

Empregabilidade e Reinserção no Mercado de Trabalho: Um Estudo com Profissionais com Experiência Internacional

Employability and Reintegration Into the Labor Market: A Study of Workers With International Experience

Zélia Miranda Kilimnik¹, Silvino Paulino dos Santos Neto¹, Jordan Assis Reis¹

¹Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura, FUMEC, Brasil

Correspondência: Zélia Miranda Kilimnik, Endereço: Av. Afonso Pena, 3880, Cruzeiro, CEP.: 30.130-009 Belo Horizonte, Brasil. Tel: 55 31 3269-5230 E-mail: zeliamak@gmail.com

Recebido: 28 de Agosto de 2014 Aceito: 22 de Dezembro de 2015 Publicado: 09 de Março de 2016

Resumo

O retorno de brasileiros que residiam no exterior está se tornando cada vez mais comum desde a crise financeira mundial de 2008. Esse processo ocasionou o surgimento de uma nova classe de trabalhadores que buscam a reinserção no mercado de trabalho brasileiro. O objetivo do estudo foi analisar como a aquisição de experiência internacional se relaciona com a empregabilidade e a reinserção no mercado de trabalho. Verificou quais estratégias esses profissionais estão utilizando para reinserirem no mercado e qual a importância da educação nesse processo. A amostra da pesquisa foi composta por dez profissionais que atuaram no exterior por pelo menos um ano. A abordagem utilizada na pesquisa foi qualitativa, utilizando de entrevistas estruturadas. Os resultados mostraram, paradoxalmente, que a experiência internacional proporciona uma maior facilidade de retorno ao mercado de trabalho para profissionais sem formação superior que utilizam os recursos financeiros acumulados no exterior para abertura de pequenos negócios no Brasil. Conclui-se, assim, que a qualificação não foi o principal fator responsável pela reinserção no mercado de trabalho dos profissionais estudados. As redes sociais revelaram-se como mais relevantes nesse aspecto.

Palavras-chave: Experiência internacional, mercado de trabalho, empregabilidade, formação acadêmica.

Abstract

The return of Brazilians who lived abroad as become more common since the world financial crises of 2008. This process has resulted in the emergence of a new class of workers who are looking for reintegration into the labor market. The main goal of the study was to examine how the acquisition of international experience relates to employability and labor market reintegration. This research verified which strategies these professionals are using to be reintegrated in the labor market and the importance of education in this process. The research sample comprised ten professionals who worked abroad for at least one year. The methodology used was qualitative and structured interviews were conducted. The results showed that, paradoxically, international experience makes it easier to be reintegrated to the labor market for workers without higher education who use their financial resources acquired abroad to start their own business. Thus, it was concluded that qualification was not the main factor responsible for labor market reintegration of the professionals studied. Networking proved to be more relevant in this aspect.

Keywords: International experience, labor market, employability, educational background.

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Attribution 3.0.

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. Contudo, 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).

Com a chegada do novo milênio, vários desses brasileiros que estavam residindo no exterior decidiram retornar ao Brasil. Segundo Sales (2008), esse retorno dos brasileiros se deve ao fortalecimento da economia nacional principalmente nos anos de 2006 e 2007, quando o Brasil cresceu cerca de 5%.

Por outro lado, enquanto o cenário brasileiro apontava para um crescimento econômico, vários países, como Estados Unidos e outros pertencentes à União Européia, estavam vivenciando profundas crises financeiras; dentre elas, merece destaque a crise de 2008, que obrigou milhares de imigrantes – dentre eles, inúmeros brasileiros – a retornarem aos seus respectivos países de origem (GUINA, 2009).

Com o retorno desses profissionais, surge, então, uma nova classe de trabalhadores: os profissionais com experiência internacional. Dessa forma, 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 (PIRES; REIS, 1999; HICKMAN; OLNEY, 2011). Ainda segundo Hickman e Olney (2011), nos Estados Unidos, a globalização tem levado os trabalhadores a trilhar caminhos que possibilitem cada vez mais, ampliar o capital intelectual e o conhecimento diversificado.

No Brasil, os trabalhadores também estão começando a seguir essa tendência. Nesse sentido, os profissionais estão sendo obrigados a desenvolver capacidades que transcendem suas áreas de atuação, tornando-se, assim, multifuncionais. Para Helal, Neves e Fernandes (2004), 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.

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.

Dessa forma, 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, ou não, de uma relação entre a formação educacional, experiência internacional e empregabilidade.

2. Referencial Teórico

2.1 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.

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).

Por volta da metade do século 20, uma 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). Mais uma vez, esse conceito veio a sofrer alterações, visto que vários 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.

Mas 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.

Nos dizeres de Minarelli (1995), empregabilidade pode ser definida como a condição de ser empregável, ainda segundo o autor, a empregabilidade é formada por seis pilares: adequação vocacional; competência profissional;

idoneidade; saúde física e mental; reserva financeira e fontes alternativas; relacionamentos. Na visão de 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. 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.

Já para Stefano e Gomes Filho (2004) associam o constructo empregabilidade à 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.

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 foi possível perceber, 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 conceitualização 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.

Dessa forma, as variações existentes sobre o conceito e os benefícios que a empregabilidade pode proporcionar, surge 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).

Para os críticos da empregabilidade (RODRIGUES, 1997; MACHADO, 1998; GENTILLI, 1999, 2001; FRIGOTTO, 2001a, 2001b), ela está associada 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.

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).

Como foi possível perceber, a empregabilidade possui pontos positivos e negativos, 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.

2.2 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.

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).

De acordo com Schultz (1967), 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.

Em relação ao mercado de trabalho brasileiro, 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 *sinequa non* no processo de recolocação no mercado.

3. 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.

Para os 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. De acordo com Sales (1992), esses imigrantes, apesar de exercerem atividades pertencentes ao mercado de trabalho secundário, não concordam com o *status* social que lhes é concedido enquanto imigrantes.

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.

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. Muitos desses negócios acabam prosperando, contudo existe também uma grande margem de investimentos que acaba não dando certo.

4. Metodologia

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).

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. Cervo e Bervian (2002) afirmam que a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los.

Para que os resultados fossem alcançados, foram realizadas entrevistas individuais com profissionais com experiência internacional. Dessa forma, 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.

A amostra da pesquisa foi composta por dez profissionais que residiram no exterior desempenhando atividades que não requeriam uma alta qualificação profissional. Ainda em relação aos profissionais selecionados, eles foram divididos em dois grupos com as seguintes características:

- Grupo 1 – ter residido no exterior por pelo menos um ano e possuir formação superior em qualquer área do conhecimento;
- Grupo 2 - ter residido no exterior por pelo menos um ano e não possuir formação superior.

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. Posteriormente, foi realizada uma segunda análise, contrastando os dois grupos de forma coletiva; assim, essa segunda análise buscou evidenciar as similaridades e as divergências existentes entre eles. Devido às limitações de espaço existente em artigos acadêmicos, o presente estudo expôs apenas a análise de conteúdo que contrasta os dois grupos.

5. Resultados e Análise dos Dados Obtidos na Pesquisa

Os resultados foram 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 dos profissionais entrevistados. 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.

5.1 Perfil dos entrevistados

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. A permanência dos entrevistados no exterior foi de entre 17 meses e 20 anos. Por fim, os entrevistados afirmaram que a decisão de migrar partiu dos próprios entrevistados, sendo o principal motivo a questão financeira.

	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

Quadro 1: Caracterização Dos Entrevistados.**Fonte:** Dados da Pesquisa.

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 reinseriu 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. Já em relação aos profissionais sem formação superior, todos os entrevistados, ao retornarem ao Brasil, reinseriram-se no mercado de trabalho na condição de microempresários.

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. Para os 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.

5.2 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 reinscrição no mercado de trabalho desses entrevistados.

Na minha opinião, o tempo que eu vivi fora do país pode ser 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).

Quanto ao grupo que não possui formação educacional superior, os relatos dos entrevistados mostram uma significativa melhora na carreira profissional. Ao retornarem ao Brasil, todos os entrevistados sem formação superior buscaram a reinscrição no mercado de trabalho através da abertura de empresas. Nesse sentido, o capital acumulado através da 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).

5.3 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).

5.4 Local de trabalho

Quanto ao local de trabalho, não foi percebida nenhuma alteração significativa quanto aos locais onde os entrevistados atuavam profissionalmente 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.

5.5 Renda

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).

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).

5.6 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.

5.7 Estratégias utilizadas na reinserção no mercado de trabalho

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 “antenas” 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).

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 E4.

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

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. 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).

5.8 Aproveitamento da atividade no exterior na atividade atual

A 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.

5.9 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 influência significativa.

Por fim, a empregabilidade ficou evidenciada nos entrevistados E1, E3 e E4, todavia, não se pode afirmar que a presença deste constructo nos entrevistados ocorreu em função da experiência internacional. 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.

6. Conclusão

A redução nos postos de serviços oferecidos no exterior, desde a crise financeira mundial de 2008, aliada à relativa estabilidade econômica do Brasil, tem resultado no retorno de inúmeros brasileiros que, no passado, deixaram o país na busca por uma melhor condição financeira. E que, agora, ao voltar detêm experiência internacional. Nesse contexto, a 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?”.

Os resultados desta pesquisa permitiram entender algumas das estratégias utilizadas pelos entrevistados no processo de reinserção no mercado de trabalho, além de verificar a existência da relação entre a empregabilidade e a experiência internacional.

As mudanças decorrentes da experiência internacional ocorreram com os entrevistados pertencentes ao grupo que não possui formação educacional superior. Nota-se que o capital financeiro acumulado durante o processo migratório proporcionou a esses indivíduos a possibilidade de se tornarem pequenos empreendedores. Já no grupo dos entrevistados com formação educacional superior, os indivíduos, em sua maioria, procuram retornar a atividades profissionais que realizavam antes do processo migratório e utilizaram os recursos financeiros acumulados para compra de bens, como carro e moradia.

O estudo permitiu inferir que a utilização das redes sociais de relacionamentos foi uma das estratégias utilizadas pelos indivíduos com formação superior para se inserirem no mercado de trabalho por meio de emprego formal.

Para o grupo formado por indivíduos sem formação superior, a utilização das redes sociais de relacionamentos foi também importante, mas para iniciarem e desenvolverem seus negócios.

Quanto à empregabilidade, nota-se que alguns entrevistados estão aderindo à ideia de romper a tradição dos vínculos empregatícios. Contudo, o estudo não possibilita estabelecer uma relação precisa entre o constructo, a reinserção no mercado de trabalho e a experiência internacional. Essa impossibilidade se deve principalmente ao fato dos entrevistados, enquanto imigrantes, atuarem profissionalmente em áreas completamente distintas das atividades que exercem hoje. Outro fator que também impossibilita o estabelecimento da relação consiste no objetivo que os entrevistados possuíam ao decidirem migrar, ou seja, nenhum dos entrevistados tinha como principal objetivo aumentar a capacitação profissional e a formação educacional, tornando-se assim, atrativos para o mercado de trabalho. Dessa forma, as características que qualificam estes indivíduos como profissionais que adotam o conceito proposto pela empregabilidade, já estavam presentes no perfil profissional dos entrevistados antes mesmo de realizarem o processo migratório.

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, nestes 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.

References

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto; Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977. 229 p.
- BOURDIEU, P. **Reprodução Cultural e Reprodução Social**. In: MICELI, Sergio (Org.). *A Economia das Trocas Simbólicas*. 2. ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 1987.
- BRIDGES, W. **Um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995. 269 p.
- CARRIERI, A; SARSUR, A. M. Percurso Semântico do Tema Empregabilidade: um estudo de caso em uma empresa de telefonia. In: ENANPAD, 26º, 2002, Salvador, **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. 242 p.
- FERREIRA, R. H. **Confronto dos lugares no migrante de kassegui**. 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.
- 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: GENTILLI, P.; SILVA, T. *Neoliberalismo, qualidade total e educação*. Petrópolis: Vozes, 2001b.
- FUGATE, M.; ASHFORTH, B. 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, 13º, 2002, Ouro Preto, **Anais...** Ouro Preto: ABEP, 2002.
- GENTILLI, 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.
- GENTILLI, P. O Conceito de empregabilidade. In: SEMINÁRIO NACIONAL SOBRE AVALIAÇÃO DO PLANFOR, 1999, São Carlos. **Anais...** São Carlos: UNITRABALHO, 1999.
- 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, C. A.; MEIRELLES, A. M. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2004. p. 52-76.
- GUINA, R. **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, D. H.; NEVES, J. A. B.; FERNANDES, D. C.. Empregabilidade Gerencial no Brasil: um Estudo Longitudinal. IN: ENANPAD, 28º, 2004, Curitiba, **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004.

- HELAL, D. H.. Contextualizando a empregabilidade no Brasil: o papel do capital social. In: ENANPAD, 30º, 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006.
- HELAL, D. H.; SANTOS, M. R. O Discurso da Empregabilidade: o que pensam a Academia e o mundo empresarial. In: ENANPAD, 32º, 2008, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- HICKMAN, D. C.; OLNEY, W. W. Globalization and investment in human capital. **Industrial & Labor Relations Review**, v. 64, n. 04, p. 654-672, Jul. 2011.
- LEMONS, A. H. C. **Empregabilidade e Individualização da conquista do emprego**. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. A. S. Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006. p. 49-64.
- LIMA, M. B.; BRAGA, B. M. Práticas de recursos humanos no processo de repatriação de executivos brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, v.14, n. 06, p. 1031-1053, Nov./dez. 2010.
- MACHADO, L. 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.
- MIGUEL, N. A; GANCHO, M. B. P.s S. Análise exploratória sobre o constructo da empregabilidade. In: ENGP, 1º, 2007, Natal. **Anais...** Natal: ANPAD, 2007.
- MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. São Paulo: Gente. 1995. 115 p.
- NÁDER, F. M. J.; OLIVEIRA, L. B. Empregabilidade: uma análise histórica e crítica. In: ENANPAD, 31º, 2007, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- OLIVEIRA, S. R. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. In: ENANPAD, 31º, 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, 2º, 2009, Curitiba, **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2009.
- PAIVA, V. Desmistificação das profissões: quando as competências reais moldam as formas de inserção no mundo do trabalho. **Contemporaneidade e Educação**, n.1, p.117-134, 1997.
- PIRES, M. F. C.; REIS, J. R. T. Globalização, neoliberalismo e universidade: algumas considerações. **Interface, comunicação, saúde e educação**, 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**, n.2, p. 215-230, ago./dez. 1997.
- SALES, T. 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.
- SALES, T. Brasileiros nos Estados Unidos. In: CONFERÊNCIA SOBRE AS COMUNIDADES BRASILEIRAS NO EXTERIOR, 1º, 2008, Rio de Janeiro, **Anais...** Brasília: FUNAG, 2008.
- SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967. 101 p.
- SIQUEIRA, S. **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, S. **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.
- STEFANO, S. R.; GOMES FILHO, A. C. O desemprego e a empregabilidade: um estudo multi casos. In: ENANPAD, 28., 2004, Curitiba, **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004.
- 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.