações sem vínculos empregatícios, acabam gerando, no

indivíduo, uma incerteza permanente quanto à possibilidade de uma futura reinserção no mercado de trabalho.

De acordo com Lemos (2006), o baixo índice de ideologia individualista no Brasil – fator responsável pelo fortalecimento da empregabilidade – possui pontos positivos, visto que reduz significativamente os custos individuais. A autora também afirma que a resistência dos trabalhadores em assumir a responsabilidade por sua empregabilidade deve ser entendida como outro fato positivo. Para Lemos (2006), o desemprego não é um problema exclusivamente individual ou algo que diz respeito tão somente à competência (ou falta de) do trabalhador. “Visto por esse ângulo, o discurso da empregabilidade é cruel, na medida em que responsabiliza inteiramente o indivíduo por algo sobre o qual ele não tem muito controle: a criação de oportunidade de trabalho” (LEMOS, 2006, p. 61).

Já os pesquisadores que enxergam a empregabilidade de forma positiva – dentre eles, pode-se destacar Bridges (1995), Minarelli (1995), Paiva (1997) e Náder e Oliveira (2007) – consideram a qualificação profissional e a produtividade individual como características essenciais na luta contra os desafios que surgiram com a reestruturação organizacional. Neste novo contexto empresarial, as organizações passaram a demandar profissionais mais qualificados, produtivos e dispostos a prestar serviços com menor ou, até mesmo, sem vínculos empregatícios. Portanto, os defensores da empregabilidade consideram tal constructo como a solução para a atual conjuntura do mundo corporativo, visto que o tradicional elo existente entre a empresa e o profissional, denominado emprego, está cada vez mais frágil (MINARELLI, 1995; BRIDGES, 1995; PAIVA, 1997).

É sob essa perspectiva que Bridges (1995) considera que as tendências que surgiram na década de noventa são responsáveis pela constante diminuição do emprego. Para Bridges (1995), um dos autores pioneiros a falar sobre empregabilidade, o trabalho a ser realizado no futuro está cada vez menos contido no invólucro chamado emprego, ou seja, há e ainda haverá muito trabalho a ser executado, mas a instituição emprego tem seus dias contados.

Outro autor que também defende a empregabilidade é Minarelli (1995). Para ele, a tradicional forma de emprego que era vista como sinônimo de garantia e estabilidade está perdendo, cada vez mais, seu valor. Minarelli entende que a forma de permanecer atuante no mercado de

trabalho está ligada à adoção de práticas que vão ao encontro do conceito de empregabilidade. O autor também defende a transição na qual o profissional deixa de ser empregado e passa a ser um prestador de serviços. Para isso, “além de dominar o serviço que oferece, o profissional que empresaria o próprio trabalho precisa conhecer o mercado em que se insere e saber como selecionar o seu público potencial” (MINARELLI, 1995, p. 39).

Seguindo essa linha de autores que defendem a empregabilidade, pode-se destacar Paiva (1997), segundo a qual as mudanças organizacionais estão levando seus profissionais ao constante acúmulo de tecnologia, multifuncionalidade e habilidades cognitivas. Paiva (1997) ainda considera que para um profissional ser empregável, deve ter uma formação generalizada e sólida.

Náder e Oliveira (2007) também defendem a ideia de empregabilidade, acreditando que o constructo direciona o próprio trabalhador a se ajustar às condições de trabalho. Dessa forma, o aprimoramento desse profissional faz com que ele se torne atraente para o mercado de trabalho e ali garanta o seu espaço.

Tendo em vista o exposto neste tópico, entende-se que as controvérsias acerca do tema empregabilidade concentram-se principalmente nas questões referentes ao individualismo e ao coletivismo, notando-se que ambos os lados possuem benefícios e malefícios, como os próprios autores citados descreveram. Cabe, então, ao profissional que busca a inserção ou a reinserção no mercado de trabalho tentar identificar quais são os benefícios e os malefícios que a empregabilidade pode lhe proporcionar, para, a partir daí, desenvolver estratégias que lhe proporcionem a possibilidade de competir por uma vaga nesse mercado.

3 METODOLOGIA

Retomando o objetivo geral deste trabalho, que é analisar de que forma a aquisição de experiência internacional se relaciona com a empregabilidade e a reinserção no mercado de trabalho brasileiro, este capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados no decorrer deste estudo, a fim de que tal objetivo seja alcançado.

3.1 Caracterização da pesquisa

A presente pesquisa foi de natureza qualitativa, uma vez que esta abordagem de pesquisa “é considerada mais adequada para a investigação de valores, atitudes, percepções e motivações do público pesquisado, com a preocupação primordial de entendê-los, em maior profundidade” (GONÇALVES; MEIRELLES, 2004, p. 62). De acordo com Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (2001), a pesquisa qualitativa permite posicionar o pesquisado como o fator mais importante da pesquisa. Segundo Lakatos e Marconi (1996), uma pesquisa com abordagem qualitativa permite que o pesquisador se sinta mais familiarizado com o tema pesquisado. Dessa forma, o mesmo terá a possibilidade de entender, ou até mesmo de modificar conceitos. Nos dizeres de Triviños (1987), as análises qualitativas são caracterizadas por serem essencialmente descritivas, utilizando com frequência transcrições de entrevistas e de depoimentos e citações que podem dar mais autenticidade ao resultado. Por fim, Gaskell (2002, p. 68), afirma que “a finalidade real da pesquisa qualitativa não é contar opiniões ou pessoas, mas ao contrário, explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão”.

Diante disso, a opção pela abordagem qualitativa pode ser considerada pertinente, uma vez que a pesquisa tem como foco como a experiência internacional se relaciona com a empregabilidade e a reinserção no mercado de trabalho.

Quanto aos fins, o tipo de pesquisa adotado foi o descritivo, pois o estudo visou descrever as características de determinados grupos de profissionais, objetivando verificar a relação entre a experiência internacional e a empregabilidade, mediada pela educação e pela experiência adquirida por meio do trabalho.

Para Rossetto *et al.* (2011, p. 6) “as pesquisas descritivas são aquelas que visam descobrir a associação entre variáveis e podem permitir uma visão mais ampla do problema”. Cervo e Bervian (2002) afirmam que a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. Ainda segundo os autores, esse tipo de pesquisa busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem nas vidas social, política e econômica e nos demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas.

3.2 Método e técnica de pesquisa

Para que os resultados fossem alcançados, foram realizadas entrevistas individuais com profissionais com experiência internacional. Segundo Robert Farr (1982) *apud* Gaskell (2002, p. 65), a entrevista qualitativa é “essencialmente uma técnica, ou método, para estabelecer ou descobrir que existem perspectivas, ou pontos de vista sobre os fatos, além daqueles da pessoa que inicia a entrevista”. Ainda segundo Gaskell (2002), o emprego da entrevista qualitativa é o ponto de entrada para o cientista social, pois fornece dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão entre os atores sociais e a situação. Essa técnica de pesquisa tem como um de seus objetivos compreender, de forma detalhada, crenças, atitudes, valores e motivações que estão relacionadas aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos.

Para Godoi e Mattos (2010), o estilo especialmente aberto existente nas entrevistas permite a obtenção de uma grande riqueza informativa, além de proporcionar ao investigador a oportunidade de classificação das perguntas e respostas em uma interação direta e flexível.

Esta pesquisa também pode ser considerada como um estudo de caso múltiplo e comparativo, tendo em vista que foram realizadas entrevistas individuais e, em seguida, foi elaborada uma descrição de cada caso e foram comparados os resultados do grupo composto pelos entrevistados com formação superior e do grupo formado pelos entrevistados sem formação superior. De acordo com Yin (2005), o estudo de casos consiste em investigar eventos contemporâneos, em situações em que os comportamentos relevantes não podem ser manipulados, mas em que é possível fazer observações diretas e entrevistas sistemáticas.

Especificamente para esta pesquisa foi criado um roteiro de entrevista estruturado, pois, como afirmam Godoi e Mattos (2010), esse roteiro permitirá, ao entrevistador, certa flexibilidade

para ordenar e formular as perguntas durante a entrevista. Foi agregado um tópico guia a esse roteiro que, segundo Gaskell (2002), pode ser entendido como um conjunto de títulos de parágrafos que funciona como um lembrete para o entrevistador, caso o mesmo venha a se perder durante a entrevista. No que tange à objetividade da entrevista, pode-se dizer que as perguntas que fizeram parte do roteiro, tenderam a se configurar como mais específicas à medida que a entrevista foi ficando mais profunda. Ou seja, as perguntas iniciais foram de caráter geral e as finais possuíam uma abrangência maior sobre o tema em pauta. Há que se ressaltar também que todas as entrevistas foram gravadas, possibilitando, assim, a realização da análise de conteúdo das mesmas.

3.3 Seleção dos entrevistados

A seleção dos entrevistados teve como principal parâmetro a qualificação educacional dos profissionais com experiência internacional, bem como o fato de todos os selecionados terem desenvolvido, no exterior, atividades profissionais que não requeriam alto grau de qualificação. De acordo com Gaskell (2002), o pesquisador, sempre que possível, deverá considerar como o meio social pode ser segmentado com relação ao tema da pesquisa. Dessa forma, os selecionados formaram dois grupos, cujas características são:

- os pertencentes ao primeiro grupo residiram no exterior por pelo menos um ano, devendo, obrigatoriamente, possuir formação superior em qualquer área do conhecimento;
- os pertencentes ao segundo grupo também residiram no exterior por pelo menos um ano, mas não possuíam formação superior em qualquer área do conhecimento.

Vale observar que todos os entrevistados, enquanto residentes no exterior, exerceram somente atividades que não exigiam uma elevada qualificação profissional.

3.4 Amostra da pesquisa

Quanto ao número de pessoas a serem entrevistadas, Glaser e Strauss (1967) *apud* Godoi e Mattos (2010), afirmam que esse número não deve ser preestabelecido; o que o pesquisador

deve fazer é conduzir as entrevistas até que um ponto de saturação seja alcançado, ou seja, o pesquisador deverá entrevistar pessoas até que as respostas comecessem a se tornar repetitivas.

Para esta pesquisa, foram selecionados cinco profissionais que atenderam às exigências do primeiro grupo e cinco profissionais que atenderam às exigências do segundo grupo, totalizando, assim, dez entrevistados. Essa predefinição no número de entrevistados foi devido à intenção de, primeiramente, elaborar os estudos de caso e, posteriormente, analisar o resultado dos dois grupos e compará-los.

Do total de entrevistados, seis residem na cidade de Anápolis e um reside na cidade de Campo Limpo de Goiás, ambas cidades situadas no estado de Goiás. Quanto aos demais entrevistados, todos residem em Minas Gerais, sendo que dois residem na cidade de Formiga e um reside na cidade de Piumhi. As entrevistas foram realizadas durante o mês de outubro de 2012 e duraram, em média, 28 minutos, sendo a mais longa com 41 minutos e a mais curta com 18 minutos. Deve-se salientar também que o nome de cada entrevistado não foi divulgado. Dessa forma, optou-se por utilizar a letra E, seguida de números cardinais – do número 1 ao 10 – para representar tais entrevistados.

3.5 As dimensões de análise e a análise dos dados

A análise dos dados obtidos por meio de entrevistas foi realizada levando em conta as seguintes dimensões de análise:

- caracterização dos entrevistados;
- trajetória profissional;
- vínculo empregatício;
- local de trabalho;
- renda;
- tempo de reinserção no mercado de trabalho;
- estratégias utilizadas na reinserção no mercado de trabalho;
- aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual;
- relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade.

Por fim, os procedimentos para a análise das entrevistas foram baseados na análise de conteúdo. Segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo abrange as iniciativas de explicitação, sistematização e expressão do conteúdo de mensagens, com a finalidade de se efetuarem deduções lógicas e justificadas a respeito da origem dessas mensagens. Dessa forma, optou-se por realizar a análise de conteúdo de cada entrevista e uma descrição de cada caso, levando em conta as dimensões de análise. Posteriormente, foi realizada uma segunda análise de conteúdo, contrastando os dois grupos de forma coletiva; assim, essa segunda análise buscou evidenciar as similaridade e as divergências existentes entre eles.

4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS NA PESQUISA

Neste capítulo, são apresentados os resultados da pesquisa empírica realizada com dez profissionais que residiram no exterior e desempenharam atividades que não requeriam uma elevada qualificação profissional. Os resultados estão organizados conforme as dimensões de análise, como seguem. Primeiramente, é descrita a caracterização dos entrevistados. Na sequência, é apresentada a trajetória profissional. O bloco seguinte está relacionado aos vínculos empregatícios de cada profissional entrevistado. A próxima dimensão de análise diz respeito ao local de trabalho. Em seguida, é abordada a dimensão de análise renda. Por fim, as quatro últimas dimensões que completam a pesquisa são as seguintes: tempo de reinserção no mercado de trabalho, estratégias utilizadas na reinserção no mercado de trabalho, aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual e relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade. É importante afirmar que cada dimensão de análise é composta por uma ou mais subdimensões que permitem um maior entendimento sobre o tema. O QUADRO 1 apresenta as nove dimensões de análise e suas respectivas subdimensões. Conforme descrito na metodologia, a análise do conteúdo das entrevistas foi feita de forma individual e, após analisar todos os entrevistados, realizou-se uma análise coletiva dos dois grupos.

QUADRO 1 – Dimensões de análise e códigos
 Fonte: Dados da pesquisa

| Dimensões de análise | Subdimensões |
|--|--|
| Caracterização dos entrevistados | <ul style="list-style-type: none"> • Gênero. • Idade. • Estado civil. • Filhos. • Formação educacional. • País de destino. • Número de vezes que migrou. • Decisão de migrar. • Tempo da estadia no exterior. |
| Trajetória profissional | <ul style="list-style-type: none"> • Atividade exercida antes da migração. • Atividade exercida durante a migração. • Atividade exercida após o retorno. • Expectativas quanto ao futuro profissional. |
| Vínculo empregatício | <ul style="list-style-type: none"> • Natureza do vínculo de trabalho antes da migração. • Natureza do vínculo de trabalho durante a migração. • Natureza do vínculo de trabalho após o retorno. |
| Local de trabalho | <ul style="list-style-type: none"> • Região em que atuava profissionalmente antes da migração. • Região em que atua profissionalmente após o retorno. |
| Renda | <ul style="list-style-type: none"> • Aumento da renda. • Formas de investimento do capital acumulado. |
| Tempo de reinserção no mercado de trabalho | <ul style="list-style-type: none"> • Tempo necessário para a reinserção. • Afinidade com a atividade atual. |
| Estratégias utilizadas na reinserção no mercado de trabalho | <ul style="list-style-type: none"> • Principais estratégias. • Rede social de relacionamentos. • Redes virtuais de relacionamentos. |
| Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual | <ul style="list-style-type: none"> • Relação entre a atividade atual e a atividade no exterior. • Grau de desempenho na atividade atual. • Principais ganhos obtidos com a experiência internacional. |
| Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade. | <ul style="list-style-type: none"> • Influência da experiência internacional. • A educação vista como diferencial no processo de reinserção no mercado. • A experiência internacional vista como diferencial no processo de reinserção no mercado. • Ampliação da área de atuação. |

4.1 Apresentação dos casos dos entrevistados que possuem formação superior

4.1.1 Entrevistado 1 (E1)

4.1.1.1 Caracterização – E1

O Entrevistado 1 é do sexo masculino, tem 35 anos, mora na cidade de Formiga-MG e é divorciado. Tem uma filha que reside com a mãe e durante o tempo em que residiu no exterior, sua filha ficou no Brasil. Em relação à formação educacional, o E1 possui formação superior em Turismo, concluída em 2005. Durante a permanência no exterior, realizou um curso de especialização em esportes radicais. O país de destino do E1 foi a Nova Zelândia. Essa foi a única vez que migrou para o exterior, em 2010, permanecendo lá por 1 ano e 4 meses e retornando ao Brasil em 2011.

A decisão de migrar para a Nova Zelândia partiu do próprio entrevistado e foi motivada, principalmente, pela questão financeira. Outros fatores que também pesaram na decisão do processo migratório foram: a vontade de conhecer novas culturas e aprender um novo idioma.

Eu resolvi ir pra Nova Zelândia para ter uma experiência de aprender outras culturas, falar outras línguas, e na época, foi mais a questão financeira. (ENTREVISTADO 1).

Foi possível perceber também certa falta de planejamento do E1 no processo migratório. Todo o planejamento do processo foi realizado no prazo de um mês.

A Nova Zelândia era um país que estava em ascensão e tinha cinco amigos que estavam indo pra lá, então era um grupo bacana, resolvemos de última hora, eu mesmo arrumei tudo em um mês, eles já tinham programado e eu arrumei minhas coisas e fui também. Foi tudo muito corrido, mas no fim, deu tudo certo. Pra mim foi uma experiência boa (ENTREVISTADO 1).

4.1.1.2 Trajetória profissional – E1

No que tange à trajetória profissional do E1, antes de migrar para a Nova Zelândia, exercia a atividade de recreador em clubes de lazer. Era responsável pela formatação de colônias de férias e de recreação infantil.

Durante o tempo em que residiu no exterior, atuou em dois setores da economia local. Primeiramente, trabalhou em hotéis, exercendo praticamente todas as atividades existentes dentro da hotelaria. Depois, exerceu a atividade de motorista de caminhão, realizando a coleta de recicláveis na cidade de Queenstown.

Após retornar ao Brasil, passou a trabalhar em um *resort* situado nas margens do Lago de Furnas, em Minas Gerais. O E1 afirmou que a conquista desse posto de trabalho só foi possível devido à sua fluência em outro idioma e também devido à experiência profissional internacional.

[...] pra conseguir esse emprego eu fiz uma pré-seleção entre várias pessoas e todos passaram por três a quatro entrevistas, eu fui admitido na primeira entrevista, isso se deu pelo fato de falar outra língua, conhecer outra cultura e também ter uma experiência internacional na área de hotelaria. A maioria das pessoas aqui no Brasil quando falam que dominam outra língua é aquilo de escola... tudo muito limitado, quando o entrevistador me perguntou se eu seria capaz de realizar a entrevista em inglês e a partir daí eu fiz a entrevista em inglês. Então isso tudo foi muito válido aqui (ENTREVISTADO 1).

Quanto ao seu futuro profissional, o entrevistado afirma que pretende deixar a área de hotelaria e esboça um desejo claro em atuar na área de eventos.

Hoje é duro falar isso, mas o turismo aqui no Brasil, na nossa região, Formiga, Minas gerais, é uma coisa falida [...] então eu estou abandonando essa área de hotelaria e recreação e pretendo atuar na área de eventos, área essa que me proporciona uma alegria imensa e um retorno financeiro muito bacana (ENTREVISTADO 1).

4.1.1.3 Vínculo empregatício – E1

As atividades exercidas pelo E1 antes do processo migratório eram todas assistidas por contratos entre ele e as empresas para as quais prestava serviços. Durante o período que esteve no exterior e após o retorno, o entrevistado sempre atuou nas organizações de forma legal, estando registrado e atendendo a todas as imposições legais das legislações brasileira e neozelandesa. Quanto à permanência do entrevistado nas organizações, ele afirma que esse é um fator que não consegue responder com precisão, mas deixa claro que sempre que aparece uma oportunidade de emprego melhor, ele a aproveita.

Sempre que aparece uma nova oportunidade de emprego melhor do que a que eu tenho, eu não costumo perder chance não... Primeiro eu penso no bem-estar, e se

esta nova empresa vai me trazer mais vantagens, eu vou pra lá mesmo (ENTREVISTADO 1).

4.1.1.4 Local de trabalho – E1

O processo migratório não interferiu na região de atuação do E1, ou seja, todas as atividades profissionais que foram exercidas, tanto antes da emigração, quanto após o retorno, ocorreram na região de Formiga-MG.

4.1.1.5 Renda – E1

O tempo em que residiu no exterior proporcionou ao E1 um aumento na sua renda. Segundo ele, os salários pagos pelas atividades desempenhadas no exterior são bem maiores que os pagos aqui no Brasil. Todo o capital que foi guardado durante esse período, foi investido na compra de um imóvel aqui no Brasil. Segundo Siqueira (2007), o principal investimento que o imigrante faz quando retorna ao Brasil é a aquisição da casa própria. O entrevistado também se mostra bastante satisfeito com a remuneração que recebia no exterior.

Todas as atividades que eu desempenhei lá atendiam todas as minhas expectativas enquanto imigrante, principalmente no que diz respeito ao salário. O salário que eu tinha na parte de hotelaria era um bom salário. Quando eu cheguei a *porter*, que é o chefe da recepção, eu consegui um salário bacana em relação ao que se ganha no Brasil. Em relação ao salário local, eu posso afirmar que eu recebia mais do que a maioria dos imigrantes que viviam lá. Mas foi quando eu comecei a trabalhar na reciclagem, que era uma mão de obra mais especializada [...] que eu consegui juntar uma quantidade maior de dinheiro (ENTREVISTADO 1).

Após o retorno, o E1 afirma que a experiência internacional, apesar de atuar como um facilitador na reinserção no mercado de trabalho, não funcionou como um diferencial capaz de proporcionar um aumento na renda. Sua afirmação baseia-se na seguinte observação:

No meu serviço, as pessoas que desempenham as mesmas atividades que eu, mas não possuem nenhuma experiência internacional são remuneradas da mesma forma que eu sou (ENTREVISTADO 1).

Por fim, o entrevistado afirmou que em nenhum momento sua permanência no exterior lhe acarretou prejuízos.

4.1.1.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho – E1

O tempo para a reinserção no mercado de trabalho foi de quatro meses, mas esse tempo foi estipulado pelo próprio entrevistado.

Demorou quatro meses, mas esse tempo foi por uma opção minha, eu queria descansar. Assim que eu cheguei, no quarto ou quinto dia, eu recebi uma carta me convidando pra uma entrevista de emprego lá no *resort*, eu optei por não fazer essa entrevista e depois dos quatro meses acabou que eu fui trabalhar no mesmo *resort* (ENTREVISTADO 1).

Segundo o E1, toda essa facilidade de reinserção no mercado de trabalho se deve ao fato de todo o aprendizado conquistado no exterior.

Se eu não tivesse aprendido outro idioma, outra cultura e outra forma de ver o trabalho, eu provavelmente estaria como vários amigos meus que não absorveram nada lá fora e hoje, aqui no Brasil, estão desempregados e arrependidos de terem voltado pra cá (ENTREVISTADO 1).

Ainda em relação à reinserção no mercado de trabalho, o entrevistado afirma estar realizando uma atividade que lhe garante satisfação pessoal e que nunca pensou em agarrar a primeira oportunidade após o retorno só para não ficar parado.

Conforme já havia relatado, a intenção de mudar de atividade profissional está relacionada a questões financeiras e não à satisfação com o emprego.

4.1.1.7 Estratégias utilizadas por E1 na reinserção no mercado de trabalho

As estratégias que são utilizadas no exterior são completamente diferentes das estratégias utilizadas aqui no Brasil. Para o E1, quando um indivíduo decide se tornar um emigrante, ele aceita a ideia de ter que começar do zero e subir aos poucos.

[...] o brasileiro no exterior agarra a primeira oportunidade que tem e a agarra com unhas e dentes, no meu caso o que eu fiz foi buscar um emprego em um albergue, que é algo bem simples, pra depois me colocar em uma grande rede hoteleira, ou seja, eu usei uma estratégia de ir subindo de posto e de trabalho aos poucos, eu comecei por baixo e busquei o topo (ENTREVISTADO 1).

Para a reinserção no mercado de trabalho brasileiro, o entrevistado preferiu valorizar sua formação acadêmica aliada à experiência internacional. Dessa forma buscou trabalho em

áreas que demandavam profissionais capacitados. Outra estratégia foi a utilização da rede social de relacionamentos, sendo seus principais contatos sociais os colegas de faculdade.

No Brasil eu já quis foi fazer uso do meu diploma [...] não quis começar por baixo, utilizei os contatos que eu tinha, principalmente amigos de faculdade, e quando eu fiz contato com eles, me convidaram para a entrevista no *resort* o que acabou sendo meu primeiro emprego após o meu retorno (ENTREVISTADO 1).

4.1.1.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual – E1

Foi percebida uma relação entre algumas das atividades que o E1 realizava no exterior e as atividades que realiza aqui no Brasil. Para o entrevistado 1, o principal aproveitamento existente entre as atividades do exterior e as do Brasil não foi a experiência do trabalho em si, mas sim a forma como o mesmo era desempenhado.

[...] eu aprendi no exterior a me doar para o que eu fazia, desempenhar meu trabalho com satisfação, considerar outros fatores, além do lado financeiro (ENTREVISTADO 1).

Segundo o E1, a experiência internacional facilitou não somente a sua atividade atual, mas tal experiência lhe trouxe benefícios em todos os sentidos de sua vida.

[...] eu arrisco a dizer que essa experiência internacional me fez evoluir em todos os sentidos (ENTREVISTADO 1).

4.1.1.9 Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade – E1

A existência da relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade fica evidenciada nos dizeres do entrevistado 1. De acordo com o mesmo, sua recolocação no mercado de trabalho ocorreu devido ao fato de possuir uma graduação na área de atuação, agregada a uma experiência internacional na mesma área. Ainda segundo o E1, no processo seletivo de trabalho de que participou, sentiu que a formação educacional foi relevante, mas o que realmente atuou como diferencial foi a experiência internacional.

No meu caso a experiência internacional contou mais, eu sou muito mais valorizado devido a minha bagagem prática e cultural que eu adquiri fora do país do que pelo meu diploma (ENTREVISTADO 1).

No que tange à questão da empregabilidade, a entrevista do E1 permite inferir que este pressuposto da teoria do capital humano passou a fazer parte do comportamento desse profissional, principalmente no que diz respeito à capacidade de atuação dentro da organização. Assim, a experiência internacional proporcionou ao E1 a possibilidade de se tornar um profissional multifuncional e bem capacitado. Nesse sentido, E1 faz a seguinte afirmação:

Eu aprendi lá, a trabalhar em todas as áreas de hotelaria, e passei por todos os setores no que diz respeito a um hotel e isso me ajudou muito a vencer aqui no Brasil, pois a concorrência entre os colegas da empresa por cargos melhores é muito grande, mas só que eles não estão tão bem preparados como eu estou (ENTREVISTADO 1)

4.1.2 Entrevistado 2 (E2)

4.1.2.1 Caracterização – E2

A entrevistada 2 é do sexo feminino, tem 35 anos, mora na cidade de Piumhi-MG e é casada. Tem dois filhos, sendo que o primeiro nasceu no exterior e a segunda nasceu no Brasil após o seu retorno. Todo o processo migratório foi realizado juntamente com o seu cônjuge. Em relação à formação educacional, a E2 possui formação superior em Administração de Empresas, concluída em 2004. O país de destino da E2 foi os Estados Unidos e esse foi o único processo migratório vivenciado pela entrevistada. Sua permanência nos EUA foi de dois anos e seu retorno ao Brasil ocorreu em 2008.

E2 migrou para os Estados Unidos para acompanhar seu cônjuge que já tinha emigrado para esse país.

Na época éramos noivos e ele foi para os Estados Unidos na frente, a ideia dele era ficar lá um ano, mas depois conversamos e em vez dele voltar, nós decidimos que seria melhor eu ir para lá, resolvi deixar meu trabalho aqui no Brasil e resolvi tentar a sorte (ENTREVISTADA 2).

4.1.2.2 Trajetória profissional – E2

A atividade exercida pela E2 antes de migrar para o exterior estava vinculada à área administrativa. A entrevistada trabalhava como auxiliar administrativo na Santa Casa de Misericórdia de Piumhi. Ao migrar para os EUA, passou a exercer atividades de faxina. Ainda

segundo a entrevistada, essa era uma atividade que lhe proporcionava um retorno financeiro satisfatório, contudo suas expectativas profissionais não eram atendidas:

[...] uma vez que não tinha tanta escolha de trabalhar em outros setores, como lanchonetes ou coisa e tal, até mesmo porque eu não dominava a língua, então o que tinha pra mim era o serviço de limpeza, o serviço de faxina. Essas atividades não me proporcionaram uma realização profissional, era um trabalho digno, porém não era o que eu gostaria de fazer (ENTREVISTADA 2).

Ao retornar ao Brasil, a E2 retornou para a mesma empresa que atuava antes do processo migratório, porém passou a atuar em outro setor. No que diz respeito ao seu futuro profissional, a entrevistada pensa em investir na carreira de educação infantil.

Eu tenho vontade de fazer cursos voltados pra área de educação, uma outra faculdade, ou um curso que dê pra eu dar aula, eu gosto muito de crianças, queria lecionar educação infantil, queria trabalhar com crianças. Eu pretendo fazer isto no futuro (ENTREVISTADA 2)

4.1.2.3 Vínculo empregatício – E2

Com relação aos vínculos profissionais, a entrevistada afirma que só passou a ter um vínculo legal com a empresa na qual trabalha após seu retorno do exterior. Antes de migrar para os Estados Unidos, ela atuava como secretária do contador do hospital; sua remuneração era proveniente desse contador e não do hospital.

Durante o período em que residiu no exterior, sempre trabalhou informalmente e sua remuneração era baseada na produção, ou seja, no número de casas que conseguia limpar durante a semana.

Eu não era registrada, ou coisa e tal, funcionava assim: se eu trabalhava durante a semana, eu recebia no final da semana, se não trabalhasse não recebia. Então era como um serviço por produção, eu recebia o que pelo que eu fazia, mas não tinha nenhum tipo de vínculo legal (ENTREVISTADA 2).

Atualmente, a E2 trabalha com carteira assinada; segundo ela, esta foi uma grande conquista que pode ser traduzida em segurança e estabilidade. A entrevistada também afirmou que não pensa em deixar a empresa, mas caso surja uma oportunidade melhor, não se sente na obrigação de permanecer na organização atual.

Para mim, ter uma carteira assinada significou muito; através dela, eu consigo comprovar experiência profissional e caso apareça outra oportunidade profissional mais atrativa, tudo fica mais fácil (ENTREVISTADA 2).

4.1.2.4 Local de trabalho – E2

De acordo com a E2, o fato de ter residido no exterior não ocasionou nenhuma mudança de cidade após seu retorno.

Todos os investimentos que foram feitos com os recursos obtidos nos EUA foram realizados na cidade de Piumhi, dessa forma quando eu e meu marido retornamos para o Brasil, continuamos a viver na mesma cidade que vivíamos antes (ENTREVISTADA 2).

4.1.2.5 Renda – E2

Relatos da E2 mostram que as atividades desempenhadas no exterior não proporcionaram um aumento na sua renda atual, os investimentos feitos com o dinheiro ganho lá fora se resumiram na construção de um imóvel e na compra de um automóvel. Sales (2008) afirma que a renda média dos imigrantes que residem no exterior é relativamente maior que a renda que esses mesmos indivíduos possuíam aqui no Brasil, porém o custo de vida nos EUA também é alto. Dessa forma, a relação existente entre ganhos e gastos implica em uma realidade desconhecida por muitos, ou seja, o ganho real do imigrante, muitas vezes, não é algo tão vantajoso. De acordo com E2, a relação entre a renda e a experiência internacional ocorre da seguinte forma:

A experiência não serviu pra aumentar minha renda, o que eu consegui foi fazer algumas coisas com o dinheiro que eu ganhei lá fora. Eu investi o dinheiro ganho no exterior em bens. Enquanto vivia lá eu nunca tive prejuízo, mas também não sobrava tanto assim como o povo costuma pensar (ENTREVISTADA 2).

4.1.2.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho – E2

O tempo necessário para a E2 se recolocar no mercado de trabalho foi de aproximadamente sete meses. De acordo com a entrevistada, todo esse tempo que ficou sem trabalhar após seu retorno, deve-se ao fato de que seu filho ainda estava muito pequeno e necessitava de cuidados. Ainda para a E2, a experiência internacional não teve nenhuma influência na sua recolocação no mercado de trabalho.

Definitivamente, a experiência internacional não me ajudou em nada no meu processo de reinserção no mercado de trabalho. Pra trabalho, a experiência internacional não foi nem um facilitador nem um dificultador (ENTREVISTADA 2).

Quanto ao que se refere à afinidade da entrevistada com a atividade profissional atual, pode-se inferir que a E2 deu continuidade na carreira profissional que possuía antes de migrar para o exterior, porém, afirmou que essa continuação na mesma empresa foi algo não planejado. Por fim, em relação à sua reinserção na empresa em que atuava, pode-se afirmar que a entrevistada aproveitou a primeira oportunidade surgida, exercendo a atividade com alguma satisfação.

Depois que eu retornei ao Brasil, eu fiquei um tempo parada, por causa do meu filho [...] quando decidi voltar a trabalhar, eu agarrei a primeira oportunidade que apareceu, coincidentemente, era na mesma empresa que eu atuava antes de ir para os EUA. [...] Esse serviço, na verdade não era o que eu queria não... mas acaba me proporcionando certa satisfação, uma vez que eu gosto de trabalhar com recepção, então pra mim é bom (ENTREVISTADA 2).

4.1.2.7 Estratégias utilizadas por E2 na reinserção no mercado de trabalho

Para a reinserção no mercado de trabalho, a E2 utilizou como estratégia basicamente sua rede social de relacionamentos. A entrevistada afirma que em nenhum momento fez uso da sua formação educacional.

A minha formação educacional não influenciou em nada na minha recolocação na empresa em que eu atuava, eu acho que é porque a atividade que eu exerço lá não requer uma formação superior. Eu voltei a trabalhar no hospital por meio de uma amiga minha que trabalha lá e me indicou. Ela era um contato antigo que eu tinha. Com certeza, buscar os antigos contatos que você tem é uma boa estratégia para se reinserir no mercado de trabalho (ENTREVISTADA 2).

Ainda em relação às estratégias e às redes sociais de relacionamentos, a E2 faz a seguinte afirmação:

A minha rede de relacionamento não é muito grande não... porém eu acho que eu possuo os “contatos” certos, então eu acho que minha rede de relacionamentos atende às minhas necessidades. A maioria da minha rede de relacionamento é formal, mas existem também amigos de confiança, existem muitos contatos bons, eu posso dizer que essa rede é algo positivo que eu possuo e que acrescenta muito na minha vida profissional. Quanto às redes virtuais, eu também faço uso delas, mas mais no sentido pessoal do que profissional. (ENTREVISTADA 2).

4.1.2.8 *Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual – E2*

Não existe nenhuma relação entre as atividades que eram desenvolvidas no exterior e as atividades que são desenvolvidas atualmente no Brasil. Dessa forma, o aproveitamento que a experiência internacional proporciona para com a atividade exercida atualmente é, segundo a entrevistada, um aproveitamento pessoal, ou seja, a forma de ver e de entender as atividades que são realizadas no dia a dia. Nesse sentido, o trabalho passa a ser entendido como um sinônimo de responsabilidade e maturidade.

Hoje eu vejo que o principal fator para a progressão nas empresas é a responsabilidade e a dedicação no serviço. Mas essa visão eu só adquiri quando eu comecei a trabalhar no exterior, antes minha visão sobre o trabalho estava limitada na obrigação de fazer as coisas (ENTREVISTADA 2).

Ainda segundo a entrevistada, outros ganhos que não se relacionam à questão profissional também foram percebidos. Na visão da E2, esses ganhos superam os ganhos financeiros e profissionais, e estão atrelados à cultura americana e a acontecimentos familiares.

O maior ganho que a experiência internacional me trouxe não foi o ganho financeiro, mas sim o ganho pessoal e conhecimento de uma outra forma de viver. Minha família, meu filho, meu esposo [...] então pra mim a experiência internacional gerou muito mais benefício para o lado pessoal do que para o lado profissional. O lado profissional não foi tão privilegiado com essa experiência (ENTREVISTADA 2).

4.1.2.9 *Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade – E2*

É possível perceber a inexistência de uma relação entre a experiência, a educação e a empregabilidade. Para a E2, a formação educacional é válida em situações em que a atividade desempenhada só possa ser realizada por um profissional da área e não por qualquer profissional. No que tange à experiência internacional, pode-se dizer que essa experiência não acarretou em benefícios para sua reinserção mercado de trabalho, visto que as atividades desempenhadas no exterior e as atividades atuais são distintas. Por fim, a empregabilidade pode ser vista como uma característica que a entrevistada está desenvolvendo no Brasil.

A formação educacional hoje não é o que mais me ajuda a atuar no mercado de trabalho. Em relação à experiência internacional, não ajudou, até porque eu não trabalho na área que eu trabalhava no exterior, eu não faço faxina aqui no Brasil. [...] Quanto a ser uma profissional multifuncional, capaz de atuar em várias áreas distintas, eu posso dizer que a experiência internacional em si não me tornou um

profissional multifuncional não. Eu já trabalhei aqui no Brasil em várias áreas, então toda a multifuncionalidade que eu tenho é advinda do Brasil (ENTREVISTADA 2).

4.1.3 Entrevistado 3 (E3)

4.1.3.1 Caracterização – E3

O Entrevistado 3 é do sexo masculino, tem 48 anos, mora na cidade de Anápolis-GO e é divorciado. Tem quatro filhas, sendo que as três mais velhas residiram com ele no exterior e não retornaram ao Brasil. A filha mais nova reside no Brasil com a mãe. Todos os processos migratórios foram realizados sem o cônjuge – nesse período, o E3 ainda era casado. Suas filhas decidiram migrar para o exterior após o processo migratório do E3.

Em relação à formação educacional, o E3 possui formação superior em Teologia – formação esta adquirida nos EUA –, atualmente está cursando Direito, no Brasil, e se formará no final deste ano. O país de destino do E3 foi os Estados Unidos, para onde ele migrou quatro vezes. Somando todos os seus processos migratórios para os EUA, pode-se afirmar que o entrevistado permaneceu no exterior durante doze anos. Seu retorno definitivo ao Brasil ocorreu em 2008.

Durante sua permanência nos EUA, ele viveu de forma ilegal, tendo conseguido entrar no país devido ao fato ser atleta, conforme o seguinte relato:

Eu fui para os EUA quatro vezes, eu sempre ia pra lá e voltava, ficava aqui no Brasil por um tempo e depois retornava pra lá. Eu tinha muita facilidade de entrar no país devido ao fato de que eu era atleta, então eu sempre aproveitava a data de eventos esportivos e me inscrevia para correr, mas sempre acabava ficando lá. Na última vez eu fiquei seis anos sem vir ao Brasil. Esse tempo em que eu vivi no exterior foi muito bom em todos os sentidos, no começo foi extremamente difícil, foi um período de adaptação muito duro, na verdade a gente nunca fica totalmente adaptado, a gente, com o tempo, passa a aceitar aquela rotina de imigrante (ENTREVISTADO 3).

A decisão de ir para os EUA partiu do próprio E3, sendo a questão financeira a maior motivadora.

Todas as vezes que eu decidi ir para os EUA foi porque eu estava passando por uma situação financeira delicada ou então já conseguia prever que minha situação iria piorar (ENTREVISTADO 3).

4.1.3.2 Trajetória profissional – E3

A trajetória profissional do E3 é marcada principalmente pela diversidade de atividades que ele realizou ao longo de sua vida profissional. Em todas as atividades realizadas no Brasil, antes e após a migração, o entrevistado atuou por conta própria como empresário. Durante sua estadia nos EUA, trabalhou como empregado, mas também abriu empresas nesse país.

Antes de ir para os EUA eu sempre trabalhei por conta própria, eu tive uma confecção de roupas, tive açougue, oficina de carros, enfim, em todos os meus trabalhos eu sempre fui o dono do negócio, nunca gostei de ser empregado. Nos EUA, eu trabalhei com jardinagem, pintura, construção civil em geral. Durante os quatro primeiros anos, eu trabalhei como empregado, entregando pizzas, também na construção, mas depois, como eu já te disse, eu não nasci pra ser empregado, então eu decidi montar uma empresa de jardinagem e depois outra empresa de concretagem de fundação de casas. (ENTREVISTADO 3).

Ainda em relação à sua trajetória profissional no exterior, foi possível perceber que o entrevistado alcançou sua realização profissional quando se tornou empresário lá fora.

Depois que eu montei essas empresas nos EUA, eu me senti realizado, eu passei a me considerar como um imigrante vencedor (ENTREVISTADO 3).

Atualmente, o E3 está inserido no mercado de trabalho de sua cidade, atuando como empresário.

Depois que voltei para o Brasil, montei uma empresa de estofamento automotivo (ENTREVISTADO 3)

No que tange às projeções futuras, fica esboçada nos dizeres do E3 a ideia de permanecer atuando no ramo automotivo, inclusive com intenções de expandir o negócio. Outro desejo do E3 está ligado à sua futura formação educacional: segundo ele, após se formar em Direito, pretende atuar também como advogado.

Eu acho difícil mudar de área de atuação, eu pretendo continuar com a empresa, expandir o negócio e também, depois de formar em direito, eu pretendo advogar (ENTREVISTADO 3).

4.1.3.3 Vínculo empregatício – E3

A natureza dos vínculos entre o entrevistado e as organizações quase sempre foi estabelecida na forma empresa/proprietário; ou seja, como já foi relatado anteriormente, o E3 nunca atuou profissionalmente no Brasil na condição de empregado, mas sim como proprietário das organizações. Durante o tempo em que residiu nos EUA, o entrevistado afirma que, enquanto trabalhou como empregado, nunca estabeleceu um vínculo forte com as organizações. Segundo ele, sempre que encontrava outra organização mais rentável ou com melhores condições de trabalho, mudava de emprego.

É dessa forma que o mercado funciona, eu sempre fui patrão aqui no Brasil e sempre estive na mão dos funcionários, quando eles encontram algo melhor não pensam duas vezes, deixam a gente mesmo. Quando eu fui para os EUA e tive que trabalhar de empregado por um tempo, eu também agia do mesmo jeito. Então tudo isso foi bom para mim, porque hoje, novamente como patrão, eu consigo ver melhor o lado do empregado (ENTREVISTADO 3).

4.1.3.4 Local de trabalho – E3

Apesar de o E3 ter exercido uma gama de atividades profissionais no Brasil, bem como de ter migrado para os EUA várias vezes, ele sempre morou na mesma cidade: antes de migrar para o exterior, ele residia na cidade de Anápolis-GO e, ao retornar, continuou residindo lá.

4.1.3.5 Renda – E3

Para o E3, a renda advinda do exterior era bem maior que a que seria conseguida com sua renda mensal antes do processo migratório. O entrevistado também salienta que toda essa diferença positiva da sua renda possibilitou-lhe realizar investimentos no Brasil, proporcionando uma renda diferenciada no seu país de origem. Ainda em relação aos investimentos feitos pelo E3, pode-se afirmar que além do capital para iniciar sua empresa, ele também investiu na construção de sua casa própria.

O que eu ganhava lá fora era muito mais do que eu ganhava antes de ir para o exterior, talvez seja até mais do que eu ganho hoje. Toda essa renda que eu tinha foi investida no imóvel que eu construí minha casa e minha empresa e também foi usada como forma de investimento na própria empresa, então, se hoje eu ganho bem mais do que eu ganhava antes de ir para os EUA, é porque eu investi corretamente meu dinheiro que eu ganhei lá (ENTREVISTADO 3).

4.1.3.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho – E3

O tempo decorrido entre a chegada do E3 e sua reinserção no mercado de trabalho foi de um mês. Esse tempo foi estipulado pelo próprio entrevistado com o intuito de descansar e se informar sobre o mercado.

Depois que eu cheguei, eu fiquei trinta dias de férias e após esse tempo, dentro de uma semana eu comecei a trabalhar, foi rápido porque eu não tive que procurar emprego, eu já tinha tudo esquematizado para montar meu próprio negócio (ENTREVISTADO 3).

O entrevistado ainda afirma que a experiência internacional facilitou no seu processo de reinserção no mercado de trabalho, além de trazer outros ganhos que também devem ser considerados importantes.

Eu comecei a trabalhar muito cedo, então eu sempre tive uma noção de como fazer as coisas, tendo morado fora, essa noção minha se tornou muito maior, eu aprendi novas formas de como empresariar um negócio (ENTREVISTADO 3).

No que tange à afinidade do E3 com a atividade profissional que exerce hoje, o mesmo faz o seguinte relato:

Talvez essa não seja minha grande paixão, mas com o retorno financeiro que eu estou tendo eu não posso reclamar, eu já vim decidido a atuar nessa área então todos os meus planos foram feitos nesse sentido (ENTREVISTADO 3).

4.1.3.7 Estratégias utilizadas por E3 na reinserção no mercado de trabalho

Relatos do E3 comprovam que as estratégias utilizadas para a reinserção no mercado se concentram principalmente no acúmulo de capital para poder investir no próprio negócio sem necessidade de empréstimos, na busca de informações sobre como está o mercado automotivo e também na utilização de técnicas de gestão que foram aprendidas no exterior.

O que eu tive que fazer foi juntar dinheiro suficiente para começar minha empresa e também dei uma olhada se ainda tinha espaço para atuar nesse setor, na verdade quem me orientou quanto ao mercado foram meus irmãos, todos eles também trabalham no setor automotivo (ENTREVISTADO 3).

O E3 também afirma que as estratégias utilizadas para se inserir no mercado de trabalho americano são completamente diferentes das estratégias utilizadas para se reinserir no mercado de trabalho brasileiro.

Lá a gente depende de muita ajuda no começo e quase não necessita de capital, aqui é totalmente o contrário, para o que eu faço hoje, o principal foi ter um capital para investir, e quase não precisei de ajuda (ENTREVISTADO 3).

Dessa forma, pode-se perceber que a utilização da rede social de relacionamentos pelo E3 para se reinserir no mercado de trabalho aqui no Brasil foi muito pequena, pautando-se somente nas orientações dos próprios irmãos. Contudo, a utilização dessa mesma rede social torna-se importante para a permanência do entrevistado no mercado de trabalho.

Esses amigos são mais importantes para me manter no mercado e não para me inserir no mercado. Grande parte dos meus clientes foram indicações destes amigos, também os contatos com alguns fornecedores ocorreram dessa forma, então sem esses amigos, seria muito mais difícil de tocar a empresa (ENTREVISTADO 3).

4.1.3.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual – E3

É possível perceber a inexistência de uma relação direta entre as atividades desenvolvidas no exterior e a atividade atual realizada no Brasil. Isso se deve ao fato das áreas de atuação profissional serem completamente distintas. Enquanto nos EUA o E3 atuava profissionalmente no setor da construção civil; no Brasil ele atua no setor automobilístico. Contudo, há que se ressaltar que o desempenho na atividade atual foi influenciado positivamente pela experiência internacional, conforme relata o E3:

Apesar das áreas de atuações serem completamente diferentes, existe é um aproveitamento de como eu devo gerenciar minha empresa, esse aproveitamento é resultado da forma que eu administrava minha empresa lá nos EUA. Eu me tornei um administrador mais maleável. Eu me tornei mais educado, sem perder meu pulso de comando. O americano é um povo muito educado, e essa educação eu trouxe comigo de lá (ENTREVISTADO 3).

Além do aprimoramento da gestão empresarial, a experiência internacional trouxe outros benefícios pessoais relacionados, como determinação e força de vontade:

A experiência internacional me ensinou a ter força de vontade de vencer na vida, quando a gente vai para o exterior tentar melhorar a situação financeira nós nos tornamos muito determinados e essa determinação eu vou carregar comigo pra sempre, outro ganho é como empregar o dinheiro ganho e administrar minha renda,

hoje eu gasto o que eu posso e não o que eu quero. Todo o esforço que a gente faz pra vencer lá fora faz com que a gente dê muito mais valor em todas as conquistas (ENTREVISTADO 3).

4.1.3.9 Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade – E3

Conforme o próprio E3 afirma, o principal diferencial no processo de reinserção no mercado de trabalho foi a experiência internacional. Foi através do capital conseguido no exterior que se tornou possível a aquisição do próprio negócio. Quanto à educação, o entrevistado não enxerga este processo como um fator relevante na sua colocação no mercado de trabalho. Em relação à empregabilidade, nota-se a presença desse constructo no perfil do E3, porém, essa característica já era percebida mesmo antes da experiência internacional, já que o entrevistado sempre buscou estar atuante no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o E3 afirma que o capital acumulado, por meio da experiência internacional, foi o principal fator para que ele retornasse ao mercado de trabalho brasileiro. O E3 também relata que sua formação educacional não pode ser vista como um diferencial nesse mesmo processo.

Eu vejo a experiência como um fator mais importante [...] eu sempre fui muito antenado a tudo que surge e nunca canso de aprender, com a experiência internacional eu me tornei ainda mais ligado em tudo que passa ao meu redor e sempre que posso tento tirar proveito do que me convém. Em relação à minha primeira formação educacional foi mais por uma questão de gosto e a minha segunda formação ainda não está concluída, então a escola não me foi útil até hoje para chegar aonde eu cheguei, talvez no futuro, como advogado, eu possa mudar de opinião (ENTREVISTADO 3).

4.1.4 Entrevistado 4 (E4)

4.1.4.1 Caracterização – E4

O E4 é do sexo masculino, tem 30 anos, mora na cidade de Anápolis-GO, é casado e não tem filhos. O país de destino foi os EUA, país no qual residiu durante três anos. Esse foi o único processo migratório que realizou até o presente momento. Quanto à sua formação educacional, o entrevistado possui Bacharelado em Educação Física, formação adquirida ainda no Brasil, antes de migrar para os EUA. Durante todo o tempo em que residiu no exterior esteve em companhia do cônjuge. Seu retorno ao Brasil, juntamente com a esposa, ocorreu em 2009.

A decisão de migrar para o exterior partiu do próprio entrevistado. Os motivos que levaram a essa decisão foram, principalmente, motivos financeiros. O E4 considera que a experiência internacional proporcionou benefícios intangíveis, como, por exemplo, conhecimento cultural.

Eu acho que no momento que você tem a oportunidade de conhecer uma nova cultura diferente da sua, você aprende e expande o seu campo de conhecimento, expande a visão que você tem do mundo (ENTREVISTADO 4).

4.1.4.2 Trajetória profissional – E4

Após a conclusão do curso de Educação Física, o E4 ingressou na carreira pública. Passou a atuar como professor de educação física da rede municipal da cidade de Anápolis-GO. Sua permanência nessa atividade perdurou até o início do processo migratório para os EUA. Durante o período em que residiu no exterior atuou principalmente no setor de alimentação, trabalhando como garçom, e também no setor de limpeza, realizando faxinas em escritórios durante o período da noite. Após o retorno ao Brasil, retornou ao seu antigo cargo, uma vez que ainda não tinha sido exonerado.

Quanto à realização profissional, o entrevistado 4 relata sua frustração quanto às atividades desenvolvidas no exterior, já que essas atividades lhe proporcionavam um sentimento negativo que pode ser traduzido em desprestígio:

Em relação à minha realização profissional no exterior eu posso dizer que a gente se sente um pouco menosprezado, devido a gente possuir uma formação superior no nosso país e ao chegar no exterior você tem que executar, vamos dizer assim, uma atividade de qualificação inferior, você sente um pouco desprestigiado (ENTREVISTADO 4).

Já em relação à sua atividade profissional atual, o entrevistado afirma o seguinte:

Depois que eu voltei para o Brasil, eu continuei fazendo o que eu fazia antes de ir pra lá, eu trabalho com educação física e eu posso dizer que eu sou um profissional realizado, faço o que eu gosto (ENTREVISTADO 4).

No que diz respeito às projeções futuras, o entrevistado relata que suas ações estarão relacionadas a cursos de capacitação dentro da sua área de formação, percebendo-se aí a inexistência de interesse na transição de sua carreira profissional.

O meu serviço hoje me dá condições de poder crescer dentro da minha área, a partir do momento que eu queira desenvolver um mestrado, ou uma pós-graduação. Então meu serviço hoje, se eu procurar melhorar a minha formação, a situação financeira também irá melhorar. Então isso é o que eu penso em fazer, investir mais em capacitação, sempre na minha área (ENTREVISTADO 4).

4.1.4.3 Vínculo empregatício – E4

No Brasil, tanto antes do processo migratório quanto depois, o E4 atua profissionalmente como funcionário público; dessa forma, seu vínculo empregatício é um vínculo público. Segundo o entrevistado, não existe nenhuma intenção de sua parte em romper esse vínculo, uma vez que um cargo público significa estabilidade e garantia.

Os relatos do E4 deixaram clara a inexistência de qualquer vínculo empregatício enquanto imigrante nos EUA. Também foi possível perceber a alta rotatividade do entrevistado nas empresas americanas.

Nos EUA, eu trabalhava de forma informal, não tinha nenhum tipo de vínculo com as empresas que eu atuava, até porque eu vivia lá de forma ilegal [...] toda essa falta de regulamentação faz com que eu não me prendesse a nenhum trabalho lá fora, se aparecesse algo melhor eu trocava de emprego mesmo, eu não tinha o que perder (ENTREVISTADO 4).

4.1.4.4 Local de trabalho – E4

Não houve nenhuma alteração na região de atuação profissional do E4, pois ele continuou trabalhando em Anápolis-GO após seu retorno ao Brasil.

4.1.4.5 Renda – E4

A renda proveniente das atividades realizadas no exterior foi investida na compra de imóveis e na qualificação profissional do E4. Segundo o entrevistado, apesar de exercer, no exterior, atividades consideradas como subemprego, foi possível economizar uma quantia significativa de capital. Na opinião do E4, isso só foi possível porque os valores pagos pelos serviços realizados nos EUA são superiores aos valores pagos no Brasil.

Apesar de o serviço ser um subemprego, eu ganhava bem mais do que ganhava quando deixei o país. Eu investi em imóveis e também na minha qualificação (ENTREVISTADO 4).

Após retornar ao mercado de trabalho nacional, o entrevistado relata que sua remuneração atual não foi beneficiada pelo fato de possuir uma experiência internacional. Todo o aumento de salário que o E4 conseguiu foi através dos planos de carreiras oferecidos pelo governo.

4.1.4.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho – E4

O tempo necessário para se reinserir no mercado de trabalho após o retorno do exterior foi de um ano. O E4 relatou que o tempo que ficou parado foi uma escolha própria.

Este foi um período de readaptação, não foi pelo fato de não conseguir emprego não... foi uma decisão minha mesmo (ENTREVISTADO 4).

Sua volta ao trabalho foi marcada pela escolha da atividade que iria desempenhar, bem como pela área de atuação. Segundo o E4, no Brasil, ele jamais atuaria profissionalmente em uma área que não lhe proporcionasse satisfação profissional.

Eu faço o que eu gosto, hoje eu trabalho na área que eu escolhi, o cargo que eu exerço hoje é um cargo que a maioria do pessoal da minha área almeja, então eu estou satisfeito (ENTREVISTADO 4).

Ainda de acordo com o entrevistado, a experiência internacional atuou não como um facilitador no processo de reinserção no mercado de trabalho, mas sim como um diferencial na questão do relacionamento com os colegas de trabalho.

Hoje eu sou o coordenador dos professores de educação física do município, então eu sou obrigado a me relacionar com várias pessoas e, muitas vezes, resolver problemas que envolvem mais de um profissional. E é nesse sentido que a experiência internacional me ajuda, foi através dessa experiência que eu conheci outra cultura, a forma diferente do povo americano agir. Então você começa a aprender a tratar as pessoas de uma forma melhor, sua parte de relacionamento com as pessoas melhora bastante, então eu tento trazer isto para o meu dia a dia no serviço (ENTREVISTADO 4).

4.1.4.7 Estratégias utilizadas por E4 na reinserção no mercado de trabalho

As estratégias utilizadas pelo E4 na reinserção no mercado de trabalho, no Brasil, foram diferentes das estratégias utilizadas no exterior. Após o retorno, a principal estratégia foi buscar mais qualificação através de cursos de capacitação. O entrevistado também procurou, através da sua rede social de relacionamentos, analisar como estava o mercado de trabalho

naquele específico momento. A partir daí, procurou reestabelecer o vínculo público que possuía com o município e, com isso, voltar a atuar como funcionário público municipal.

Voltando para o Brasil eu procurei fazer alguns pequenos cursos que envolvem a minha área, pra eu ficar atualizado do que estava acontecendo no momento e depois eu procurei resgatar o meu vínculo público que eu tinha abandonado, e como eu já disse, tive muita sorte de não ter sido exonerado (ENTREVISTADO 4).

Durante a residência no exterior, o E4 relatou que não utilizou uma estratégia definida para inserir no mercado de trabalho. O que ele fez foi se sujeitar a realizar qualquer atividade que ia surgindo.

Lá fora eu não era qualificado, então eu não podia utilizar uma estratégia baseada em qualificação, o que existe é uma disposição, você está disponível a se sujeitar a um tipo de serviço que não requer quase qualificação (ENTREVISTADO 4).

4.1.4.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade no atual – E4

Com relação ao aproveitamento das atividades desempenhadas no exterior na sua atividade atual, os relatos do E4 mostram que não existe um aproveitamento direto entre tais atividades, devido ao fato de as atividades serem completamente distintas. Todavia, o entrevistado é categórico ao afirmar que a experiência internacional lhe proporcionou um enorme aumento na capacidade de relacionamento com as pessoas. Em sua opinião, esse foi o maior ganho proporcionado pela experiência internacional, superando até mesmo os ganhos financeiros.

Outros fatores positivos elencados pelo E4 estão relacionados ao aumento na resistência física para suportar longas jornadas de trabalho e, por fim, o novo idioma que passou a dominar.

O principal ganho foi na questão de relacionamento com outras pessoas, como eu já disse, eu dependo desse relacionamento na minha atividade atual, enfim, a experiência internacional me ajuda muito. Também em relação à disposição pra trabalhar, aguentar uma jornada de trabalho maior, lá eu acostumei a trabalhar várias horas além do que se trabalha aqui no Brasil, e também a língua, falar outra língua aqui pode gerar um diferencial (ENTREVISTADO 4).

4.1.4.9 Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade – E4

Percebe-se a existência da relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade. A reinserção do E4 no mercado de trabalho se deu basicamente devido à sua formação educacional, mas a experiência internacional agregou valores ao entrevistado,

possibilitando-lhe criar diferenciais, principalmente no que diz respeito à forma de se relacionar com seus coordenados.

Para fazer o que eu faço eu poderia ter toda experiência do mundo, mas se não tivesse uma formação educacional eu jamais poderia atuar profissionalmente nessa área. Mas a experiência internacional passou a ser um diferencial na competitividade por ascensão na minha carreira (ENTREVISTADO 4).

Em relação à empregabilidade, é visível a constante busca do entrevistado por se tornar cada vez mais empregável, encaixando-se, assim, nos princípios propostos pelo constructo. Todavia, essa condição de estar sempre empregável foi adquirida principalmente no Brasil, visto que grande parte do conhecimento técnico adquirido no exterior somente seria aproveitado ali.

4.1.5 Entrevistado 5 (E5)

4.1.5.1 Caracterização – E5

O E5 é do sexo masculino, tem 36 anos, mora na cidade de Formiga-MG, é casado e tem dois filhos. Seu filho mais velho nasceu durante um de seus processos migratórios. O filho mais novo nasceu no Brasil após o retorno da sua última migração. O país de destino foi os EUA, para onde migrou quatro vezes, resultando numa permanência total de dez anos. Nas três primeiras vezes em que migrou para os EUA, o E5 era solteiro e realizou todo o processo migratório sozinho. O tempo de permanência de cada uma dessas estadias no exterior foi, em média, de um ano e meio. No seu quarto processo migratório, já estava casado e realizou tal processo juntamente com a esposa, residindo lá por 5 anos. Quanto à sua formação educacional, o entrevistado possui Bacharelado em Administração de Empresas, sendo essa formação adquirida no Brasil. Seu retorno ao Brasil ocorreu em 2010, sendo que sua esposa retornou dois anos antes, em 2008.

A decisão de migrar para o exterior partiu do próprio entrevistado. Os motivos que o levaram a essa decisão se relacionam principalmente à possibilidade de aumentar seu conhecimento cultural e melhorar sua condição financeira no Brasil.

Na primeira vez que eu decidi ir para o exterior, foi algo um pouco sem pretensão, eu era jovem e queria conhecer outras culturas, línguas diferentes e lugares novos. Nas outras vezes não, eu queria mesmo era ganhar dinheiro rápido, depois que eu

conheci os EUA, qualquer problema financeiro que eu passasse no Brasil eu já via os EUA como a solução (ENTREVISTADO 5).

Sua opinião sobre todos esses processos migratórios vividos pode ser considerada como algo proveitoso.

Em relação às minhas experiências, eu posso dizer que eu passei por altos e baixos lá fora. Trabalhei com vários tipos de pessoas e aprendi muito com todas elas, também passei por várias situações de desconforto até conseguir dominar a língua, mas no geral eu classifico essa experiência como uma experiência positiva (ENTREVISTADO 5).

4.1.5.2 Trajetória profissional – E5

Antes de migrar para os EUA, o E5 nunca tinha exercido nenhuma atividade profissional, era estudante de Engenharia e abandonou o curso com o propósito de residir no exterior. Durante suas estadias no exterior, realizou inúmeras atividades distintas, atuou como entregador de pizzas, motorista de limusine, pintor e entregador de jornal. O entrevistado deixa transparecer uma enorme insatisfação com tais atividades, como pode ser percebida no seguinte relato:

Olha, pra ser sincero, o maior motivo que me fez retornar para o Brasil foi a insatisfação com as atividades desempenhadas no exterior, enquanto eu vivia lá, eu sempre me considerei como um empregado que aceitava as migalhas do mercado de trabalho local, e também sempre soube que se eu voltasse para o Brasil eu teria muito mais valor como profissional (ENTREVISTADO 5).

Após seu retorno definitivo ao Brasil, passou a atuar como professor em uma escola de idiomas na cidade de Formiga-MG. Em relação ao seu futuro profissional, o E5 acredita que está no caminho certo, cursou uma pós-graduação em Administração de Empresas e seu propósito maior é ingressar no serviço público.

Com a pós-graduação que eu fiz eu espero me colocar rapidamente no mercado de trabalho, encontrar algo melhor para mim e também penso em criar uma carreira no serviço público (ENTREVISTADO 5).

4.1.5.3 Vínculo empregatício – E5

Os primeiros vínculos empregatícios do E5 ocorreram nos EUA, uma vez que antes de migrar para o exterior ele nunca tinha atuado profissionalmente. Ainda com relação a esses vínculos, o entrevistado afirma que sempre atuou de forma legal no exterior.

Enquanto estive nos EUA, eu sempre trabalhei seguindo todos os padrões legais do país, pagava meus impostos e desfrutava dos poucos benefícios que a legislação trabalhista americana oferece (ENTREVISTADO 5).

Quanto aos vínculos estabelecidos no Brasil após o processo migratório, o entrevistado atua profissionalmente de forma registrada, mas é bem claro ao afirmar o fato de que ter uma carteira assinada não o prende à empresa contratante. Nesse sentido, o E5 faz a seguinte afirmação:

Eu creio que o tempo de permanência dos empregados nas empresas está ficando cada vez menor. Hoje, já não existe mais aquela ideia do funcionário fiel ao patrão, na primeira oportunidade que ele tem de ganhar um pouco mais ele, com certeza, vai mudar de empresa e eu apoio esta ideia (ENTREVISTADO 5).

4.1.5.4 Local de trabalho – E5

Durante todo o tempo em que viveu no Brasil, o E5 sempre residiu na cidade de Formiga-MG.

4.1.5.5 Renda – E5

De acordo com o entrevistado, a experiência internacional proporcionou a ele um aumento na sua renda; contudo, esse aumento só ocorreu durante o período em que o E5 residia no exterior.

Olha, para te ser bem sincero, eu até creio que se eu nunca tivesse ido para fora e tivesse ficado aqui e investido mais na minha formação hoje eu seria um profissional bem mais remunerado (ENTREVISTADO 5).

O capital economizado oriundo do processo migratório foi investido na construção de uma residência e o restante foi destinado ao pagamento de cursos de capacitação.

Enquanto eu estava fora do país, ganhei dinheiro suficiente para construir uma casa, além de construir uma reserva financeira estratégica. Eu investi meu dinheiro na minha casa que eu construí, e também utilizei meus recursos para pagar cursos de capacitação (ENTREVISTADO 5).

Por fim, existem também relatos do entrevistado que caracterizam momentos difíceis quanto à sua situação financeira no exterior.

Durante o tempo que fiquei fora, tive muitos lucros, mas também cheguei a ter prejuízos, principalmente com a chegada da crise de 2008, a economia americana ficou totalmente estagnada e eu senti estes efeitos negativos na pele (ENTREVISTADO 5).

4.1.5.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho – E5

A reinserção do E5 no mercado de trabalho brasileiro ocorreu três meses após seu retorno ao Brasil. Apesar de o entrevistado já estar atuando profissionalmente na mesma organização por dois anos e meio, ele afirma que aproveitou a primeira oportunidade que surgiu. Ainda segundo o entrevistado, ele não se sente completamente realizado desenvolvendo a atividade profissional atual.

Hoje eu faço um pouco do que eu gosto, eu gosto de dar aulas, mas se eu pudesse escolher, escolheria dar aulas para o nível superior e não para uma escola particular de inglês (ENTREVISTADO 5).

No processo de reinserção do E5, é possível perceber, pelos seus relatos, que a experiência internacional atuou, de certa forma, como um facilitador nesse processo; porém, o que realmente proporcionou a reinserção no mercado de trabalho foram os contatos profissionais que o E5 possuía.

A experiência internacional me proporcionou o conhecimento da língua [...] mas se eu não tivesse contatos e não estivesse disposto a aceitar o que aparecesse, provavelmente eu não estaria trabalhando hoje (ENTREVISTADO 5).

4.1.5.7 Estratégias utilizadas por E5 na reinserção no mercado de trabalho

As estratégias utilizadas para se reinserir no mercado de trabalho brasileiro foram as mesmas utilizadas pelo entrevistado quando atuava no exterior: sua rede social de relacionamentos.

Lá fora a gente só pode contar como estratégia, as indicações que os amigos fazem para a gente, afinal você está em um local totalmente diferente onde você não conhece nada, então se você não tiver uma rede social, você não vai conseguir sequer comprar comida. E aqui no Brasil, eu consegui serviço foi através de contatos que eu possuía, foram estas indicações que me levaram até a empresa que eu atuo hoje (ENTREVISTADO 5).

4.1.5.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual – E5

As atividades que foram desempenhadas pelo E5 no exterior praticamente não agregaram nenhum diferencial para a realização das atividades que são desempenhadas atualmente. Segundo o entrevistado, isso se deve ao fato de as atividades desenvolvidas nos EUA serem completamente distintas das atividades profissionais desenvolvidas no Brasil.

As atividades que eu desempenhei lá foram o que todos chamam de subemprego e aqui eu atuo na área da educação, transmitindo conhecimento, então não há nenhuma relação entre essas atividades (ENTREVISTADO 5).

No que tange ao aprendizado de um novo idioma, porém, a experiência internacional agregou valores que são úteis para o desenvolvimento das atividades profissionais do E5 no Brasil. Sobre esse tipo de relação, o entrevistado faz o seguinte relato:

A experiência internacional proporcionou mais desempenho no meu trabalho no que diz respeito à aquisição de um novo idioma, hoje eu utilizo este diferencial como uma forma de ganhar dinheiro, visto que eu sou um professor de inglês (ENTREVISTADO 5).

Por fim, o E5 relata que, mais do que ganhos ligados à sua profissão no Brasil, a experiência internacional lhe rendeu outras vantagens, como conhecimento empresarial, conhecimento cultural e estabilidade financeira.

A experiência internacional [...] me trouxe ganhos como aquisição de conhecimento cultural diversificado, aumentou minha percepção quanto às formas de gestão empresarial, os americanos administram suas empresas com um foco totalmente diferente do foco do brasileiro e também me proporcionou uma certa estabilidade financeira (ENTREVISTADO 5).

4.1.5.9 Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade – E5

A relação entre a experiência internacional e a educação pode ser considerada como de natureza agregadora, ou seja, cada fator está complementando e beneficiando o outro. No que diz respeito à reinserção do entrevistado no mercado de trabalho, observa-se que a experiência internacional atuou como um diferencial que foi evidenciado através do domínio de outro idioma, mas a educação, na visão do entrevistado, ainda pode ser considerada como o principal fator de crescimento na carreira profissional.

A experiência internacional foi um grande diferencial no meu processo de reinserção no mercado de trabalho, mas formação educacional, no meu entendimento, é o principal diferencial que eu tenho, hoje, eu penso que a experiência internacional me colocou no mercado, mas para alcançar minhas projeções futuras, a formação educacional será algo que não poderá faltar, ou seja, se eu tivesse somente a experiência internacional eu me tornaria um profissional estagnado, sem nenhuma perspectiva de crescimento (ENTREVISTADO 5).

Quanto à empregabilidade, percebe-se uma quase ausência de preocupação do E5 em relação a esse aspecto, pois, apesar de buscar uma melhor capacitação profissional através de cursos, ele deixa claro que seu maior interesse é na carreira pública, principalmente devido à estabilidade e à segurança.

Eu não gosto de mudar muito de trabalho, sou meio acomodado, é claro que se uma oportunidade melhor surge, eu aproveito, mas eu não fico correndo atrás de empregos melhores, por isso que eu estou estudando para concursos públicos, depois que eu entrar lá, vou ter toda a segurança e a certeza de não perder meu trabalho (ENTREVISTADO 5).

4.2 Apresentação dos casos dos entrevistados que não possuem formação superior

4.2.1 Entrevistado 6 (E6)

4.2.1.1 Caracterização – E6

O E6 é do sexo masculino, tem 48 anos, mora na cidade de Anápolis-GO, é casado e tem três filhos. Durante todo o período que residiu no exterior, seus filhos continuaram residindo no Brasil. O país de destino foi os EUA, sendo este o único processo migratório internacional já realizado pelo E6. Seu tempo de permanência nos EUA foi de oito anos. Durante os três primeiros anos de sua residência no exterior, sua esposa ficou no Brasil, mas depois ela também foi para os Estados Unidos e, juntos, permaneceram lá até o final do processo migratório do entrevistado. Quanto à sua formação educacional, o entrevistado não possui formação superior, tendo concluído o Ensino Médio há 32 anos. Além do Ensino Médio, o E6 possui alguns cursos técnicos voltados para a área rural, como cursos de inseminação artificial e de operação de máquinas agrícolas. Seu retorno ao Brasil ocorreu em 2009.

Ainda em relação à formação educacional, o E6 afirma que sua formação, apesar de mediana, atende a todas as suas necessidades para a realização de suas atividades profissionais, mas

reconhece que, com o avanço da tecnologia no setor agropecuário será necessário realizar mais cursos para conseguir absorver essa nova tendência tecnológica do setor.

A tecnologia no campo está crescendo muito, então eu tenho certeza que em breve eu terei que fazer mais cursos para poder aproveitar todo o potencial que o mercado agrícola vem oferecendo (ENTREVISTADO 6).

Conforme o próprio entrevistado afirma, a decisão de migrar para os EUA foi um consenso familiar e o principal motivo foi a situação financeira.

Chegou uma hora que não dava mais, então eu, minha esposa e meus filhos nos sentamos e decidimos que a melhor saída era eu ir para os EUA, eu já tinha um irmão que morava lá, então achamos que essa seria a forma de sair dessa situação financeira ruim que estávamos atravessando (ENTREVISTADO 6).

A decisão de migrar para o exterior, vista como a solução para os problemas financeiros foi, na opinião do entrevistado, a melhor escolha, sendo que os benefícios se sobrepõem aos malefícios.

[...] foi uma experiência boa, uma grande lição de vida, o lado financeiro também foi proveitoso, com certeza os pontos positivos são bem maiores que os negativos. O simples fato de ter conseguido dar uma formação superior aos meus três filhos, já faria tudo valer a pena, mas não foi só isto, eu consegui muito mais (ENTREVISTADO 6).

4.2.1.2 Trajetória profissional – E6

A trajetória profissional do E6 no Brasil, tanto antes da emigração quanto depois, resume-se à atividade agropecuária. Antes de ir para os EUA, o entrevistado atuava na plantação e comercialização de hortaliças, bem como na criação de gado. Após seu retorno ao Brasil, o E6 restringiu suas atividades à criação de gado de leite.

Eu sempre trabalhei na área de agropecuária, mesmo antes de ir para os EUA e depois que voltei. Eu posso dizer que esse é o negócio da minha vida (ENTREVISTADO 6).

Em relação às atividades desempenhadas no exterior, o entrevistado as descreve como uma gama de atividades variadas. Ainda segundo o mesmo, elas atendiam às suas expectativas enquanto imigrante, uma vez que seu maior objetivo lá fora era juntar dinheiro.

Durante o tempo que eu morei lá fora, eu trabalhei na pintura de casas, como ajudante de garçom em restaurante e também na entrega de jornal. Em relação à minha satisfação, eu vou te ser bem sincero, o que eu queria lá fora era ganhar dinheiro, isso aconteceu durante todo o tempo que eu fiquei lá, então eu acho que eu cumpri meu objetivo principal, então do momento que a realização profissional nos EUA, se chamava dinheiro, eu posso dizer que me sentia satisfeito sim (ENTREVISTADO 6).

Quanto ao futuro de sua carreira profissional, o entrevistado afirma que não tem a intenção de mudar de área de atuação. O que pretende realizar são investimentos para conseguir melhorar sua atividade atual e, com isso, aumentar sua lucratividade.

Eu pretendo continuar no agronegócio, é o que eu sei fazer né, então qualquer projeção que eu penso, será nessa área mesmo. Melhorar meu rebanho, aumentar minha produção, coisas desse tipo (ENTREVISTADO 6).

4.2.1.3 Vínculo empregatício – E6

De acordo com os relatos do entrevistado, ele sempre atuou profissionalmente como proprietário dos negócios, exercendo sempre as mesmas atividades relacionadas ao setor agropecuário. Durante sua estadia nos EUA, sempre permaneceu no país de forma ilegal. Sobre as atividades exercidas lá, o entrevistado afirma que sempre pagou seus impostos, mas que os vínculos de trabalho no exterior eram estabelecidos mais pela necessidade do que pela legalidade.

Olha, eu morava ilegalmente no país, mas no meu serviço, eu pagava os impostos, lá não existe aquela coisa de carteira assinada, o vínculo é muito mais pela necessidade do que um documento formal. Então, apesar de trabalhar durante muito tempo no mesmo serviço, eu não tinha nenhum vínculo que me prendia à empresa (ENTREVISTADO 6).

4.2.1.4 Local de trabalho – E6

Quanto à cidade de atuação profissional, o E6 sempre atuou profissionalmente na região rural pertencente ao município de Anápolis-GO.

4.2.1.5 Renda – E6

Sobre o fator renda, o E6 relata que quando deixou o Brasil para residir no exterior, sua renda mensal não era suficiente para pagar suas despesas, e isso estava gerando um endividamento de grandes proporções. Com a ida para os EUA, ele passou a ter uma remuneração semanal

que proporcionou ao entrevistado colocar sua situação financeira no Brasil em dia e acumular capital ao longo do tempo.

Com o retorno ao Brasil, o E6 investiu todo o capital acumulado na melhoria de sua fazenda e na educação dos seus três filhos. Ainda segundo o E6, esses investimentos na sua propriedade rural permitiram que hoje ele obtivesse uma renda bem maior do que a renda existente antes do processo migratório.

Quando eu saí do Brasil eu posso dizer que eu estava quebrado, eu voltei a ganhar dinheiro quando eu cheguei no exterior. Praticamente todo o dinheiro ganho nos EUA foi investido na minha fazenda, o resto foi na educação dos meus três filhos, hoje todos têm formação superior adquirida em universidade federal (ENTREVISTADO 6)

[...] esta estrutura que eu tenho hoje me dá um retorno muito maior do que a que eu tinha antes de ir pra fora, só que eu só tenho esta estrutura graças ao dinheiro que eu ganhei no exterior (ENTREVISTADO 6).

4.2.1.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho – E6

O tempo decorrido entre a chegada do entrevistado e seu retorno ao mercado de trabalho foi de três meses. Esse tempo foi estabelecido pelo próprio E6. Todo o processo de reinserção no mercado de trabalho do E6 foi bastante tranquilo, visto que ele já tinha todo o seu próprio negócio montado, bem como um planejamento de como recomeçar sua rotina de trabalho no Brasil.

[...] demorou uns três meses, mas esse tempo foi uma opção minha mesmo, eu não tive que procurar trabalho não, quando eu voltei eu já tinha tudo estruturado pra eu trabalhar na minha fazenda, até porque, como eu já disse eu fui lá fora só para juntar um dinheiro e investir no meu negócio (ENTREVISTADO 6).

A ideia de retornar ao Brasil e continuar exercendo a mesma atividade profissional que exercia antes da imigração foi algo que sempre esteve presente nos planos do entrevistado. Assim, a reinserção do E6 no mercado de trabalho não foi feita ao acaso.

[...] desde o dia que eu fui para lá eu já tinha como objetivo utilizar essa experiência internacional para estruturar meu negócio aqui no Brasil, então quando eu cheguei foi só começar a trabalhar no que eu já tinha planejado (ENTREVISTADO 6).

4.2.1.7 Estratégias utilizadas por E6 na reinserção no mercado de trabalho

Mesmo antes de realizar o processo migratório, o E6 já havia estabelecido qual seria sua atividade profissional após o retorno ao Brasil. Nesse sentido, a estratégia de reinserção no mercado de trabalho foi traçada antes mesmo da ida do entrevistado para o exterior e se resumiu em acumular uma quantia de capital suficiente para alavancar sua propriedade rural.

[...] eu vim me preparando financeiramente para voltar, minha estratégia foi juntar dinheiro e investir no meu próprio negócio, para partir daí, conseguir progredir através da minha capacidade (ENTREVISTADO 6).

Como pôde ser percebido, o E6 agiu de forma mais independente e não precisou acionar a rede social de relacionamentos como estratégia para a reinserção no mercado de trabalho. O E6 relatou, contudo, que ao retornar ao Brasil, utilizou a rede social para se informar um pouco mais sobre o mercado de agronegócio no país.

Como eu já tinha o meu negócio todo estruturado aqui, [...] eu usei meus contatos pra me informar sobre como estava o meio que eu trabalho, eu tinha ficado fora muitos anos e nada melhor do que procurar se informar com que você acredita (ENTREVISTADO 6).

Já durante o período que viveu como imigrante nos EUA, o entrevistado utilizou os relacionamentos sociais como principal estratégia para se inserir no mercado de trabalho americano.

[...] lá eu dependia da ajuda de terceiros, os trabalhos que eu tive lá foram conseguidos através de indicações de amigos (ENTREVISTADO 6)

4.2.1.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual – E6

Não se percebe nenhum aproveitamento direto entre as atividades, principalmente devido às áreas de atuação serem completamente diferentes. O aproveitamento percebido pelo entrevistado está ligado a aspectos pessoais. Nesse sentido, o entrevistado faz a seguinte afirmação:

A experiência internacional proporcionou um sentido de amadurecimento, no sentido de conhecimento em relação ao que eu faço hoje não, porque lá eu não trabalhei na minha área, mas como eu disse, no sentido de ser mais cauteloso e focado (ENTREVISTADO 6).

4.2.1.9 Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade – E6

Nos relatos do entrevistado, é possível perceber a superioridade da experiência internacional sobre a educação no processo de reinserção no mercado de trabalho brasileiro. Sobre essa relação, o E6 relata o seguinte:

Nessa etapa da minha vida, a experiência internacional foi muito mais importante para mim do que a educação, foi através dessa experiência que eu consegui me reerguer e voltar a trabalhar sem estar no vermelho, hoje toda minha renda é fruto de uma administração que teve como base, um capital obtido no exterior (ENTREVISTADO 6).

Quanto à empregabilidade, percebe-se o seguinte: a busca por novos conhecimentos, a utilização da cultura absorvida no exterior como um diferencial na forma de administrar seus negócios e a capacidade de desenvolver inúmeras tarefas que foram aprendidas no exterior, fizeram com que o E6 se tornasse um profissional menos limitado e com maior capacidade de atuação multifuncional.

[...] eu trabalhei em áreas que eu jamais pensei que um dia iria trabalhar, então todo esse conhecimento, apesar de não está relacionado com o que eu faço hoje, acaba servindo como um auxílio na minha atividade profissional, eu sempre utilizo pequenos detalhes que eu aprendi lá fora no meu dia a dia profissional (ENTREVISTADO 6).

4.2.2 Entrevistado 7 (E7)

4.2.2.1 Caracterização – E7

O E7 é do sexo masculino, tem 29 anos, mora na cidade de Anápolis-GO, é casado e tem um filho. Seu casamento ocorreu após o retorno ao Brasil. O país de destino foi os EUA, onde residiu durante dois anos. Fizeram parte desse processo migratório a mãe e o irmão mais velho do entrevistado. Esse foi o único processo migratório internacional já realizado pelo E7. A decisão de migrar para o exterior foi tomada por toda a família; os motivos que levaram a essa decisão foram financeiros. O retorno do entrevistado ao Brasil ocorreu em 2005. Quanto à sua formação educacional, o entrevistado não possui formação superior e o Ensino Médio foi concluído há nove anos.

O E7 descreve a experiência internacional como uma experiência positiva, contudo dolorosa, principalmente devido às longas jornadas de trabalho.

[...] enquanto eu morava lá eu praticamente não aproveitava minha vida, a única coisa que eu fazia era só trabalhar. Eu entrava no serviço em torno de meia noite e geralmente ficava trabalhando até às três horas da tarde do dia seguinte, isso era uma média de 15 horas trabalhadas diariamente, outra questão era a falta de dia de descanso, eu trabalhava os sete dias na semana sem nenhuma folga. [...] mas no geral, eu posso falar que valeu a pena (ENTREVISTADO 7).

4.2.2.2 *Trajetória profissional – E7*

Pode-se afirmar que a carreira profissional do E7 se iniciou após sua migração para os EUA, ou seja, antes de ir para o exterior o entrevistado não exercia nenhuma atividade profissional remunerada. Segundo ele afirma, sua única obrigação era com os estudos. Com a realização do processo migratório, o entrevistado começou a atuar profissionalmente. Durante os dois anos em que residiu no exterior, trabalhou em uma panificadora e atuou como jardineiro, sendo essa última atividade exercida durante pouco tempo.

Ainda com relação ao trabalho realizado pelo E7, é possível perceber uma enorme frustração. No entendimento do entrevistado, as atividades que executava lá não atendiam às suas expectativas enquanto imigrante.

O que eu fazia nos EUA, para mim, não atendia minhas expectativas não... o que eu queria era ter arrumado um serviço melhor, se isso tivesse acontecido talvez eu nem teria voltado para o Brasil, eu sempre achei que meu trabalho lá era péssimo, mas por não falar a língua eu tive que aceitar essa situação enquanto eu pude (ENTREVISTADO 7).

Quanto às atividades desenvolvidas após o retorno ao Brasil, o E7 passou a atuar como microempresário. Atualmente, possui uma empresa ligada ao setor de vendas de peças automobilísticas. A entrada do entrevistado nesse mercado ocorreu ao acaso e sem planejamento; todavia, é possível notar um grande crescimento da empresa e, conseqüentemente, a realização profissional do E7.

Depois que eu retornei pra cá, eu fui vivendo com o dinheiro que eu ganhei lá, mas eu sempre procurava fazer algo que aumentasse esse dinheiro [...] aí, do nada, eu comecei uma lojinha de peças de motos, porque o marido da minha mãe tinha uma oficina então eu vi que sempre ele tinha que comprar peças para as motos em outros estabelecimentos. A partir daí eu fui crescendo e estou até hoje nesse ramo de peças, hoje minha loja já está bem consolidada, meu estoque vale mais de dois milhões e eu

acho que posso afirmar que eu sou um microempresário do ramo automobilístico. Profissionalmente eu sou realizado, principalmente na questão financeira (ENTREVISTADO 7).

Os planos futuros do E7 estão focados no crescimento da empresa e ele não pensa em exercer outra atividade que não esteja vinculada à atual. Nesse sentido, o entrevistado faz a seguinte afirmação:

Eu penso em expandir minha loja, estou querendo abrir outras lojas, hoje eu atendo tanto o atacado quanto o varejo, mas hoje eu estou em dúvida se eu aumento meu foco no varejo ou no atacado, mas indiferente de qual for minha decisão, ela será no sentido de ampliar minha empresa e continuar nesse ramo (ENTREVISTADO 7).

4.2.2.3 Vínculo empregatício – E7

Durante o período em que residiu nos EUA, o E7 afirma que trabalhava totalmente na ilegalidade. Assim, além de estar residindo no país de forma ilegal, também trabalhava sem pagar impostos. Dessa forma, o entrevistado relata que o vínculo empregatício estabelecido entre ele e seu empregador pode ser entendido como um vínculo baseado na confiança.

Eu trabalhava totalmente ilegal nos EUA, não pagava nenhum tipo de imposto, não tinha nenhum tipo de contrato com meu patrão, era aquela coisa mesmo de um confiar no outro, se eu não fosse trabalhar ele ficava na mão e se ele me mandasse embora, ai era eu que iria ficar na mão (ENTREVISTADO 7).

Com o estabelecimento de sua empresa no Brasil, o E7 estabelece as relações existentes entre o empregador e o empregado levando mais em conta a visão do empregador. Sobre esse aspecto, o E7 faz o seguinte relato:

Hoje, na minha loja, todos os meus funcionários são regulamentados, isso é uma das coisas que eu sempre gostei de ter bem certo, de trabalhar sempre dentro da lei, eu acho que agindo assim, fica bom para os dois lados. Principalmente nos dias de hoje, onde o empregado está vivendo uma situação melhor em relação ao que ele vivia no passado [...] os funcionários perderam um pouco do medo de sair de um emprego e tentar algo melhor. Hoje em dia, muitas vezes, eu penso que ser funcionário é até melhor do que ser patrão (ENTREVISTADO 7).

4.2.2.4 Local de trabalho – E7

O processo migratório vivenciado pelo E7 não interferiu na sua cidade ou região de trabalho: o entrevistado continuou morando em Anápolis-GO, cidade em que morava antes de migrar para o exterior.

4.2.2.5 Renda – E7

Durante o período em que residiu no exterior, o E7 afirma que a rentabilidade proveniente das atividades que desenvolvia profissionalmente pode ser considerada como a força motriz para a realização do seu investimento no Brasil.

A minha estadia no exterior me ajudou indiretamente, foi o capital que eu ganhei lá fora que me deu o fôlego inicial pra eu começar minha loja, todo o dinheiro que eu ganhei lá eu investi em peças aqui ano Brasil quando eu voltei (ENTREVISTADO 7)

4.2.2.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho – E7

O tempo entre o retorno ao Brasil do E7 e sua reinserção no mercado de trabalho foi de, aproximadamente, um ano. Este período fora do mercado de trabalho ocorreu em função da incerteza de qual atividade seria a ideal, visto que o entrevistado não queria aproveitar a primeira oportunidade somente para não ficar parado. A primeira busca pela reinserção ocorreu através da realização de concursos públicos; contudo, foi uma tentativa malsucedida. Os dizeres do entrevistado também apontam outros fatores que determinaram o tempo para sua volta ao mercado de trabalho brasileiro.

Quando eu cheguei, eu fiquei um tempo sem saber o que eu deveria fazer, pensei em concursos, mas também não deu, e foi nesta época que minha namorada ficou grávida, então eu tive que começar a trabalhar de verdade (ENTREVISTADO 7).

Diante de todas essas circunstâncias, percebe-se que o E7 criou sua empresa sem possuir uma relação de satisfação e afinidade com a atividade empresarial. Atualmente, pode-se dizer que esse quadro foi totalmente alterado, principalmente em função da rentabilidade proporcionada pela empresa. Nesse sentido, o E7 relata o seguinte:

Na verdade quando eu comecei, eu acho que não era aquilo mesmo que eu queria fazer, mas no decorrer do tempo eu fui trabalhando e fui gostando, principalmente porque hoje eu tenho um retorno financeiro que atende todas as minhas necessidades (ENTREVISTADO 7).

O entrevistado não vê a experiência internacional como um facilitador direto no seu processo de reinserção no mercado de trabalho. Segundo ele, o capital acumulado proveniente desse processo migratório foi o único fator que contribuiu positivamente para sua entrada no mercado.

No meu caso essa experiência não influenciou em nada não, na verdade a única influencia que a experiência teve, foi de forma indireta, que foi o lado financeiro na hora de iniciar a loja [...] antes de montar minha loja eu busquei algum trabalho... mas o fato de ter morado em outro país não me ajudou em nada nessas tentativas que eu fiz (ENTREVISTADO 7).

4.2.2.7 Estratégias utilizadas por E7 na reinserção no mercado de trabalho

Apesar de a inserção no mercado de trabalho do E7 ocorrer de forma casual, é possível perceber a utilização de duas estratégias: análise das oportunidades e a parceria com um profissional que já atuava na área na qual seria feito o investimento.

Aqui no Brasil quando eu comecei, na verdade eu tive a ajuda do meu padrasto, ele tinha uma oficina mecânica e eu vi que tinha um pouco de carência de peças, eu via precisando de peças e tinha que comprar fora da oficina, foi aí que eu propus para ele que eu entraria com as peças e ele com a mão de obra. Foi nessa hora que eu vi uma oportunidade. Então eu acho que a principal estratégia que eu utilizei foi a observação (ENTREVISTADO 7).

No que tange à utilização da rede social de relacionamentos como uma estratégia para a reinserção no mercado de trabalho, o E7 deixou bem claro que não utilizou esse recurso em momento algum.

[...] quando eu voltei para o Brasil eu não tinha contato com quase ninguém. E apesar de hoje eu ter um grande número de contatos, até porque eu preciso deles para que minha empresa funcione, eu posso dizer, com certeza, que os poucos conhecidos que eu tinha não influenciaram de forma alguma na minha ideia de iniciar meu próprio negócio. (ENTREVISTADO 7).

A entrevista com o E7 também permite inferir que as estratégias utilizadas na busca por trabalho nos EUA foram diferentes das estratégias utilizadas no Brasil, já que sua inserção no mercado de trabalho americano ocorreu através da indicação de amigos.

4.2.2.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual – E7

A contribuição existente da atividade desenvolvida fora do país para a atividade atual não ocorre de forma direta, visto que as áreas de atuação são diferentes. Porém, ao relacionar essa contribuição com as formas de gestão administrativa existentes nas empresas em que o entrevistado atuou, nota-se a relação positiva entre a experiência internacional e a atividade

atual exercida pelo E7. A presença constante do empresário junto ao seu negócio, constitui em dos aprendizados que o E7 diz ter adquirido com essa experiência.

[...] inclusive uma das coisas que eu sempre lembro, é que na empresa que eu trabalhava lá existiam três donos, um deles era muito trabalhador e muito rígido com as coisas, já os outros não estavam nem ai com nada, ai eu via que se você não pegar firme no trabalho você não vai para frente, a empresa lá só funcionava por causa do sócio que trabalhava muito, então essa foi a maior contribuição da experiência internacional para mim, ou seja, se você quiser dar certo no seu negócio, você precisa se entregar ao máximo, saber administrar (ENTREVISTADO 7).

Os outros benefícios que, segundo o entrevistado, a experiência internacional proporcionou foram o financeiro e o cultural.

[...] o lado financeiro foi a principal aquisição, mas a gente também acaba aprendendo muita coisa, morar fora é uma lição de vida. Aprende um novo idioma, a cultura de outra nação, enfim, várias coisas que só aprende quem vai pra fora (ENTREVISTADO 7).

4.2.2.9 Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade – E7

A experiência internacional no processo de reinserção no mercado de trabalho do E7 pode ser vista como o principal facilitador, uma vez que, todo o capital necessário para a abertura da sua empresa é proveniente do processo migratório. Quanto à interferência da formação educacional na reinserção no mercado de trabalho do E7, pode-se afirmar que o grau dessa interferência é baixo. Nesse sentido, o entrevistado não estabelece nenhuma relação entre a formação educacional e sua atividade profissional. Quanto à empregabilidade, é possível perceber que a experiência internacional despertou no entrevistado a preocupação com esse aspecto. Essa percepção é baseada nos seguintes dizeres do E7:

Eu acho que quando você trabalha em um país diferente onde você não fala a língua, não conhece nada, tudo é novo, e você consegue vencer, então você, mesmo não tendo várias habilidades, passa a acreditar que tem essas habilidades, e com o tempo essas atividades realmente se tornam parte efetiva do seu perfil. Então e eu acho que este é o princípio para que você realmente comece a fazer tudo, pelo menos foi assim comigo (ENTREVISTADO 7).

4.2.3 Entrevistado 8 (E8)

4.2.3.1 Caracterização – E8

O E8 é do sexo masculino, tem 52 anos e o país para o qual migrou três vezes foi os EUA, totalizando um período de cinco anos fora do Brasil. Seu retorno definitivo ocorreu em 2007. O entrevistado é casado e tem dois filhos. Durante seus processos migratórios, sua família permaneceu no Brasil. As decisões de ir para o exterior partiram do próprio entrevistado, tendo como fundamentos a falta de emprego devido à idade avançada e o descontrole financeiro.

Olha, infelizmente no Brasil, depois que você faz quarenta anos, você é visto como um inválido, e eu me vi com quarenta anos e desempregado, então os motivos foram esses, a questão financeira e a falta de emprego devido à idade um pouco avançada (ENTREVISTADO 8).

Quanto à satisfação do E8 em relação à experiência internacional, ele relata o seguinte:

[...] eu aprendi muito, mas muito mesmo, porque a vida passa a ser diferente depois que você vive uma experiência como esta. Você vai para um país que você não sabe falar a língua, não conhece nada sobre o lugar, muito poucos conhecidos, então essa experiência me ajudou a crescer bastante, a valorizar mais minha família, enfim, eu só ganhei com essa experiência (ENTREVISTADO 8).

O entrevistado não possui formação educacional de nível superior, tendo realizado somente o Ensino Médio Técnico em Contabilidade. Atualmente, o E8 realiza cursos de gestão empresarial oferecidos pelo SEBRAE e também pela CDL (Câmara de Dirigentes Lojistas).

4.2.3.2 Trajetória profissional – E8

A carreira profissional do E8 antes do processo migratório se resume a atividades desempenhadas em indústrias, nas quais o entrevistado sempre atuou como operário.

Antes de ir para os EUA, eu trabalhava em fábricas, na verdade, eu só tinha trabalhado em fábricas e indústrias de grande porte, sempre atuando como operário (ENTREVISTADO 8).

Durante sua permanência nos EUA, atuou na construção civil, desempenhando diversas atividades pertencentes a esse setor. De acordo com o E8, tais atividades ligadas à construção civil proporcionavam uma grande satisfação enquanto imigrante:

No EUA, eu sempre trabalhei na área de construção, fui pintor, eletricista, encanador e carpinteiro [...] essas atividades que eu desenvolvia no exterior atendiam perfeitamente ao meu ego pessoal, eu era profissionalmente feliz, muitas vezes, eu vi americanos viverem com muito menos do que eu ganhava, então quanto a minha satisfação profissional nos EUA, eu só tenho a agradecer (ENTREVISTADO 8).

Após seu retorno ao Brasil, o E8 se tornou empresário do ramo automobilístico. Segundo ele, esta é, sem dúvida, a melhor fase da sua carreira profissional. Toda essa satisfação é decorrente do fato de poder trabalhar por conta própria, aliada a um retorno financeiro satisfatório.

Depois que eu voltei para o Brasil, eu me tornei empresário [...] é uma grande satisfação e realização, não somente no lado financeiro, mas também no lado pessoal, hoje eu trabalho pra mim e isso é a melhor coisa (ENTREVISTADO 8).

4.2.3.3 Vínculo empregatício – E8

A atuação profissional do E8 no Brasil foi marcada pelos vínculos legais que possuía com as organizações nas quais atuou. Contudo, o entrevistado afirma que, mesmo trabalhando conforme a legislação trabalhista recomenda, seus maiores vínculos sempre foram a lealdade oferecida por ele às empresas nas quais atuava profissionalmente. Toda essa relação sempre resultou em longos períodos de atuação profissional dentro da cada organização; em média o E8 atuou cerca de dez anos em cada organização.

Eu acredito que meu tempo de estadia nas empresas que eu trabalhei aqui no Brasil está em torno de dez anos em cada empresa. Eu nunca gostei muito de ficar mudando de trabalho não. [...] todo esse tempo nas companhias é em função da minha dedicação e comprometimento, as empresas não costumam mandar funcionários bons embora (ENTREVISTADO 8).

Segundo o E8, sua atuação profissional nos EUA sempre foi legal e, apesar de não possuir *greencard*, o entrevistado pagava todos os impostos trabalhistas e exercia uma postura de dedicação aos seus empregadores, mesmo não possuindo uma garantia de estabilidade na organização.

Lá eu trabalhava de forma legal [...] o que eu não tinha era uma garantia de permanência nas empresas, então eu tentava compensar essa incerteza da permanência através da dedicação e do comprometimento (ENTREVISTADO 8).

4.2.3.4 Local de trabalho – E8

No Brasil, o entrevistado sempre atuou profissionalmente em Anápolis-GO.

4.2.3.5 Renda – E8

Quando comparada a renda mensal que o E8 possuía antes de migrar para o exterior com a renda mensal durante o período da migração, é possível perceber uma diferença de valores: a renda advinda do exterior é bem maior que a renda advinda antes da migração. Quanto à forma que esse capital foi investido, o entrevistado diz o seguinte:

Grande parte do dinheiro ganho lá fora foi investido na construção da minha empresa e também na construção da minha casa (ENTREVISTADO 8).

Em relação à renda atual do E8, também foi possível perceber, através dos relatos do entrevistado, um aumento em comparação com sua renda antes do processo migratório. Esse aumento, segundo o entrevistado 8, só foi possível graças aos investimentos que a experiência internacional proporcionou.

Foi com o dinheiro que eu ganhei lá fora que eu consegui montar minha empresa, que hoje, me proporciona um ganho muito maior do que eu ganhava antes (ENTREVISTADO 8).

4.2.3.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho – E8

O tempo para a reinserção no mercado de trabalho do E8 foi de oito meses. Mesmo já retornando ao Brasil com uma ideia de trabalho predefinida – montar uma empresa e trabalhar por conta própria –, o entrevistado reconhece que esse tempo foi um pouco longo, mas o atribui a questões pessoais e burocráticas, conforme o relato a seguir:

[...] todo esse tempo se deu em função do fato que tive que terminar a construção da minha casa, eu também tirei umas férias depois que eu cheguei dos EUA e principalmente devido ao fato de todo o processo burocrático para abrir uma empresa aqui no Brasil ser muito lento (ENTREVISTADO 8).

Segundo o entrevistado, a experiência internacional foi altamente benéfica, tanto no processo de reinserção no mercado de trabalho, quanto na permanência nesse mercado. Nesse sentido, o E8 atribui parte de seu sucesso como empresário à forma de administrar que, segundo ele, é baseada no seu aprendizado enquanto imigrante.

4.2.3.7 Estratégias realizadas por E8 na reinserção no mercado de trabalho

Quanto às estratégias para se reinserir no mercado de trabalho, estas se resumem principalmente na busca por conhecimento profissional, acúmulo de capital e busca de uma localização estratégica para a construção do empreendimento.

A principal estratégia foi buscar muito conhecimento em relação ao meu ramo de atividade, trabalhar duro e nunca deixar de me atualizar, outra estratégia diz respeito ao planejamento de juntar todo o dinheiro necessário para abrir o negócio sem contrair nenhuma dívida, grande parte do capital juntado no exterior foi empregado na minha empresa. A questão da localização também foi levada muito em conta, estrategicamente falando, minha loja está em uma localização privilegiada [...] em relação aos meus contatos, eles não foram usados como uma estratégia, até porque esses antigos contatos profissionais estavam relacionados ao setor de fábricas e quando eu voltei meu foco era totalmente diferente do que eu fazia antes (ENTREVISTADO 8).

4.2.3.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual – E8

Não existe um aproveitamento direto entre as atividades realizadas no exterior e as atividades desenvolvidas no Brasil, devido ao fato de pertencerem a setores completamente distintos. A contribuição de outros ganhos decorrentes da experiência internacional para a atividade profissional atual do entrevistado, contudo, fica evidenciada nos dizeres do E8:

Através da experiência internacional, eu pude descobrir uma forma diferente de trabalhar, parecida com a forma que se trabalha nos EUA e isso, no meu ponto de vista me gerou um diferencial financeiro positivo, eu não acredito que eu poderia ter os mesmos resultados que eu estou tendo hoje se minha forma de administrar fosse baseada somente nos conhecimentos adquiridos no Brasil [...] o tempo que eu vivi lá pode ser comparado a uma faculdade que eu não fiz aqui no Brasil (ENTREVISTADO 8).

O E8 também destaca os ganhos relacionados às técnicas de vendas e à situação financeira:

Ganho pessoal no sentido de valorizar mais o ser humano, hoje eu vejo meu cliente, que muitas vezes é anual, como uma pessoa que necessita de um bom atendimento, pois é através desse atendimento que eu estou prestando hoje que ele se lembrará, daqui um ano, quando retornar à minha empresa, e esta visão eu devo à minha

experiência internacional [...] Em relação ao ganho financeiro, eu também devo muito à experiência internacional, se hoje eu tenho o que tenho foi graças ao dinheiro que ganhei lá fora (ENTREVISTADO 8).

4.2.3.9 Relação ente a experiência internacional, a educação e a empregabilidade – E8

Os dizeres do E8 permitem afirmar que existe uma forte relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade no processo de reinserção do mesmo no mercado de trabalho. Segundo o entrevistado, a experiência internacional proporcionou a ele toda a base financeira, bem como um conhecimento diferenciado sobre como administrar sua empresa. Em relação à formação educacional, apesar de não possuir uma formação superior, o E8 afirma que a constante realização de cursos técnicos voltados para gestão, associada à sua vivência internacional, é responsável por parte de seu sucesso como empresário. Por fim, a empregabilidade fica evidenciada no perfil do entrevistado que, através da experiência internacional, tornou-se um administrador mais versátil, multifuncional e que busca novos conhecimentos a todo o momento.

A experiência internacional foi o diferencial, tanto na questão financeira, quanto na questão administrativa [...] por outro lado, eu acho que a minha permanência no mercado de trabalho, se deve bastante à minha constante atualização adquirida através de cursos que eu realizo na minha área (ENTREVISTADO 8).

4.2.4 Entrevistado 9 (E9)

4.2.4.1 Caracterização – E9

O E9 é do sexo masculino, tem 32 anos e o país para o qual migrou foi a Irlanda, onde permaneceu por quatro anos, retornando ao Brasil em 2010. O entrevistado é casado e tem duas filhas, tendo a primeira nascido no país para o qual migrou. O processo migratório do entrevistado foi realizado junto com sua esposa. Sua formação educacional resume-se ao Ensino Médio. A decisão de ir para o exterior partiu do próprio entrevistado e o principal motivo foi a situação financeira. Outro motivo alegado pelo E9 foi a vontade de montar sua própria empresa.

O motivo foi a questão financeira mesmo, eu estava sem nenhuma perspectiva de melhora aqui no Brasil, tinha muita vontade de ter meu próprio negócio, ainda não sabia que tipo de negócio, mas não tinha nenhum dinheiro pra começar, então eu enxerguei a ida para a Irlanda como a forma de realizar meu sonho (ENTREVISTADO 9).

A experiência internacional foi considerada pelo entrevistado como positiva e satisfatória, porém algumas dificuldades vividas durante o tempo em que esteve no exterior ficaram evidentes.

Foi uma experiência muito boa, no começo foi difícil, eu não tinha quase nenhum conhecido, não sabia nada sobre o país, mas depois eu fui me encontrando lá, arrumei um trabalho, e além do mais, eu estava junto da minha esposa, isso facilitou muito (ENTREVISTADO 9).

4.2.4.2 Trajetória profissional – E9

A trajetória profissional do E9 é marcada pela longa permanência nas empresas em que atuou profissionalmente. Antes de ir para o exterior, o entrevistado trabalhava em uma fábrica de carroceria de caminhões, sendo essa sua única atuação profissional no Brasil como empregado e tendo durado cerca de sete anos. Quanto às atividades desenvolvidas no exterior, o E9, durante toda a permanência na Irlanda, trabalhou em uma mesma empresa. Segundo seus relatos, essa atividade atendia a todas as expectativas enquanto imigrante, além de ser fundamental na escolha do que iria fazer quando retornasse ao Brasil.

Lá na Irlanda, eu trabalhei o tempo todo como serralheiro, quando eu comecei no serviço, eu não sabia nada dessa profissão, lá eu aprendi todo o trabalho e permaneci na mesma empresa até o meu retorno ao Brasil. [...] esse trabalho que eu fazia lá era muito gratificante, me rendia um bom dinheiro e serviu pra me mostrar o que eu deveria fazer quando retornasse para o Brasil (ENTREVISTADO 9).

Conforme visto no relato anterior do E9, após seu retorno ao Brasil, o entrevistado tornou-se empresário, atuando no setor de tornearia mecânica. Ainda segundo o E9, sua profissão atual lhe proporciona uma satisfação profissional tanto financeira, quanto pessoal.

[...] hoje eu posso dizer que sou um profissional feliz, cuja profissão atende minhas necessidades financeiras e me dá certa liberdade que eu não teria se fosse um empregado (ENTREVISTADO 9).

No que tange ao futuro profissional, o entrevistado afirma que pretende expandir o próprio negócio, diversificando um pouco mais as atividades desempenhadas atualmente.

Eu penso em aumentar meu negócio, mas aumentar sem mudar minha área de atuação, eu estou pensando em começar a fazer uns serviços de serralheria também. Seguir com a torneadora e começar a pegar serviços de serralheria (ENTREVISTADO 9).

4.2.4.3 Vínculo empregatício – E9

Os vínculos empregatícios do E9, tanto no Brasil quanto no exterior sempre foram estabelecidos conforme a legislação trabalhista estabelece. Contudo, é possível perceber que o entrevistado valoriza mais a relação pessoal do que o vínculo legal. Segundo ele, foi devido à postura de sempre ser um funcionário dedicado e fiel que o fez permanecer longos períodos nas empresas.

Mais do que ter uma carteira assinada aqui no Brasil, ou um contrato de trabalho como eu tinha na Irlanda, eu sempre achei que a maior garantia do meu serviço dependia de mim mesmo, então eu sempre dei o máximo de mim e sempre deu certo... eu nunca fui demitido (ENTREVISTADO 9).

Atualmente, como empresário, o E9 relata que as experiências ligadas aos vínculos empregatícios que possui com seus funcionários não perduram por um longo tempo, ou seja a rotatividade de profissionais na sua empresa é grande. O E9 atribui essa alta rotatividade ao crescimento econômico do país e, conseqüentemente, ao aumento de oportunidades no mercado de trabalho nacional.

[...] antes os funcionários davam mais valor nos serviços, hoje eles não param no serviço, eu mesmo não consigo manter um funcionário por muito tempo na minha torneadora, eu acho que com o crescimento econômico do Brasil, as oportunidades de emprego aumentaram e com isso os trabalhadores estão sempre mudando de emprego (ENTREVISTADO 9).

4.2.4.4 Local de trabalho – E9

Antes do processo migratório, o E9 morava e atuava profissionalmente em Anápolis-GO, após retornar do exterior passou a residir e a trabalhar em Campo Limpo de Goiás-GO. Apesar das duas cidades serem muito próximas – apenas quinze quilômetros as separam –, o entrevistado atribui essa mudança às oportunidades empresariais. Segundo ele, a concorrência no seu setor de atuação é bem menor na cidade que estabeleceu sua empresa.

4.2.4.5 Renda – E9

Os dizeres do entrevistado permitem inferir que as atividades exercidas no exterior proporcionavam uma rentabilidade maior que as atividades exercidas antes do processo migratório.

Quanto ao capital acumulado durante o período em que residiu na Irlanda, o E9 relata que o utilizou na construção de sua casa e na constituição da sua empresa.

Com o dinheiro que eu consegui juntar lá fora, eu comprei um terreno onde eu construí minha casa e fiz o galpão onde funciona minha torneadora, com resto do dinheiro eu usei para comprar as máquinas (ENTREVISTADO 9).

A experiência internacional também proporcionou ao E9 um aumento na sua renda atual, quando comparada à renda antes da migração. Segundo o entrevistado 9, esse aumento deve ser atribuído à sua condição atual de empresário.

Foi através da experiência internacional que eu me tornei empresário [...] hoje, minha firma me dá um retorno muito maior do que o que eu tinha antes de ir para Irlanda (ENTREVISTADO 9).

4.2.4.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho – E9

O tempo necessário para a reinserção no mercado de trabalho do E9 foi de aproximadamente dois meses. Esse foi o tempo necessário para o entrevistado decidir como seria feito todo o investimento na abertura de sua empresa.

Ainda em relação à reinserção no mercado de trabalho, os dizeres do E9 mostram uma total afinidade existente entre ele e a atividade profissional exercida atualmente. Por fim, o entrevistado relata que a escolha da área de atuação após seu retorno foi totalmente baseada na experiência internacional: desde o primeiro contato que o entrevistado teve com sua profissão atual até o desejo de se tornar empresário deste setor, tudo ocorreu no exterior.

[...] foi através da minha experiência que eu descobri realmente o que eu iria fazer quando voltei para o Brasil. Se eu não tivesse aprendido a minha profissão no exterior, eu não teria condições de atuar profissionalmente hoje aqui no Brasil (ENTREVISTADO 9).

4.2.4.7 Estratégias utilizadas por E9 na reinserção no mercado de trabalho

Através dos relatos do E9, torna-se possível afirmar que a principal estratégia utilizada na reinserção do mercado de trabalho foi acumular capital suficiente para começar seu próprio negócio. Essa estratégia foi definida assim que o E9 iniciou seu processo migratório e parte do capital adquirido no exterior foi destinado à abertura de sua empresa. Outra estratégia que

também foi utilizada pelo entrevistado consistiu na busca por informações sobre o setor no qual ele iria investir.

[...] para começar a trabalhar eu me estruturei financeiramente e depois, com o dinheiro em mão, foi só me informar e escolher qual seria o melhor negócio para investir (ENTREVISTADO 9).

O E9 também revela que, apesar de possuir uma boa rede social de relacionamentos, não a utilizou como uma estratégia para sua recolocação no mercado de trabalho. Segundo o entrevistado, o seu negócio, atualmente, depende muito de sua rede de relacionamentos:

Ter contatos é sempre bom, no meu caso, hoje eu dependo muito dos contatos para que o meu negócio sobreviva, mas quando eu comecei com minha firma, os contatos não foram muito importantes, não (ENTREVISTADO 9).

4.2.4.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual – E9

É possível afirmar que o aproveitamento da experiência internacional na atividade atual do E9 está presente em todos os sentidos. Todo o aprendizado profissional necessário para atuar como serralheiro e torneiro foi adquirido no exterior. Dessa forma, pode-se dizer que a experiência internacional foi o principal fator que influenciou o E9 na decisão de seguir atuando na mesma área após seu retorno ao Brasil. Nesse sentido, o entrevistado relata o seguinte:

O que eu faço hoje aqui no Brasil é o que eu fazia na Irlanda. [...] a minha atividade profissional atual foi aprendida lá no exterior, se eu não tivesse ido pra fora e trabalhado com serralheria, hoje eu não teria como exercer essa profissão aqui no Brasil (ENTREVISTADO 9).

4.2.4.9 Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade – E9

A experiência internacional pode ser considerada como o principal diferencial no processo de reinserção no mercado de trabalho do E9. Quanto à educação, os relatos do entrevistado indicam a inexistência de uma relação direta entre a formação educacional e a reinserção no mercado de trabalho.

O principal diferencial na minha volta para o trabalho aqui no Brasil foi a experiência internacional, porque o que eu faço hoje não depende muito de escolaridade, mas sim de prática e essa prática eu só consegui lá fora (ENTREVISTADO 9).

A empregabilidade também foi outro fator que não exerceu influência no retorno do E9 ao mercado de trabalho, uma vez que essa característica quase não está presente em seu perfil. A carência de outras habilidades profissionais, além da capacidade de se tornar atrativo para as organizações são aspectos reconhecidos pelo próprio entrevistado.

Hoje eu estou bem profissionalmente, mas se minha empresa quebrar, vai ficar muito difícil para mim, apesar de ter aprendido esta profissão lá fora, eu só sei fazer isso, então eu acho que se um dia eu tiver que voltar a ser empregado, vou ter muita dificuldade de encontrar trabalho (ENTREVISTADO 9).

4.2.5 Entrevistado 10 (E10)

4.2.5.1 Caracterização – E10

O E10 é do sexo masculino, tem 47 anos, é casado e tem dois filhos, ambos nascidos no exterior. O país para o qual migrou foi os EUA, residindo lá por 20 anos. Em todo esse tempo em que permaneceu nos EUA, nunca tinha regressado ao Brasil. O motivo dessa permanência ininterrupta se deve ao fato de o entrevistado sempre ter residido no exterior de forma ilegal. A ideia de migrar para outro país partiu do próprio entrevistado, sendo o principal motivo a situação financeira. Quanto à formação educacional do E10, ele possui formação superior incompleta. O retorno do entrevistado ao Brasil, juntamente com esposa e filhos, ocorreu em 2010.

Sua percepção sobre a experiência internacional pode ser resumida da seguinte forma:

Foi uma experiência positiva, eu vivi muitas coisas boas lá fora, também vi muitas transformações, eu conheci os EUA na época em que se ganhava muito dinheiro com certa facilidade e também conheci esse novo EUA que vive uma terrível crise econômica. Mas no balanço final eu posso dizer que foi uma experiência muito boa, até porque se não tivesse sido, eu não teria vivido lá por 20 anos (ENTREVISTADO 10).

4.2.5.2 Trajetória profissional – E10

A carreira profissional do E10 foi praticamente construída no exterior. Quando deixou o Brasil, o entrevistado era estudante e nunca tinha atuado profissionalmente. Durante o período em que residiu nos EUA atuou sempre nos setores de restaurantes e hotéis, como garçom.

Outra atividade profissional que sempre esteve presente na vida do E10 é a música; o entrevistado sempre tocou em bares americanos.

Mesmo tendo constituído, no exterior, uma carreira profissional baseada em empregos que exigiam pouca qualificação, o E10 se considera completamente realizado profissionalmente.

As atividades que eu desempenhava lá me traziam uma realização total, aliás, eu sempre achei que eu era mais valorizado nos EUA do que no próprio Brasil, mesmo vivendo como um INDIGENTE eu tinha meu valor (ENTREVISTADO 10, grifo nosso).

Após o retorno ao Brasil, o E10 continuou atuando profissionalmente como músico, porém sua principal atividade profissional está ligada à construção civil: o entrevistado montou uma pequena construtora e constrói casas para vender. Assim como nas atividades realizadas no exterior, é possível perceber no E10 um alto grau de satisfação na sua atividade profissional atual.

Hoje aqui no Brasil, eu estou trabalhando com música, e também estou trabalhando na área de construção civil, eu estou construindo imóveis e depois vendendo. Essas atividades atuais também estão me dando uma realização profissional muito grande (ENTREVISTADO 10).

4.2.5.3 Vínculo empregatício – E10

Mesmo residindo ilegalmente nos EUA, o E10 afirma que sempre atuou profissionalmente no país respeitando a legislação trabalhista americana. Outro ponto destacado pelo entrevistado diz respeito à forma como ocorrem os desligamentos entre ele e as organizações.

[...] a questão do vínculo empregatício, lá não existe muito isso não, as pessoas trabalham durante anos e quando decidem deixar o serviço, deixam com a maior naturalidade, então eu aprendi a ser assim, não me prendo muito às empresas não... se está bom eu fico, se ficar ruim, eu saio (ENTREVISTADO 10).

Com relação aos vínculos empregatícios existentes na sua atual condição, o E10 faz o seguinte relato:

Atualmente, como microempresário, meu vínculo é comigo mesmo, e como profissional liberal, uma vez que sou músico, eu toco em casas e eventos, mas sem um vínculo fixo, às vezes o que ocorre neste tipo de trabalho são contratos, mas é como eu já disse, se estiver bom para o meu lado eu fico, senão eu procuro outro lugar (ENTREVISTADO 10).

4.2.5.4 Local de trabalho – E10

O E10 sempre residiu na cidade de Anápolis-GO, contudo sua permanência nessa cidade não é definitiva; como o próprio entrevistado afirma, se surgirem oportunidades melhores em outras localidades, ele não se prenderá à atual região em que reside.

[...] depois que eu voltei, estou trabalhando em Anápolis, mas isso não é definitivo não... se eu achar que aqui não está bom eu mudo para outro lugar (ENTREVISTADO 10).

4.2.5.5 Renda – E10

Antes de se tornar imigrante, o E10 não possuía renda no Brasil. Durante o período em que viveu no exterior, o E10 afirma que possuía uma renda que atendia a todas as suas expectativas. Todo o capital acumulado nesse período foi investido na compra de imóveis e utilizado como capital de giro na construção dos imóveis que são vendidos. Na opinião do entrevistado, ainda é cedo para afirmar que a experiência internacional proporcionou o aumento na sua renda no Brasil, mas já admite que essa mesma experiência serviu como um direcionador.

Eu não sei se a experiência internacional serviu pra aumentar minha renda, mas com certeza serviu pra me mostrar a direção certa que eu devo seguir (ENTREVISTADO 10).

4.2.5.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho – E10

A reinserção do E10 no mercado de trabalho ocorreu em dois períodos. No primeiro, como músico, o entrevistado afirma que começou a trabalhar na mesma semana em que regressou para o Brasil. Já no segundo, como construtor, foi necessário um ano e meio para começar a atuar profissionalmente. Na visão do E10, todo esse tempo foi necessário para que ele estudasse o mercado imobiliário e compreendesse toda a dinâmica existente no ramo da construção civil.

Quando perguntado sobre a existência de uma afinidade entre o E10 e suas atividades profissionais desenvolvidas no Brasil, o mesmo respondeu que sempre segue sua vocação.

Como eu já lhe disse antes, eu só faço o que eu gosto (ENTREVISTADO 10).

4.2.5.7 Estratégias utilizadas por E10 na reinserção do mercado de trabalho

A respeito das estratégias utilizadas pelo E10, é possível perceber pelos seus relatos, que a principal estratégia utilizada pelo entrevistado foi a observação e a cautela. Todo esse conservadorismo se deve ao fato do tempo de permanência fora do país. Nesse sentido, o entrevistado relata o seguinte:

Prestar muita atenção em tudo que está acontecendo aqui, eu fiquei fora muito tempo e por esse motivo eu tive que estudar bem o mercado antes de dar qualquer passo, pra mim, analisar tudo que eu vou fazer antecipadamente foi a melhor estratégia (ENTREVISTADO 10).

Quanto à utilização das redes social e virtual de relacionamentos como uma estratégia de recolocação no mercado de trabalho, o E10 faz as seguintes afirmações:

Os meus contatos [...] isso não ajudou muito não, eu estava fora do país durante vinte anos, e esse tempo fez com que perdesse quase todas as minhas amizades, durante todo esse tempo eu não vim ao Brasil então manter esses amigos ficou ainda mais difícil (ENTREVISTADO 10).

Como músico, eu até deveria utilizar mais os meios eletrônicos, mas eu tenho evitado um pouco, porque eu estou muito sobrecarregado na construção civil, quando eu tenho que fazer uso da rede de relacionamentos virtual eu acabo usando a rede da minha esposa, mas eu sei que a utilização desse meio de comunicação seria de extrema importância pra mim, enquanto músico (ENTREVISTADO 10).

4.2.5.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual – E10

A existência da relação entre as atividades desenvolvidas no exterior e as atividades realizadas no Brasil pode ser percebida somente no que diz respeito à atuação profissional do E10 como músico. Essa é uma atividade que o entrevistado já exercia nos EUA e continua a exercê-la no Brasil. Quanto à profissão de construtor, o entrevistado afirma que a experiência internacional atuou como um facilitador no sentido de visão empresarial, mas deixou a desejar no sentido prático. Essa falta de aproveitamento pode ser entendida devido ao fato de o E10 nunca ter atuado profissionalmente no setor de construção civil enquanto residia no exterior.

Eu acho que todo tipo de experiência que eu tenho tende a me dar um ponto de vista diferente, então assim, os EUA foi muito, muito bom pra mim, ele me deu vários prismas para eu ver a mesma situação, então eu acho que essa experiência internacional foi de fundamental importância. Quase tudo que eu faço hoje é advindo dessa experiência, meu “jogo de cintura” ficou muito maior [...] agora, quanto ao lado prático da minha profissão, eu estou aprendendo tudo aqui, lá fora eu nunca trabalhei com construção (ENTREVISTADO 10).

Com relação aos principais ganhos que a experiência internacional proporcionou ao E10, percebe-se que o maior benefício foi o conhecimento diversificado que foi adquirido ao longo de todos os anos no exterior. Outro ganho ressaltado pelo entrevistado está ligado à questão financeira.

Eu acho que foram vários ganhos, mas o principal de todos é você ter a possibilidade de ver a situação que eu estou vivendo de uma forma diferente, a minha vida depois de ter vivido no exterior é completamente mais completa, minha cabeça é mais aberta, eu posso dizer que meu ganho de conhecimento, e digo conhecimento em todos os sentidos, foi enorme. O lado financeiro foi bom, mas nem se compara ao ganho de conhecimento (ENTREVISTADO 10).

4.2.5.9 Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade – E10

No processo de reinserção no mercado de trabalho do E10, pode-se afirmar que a experiência internacional foi o principal diferencial. Todo o recurso financeiro necessário para o desenvolvimento da atividade profissional do entrevistado foi adquirido no exterior.

Outra contribuição da experiência internacional para o E10 diz respeito à empregabilidade. Nesse sentido, a experiência proporcionou ao entrevistado a possibilidade de aumentar sua área de atuação e o fez buscar uma constante capacitação para a realização das atividades desempenhadas. Os relatos do E10 explicam essa relação.

[...] a limitação da linguagem lá fora te obriga a fazer uso de todas as ferramentas que você possui, isso na tentativa de suprir a falta de comunicação existente quando você muda para outro país e ainda não aprendeu o idioma. Então você pega uma chance ali e você entra pensando que é uma coisa e é outra totalmente diferente e todo esse processo vai fazendo com que você se torne, cada vez mais capacitado e capaz de desenvolver tarefas que você jamais teria pensado ser capaz de fazer (ENTREVISTADO 10).

O E10 também reconhece a importância da formação educacional na vida de qualquer indivíduo. Contudo, no seu processo de reinserção no mercado de trabalho, pode-se dizer que a formação educacional não pode ser caracterizada como um diferencial.

[...] o que eu estou fazendo não requer uma formação escolar comprovada, o que eu necessito mesmo é a prática, mas eu tenho que admitir que raros são os casos que alguém consegue se sobressair sem educação (ENTREVISTADO 10).

4.3 Análise comparativa entre os dois grupos pesquisados

4.3.1 Perfil dos entrevistados

Com base nos dados obtidos através da análise individual, foi possível traçar os perfis pessoal e profissional dos entrevistados selecionados para esta pesquisa. Com relação ao perfil pessoal, os profissionais com experiência internacional têm entre 29 e 52 anos. Em sua maior parte, são homens, casados e apenas um profissional não tem filhos. A grande maioria dos entrevistados migrou para os EUA, contudo há também um entrevistado que migrou para a Nova Zelândia e outro que foi para a Irlanda. A permanência dos entrevistados no exterior foi de entre 17 meses e 20 anos. Por fim, todos os entrevistados afirmaram que a decisão de migrar para o exterior partiu dos próprios entrevistados, sendo o principal motivo a questão financeira.

Dessa forma, no QUADRO 2 é apresentado um resumo da caracterização dos entrevistados.

QUADRO 2 – Caracterização dos entrevistados
Fonte: Dados da pesquisa

| | Entrevistado | Formação educacional | Destino | Tempo de permanência | Idade | Sexo | Estado civil |
|---------|--------------|----------------------|---------------|----------------------|---------|------|--------------|
| Grupo 1 | E1 | Superior | Nova Zelândia | 1 ano e 4 meses | 35 anos | M | Divorciado |
| | E2 | Superior | EUA | 2 anos | 35 anos | F | Casada |
| | E3 | Superior | EUA | 12 anos | 48 anos | M | Divorciado |
| | E4 | Superior | EUA | 3 anos | 30 anos | M | Casado |
| | E5 | Superior | EUA | 10 anos | 36 anos | M | Casado |
| Grupo 2 | E6 | Ensino Médio | EUA | 8 anos | 48 anos | M | Casado |
| | E7 | Ensino Médio | EUA | 2 anos | 29 anos | M | Casado |
| | E8 | Ensino Médio | EUA | 5 anos | 52 anos | M | Casado |
| | E9 | Ensino Médio | Irlanda | 4 anos | 32 anos | M | Casado |
| | E10 | Ensino Médio | EUA | 20 anos | 47 anos | M | Casado |

No que tange à formação educacional e ao perfil profissional, pode-se afirmar que dentre os cinco entrevistados que possuem formação superior, apenas o E3 se reinsereu no mercado de trabalho na condição de empresário; os outros quatro, após retornarem, voltaram à condição de empregados, sendo que o E4 atua no setor público e os demais em empresas privadas.

Quanto aos profissionais sem formação superior, todos os entrevistados, ao retornarem ao Brasil, reinseriram-se no mercado de trabalho na condição de microempresários. De acordo com Siqueira (2006; 2007), essa é uma situação comum entre os imigrantes que retornam ao país; a ideia de se tornarem empresários tem como principal motivador, a expectativa de poder continuar mantendo a renda e o nível de vida que possuíam no exterior.

Alguns dos entrevistados pertencentes ao grupo com formação educacional superior descreveram a experiência internacional com certo ressentimento com relação às atividades que desenvolviam no exterior. Segundo esses entrevistados, a condição de trabalhador subqualificado não atendia às suas expectativas enquanto imigrantes. Já no grupo dos entrevistados sem formação educacional, somente o E7 se sentia inferiorizado quanto às atividades que desempenhava no exterior; os demais entrevistados consideraram tais atividades como algo positivo e satisfatório, principalmente no que dizia respeito ao lado financeiro.

4.3.2 Trajetória profissional

Após o retorno dos entrevistados, nota-se que a trajetória profissional do grupo com formação superior sofreu pequenas alterações, quando comparada às atividades exercidas antes do processo migratório. Dessa forma, pode-se inferir que a experiência internacional não exerceu grande influência na carreira profissional nem no processo de reinserção no mercado de trabalho desses entrevistados.

Na minha opinião, o tempo que eu vivi fora do país pode se contado como um tempo que valeu somente naquele momento, quando eu voltei, essa experiência não me garantiu trabalho não... se eu não tivesse voltado para o meu serviço anterior, eu não sei como ia ser não (ENTREVISTADA 2).

Depois que eu voltei continuei trabalhando como funcionário público (ENTREVISTADO 4).

Somente para um dos profissionais com formação superior, a experiência atuou como um facilitador na reinserção no mercado de trabalho.

Quando o pessoal do hotel que eu queria trabalhar ficou sabendo que eu já tinha morado fora e falava outro idioma, eles mudaram completamente a forma da minha entrevista, a partir daí, tudo deu certo (ENTREVISTADO 1).

Quanto ao grupo que não possui formação educacional superior, os relatos dos entrevistados pertencentes a esse grupo mostram uma significativa melhora na carreira profissional. Ao retornarem ao Brasil, todos os entrevistados sem formação superior buscaram a reinserção no mercado de trabalho através da abertura de empresas. Nesse sentido, a experiência internacional proporcionou aos entrevistados desse grupo a condição financeira necessária para se tornarem empresários.

Eu já estou velho, se eu trabalho hoje, é porque eu consegui montar meu próprio negócio, e isso só foi possível graças ao dinheiro ganho lá fora (ENTREVISTADO 8).

O QUADRO 3 sintetiza a carreira profissional de cada um dos entrevistados pertencentes aos dois grupos.

QUADRO 3 – Trajetória profissional

Fonte: Dados da pesquisa

| | Entrevistado | Atividade exercida antes da migração | Atividade exercida durante a migração | Atividade exercida após retornar ao Brasil |
|---------|--------------|--------------------------------------|---|--|
| Grupo 1 | E1 | Recreador em clubes | Hotelaria/Motorista de caminhão | Hotelaria/Eventos |
| | E2 | Secretária | Doméstica | Recepcionista |
| | E3 | Empresário | Entregador de pizzas/Empresário | Empresário |
| | E4 | Funcionário público | Garçom/Limpador em empresas | Funcionário público |
| | E5 | Estudante | Entregados de pizzas/Motorista de limusine/Profissional da Construção civil | Professor de inglês |
| Grupo 2 | E6 | Agricultor/pecuarista | Garçom/ Profissional da Construção civil/ Entregador de jornal | Pecuarista |
| | E7 | Estudante | Padeiro/Jardineiro | Empresário |
| | E8 | Operário em fábricas | Profissional da Construção civil | Empresário |
| | E9 | Operário em fábrica | Serralheiro | Empresário |
| | E10 | Estudante | Garçom/Músico | Empresário/Músico |

4.3.3 Vínculo empregatício

É importante ressaltar que todos os entrevistados que migraram para os EUA viveram no país na condição de imigrantes ilegais, contudo, apenas o E7 relata que atuava profissionalmente em desacordo com a legislação trabalhista americana. Em relação à amplitude do vínculo trabalhista estabelecido por esses profissionais com as organizações, todos afirmam que sempre desempenharam as atividades com grande dedicação, todavia não se prendiam às empresas: à medida que novas oportunidades surgiam, eles deixavam a organização atual e se vinculavam a outras organizações. No que diz respeito aos dois entrevistados que residiram na Nova Zelândia e na Irlanda, eles também afirmam que, além de viver legalmente nos respectivos países, adotavam a mesma postura descrita anteriormente. De acordo com Martes (2000), a alta rotatividade de profissionais só é possível devido aos altos índices de oferta de empregos característicos em países desenvolvidos. Atualmente, esse cenário pode ser contestado, principalmente devido à crise financeira mundial.

Devido ao costume dessa prática adquirida no exterior, alguns entrevistados afirmam que pretendem continuar seguindo a mesma postura após o retorno ao Brasil.

Se eu achar um serviço melhor [...] eu não penso duas vezes, agarro a oportunidade mesmo (ENTREVISTADO 5).

O QUADRO 4 mostra a relação dos vínculos empregatícios dos entrevistados antes do processo migratório e após o retorno ao Brasil.

QUADRO 4 – Vínculos empregatícios

Fonte: Dados da pesquisa

| | Entrevistado | Vínculo antes da migração | Vínculo após o retorno |
|---------|--------------|---------------------------|------------------------|
| Grupo 1 | E1 | Contrato de trabalho | Emprego formal |
| | E2 | Emprego informal | Emprego formal |
| | E3 | Sócio proprietário | Sócio proprietário |
| | E4 | Funcionário público | Funcionário público |
| | E5 | Não possuía vínculo | Emprego formal |
| Grupo 2 | E6 | Sócio proprietário | Sócio proprietário |
| | E7 | Não possuía vínculo | Sócio proprietário |
| | E8 | Emprego formal | Sócio proprietário |
| | E9 | Emprego formal | Sócio proprietário |
| | E10 | Não possuía vínculo | Sócio proprietário |

4.3.4 Local de trabalho

Conforme pode ser observado no QUADRO 5, não foi percebida uma alteração expressiva quanto aos locais onde os entrevistados residiam antes e depois do processo migratório. Somente o E9, ao retornar ao Brasil, optou por residir em uma cidade diferente da que residia antes da migração.

Quadro 5 – Local de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

| | Entrevistado | Região/cidade em que atuava antes de migrar para o exterior | Região/cidade em que atua após retornar ao Brasil |
|---------|--------------|---|---|
| Grupo 1 | E1 | Formiga-MG | Formiga-MG |
| | E2 | Piumhi-MG | Piumhi-MG |
| | E3 | Anápolis-GO | Anápolis-GO |
| | E4 | Anápolis-GO | Anápolis-GO |
| | E5 | Formiga-MG | Formiga-MG |
| Grupo 2 | E6 | Anápolis-GO | Anápolis-GO |
| | E7 | Anápolis-GO | Anápolis-GO |
| | E8 | Anápolis-GO | Anápolis-GO |
| | E9 | Anápolis-GO | Campo Limpo de Goiás-GO |
| | E10 | Anápolis-GO | Anápolis-GO |

4.3.5 Renda

Ao analisar os grupos entrevistados, percebe-se que, no grupo dos profissionais com formação educacional superior, a remuneração obtida no exterior era maior que a remuneração obtida antes do processo migratório. Ao retornarem ao Brasil, os pertencentes a esse grupo voltaram a exercer a mesma atividade. Assim, pode-se afirmar que o capital acumulado durante o processo migratório não proporcionou um aumento direto na renda atual dos entrevistados; a única exceção foi o E3 que utilizou o capital ganho no exterior para abrir sua empresa. Os demais entrevistados do grupo investiram o dinheiro ganho lá fora principalmente na construção de imóveis para a própria moradia.

Hoje eu ganho um pouco mais do que antes, mais isso foi em função de promoções que eu recebi no meu serviço, quando eu voltei, ganhava a mesma coisa de antes (ENTREVISTADO 4).

O meu salário é praticamente o mesmo depois que eu voltei [...] minha situação financeira só ficou melhor porque com o dinheiro que eu juntei lá fora, consegui comprar uma casa e sair do aluguel (ENTREVISTADA 2).

Já na relação entre a experiência internacional e a renda dos profissionais pertencentes ao grupo que não possui formação educacional superior, é possível afirmar que a remuneração advinda do exterior também era maior que a renda existente antes da migração. Após voltarem ao Brasil, parte do capital acumulado no exterior foi investido na abertura de empresas, proporcionando, assim, uma rentabilidade maior que a remuneração existente antes

do processo migratório. Nesse sentido, os relatos permitem inferir que a experiência internacional proporcionou ao grupo de entrevistados um aumento direto na renda atual.

Eu ainda não ganho o que ganhava lá fora, mas posso dizer que ganho bem mais do que ganhava quando era empregado aqui no Brasil, mas a loja está dando certo e se continuar assim, vai ficar melhor ainda (ENTREVISTADO 9).

Para quem saiu quebrado aqui do Brasil e hoje possui um rebanho de gado, um pouco de dinheiro no banco e um capital de giro, eu só tenho a agradecer aos EUA (ENTREVISTADO 6).

O QUADRO 6 demonstra o resumo da relação existente entre a renda atual de cada entrevistado e a experiência internacional vivenciada por eles. O quadro também detalha a forma que o capital acumulado foi investido após os entrevistados retornarem ao Brasil.

Quadro 6 – Renda

Fonte: Dados da pesquisa

| | Entrevistado | Aumento da renda atual em função da experiência internacional | Formas de investimento do capital acumulado no exterior |
|---------|--------------|---|---|
| Grupo 1 | E1 | Não | Imóvel para moradia |
| | E2 | Não | Imóvel para moradia/Automóvel |
| | E3 | Sim | Imóvel para moradia/Abertura de empresa |
| | E4 | Não | Imóveis/Cursos de capacitação |
| | E5 | Não | Imóvel para moradia/Cursos de capacitação |
| Grupo 2 | E6 | Sim | Investimentos rurais |
| | E7 | Sim | Abertura de empresa |
| | E8 | Sim | Imóvel para moradia/Abertura de empresa |
| | E9 | Sim | Imóvel para moradia/Abertura de empresa |
| | E10 | Sim | Imóveis/Abertura de empresa |

4.3.6 Tempo de reinserção no mercado de trabalho

Não é possível perceber uma grande diferença entre os grupos no que diz respeito ao tempo de reinserção no mercado de trabalho. Esse tempo variou de uma semana após o retorno até um ano e meio. Todos os entrevistados consideram como principal determinante do tempo de reinserção a própria vontade de primeiro resolver questões pessoais e familiares, assim como planejar o próprio negócio, nos casos em que isso ocorreu. Com exceção do E7, que primeiramente tentou a reinserção no mercado por meio de concursos públicos, nenhum

entrevistado afirmou, assim, que parte da demora em se reinserir no mercado foi devido à falta de oportunidades no mercado de trabalho. Através do QUADRO 7 é possível visualizar o tempo necessário de cada entrevistado para se reinserir no mercado de trabalho após retornar ao Brasil.

QUADRO 7 – Tempo de reinserção no mercado de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

| | Entrevistado | Tempo necessário para a reinserção no mercado de trabalho | Afinidade com a atividade profissional atual exercida |
|---------|--------------|---|---|
| Grupo 1 | E1 | 4 meses | Possui afinidade e se sente satisfeito com a atividade profissional, mas está em transição de atividade. |
| | E2 | 7 meses | Possui afinidade e se sente satisfeita com a atividade profissional, mas pensa em mudar de atividade. |
| | E3 | 1 mês | Possui afinidade e se sente satisfeito com a atividade profissional, também deseja atuar como advogado no futuro. |
| | E4 | 1 ano | Possui afinidade e se sente satisfeito com a atividade profissional. |
| | E5 | 3 meses | Possui afinidade parcial e não se sente satisfeito com a atividade profissional. |
| Grupo 2 | E6 | 3 meses | Possui afinidade e se sente satisfeito com a atividade profissional. |
| | E7 | 1 ano | Possui afinidade e se sente satisfeito com a atividade profissional. |
| | E8 | 8 meses | Possui afinidade e se sente satisfeito com a atividade profissional. |
| | E9 | 2 meses | Possui afinidade e se sente satisfeito com a atividade profissional. |
| | E10 | 18 meses | Possui afinidade e se sente satisfeito com a atividade profissional. |

4.3.7 Estratégias utilizadas na reinserção no mercado de trabalho

As entrevistas indicaram que as estratégias utilizadas pelos entrevistados com formação superior diferem um pouco das estratégias utilizadas pelos demais entrevistados. Os entrevistados com formação educacional superior utilizaram como principal estratégia de reinserção no mercado de trabalho a rede social de relacionamento.

Eu fiz uso dos meus contatos sim, não pra me inserir, mas mais no sentido de me informar e me “antennar” do que estava acontecendo, foi através dos meus amigos

antigos que também atuam na área que eu pude entender qual a real situação da educação física no Brasil no momento do meu retorno, o que estava mais chamativo na minha área naquele momento, enfim, essas pessoas me ajudaram muito (ENTREVISTADO 4).

[...] foi através de um amigo que eu fui chamado pra fazer a segunda entrevista no *resort* (ENTREVISTADO 1).

Secundariamente, alguns entrevistados pertencentes a esse grupo investiram em capacitação, através da realização de cursos ligados à área de atuação, como foi o caso do E1, do E4 e do E5.

[...] esses cursos de esportes radicais que eu fiz na Nova Zelândia foi pensando no meu futuro, quando eu voltasse para o Brasil (ENTREVISTADO 1).

[...] eu procurei fazer alguns pequenos cursos que envolvem a minha área (ENTREVISTADO 4).

[...] depois que eu voltei me formei em Administração de Empresas (ENTREVISTADO 5).

Outra característica que ficou evidente nas entrevistas está ligada à utilização de estratégias conservadoras quanto à recolocação no mercado de trabalho. Somente o E3 decidiu atuar como empresário após o retorno ao Brasil dentre os que tinham formação superior.

Quanto aos entrevistados sem formação educacional superior, os relatos evidenciam a pouca utilização da rede social de relacionamento como uma estratégia de reinserção no mercado de trabalho. Isso se deve ao fato de que a maioria dos entrevistados sem formação superior, mesmo antes de retornar ao Brasil, já tinha a ideia de iniciar o próprio negócio, bem como os meios que utilizariam para colocar tal ideia em prática. Dessa forma, a principal estratégia utilizada por esses entrevistados consistiu em acumular o máximo possível de capital durante o processo migratório e, ao retornar, investir parte do dinheiro na abertura de empresas.

No dia que eu decidi ir para fora, eu já sabia o que eu iria fazer quando voltasse, na minha cabeça já estava tudo definido, se não for assim a gente perde o foco lá fora (ENTREVISTADO 6).

Por fim, as entrevistas também mostraram que uma estratégia que foi utilizada pelos entrevistados dos dois grupos está ligada à observação do mercado como um todo. Os relatos dos entrevistados indicam que, ao voltarem, eles sentiram-se defasados em relação às

mudanças na economia. Para os entrevistados, a melhor forma de reduzir essa defasagem foi por meio da observação.

Quando eu voltei, não pude começar a trabalhar porque estava cuidando do meu filho que estava pequeno, mas esse tempo parado foi bom porque eu tive a chance de observar se as coisas aqui continuavam do mesmo jeito de antes (ENTREVISTADA 2).

Um entendimento mais detalhado das estratégias utilizadas por cada entrevistado, pode ser visualizado no QUADRO 8, a seguir.

QUADRO 8 – Estratégias utilizadas na reinserção no mercado de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

| | Entrevistado | Estratégias utilizadas na reinserção no mercado de trabalho após o retorno ao Brasil |
|---------|--------------|---|
| Grupo 1 | E1 | Utilização da rede social de relacionamentos, busca de atividades que requeriam profissionais com formação específica, utilização de sua formação superior. |
| | E2 | Somente através da utilização da rede social de relacionamentos. |
| | E3 | Acúmulo de capital para investir na empresa, busca de informação sobre o setor em que iria investir através dos irmãos, observação do mercado automobilístico. |
| | E4 | Observação, utilização da rede social de relacionamentos, reconstituição do seu vínculo empregatício com o governo municipal, realização de cursos de capacitação profissional. |
| | E5 | Utilização da rede social de relacionamentos; realização de cursos de capacitação profissional. |
| Grupo 2 | E6 | Acúmulo de capital para investir no próprio negócio. |
| | E7 | Realização de concursos, investimento do capital acumulado no exterior na abertura da empresa, observação, associação com um profissional que já atuava no mercado. |
| | E8 | Acúmulo de capital para investir no próprio negócio, busca de informações sobre o mercado no qual iria investir. |
| | E9 | Acúmulo de capital para investir no próprio negócio. |
| | E10 | Acúmulo de capital para investir no próprio negócio, busca de informações sobre o mercado no qual iria investir. |

4.3.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual

É possível afirmar que existência de uma relação direta entre as atividades desenvolvidas no exterior com as atividades desenvolvidas no Brasil é muito pequena. Somente o E1 e o E9 atuaram profissionalmente no exterior na mesma área em que atuam após o retorno ao Brasil.

De qualquer forma, os relatos dos dois grupos demonstram a existência de um aproveitamento da experiência internacional no dia a dia profissional desses entrevistados. Para os profissionais que não possuem formação superior, o aproveitamento da experiência internacional consiste nas formas de gestão empresarial que, segundo eles, foram assimiladas através da observação contínua durante o tempo que residiram no exterior. Nesse sentido, os entrevistados afirmam ter implantado nas suas respectivas empresas os modelos de gestão empresarial com que eles estavam acostumados a conviver durante o tempo em que residiram no exterior. Para esses profissionais, parte do sucesso empresarial obtido é devido à adoção dessa postura profissional.

Já para os profissionais com formação superior, os principais ganhos advindos da experiência internacional estão relacionados a fatores mais pessoais e culturais como, por exemplo, a aprendizagem de um novo idioma, novas formas de cultura e o acúmulo de conhecimento diversificado. A aplicação desses ganhos na vida profissional desses entrevistados, ao contrário do outro grupo, ocorre de forma mais indireta.

A seguir, o QUADRO 9 resume a relação existente entre a experiência internacional e a atividade profissional atual de cada entrevistado. O quadro também mostra a síntese dos principais ganhos obtidos através da experiência internacional.

QUADRO 9 – Aproveitamento da experiência internacional na atividade profissional atual
 Fonte: Dados da pesquisa

| | Entrevistado | Relação entre a atividade atual e a atividade exercida no exterior | Utilização da experiência internacional na atividade atual | Principais ganhos obtidos através da experiência internacional |
|---------|--------------|--|--|---|
| Grupo 1 | E1 | Há uma relação direta, as atividades desenvolvidas no exterior também são desenvolvidas no Brasil. | Utiliza em todos os sentidos. | Conhecimento cultural, conhecimento profissional, ganho financeiro. |
| | E2 | Não há uma relação direta, as atividades são distintas. | Não utiliza. | Conhecimento cultural, ganho financeiro. |
| | E3 | Não há uma relação direta, as atividades são distintas. | Princípios de gestão aprendidos no exterior. | Ganho financeiro, visão empresarial, determinação. |
| | E4 | Não há uma relação direta, as atividades são distintas. | Relacionamento com os coordenados. | Conhecimento cultural, ganho financeiro, capacidade de relacionamento |
| | E5 | Não há uma relação direta, as atividades são distintas. | Idioma | Conhecimento cultural, ganho financeiro, visão empresarial. |
| Grupo 2 | E6 | Não há uma relação direta, as atividades são distintas. | Cautela e foco. | Ganho financeiro, objetividade. |
| | E7 | Não há uma relação direta, as atividades são distintas. | Princípios de gestão aprendidos no exterior. | Visão empresarial, ganho financeiro, conhecimento cultural. |
| | E8 | Não há uma relação direta, as atividades são distintas. | Princípios de gestão aprendidos no exterior. | Ganho financeiro. |
| | E9 | Há uma relação direta, as atividades desenvolvidas no exterior também são desenvolvidas no Brasil. | Princípios de gestão aprendidos no exterior. | Ganho financeiro, visão empresarial. |
| | E10 | Não há uma relação direta, as atividades são distintas. | Capacidade de observação. | Ganho financeiro, conhecimento cultural. |

4.3.9 Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade

É possível notar, por meio dos relatos dos entrevistados pertencentes ao grupo com formação superior, que a experiência internacional não foi o principal diferencial no processo de reinserção no mercado de trabalho, exceto para o E3. Contudo, pode-se afirmar que tal experiência proporcionou à maioria do grupo de entrevistados um grande ganho pessoal, principalmente no que tange à questão cultural, e a novos conhecimentos adquiridos. Essa falta de benefício direto entre a experiência internacional e o retorno ao mercado de trabalho nacional pode ser explicada devido ao fato de os entrevistados, ao retornarem ao Brasil, continuarem exercendo as atividades que exerciam antes da migração.

A educação apareceu como principal fator de reinserção no mercado de trabalho apenas nos relatos do E4. Nos dizeres do E1 e do E5 existe um equilíbrio entre a educação e a experiência internacional como facilitadores no processo de recolocação no mercado de trabalho; nos demais entrevistados do grupo, a formação educacional não exerceu uma influência expressiva.

Por fim, a empregabilidade ficou evidenciada nos entrevistados E1, E3 e E4, todavia, não se pode afirmar que isso decorreu da experiência internacional que tiveram. Em relação aos entrevistados E2 e E5, não foram percebidas características que os qualifiquem como profissionais que atendam aos princípios da empregabilidade.

Quanto aos entrevistados pertencentes ao grupo que não possui formação educacional superior, os relatos apontam que a experiência internacional foi a principal responsável pela reinserção desses indivíduos no mercado de trabalho. Toda essa relação se dá no sentido de que todo o capital necessário para iniciar os próprios negócios foi adquirido durante o processo migratório.

Em relação à educação, os cinco entrevistados sem formação superior afirmaram que o retorno ao mercado de trabalho ocorreu não em função da formação educacional, mas sim da prática adquirida no dia a dia no exterior. No que tange à empregabilidade, apenas o E9 não adota esse princípio; os demais entrevistados do grupo afirmaram que a experiência internacional proporcionou a eles a capacidade de atuar de forma multifuncional, além de torná-los profissionais dinâmicos e abertos a novas informações.

A síntese da relação existente entre a empregabilidade, a experiência internacional e a educação, pode ser observada no QUADRO 10.

QUADRO 10 – Relação entre a experiência internacional, a educação e a empregabilidade

Fonte: Dados da pesquisa

| | Entrevistado | Fator mais importante no processo de reinserção no mercado de trabalho (educação VS experiência internacional) | Relação entre a empregabilidade e a experiência internacional |
|---------|--------------|--|--|
| Grupo 1 | E1 | Experiência internacional e educação. | A experiência internacional aumentou as características da empregabilidade. |
| | E2 | Não se aplica (os fatores não exerceram influência). | A experiência internacional não proporcionou características da empregabilidade. |
| | E3 | Experiência internacional. | A experiência internacional aumentou, ainda mais, as características da empregabilidade. |
| | E4 | Educação. | As características da empregabilidade não sofreram alterações com a experiência internacional. |
| | E5 | Experiência internacional e educação. | A experiência internacional não proporcionou características da empregabilidade. |
| Grupo 2 | E6 | Experiência internacional. | A experiência internacional aumentou as características da empregabilidade. |
| | E7 | Experiência internacional. | A experiência internacional aumentou as características da empregabilidade. |
| | E8 | Experiência internacional. | A experiência internacional aumentou as características da empregabilidade. |
| | E9 | Experiência internacional. | A experiência internacional não proporcionou características da empregabilidade. |
| | E10 | Experiência internacional. | A experiência internacional aumentou as características da empregabilidade. |

5 CONCLUSÃO

A redução nos postos de serviços oferecidos no exterior, aliada à estabilidade econômica do Brasil, tem resultado no retorno de inúmeros brasileiros que, no passado, deixaram o país na busca por uma melhor condição financeira. Ao retornar, esses indivíduos trouxeram a experiência internacional como um possível diferencial. Dessa forma, a principal proposta deste estudo foi responder à questão “de que forma a experiência internacional se relaciona com a empregabilidade e a reinserção de brasileiros que atuavam no exterior no mercado de trabalho brasileiro?”.

Diante disso, os resultados desta pesquisa permitiram entender algumas estratégias utilizadas pelos entrevistados no processo de reinserção no mercado de trabalho, além de verificar a importância da educação em tal processo e, por fim, verificar a existência da relação entre a empregabilidade e a experiência internacional.

As principais mudanças decorrentes da experiência internacional ocorrem com os entrevistados pertencentes ao grupo que não possui formação educacional superior. Nota-se que o capital acumulado durante o processo migratório proporcionou a esses indivíduos a possibilidade de se tornarem empresários. Já no grupo dos entrevistados com formação educacional superior, os indivíduos, em sua maioria, retornaram às antigas atividades profissionais que realizavam antes do processo migratório.

O estudo permitiu inferir que a utilização das redes sociais de relacionamentos foi uma das estratégias utilizada pelos profissionais com formação superior para a reinserção no mercado de trabalho, estando assim, mais presente nesses indivíduos do que nos indivíduos sem formação superior.

Para o grupo formado por indivíduos sem formação, a utilização das redes sociais de relacionamentos se restringe ao funcionamento dos empreendimentos já constituídos e não se aplica à fase de reinserção no mercado de trabalho.

Ainda com relação às estratégias de reinserção no mercado de trabalho, no grupo dos indivíduos sem formação superior, foi possível perceber que o acúmulo de capital durante o período migratório foi utilizado como uma estratégia empresarial, possibilitando a estes

indivíduos a abertura do próprio negócio. Essa mesma estratégia quase não foi percebida nos indivíduos pertencentes ao outro grupo; para estes entrevistados, o capital conseguido no exterior foi utilizado principalmente na aquisição de imóveis para a própria moradia.

No que tange à utilização da educação como estratégia no processo de reinserção no mercado de trabalho, apenas dois entrevistados utilizaram a formação educacional como diferencial na busca pelo retorno ao trabalho. O baixo índice da utilização da educação como um diferencial, se deve ao fato desses profissionais, enquanto imigrantes, não terem buscado um aumento educacional que proporcionassem a eles um diferencial após voltarem ao Brasil. Ou seja, o objetivo maior destes profissionais, quando decidiram migrar para o exterior, estava relacionado à possibilidade de melhorar a situação financeira, e não à possibilidade de aumentar o capital intelectual.

No que diz respeito à relação existente entre os capitais cultural, social e humano, conclui-se que, para os indivíduos com formação superior, o capital social exerce mais influência do que o capital humano. Já para os pertencentes ao grupo dos entrevistados sem formação acadêmica afirma estar adotando os princípios de gestão empresarial, que foram apreendidos no exterior, no contato do dia a dia com seus empregadores.

Quanto à empregabilidade, nota-se uma tendência dos entrevistados no sentido de romper com a tradição dos vínculos empregatícios. Contudo, o estudo não possibilita estabelecer uma relação precisa entre empregabilidade, reinserção no mercado de trabalho e experiência internacional. Isso porque a maior parte dos entrevistados não tinha como principal objetivo aumentar a capacitação profissional e a formação educacional durante a estadia no exterior, que poderia torná-los, assim, atrativos para o mercado de trabalho.

Portanto, diante de todos os fatos descritos no presente tópico, percebe-se que o acúmulo de capital, por meio da experiência internacional como elemento de empreendedorismo, está mais presente nos indivíduos sem formação educacional superior do que nos indivíduos com essa formação. A educação também não deve ser considerada como diferencial no retorno desses indivíduos ao mercado de trabalho.

Por fim, nos dois grupos de entrevistados, não é possível afirmar que a empregabilidade está diretamente ligada à experiência internacional e à reinserção no mercado de trabalho brasileiro.

5.1 Limitações da pesquisa

Dentre os aspectos que poderiam ter sido mais bem trabalhados nesta pesquisa, três merecem destaque. O primeiro aspecto se refere à região de atuação profissional dos entrevistados. Apesar de a pesquisa ter sido realizada com indivíduos pertencentes a dois estados, as entrevistas se resumiram aos indivíduos que residem no interior, excluindo-se, assim, os profissionais que se enquadram na mesma situação, mas que atuam nos grandes centros urbanos. Já o segundo aspecto limitador desta pesquisa está ligado à falta de entrevistas com profissionais sem formação superior que atuassem profissionalmente como empregados. Contudo, é oportuno citar que houve dificuldades em encontrar esse tipo de profissional, visto que a grande maioria dos profissionais sem formação superior que retorna do exterior passa a atuar profissionalmente como empresário. Por fim, o terceiro aspecto consiste em incluir no estudo, profissionais que foram expatriados por organizações e também de profissionais que migraram para o exterior com o objetivo de aumentar a capacitação profissional. A inclusão desses profissionais, possibilitaria estabelecer uma relação mais precisa entre os elementos estudados na presente dissertação.

5.2 Recomendações para futuros estudos

Com o retorno de vários profissionais que residiam no exterior, torna-se possível a realização de outras pesquisas abordando este mesmo tema. Como pôde ser percebido através do presente estudo, todos os profissionais sem formação educacional superior tornaram-se empresários após retornarem ao Brasil. Diante disso, a realização de pesquisas ligadas a esses profissionais que abordem temas como empreendedorismo e estratégias de gestão administrativa pode ser vista como uma sugestão para trabalhos futuros.

Outra recomendação para futuros estudos está relacionada ao desenvolvimento de novas pesquisas com profissionais com experiência internacional, visando descobrir o grau de satisfação desses profissionais com o retorno ao Brasil.

Por fim, também há espaço para pesquisas que tenham como proposta a replicação deste estudo, incluindo uma abordagem quantitativa, capaz de trazer resultados mais abrangentes que possam ser comparados com os da presente dissertação.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2001. 203 p.

AQUINO, Celina. Movimento de volta. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, Megaclassificados admite-se, 08 jul. 2012, p. 3.

BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A.; LEMOS, A. H. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, Curitiba, ANPAD, v. 09, n. 04, p. 31-52, out./dez. 2005.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto; Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977. 229 p.

BLACK, J. S.; GREGERSEN, H. B. The Right Way to Manage Expats. **Harvard Business Review**, mar./abr., p. 52-62, 1999.

BOOTH, Wayne C.; COLOMB, Gregory G.; WILLIAMS, Joseph M. **A arte da pesquisa**. Tradução de Henrique A. Rego Monteiro. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. 6-13.

BOURDIEU, P. **A Distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo: EDUSP; Porto Alegre: Zouk, 2007. 556 p.

BOURDIEU, Pierre. Reprodução Cultural e Reprodução Social. In: MICELI, Sergio (Org.). **A Economia das Trocas Simbólicas**. 2. ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 1987.

BOURDIEU, P.; PASSERON, J. **Reproduction in Education, Society and Culture**. London: SAGE Publications, 1977.

BRANDÃO, Helena Hathsue Nagamine. **Analisando o discurso**. São Paulo: Museu da Língua Portuguesa, 2009. 28 p.

BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995. 269 p.

CARRIERI, Alexandre; SARSUR, Amyra M. Percurso Semântico do Tema Empregabilidade: um estudo de caso em uma empresa de telefonia. In: ENANPAD, 26., 2002, Salvador, **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002.

CARVALHO, R. **Risco Calculado?** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. São Paulo, 2010. Disponível em: < <http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 11 set. 2010.

CASTILLO, M. A. G. Tendencias Recientes de la Migración en América Latina. **Revista Perfiles Latinoamericanos**, n. 6, p. 71-119, 1995.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. 242 p.

DEBIAGGI, Sylvia Dantas. Homens e mulheres mudando em novos espaços: famílias brasileiras retornam dos EUA para o Brasil. In: DEBIAGGI, Sylvia Dantas; PAIVA, Geraldo José. **Psicologia, E/Imigração e cultura**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 135-164.

DINIZ, T. C.; AMARAL, H. F.; FERREIRA, B. P. Determinantes do risco soberano e a crise do *subprime*. In: ENANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

FERREIRA, Ricardo Hirata. **Confronto dos lugares no migrante dekassegui**. 2001. 148 f. (Mestrado em Geografia, Programa de pós-graduação do Instituto de Geociência e Ciências Exatas) – Universidade Estadual de São Paulo, São Paulo, 2001.

FREITAS, Alexandre B. Traços Brasileiros para uma Análise Organizacional. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel. **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

FRIGOTTO, G. Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflitos. In: FRIGOTTO, G. **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. Petrópolis: Vozes, 2001a.

FRIGOTTO, G. Educação e formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática. In: GENTILI, Pablo; SILVA, Thomaz. **Neoliberalismo, qualidade total e educação**. Petrópolis: Vozes, 2001b.

FUGATE, Mel; ASHFORTH, Blake E. Employability: the construct, its dimensions, and applications. **Academy of Management Proceedings**, 2003. p. J1-J6.

FUSCO, W.; HIRANO, F. Y.; PERES, R. G. Brasileiros nos Estados Unidos e Japão. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 13., 2002, Ouro Preto, **Anais...** Ouro Preto: ABEP, 2002.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W. GASKELL, G. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 64-89.

GENTILI, P. Educar para o desemprego: a desintegração da promessa integradora. In: FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. Petrópolis: Vozes, 2001.

GENTILI, P. O Conceito de empregabilidade. In: SEMINÁRIO NACIONAL SOBRE AVALIAÇÃO DO PLANFOR, 1999, São Carlos. **Anais...** São Carlos: UNITRABALHO, 1999.

GLASER, B. G.; STRAUSS, A. L. **The discovery of grounded theory**. Chicago: Aldine, 1967.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 301-323.

GONÇALVES, Carlos Alberto; MEIRELLES, Anthero de Moraes. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2004. p. 52-76.

GONÇALVES, J. A. T. **Como elaborar um esquema**. Disponível em: <<http://metodologiadapesquisa.blogspot.com/2009/04/como-elaborar-um-esquema.html>>. Acesso em: 15 set. 2012.

GUINA, Ryan. **The 2008-2009 financial crisis – causes and effects**. Jun. 2009. Disponível em: <<http://cashmoneylife.com/economic-financial-crisis-2008-causes/>>. Acesso em: 9 out. 2011.

HELAL, Diogo Henrique. Contextualizando a empregabilidade no Brasil: o papel do capital social. In: ENANPAD, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006.

HELAL, Diogo Henrique; NEVES, Jorge Alexandre Barbosa; FERNANDES, Danielle Cirene. Empregabilidade Gerencial no Brasil: um Estudo Longitudinal. IN: ENANPAD, 28., 2004, Curitiba, **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004.

HELAL, Diogo Henrique; SANTOS, Máira Rocha. O Discurso da Empregabilidade: o que pensam a Academia e o mundo empresarial. In: ENANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

HICKMAN, Daniel C.; OLNEY, William W. Globalization and investment in human capital. **Industrial & Labor Relations Review**, v. 64, n. 04, p. 654-672, Jul. 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010**: Mais da metade dos emigrantes brasileiros são mulheres. Nov. 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2017&id_pagina=1>. Acesso em 21 out. 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Emprego industrial cresce 3,4% em 2010, maior taxa desde 2002**. Fev. 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1820&id_pagina=1&titulo=Emprego-industrial-cresce-3,4%-em-2010,-maior-taxa-desde-2002>. Acesso em: 05 fev. 2012.

KIRDEIKAS, J. C. V. A Formação do Mercado de Trabalho no Brasil: uma Análise da Legislação Sobre Locação de Serviços no Século XIX. In: ANPEC, 31., 2003, Porto Seguro, **Anais...** Porto Seguro: ANPEC, 2003.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de Pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 1996. 231p.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. **TD – Texto para Discussão**, n.826. Rio de Janeiro, IPEA, set. 2001, p.01-24.

LEE, H. W.; LIU, C. H. The Determinants of Repatriate Turnover Intentions: An Empirical Analysis. **International Journal of Management**. v. 23, n. 4, p. 751-762, 2006.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa. Empregabilidade e Individualização da conquista do emprego. In: BALASSIANO, M.; COSTA, Isabel Affonso de Sá. **Gestão de carreiras**: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006. p. 49-64.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; DUBEUX, Veranise Jácubowski Correia; PINTO, Mario Couto Soares. Empregabilidade dos jovens administradores: uma questão meritocrática ou aristocrática? **BBR – Brazilian Business Review**. Vitória, FUCEPE, v. 8, n. 1, p. 94-115, jan./mar. 2011.

LIMA, Mariana Barbosa; BRAGA, Beatriz Maria. Práticas de recursos humanos no processo de repatriação de executivos brasileiros. **Revista de administração contemporânea (RAC)**, Curitiba, ANPAD, v.14, n. 06, p. 1031-1053, Nov./dez. 2010.

LORIO, Juliana. **Brasileiros contam como sobrevivem à crise econômica na Europa**. Out. 2011. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/ultimas-noticias/redacao/2011/10/01/brasileiros-contam-como-sobrevivem-a-crise-na-europa.jhtm>>. Acesso em: 21 maio 2012.

MACHADO, Lucília. Educação Básica, Empregabilidade e Competência. **Trabalho & Educação – Revista do NETE**. Belo Horizonte, UFMG, n. 03, p.15-31, jan./jul. 1998.

MARTES, A. C. B. **Brasileiros nos Estados Unidos**: um estudo sobre imigrantes em Massachusetts. São Paulo: Paz e Terra, 2000. 204 p.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J.; MAIER, J.; HERMANN, A. **Thick descriptions of career habitus**: agency and structure within career fields. Presented at EGOS, Slovenia, 2004.

MIGUEL, Nicolau André de; GANCHO, Maria Bernadete Pupo dos Santos. Análise exploratória sobre o constructo da empregabilidade. In: ENGPR, 1., 2007, Natal. **Anais...** Natal: ANPAD, 2007.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. São Paulo: Gente. 1995. 115 p.

MINARELLI, J. A. **Trabalhar por conta própria**: uma opção que pode dar certo. São Paulo: Gente. 1997. 145 p.

NÁDER, Fernanda Milne-Jones; OLIVEIRA, Lúcia Barbosa. Empregabilidade: uma análise histórica e crítica. In: ENANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

OLIVEIRA, L. B.; WETZEL, U. Rumo ao mercado de trabalho: percepções e estratégias de jovens estudantes de administração. In: GPR, 2., 2009, Curitiba, **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2009.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. In: ENANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

PAIVA, Vanilda. Desmistificação das profissões: quando as competências reais moldam as formas de inserção no mundo do trabalho. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro: IEC, n.1, p.117-134, 1997.

PAMPLONA, J. B. Fatores determinantes de sucesso no auto-emprego. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 8., 2003, São Paulo, **Anais...** São Paulo: ABET, 2003.

PATARRA, N. L. Migrações internacionais de e para o Brasil contemporâneo: volumes, fluxos, significados e políticas. **São Paulo em Perspectiva**, v. 19, n. 3, p. 23-33, jul./set. 2005.

PIRES, M. F. C.; REIS, J. R. T. Globalização, neoliberalismo e universidade: algumas considerações. **Interface, comunicação, saúde e educação**, São Paulo, UNESP, v.3, n. 4, p. 29-39, fev. 1999. Disponível em: <<http://www.interface.org.br/>>. Acesso em: 23 out. 2011.

RODRIGUES, J. Da Teoria do capital humano à empregabilidade: um ensaio sobre as crises do capital e a educação brasileira. **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, n.2, p. 215-230, ago./dez. 1997.

ROSSETTO, Carlos Ricardo *et al.* A relação entre o ambiente organizacional e comportamento estratégico: um estudo multi-caso no setor de hospedagem (pousadas) da grande Florianópolis (SC). In: ENANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

SALES, Teresa. Brasileiros nos Estados Unidos. In: CONFERÊNCIA SOBRE AS COMUNIDADES BRASILEIRAS NO EXTERIOR, 1., 2008, Rio de Janeiro, **Anais...** Brasília: FUNAG, 2008.

SALES, Teresa. Imigrantes estrangeiros, imigrantes brasileiros: uma revisão bibliográfica e algumas anotações para pesquisa. **Revista brasileira de estudos populacionais**. São Paulo, v. 9, n. 1, Jan./Jul. 1992.

SCHULTZ, Theodore William. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967. 101 p.

SELAN, B.; GARCIA, D. C. C.; KANNEBLEY, S. J. Trabalho e Progresso Técnico: Uma Análise nos Níveis de Emprego, Renda e Qualificação na Indústria Paulista. **Revista Economia**, Brasília, ANPEC, v. 10, n. 2, p. 277-297, Mai./ago. 2009.

SIQUEIRA, Sueli. **Migrantes e empreendedorismo na microrregião de Governador Valadares**: Sonhos e frustrações no retorno. 2006. 200 f. (Doutorado em Sociologia e Política da Universidade Federal de Minas Gerais) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

SIQUEIRA, Sueli, **O sonho frustrado e o sonho realizado**: as duas faces da migração para os EUA. Jun. 2007. Disponível em: <<http://nuevomundo.revues.org/5973#tocto2n1>>. Acesso em: 21 out. 2012.

SPOHR, Nicole. **O processo de repatriação na visão de profissionais repatriados brasileiros**. 2011. 174 f. (Mestrado em Administração de Empresas da Escola de Administração de São Paulo) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2011.

SPOHR, Nicole; FLEURY, Maria Tereza Leme. O processo de repatriação na visão de profissionais repatriados. In: ENANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

STEFANO, Silvio Roberto; GOMES FILHO, Antônio Costa. O desemprego e a empregabilidade: um estudo multi casos. In: ENANPAD, 28., 2004, Curitiba, **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004.

TANURE, Betânia; EVANS, Paul; PUCIK, Vladimir. **A Gestão de Pessoas no Brasil**. Virtudes e Pecados Capitais. Estudos de Caso. Rio de Janeiro: ELSEVIER, 2007.

TRIVIÑOS, A. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. 175 p.

VIANNA, N. P.; SOUZA, Y. S. de. Uma análise sobre os processos de expatriação e repatriação em organizações brasileiras. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 6, n. 4, p. 340-353 Nov./Dez. 2009.

WRAY, L. R. **Money Manager Capitalism and the Global Financial Crisis**. Set. 2009. Disponível em: <http://www.levyinstitute.org/pubs/wp_578.pdf>. Acesso em: 21 out. 2012.

YIN, R. K. **Estudo de caso – Planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 212 p.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

DADOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS

- 1) Qual é a sua idade?
- 2) Você é casado? Seu cônjuge acompanhou você durante o período em que residiu no exterior?
- 3) Você tem filhos ou enteados? Qual é a idade deles? Eles também residiram com você no exterior?
- 4) Para qual país você migrou? Durante quanto tempo você residiu no exterior?
- 5) Esta foi a única vez que residiu no exterior? Fale um pouco sobre essa(s) experiência(s).
- 6) A decisão de migrar para outro país partiu de você ou você foi enviado pela empresa na qual trabalhava?
- 7) Por que você decidiu migrar para o exterior?

FORMAÇÃO E TEMPO DE FORMADO

- 8) Você possui formação superior, técnica, Ensino Médio?
- 9) Caso você possua formação superior ou técnica, qual é a área de sua formação?
- 10) O seu processo de formação educacional foi realizado no Brasil ou no exterior?
- 11) Há quanto tempo possui essa formação?
- 12) Além dessa formação, você possui alguma formação em qualquer outra área?
- 13) Você considera que a sua formação atende às suas expectativas e necessidades em relação ao mercado de trabalho? Caso contrário, que curso(s) acha que deveria fazer para melhor atender a essas necessidades? Pretende fazê-lo(s)? Fale um pouco mais sobre isso, caso tenha essa intenção.

TRAJETÓRIA PROFISSIONAL ANTES, DURANTE E DEPOIS DA EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

- 14) Quais eram as principais atividades profissionais desempenhadas por você antes de migrar para o exterior? Quais foram suas principais atividades profissionais desempenhadas durante a estadia no exterior? Essas atividades atendiam às suas expectativas enquanto imigrante? E após o seu retorno para o Brasil? Essas atividades lhe proporcionam uma realização profissional?
- 15) Que expectativas você tem quanto à sua carreira profissional?

TIPO DE VÍNCULO NOS DOIS CASOS

- 16) De que natureza era o vínculo de trabalho, no que se refere às atividades desenvolvidas por você no exterior? E quanto às atividades desenvolvidas por você antes de migrar para o exterior? No que se refere às atividades desenvolvidas por você após seu retorno ao Brasil, de que natureza tem sido esse vínculo de trabalho? Em média, qual você acredita ser o seu tempo de permanência em cada organização?
- 17) No que diz respeito aos vínculos de trabalho, você percebeu alguma mudança comparando o período antes da imigração com o período atual?

CIDADE OU REGIÃO DE TRABALHO ANTES DA IMIGRAÇÃO E DEPOIS DA REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

- 18) Qual era a cidade ou região onde você atuava profissionalmente antes do processo de migração para o exterior? Qual a cidade ou região onde você atua profissionalmente após o retorno ao Brasil? Caso tenha havido uma mudança de cidade ou região, qual o motivo dessa mudança?

TEMPO DECORRIDO ENTRE A CHEGADA E A INserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

- 19) Quanto tempo decorreu desde seu retorno ao Brasil e sua reinserção no mercado de trabalho?
- 20) Você avalia que a aquisição de experiência internacional atuou como um facilitador no processo de reinserção no mercado de trabalho? Em caso positivo, em que sentido e em que grau? Em caso negativo, por qual motivo e em que grau?
- 21) Você está atuando profissionalmente na área que gostaria ou “agarrou a primeira oportunidade só para não ficar parado”?
- 22) As estratégias que você utilizou para se inserir no mercado de trabalho no exterior foram as mesmas que você utilizou ou utiliza para se reinserir no mercado de trabalho brasileiro? Fale um pouco sobre isso.

INFLUÊNCIA DA REDE DE RELACIONAMENTOS

- 23) Em relação a contatos pessoais antigos, você acredita que eles podem influenciar na busca por uma colocação no mercado de trabalho?
- 24) Você considera que possui uma boa rede de relacionamentos? Como você avalia sua rede de relacionamentos? Ela aumentou ou diminuiu com a sua passagem pelo exterior?
- 25) Após seu retorno para o Brasil, você utilizou sua rede de relacionamentos como uma estratégia para se recolocar no mercado de trabalho?
- 26) Quanto às redes de relacionamentos virtuais, você também faz uso dessa ferramenta?

RENDA

- 27) A experiência internacional lhe serviu para aumento de renda durante o período em que esteve fora do país? De que maneira investiu os recursos obtidos no exterior? Chegou, ao contrário, a ter prejuízos?
- 28) Ao retornar ao mercado de trabalho brasileiro, a experiência internacional lhe proporcionou um aumento de renda mediante os vínculos de trabalho que adquiriu?

GRAU DE APROVEITAMENTO DA EXPERIÊNCIA OBTIDA NO EXTERIOR NA ATIVIDADE ATUAL

- 29) Existe uma relação direta entre a sua atividade profissional atual e as atividades que foram desempenhadas por você no exterior?
- 30) A experiência internacional proporcionou a você um melhor desempenho na sua atividade profissional atual?
- 31) Quais os principais ganhos que a experiência internacional lhe rendeu?

RELAÇÃO ENTRE O TIPO DE EXPERIÊNCIA E A EDUCAÇÃO X EMPREGABILIDADE

- 32) A formação educacional pode ser entendida como o principal diferencial no seu processo de reinserção no mercado de trabalho? E a experiência internacional?
- 33) A experiência internacional ampliou a sua área de atuação, fazendo de você um profissional multifuncional?