

Indicadores de saúde positiva: um estudo com empregados expatriados

Indicators of Positive Health: A Study with Expatriate Employees

Paulo Eduardo Ribeiro¹
Mirlene Martins Siqueira²
José Alberto Carvalho dos Santos Claro³

Resumo

O objetivo deste estudo foi descrever cinco indicadores psicossociais de saúde positiva em empregados expatriados. Utilizou-se amostra, por conveniência, de 16 pessoas participantes de programas organizacionais de expatriação. O instrumento de coleta foi um questionário composto por oito medidas aferidoras das variáveis incluídas no estudo. Realizaram-se análises estatísticas descritivas, testadas diferenças entre médias e calculados índices de correlação entre variáveis. Os resultados revelaram que os expatriados tiveram mais oportunidades de vivenciar sensações afetivas positivas que negativas em suas experiências internacionais e mantêm uma expectativa positiva quanto ao futuro, sinalizando um senso levemente acentuado de otimismo, existindo indícios de saúde positiva.

Palavras-chave: Saúde Positiva; Empregados Expatriados; Plano de Carreira.

Abstract

The objective of this study was to describe five psychosocial indicators of positive health of expatriate employees. Sample was used for convenience of 16 people participating in programs of organizational expatriation. The instrument was a questionnaire consisting of eight measures of the variables included in the study. Analyses were performed descriptive statistics; differences between means tested and calculated correlation coefficients between variables. The results revealed that expatriates had more opportunities to experience positive emotional feelings than negative in their international experiences and maintain a positive outlook about the future, indicating a slightly enhanced sense of optimism; there is evidence of positive health.

Keyword: *Positive Health; Expatriate Employees; Tenure Track.*

¹ pribeiro@edu.unicid.br, Brasil. Mestre - Universidade Cidade de São Paulo (UNICID) – Rua Cesário Galeno, 448/475 – Tatuapé/SP, CEP: 03071-000.

² mirlenesiqueira@uol.com.br, Brasil. Doutorado - Universidade Metodista de São Paulo - Rua do Sacramento, 230, Rudge Ramos, SBC, São Paulo, CEP: 096400-000.

³ albertoclaro@albertoclaro.pro.br, Brasil. Doutor em Comunicação Social - Professor da Universidade Metodista de São Paulo (UMESP) - Rua do Sacramento, 230, Rudge Ramos, SBC, São Paulo/SP, CEP: 096400-000

Recebido em 10.01.2012

Aprovado em 25.04.2012

Introdução

Há muito tempo o homem se preocupa com a saúde de seu semelhante, bem como com os fatores que podem levar uma pessoa ao adoecimento. Isto pode ser constatado desde a época de Hipócrates, grego que viveu na segunda metade do século V a. C., e que é considerado até os dias de hoje como o pai da Medicina. Ainda na Grécia antiga, filósofos como Aristóteles e Epicuro já procuravam uma maneira de encontrar indicadores que constatassem, ou não, a felicidade nas pessoas. Em suas reflexões eles buscavam entender a essência da felicidade humana bem como qual o motivo que levava as pessoas a se sentirem, ou não, felizes.

No campo organizacional, a preocupação com a produção de conhecimento acerca da saúde é mais recente e teve seus primeiros indícios na década de 70 nos Estados Unidos quando as grandes transformações tecnológicas e produtivas foram intensificadas, deixando o trabalho cada vez mais desumano (GOULART; SAMPAIO, 2004).

Com o crescimento da internacionalização das empresas brasileiras no final da década de 80, devido à necessidade de seu fortalecimento e do aumento de produtividade, muitos profissionais passaram a ter que vivenciar experiências profissionais fora de seu país de origem. Graças a uma maior mobilidade geográfica nos quadros gerenciais e de especialistas, as organizações têm buscado aumentar seu repertório de habilidades, utilizando indivíduos que se deslocam para fora de seus países de origem para complementar e suprir as competências locais deficientes, impulsionando assim novos projetos (FREITAS, 2000).

Parece correto afirmar que as dificuldades relativas ao programa, como aprender o idioma local ou ainda se adaptar a uma nova cultura poderiam levar o indivíduo ao isolamento, mas as dificuldades de uma expatriação e a influência cultural não são sentidas somente pelo empregado que participa do programa. Na maioria dos casos ela também é vivenciada pela família do expatriado, a qual tem um

papel de extrema importância durante o processo, apoiando-o e incentivando-o durante o tempo de duração do programa (FREITAS, 2000; ALI, 2003; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005).

Ao abordar indicadores de saúde positiva em profissionais que participaram ou estão participando do processo de expatriação busca-se ampliar o foco das análises psicológicas que abordam as vivências no mundo do trabalho a partir de um prisma positivo, o qual poderia ser também compreendido como uma visão do mundo do trabalho em organizações sob a luz da Psicologia Positiva: desvendar os padrões de estados psicológicos que representam o florescimento humano, especialmente aqueles padrões de florescimento presentes em profissionais inseridos em processos de expatriação provocados por planos estratégicos organizacionais. Segundo essa abordagem, Bem-Estar Subjetivo, Bem Estar no Trabalho, Percepção de Suporte Social, Percepção de Suporte Organizacional e Otimismo, são fatores que poderiam servir para se mapear a saúde positiva de profissionais expatriados, visto todos eles se assentam em pressupostos de funcionamento psicológico positivo.

Portanto, têm-se como principal objetivo deste estudo descrever cinco indicadores psicossociais de saúde positiva em empregados expatriados que participaram ou ainda participam desses programas. Utilizou-se amostra definida por conveniência abrangendo dezesseis pessoas participantes de programas organizacionais de expatriação. O instrumento de coleta foi um questionário composto por oito medidas aferidoras das variáveis incluídas no estudo. Para a análise dos dados, realizaram-se análises estatísticas descritivas, testadas diferenças entre médias e calculados índices de correlação entre variáveis. Os resultados alcançados ao final da pesquisa revelaram que os expatriados tiveram mais oportunidades de vivenciar sensações afetivas positivas que negativas em suas experiências internacionais e mantêm uma expectativa positiva quanto ao futuro,

sinalizando um senso levemente acentuado de otimismo, existindo, portanto, indícios de saúde positiva.

Bem-Estar Subjetivo

Diener (1984) definiu Bem-Estar Subjetivo como sendo o campo da ciência comportamental que estuda a forma como as pessoas avaliam, pensam e sentem suas vidas. O autor afirma também que essa avaliação pode ser feita de várias maneiras, por exemplo, quando as pessoas fazem um julgamento a respeito de suas próprias vidas como um todo e sobre aspectos específicos como o casamento, saúde, trabalho e o tempo disponível para lazer. Este construto diz respeito a como e por que as pessoas avaliam suas vidas a ponto de ter e vivenciar experiências positivas.

Segundo Diener, Suh e Oishi (1997) o bem-estar subjetivo pode ser definido como um estado afetivo duradouro composto por duas dimensões que integram a visão contemporânea de BES (Bem-Estar Subjetivo), uma cognitiva (satisfação com a vida) e outra emocional, (afetos positivos e afetos negativos). A dimensão cognitiva de bem-estar subjetivo é denominada satisfação com a vida que, segundo Diener (2000), está relacionada aos julgamentos que o indivíduo faz em relação à própria vida, além de ser vista como um componente cognitivo que complementa a felicidade.

Mais de 700 estudos sobre bem-estar subjetivo apareceram entre o final da década de 60 e o início da década de 80 (DIENER, 1984), e entre a década de 70 e a década de 90 milhares de novos estudos relevantes foram publicados (ANDREWS; ROBINSON, 1991). Atualmente existem mais de 2300 estudos cadastrados sobre bem-estar subjetivo apenas na base de dados PsycINFO, onde é possível também encontrar outros estudos que se utilizaram do conceito, como por exemplo, BES de adolescentes trabalhadores e não trabalhadores de Artech e Bandeira (2003), os impactos da organização positiva sobre o bem-estar dos trabalhadores de Chiuzi (2006), entre outros. Outras áreas do conhecimento também se utilizam do estado

de bem-estar subjetivo para compreensão de estados psíquicos, o que se percebe no texto de Sposito *et al.* (2010), por exemplo.

Bem-Estar no Trabalho

Segundo Malvezzi (1995) foi a partir da década de 20 que a Psicologia entrou no mundo do trabalho, inicialmente a convite da Administração e da Engenharia. Sato (2003) sugere que tanto o trabalho quanto as organizações passaram a ser objeto de investigações e de práticas para a Psicologia a partir de duas perspectivas: a primeira com uma visão voltada para os interesses do corpo gerencial e pelo capital e que ficou conhecida historicamente como a psicologia do trabalho e das organizações; a segunda tem como foco nos problemas humanos no trabalho e é mais voltada para a psicologia social. Embora ambas tenham como preocupação central o mundo do trabalho e dos processos organizacionais, cada uma dessas vertentes teve sua trajetória isoladamente (SATO, 2003).

Para Csikszentmihalyi (2004), o trabalho pode representar um dos aspectos mais satisfatórios, mais compensadores da vida. Essa possibilidade, porém, passa por ações que dependem de ambas as partes, ou seja, as metas organizacionais não podem satisfazer somente os donos da organização, muito menos os processos e condições de trabalho podem ser sacrificados.

Um estudo que investigou o impacto das bases de poder da supervisão, dos conflitos entre supervisores e subordinados e dos conflitos intragrupais no Bem-Estar no Trabalho (BET) usando as dimensões Satisfação no Trabalho, Envolvimento com o Trabalho e Comprometimento Organizacional Afetivo atestou que, justamente, uma dessas dimensões, a Satisfação no Trabalho, proporciona os maiores efeitos de explicação do BET, os quais advieram das bases de poder legítimo e de perícia e dos conflitos de tarefa entre supervisor e subordinado. (RESENDE; MARTINS; SIQUEIRA, 2010).

Siqueira e Padovam (2008) na tentativa de aprofundar o conceito sugeriram um modelo para esta dimensão de bem-estar em contexto laboral, baseados em

vínculos positivos. Esse modelo está estruturado com base em um modelo que integra vínculos afetivos positivos que o indivíduo demonstra para com o trabalho (satisfação e envolvimento com o trabalho) e vínculos afetivos positivos com a organização (comprometimento organizacional afetivo).

Para testar o impacto do suporte organizacional e do suporte social sobre o bem-estar no trabalho, temas que este texto discorrerá na sequência, Paschoal, Torres e Porto (2010) estudaram funcionários públicos no Distrito Federal e perceberam o impacto direto no bem-estar por parte desses suportes.

Percepção de Suporte Social

Os primeiros estudos sobre o construto são datados da metade da década de 70 do século passado, quando Cobb (1976) e Cassel (1976) sugeriram que laços sociais e saúde poderiam estar relacionados entre si. Foi a partir daí que estudiosos de diferentes áreas do conhecimento como a Antropologia, Sociologia, Psicologia entre outras, começaram a se interessar em estudar até que ponto a saúde pode ser influenciada pelo suporte social (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Suporte social é constituído de três dimensões que representam os tipos de suporte que uma rede social pode oferecer ao indivíduo conforme sugerem Rodriguez e Cohen (1998). Apesar de não existir um consenso entre os pesquisadores no que diz respeito às dimensões do suporte social, o suporte emocional é apontado por autores como Beehr e McGrath (1992), Kaufmann e Beehr (1986), McIntosh (1991) entre outros como uma das principais dimensões de suporte social, seguida pelo suporte instrumental ou estrutural.

Percepção de Suporte Organizacional

O resultado das crenças que os empregados adquirem a respeito da organização em que trabalham, acreditando que esta além de valorizá-lo se preocupa com o seu bem-estar é denominado percepção de suporte organizacional (EISENBERGER *et al.*, 1986). Segundo Burke (2003) os empregados entendem

que, a postura que as organizações adotam no tratamento a seus empregados, seja em situações favoráveis ou desfavoráveis, indica o grau de quanto essa organização se preocupa ou não com eles.

As pesquisas e estudos encontrados sobre suporte organizacional, tanto no cenário nacional como no internacional variam e seguem as mais diversas linhas de pesquisa, passando pela validação e/ou construção de instrumentos de medidas como, por exemplo, os estudos de Eisenberger, Fasolo e LaMastro (1990), Shore e Tetrick (1991) e Siqueira (1995), suporte com o supervisor (EISENBERGER *et al.*, 2002) suporte organizacional e estratégias de *coping* (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002), entre outros, além de inúmeras revisões de literatura (SIQUEIRA, 2005; RHOADES; EISENBERGER, 2002).

Otimismo

Apesar de Peterson (2000) sugerir que a definição mais comum encontrada para o construto otimismo foi sugerida pelo antropologista Lionel Tiger em 1979, a literatura disponível sobre o assunto aponta como os pioneiros no estudo sobre o construto os pesquisadores Scheir e Carver (1985) que o definiram como sendo, de modo geral uma expectativa positiva sobre eventos futuros na vida de um indivíduo.

O conceito de otimismo através da história mostra que ele está diretamente ligado com as expectativas que as pessoas têm em relação ao seu futuro (PETERSON, 2000). Estudos apontam que maneiras diferentes de encarar e entender o otimismo pode influenciar o comportamento e as emoções das pessoas (SCHEIER; CARVER; BRIDGES, 2001). Segundo os autores o otimismo pode ser definido como a expectativa generalizada para resultados esperados.

Segundo Snyder (2002) alguns construtos se assemelham ao otimismo como, por exemplo, a esperança. O autor salienta, porém que o construto esperança dispõe de literatura própria e que ele é dividido em duas partes: a primeira diz respeito à percepção pessoal de cada um quanto à existência de caminhos que

auxiliem as pessoas a atingir seus objetivos; a segunda parte refere-se ao nível pessoal de confiança para fazer desse caminho um meio de se atingir os objetivos.

Expatriados

No dicionário Houaiss de Língua Portuguesa (HOUAISS, 2008), o verbete expatriado é datado do século XIX, mais precisamente do ano de 1836. Trata-se de um adjetivo e substantivo masculino: “que ou aquele que foi expatriado ou se expatriou”. O dicionário apresenta também o significado etimológico do verbete, datado do século XIV, do francês *expatrier*.

Na língua portuguesa expatriação e expatriado têm uma conotação negativa, pois pode significar exílio, expulsão ou banimento da pátria. Porém, dicionários como, por exemplo, Ruth Rocha (ROCHA, 2001) e Aurélio da Língua Portuguesa (FERREIRA, 2004), definem que expatriar pode significar também ir residir em país estrangeiro.

Para Frazee (1999), não existe tradução para a língua portuguesa do termo expatriado, que acabou sendo adaptado da expressão em língua inglesa *expatriate*, que pode ser definida como: qualquer indivíduo que sai do seu país de naturalidade para trabalhar em outro país.

Por serem homens de ação, os atuais executivos e demais indivíduos que participam de um programa de expatriação podem ser comparados com os grandes descobridores devido à necessidade de mapear territórios ou mercados, além da necessidade de estudar e aprender aspectos da cultura que está sendo inserido, a fim de facilitar sua adaptação e seu convívio (FREITAS, 2000). Já Teixeira, Silva e Lessa (2011) descreveram as percepções do executivo brasileiro expatriado e a influência da distância psíquica e identificaram os fatores facilitadores e dificultadores do processo de adaptação do processo de adaptação, além da sua percepção em relação à função desempenhada. Perceberam, ao final do estudo, que as principais dificuldades surgem logo no início da permanência no exterior por falta de um bom treinamento, mas também pelo choque cultural na chegada, pela

dificuldade do idioma do novo país e pela falta de comprometimento dos trabalhadores locais.

Por se tratar de um assunto extremamente confidencial e estratégico, as organizações não costumam falar sobre seus empregados expatriados, suas famílias e sua relação com o programa fora do ambiente organizacional. As informações também não são encontradas facilmente em suas páginas na internet como, por exemplo, informações sobre seus programas de qualidade de vida e de responsabilidade social, e essa parece ser a maior dificuldade encontrada pelos pesquisadores do assunto.

Aspectos Metodológicos

Participaram do estudo 16 trabalhadores que atuavam em diferentes áreas e segmentos do mercado de trabalho como, por exemplo, indústrias automobilísticas, companhias aéreas, agências de viagem, empresas de óleo e gás entre outras. Todos foram escolhidos por conveniência, sendo 50% do gênero masculino e 50% do gênero feminino. A média de idade dos participantes é de 37,25 anos, variando de 24 a 54 anos (DP = 9,67). A metade dos participantes declarou-se solteira (50%) enquanto a outra metade se dividiu em casados (31,3%) e outros (18,7%). A média de tempo que esses profissionais trabalhavam em suas empresas foi de 7,81 anos, sendo que o intervalo variou entre 1 (um) e 22 anos (DP = 6,40). Esses dados podem ser conferidos na Tabela 1, abaixo.

Tabela 1: Dados dos participantes (n = 16)

Variáveis	Níveis	f	%	Intervalo	Médias	Desvios-padrão [DP]
1. Sexo	Masculino	8	50,0			
	Feminino	8	50,0			
2. Idade (anos)				24 a 54	37,25	9,67
3. Estado Civil	Solteiro	8	50,0			
	Casado	5	31,3			
	Outros	3	18,8			
4. Tempo na empresa (anos)				1 a 22	7,81	6,40

Instrumento de Coleta de Dados

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário de auto-preenchimento, composto por oito medidas que aferiram as variáveis do estudo.

Medidas de Bem-Estar Subjetivo - BES

Escala de Satisfação Geral com a Vida (ESGV) - A medida é composta por 31 itens ($\alpha = 0,84$) e foi construída e validada por Siqueira, Gomide Jr. e Freire (1996).

Escala de Ânimo Positivo e Negativo (EAPN) – Escala construída e validada por Siqueira, Martins e Moura (1999), composta por 14 itens distribuídos em dois fatores, afetos positivos ($\alpha = 0,87$) e afetos negativos ($\alpha = 0,88$).

Medidas de Bem-Estar no Trabalho - BET

Escala de Satisfação no Trabalho (EST) – Foi utilizada a versão reduzida da medida, construída e validada por Siqueira (1995) que contém 15 itens distribuídos em cinco fatores, com índices de precisão entre 0,77 e 0,90.

Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET) – Esta escala foi construída e validada por Siqueira (1995), composta por cinco itens ($\alpha = 0,78$).

Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF) – Esta escala foi construída e validada por Siqueira (1995), composta por 18 frases ($\alpha = 0,97$).

Medidas de Percepção de Suporte Organizacional (PSO) e de Percepção de Suporte Social (PSO)

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) – A medida foi originalmente construída e validada por Eisenberger *et al.* (1986) e validada para o Brasil por Siqueira (1995).

Escala de Percepção de Suporte Social (EPSS) – Medida construída e validada por Siqueira (2008) com 29 itens que se organizaram para formar o fator de suporte prático (19 itens e $\alpha = 0,91$) e o fator de suporte emocional (10 itens e $\alpha = 0,92$).

Medida de Otimismo

Escala de Otimismo (EOT) – Medida construída e validada por Siqueira, Gomide Jr. e Freire (1996), composta por oito itens e precisão de 0,70, respondida numa escala de cinco pontos.

O instrumento apresentou ainda treze questões com dados complementares, sendo quatro relacionadas aos dados pessoais do participante e as nove restantes relacionadas ao processo de expatriação.

Procedimento de Pesquisa

O presente estudo foi devidamente apresentado e aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa de uma instituição de ensino superior brasileira, para atender aos pré-requisitos de pesquisa com seres humanos.

Todos os participantes foram escolhidos com base nos seguintes critérios: estarem participando ou terem participado de programas de expatriação nos últimos cinco anos, além da concordância para participar do estudo. Tal anuência foi dada por meio da assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os participantes foram recrutados por meio de convite. Esse convite foi feito por um pesquisador via e-mail ou telefone, de forma individual a cada um.

A distribuição e o recolhimento do instrumento de pesquisa ocorreram através de e-mail que foram fornecidos pelos próprios participantes da pesquisa. Aos participantes foi enviada uma carta explicando os objetivos estritamente acadêmicos do estudo e a solicitação de sua participação no mesmo, através do preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e do questionário da pesquisa. O TCLE trouxe todas as informações acerca da ausência de riscos para a integridade física, emocional, social e financeira dos sujeitos, assegurando-lhes total sigilo às respostas. Adicionalmente, o TCLE esclareceu que a ausência de riscos possibilitava ao pesquisador estimar que nenhum ressarcimento

estivesse previsto para os participantes. Os questionários respondidos e os TCLEs foram devolvidos por e-mail pelos próprios participantes.

A escolha pela maneira de coletar os dados via correio eletrônico deu-se principalmente devido à dificuldade de se encontrar empresas dispostas a autorizar o estudo com seus empregados expatriados. A alegação das empresas era que esses profissionais faziam parte de um grupo seletivo em treinamento, e que as informações a respeito dos programas de expatriação eram sigilosas e estratégicas.

Tratamento dos Dados

Os dados do estudo, todos representados por indicadores numéricos, compuseram um banco de dados eletrônico que foi tratado por diversos subprogramas do *Statistical Package for the Social Science*, versão 16.0 para Windows. Foram realizadas estatísticas descritivas (frequências, percentuais, médias e desvios-padrão), teste de diferença entre médias (teste t) e correlacionais (correlação bivariada – r de Pearson).

Em estatística, o coeficiente de correlação de Pearson, também chamado de ‘coeficiente de correlação produto-momento’ ou simplesmente de ‘r de Pearson’, é utilizado para medir a intensidade do relacionamento existente entre duas variáveis aleatórias (POLIT; HUNGLER, 1995).

Segundo Pestana e Gageiro (2005) o coeficiente ‘r de Pearson’ é a medida que apresenta a associação entre variáveis quantitativas e pode variar entre -1 e 1 (menos um e um):

[...] coeficientes iguais a +1 significam que as duas variáveis têm uma correlação perfeita positiva, e assim quando uma aumenta a outra também aumenta em média num valor proporcional. Quando o coeficiente é igual a -1 significa que existe uma relação linear negativa perfeita entre ambas. Um coeficiente igual a zero significa que não existe relação linear entre as variáveis (PESTANA; GAGEIRO, 2005, p. 179).

Para a interpretação dos coeficientes de correlação serão adotados os valores propostos por Bisquerra, Sarriera e Martinez (2004):

- $r = 1$: correlação perfeita
- $0,80 < r < 1$: correlação muito alta
- $0,60 < r < 0,80$: correlação alta
- $0,40 < r < 0,60$: correlação moderada
- $0,20 < r < 0,40$: correlação baixa
- $0 < r < 0,20$: correlação muito baixa
- $r = 0$: correlação nula

Os autores Bisquerra, Sarriera e Martínez (2004) salientam ainda que o teste de diferença entre médias, ou simplesmente teste t, pode ser utilizado quando se deseja comparar as diferenças entre as médias observadas de uma variável quantitativa em um ou em dois grupos. A variável Balanço Emocional (BE) foi representada no banco de dados por meio da diferença entre afetos positivos e negativos.

Resultados

Com a finalidade de sistematizar sua discussão a apresentação dos resultados foi dividida em duas partes, sendo que na primeira encontram-se os resultados das análises descritivas referentes ao processo de expatriação e dos cinco indicadores psicossociais de saúde positiva. A segunda parte apresenta e discute as correlações entre os cinco indicadores psicossociais de saúde positiva (Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar no Trabalho, Percepção de Suporte Social, Percepção de Suporte Organizacional e Otimismo).

Análises descritivas do processo de expatriação

A Tabela 2, a seguir, contém informações descritivas acerca do processo de expatriação.

Tabela 2: Médias e desvios padrão de dados relativos ao processo de expatriação (n=16)

Variáveis	Níveis	f	%	Intervalo	Médias	Desvios-padrão
1. País origem	Brasil	13	81,30			
	Chile	1	6,30			
	México	1	6,30			
	Venezuela	1	6,30			
2. Tempo de expatriação (anos)				1 a 7	2,44	1,79
3. Expatriação acompanhada por familiares	Não	11	68,80			
	Sim	5	31,20			
4. Quantidade de familiares que acompanharam o expatriado	Nenhum familiar	1	6,30			
	1 familiar	1	6,30			
	2 familiares	2	12,50			
	3 familiares	2	12,50			
	Não informaram	10	62,50			
5. Treinamento para a família	Não	11	68,80			
	Sim	2	12,50			
6. Tempo de encerramento do programa (anos)	1 ano	3	18,75		3,22	1,64
	2 anos	3	18,75			
	3 anos	2	12,50			
	4 anos	1	6,25			
	5 anos	3	18,75			
			4*	25,00*		

* Participantes ainda expatriados.

Fonte: Os autores

Quando se comparam os resultados deste estudo com os resultados obtidos por Bueno (2004), algumas diferenças podem ser observadas, visto que no presente estudo, a grande maioria relatou ter ficado fora de seu país de origem entre 1 (um) e 2 (dois) anos, justamente o menor índice encontrado pela autora em seus estudos.

Foi elaborada ainda uma questão em que cada participante avaliou sua experiência de expatriação em uma escala composta por quatro níveis (1 = ruim; 2 = regular; 3 = boa e 4 = excelente). Os resultados revelaram que nenhum dos participantes declarou ser a experiência de expatriação 'ruim'. Dois (12,50%) relataram que a experiência foi 'regular', sete (43,75%) relataram que a experiência foi 'boa' e os outros sete participantes (43,75%) relataram que a experiência de expatriação foi 'excelente'. Desse modo, os programas de expatriação foram

avaliados pela grande maioria (87,50%) como uma experiência positiva (boa ou excelente).

Análises descritivas dos cinco indicadores psicossociais de saúde positiva

A Tabela 3, abaixo, contém informações descritivas acerca de três dimensões do primeiro indicador psicossocial de saúde positiva desse estudo, denominado Bem-Estar Subjetivo (BES).

Tabela 3: Médias, desvios-padrão e escalas de respostas das dimensões de BES (n=16)

Variáveis	Médias	Desvios-padrão	Escala de respostas
Satisfação geral com a vida	4,00	0,63	1 a 5
Afetos positivos	3,72	0,84	1 a 5
Afetos negativos	1,87	0,75	1 a 5
Balanco emocional	1,85	1,47	1 a 5

Fonte: Os autores

Embora para as comparações realizadas não tenham sido aplicadas provas estatísticas, poderia ser reconhecido que parece haver uma tendência em diferentes amostras para manter os níveis de satisfação geral com a vida e de afetos positivos levemente superiores ao valor médio da escala de respostas (valor = 3) e a de afetos negativos bem abaixo desse ponto médio, situando-se ao redor do valor 2 (dois).

Ao final da Tabela 3, acima, foi também informado o valor médio de BE, ou seja, o Balanço Emocional calculado sobre a diferença entre Afetos Positivos e Afetos Negativos (AP-AN). A Tabela 4, abaixo, contém uma apresentação mais detalhada dos Afetos Positivos.

Tabela 4: Médias, desvios-padrão e valores de t para seis afetos positivos da EAPN (n=16)

Variáveis	Médias	Desvios-padrão	Valores de t
Alegre	3,94	0,77	4,85**
Bem	3,81	0,91	3,56**
Feliz	3,69	0,87	3,14**
Satisfeito	3,69	0,94	2,90*
Animado	3,63	1,14	2,17*

* p<0,05; ** p<0,01.

Fonte: Os autores

Quando comparada cada média ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3) através da prova t (teste de diferença entre médias), todos os valores encontrados foram significativos, o que permite dizer que os expatriados vivenciam afetos positivos com intensidades que tendem a níveis positivos. A Tabela 5, a seguir, apresenta os escores médios dos oito afetos negativos organizados de forma decrescente, conforme o relato dos expatriados que participaram deste estudo.

Tabela 5: Médias, desvios-padrão e valores de t para seis afetos negativos da EAPN (n=16)

Variáveis	Médias	Desvios-padrão	Valores de t
Irritado	2,06	0,99	- 3,75**
Nervoso	2,06	1,18	- 3,74**
Desmotivado	2,00	0,89	- 4,47**
Angustiado	1,88	0,80	- 5,58**
Deprimido	1,81	0,98	- 4,84**
Triste	1,75	0,93	- 5,37**
Desmotivado	1,75	0,89	- 4,47**
Chateado	1,69	0,70	- 7,45**

**p<0,01.

Fonte: Os autores

As comparações por meio do teste t entre o ponto médio da escala de respostas (ponto médio = 3) e os escores médios de afetos negativos mostram que as intensidades com que os expatriados relataram vivenciar estes afetos poderiam ser consideradas inferiores ao ponto médio, o que sugere serem os resultados reveladores de vivência em pouca intensidade dos sentimentos de irritação, nervosismo, desmotivação, angústia, depressão, tristeza e chateação. A Tabela 6, abaixo, contém informações descritivas acerca do segundo indicador psicossocial de saúde positiva, focalizado por este estudo, denominado Bem-Estar no Trabalho (BET).

Tabela 6: Médias, desvios-padrão, escalas de respostas, pontos médios das escalas e valores de t para as dimensões de BET (n=16)

Variáveis	Médias	Desvios-padrão	Escalas de respostas	Pontos médios das escalas	Valores de t
Satisfação geral no trabalho	4,92	0,85	1 a 7	4	4,35**
• Satisfação colegas	5,12	0,97	1 a 7	4	4,63**
• Satisfação chefia	5,33	0,86	1 a 7	4	6,20**
• Satisfação tarefa	4,83	1,09	1 a 7	4	3,04**
• Satisfação promoção	4,58	1,07	1 a 7	4	2,16*
• Satisfação salário	4,77	1,20	1 a 7	4	2,55*
Comprometimento Organizacional Afetivo	3,76	0,61	1 a 7	3	4,95**
Envolvimento com trabalho	3,48	1,22	1 a 5	4	-1,68

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Fonte: Os autores

Os resultados contidos na Tabela 6, acima, informam que as maiores médias de satisfação no trabalho referem-se àquelas oriundas das relações interpessoais com as chefias (média=5,33; DP=0,97) e os colegas de trabalho (média=5,12; DP=0,86), enquanto a menor corresponde à satisfação com as oportunidades de promoção que as empresas sinalizam aos seus colaboradores expatriados (média=4,58; DP=1,07). Já o comprometimento afetivo com as empresas apresentou valor (média=3,76; DP=0,61) com diferença significativa ($t=4,95$; $p < 0,01$) ao ponto médio da escala (valor=4).

Resultado diferente foi obtido para envolvimento com o trabalho (média=3,48; DP=1,22) cujo valor de t confirma um nível de envolvimento mediano com o trabalho realizado durante a expatriação, revelando que as tarefas não conseguiam manter o expatriado totalmente absorvido por elas.

Com base nos dados apresentados sobre as dimensões de BET, parece apropriado supor que os expatriados demonstram estar mais satisfeitos com suas relações interpessoais no trabalho (chefia e colegas) do que com o trabalho propriamente dito.

A Tabela 7, a seguir, contém informações descritivas acerca do terceiro e quarto indicadores psicossociais de saúde positiva desse estudo, denominados, respectivamente, percepção de suporte social e percepção de suporte organizacional.

Tabela 7: Médias, desvios-padrão, valores das escalas, pontos médios das escalas e valores de t para as percepções de suporte social e suporte organizacional (n=16)

Variáveis	Médias	Desvios-padrão	Valores das escalas	Pontos médios das escalas	Valores de t
Percepção de suporte social					
• Percepção de suporte emocional	2,88	0,70	1 a 4*	-	-
• Percepção de suporte prático	2,41	0,54	1 a 4*	-	-
Percepção de suporte organizacional	4,59	1,39	1 a 7	4	1,70

* A escala de respostas de EPSS que avaliou percepções de suportes emocional e social não possui ponto médio.

Fonte: Os autores

Para interpretar com maior rigor científico as duas médias apresentadas, as mesmas foram comparadas por meio do teste t, o qual informou existir uma diferença significativa entre elas ($t=5,31$; $p<0,01$). Portanto, os expatriados percebem receber maior apoio emocional de seus familiares, amigos e parentes do que suporte prático.

Quanto à percepção de suporte organizacional, os expatriados revelaram uma avaliação mediana de 4,59 (DP=1,39) visto que o teste t não se mostrou significativo ($t=1,70$; NS) quando se comparou essa média ao ponto médio da escala de resposta (valor = 4). Portanto, eles não estão firmemente convencidos de que, mesmo estando fora de seu país para satisfazer necessidades da empresa e contribuir com o alcance de seus objetivos estratégicos, a empresa esteja disposta a lhes apoiar de forma incondicional.

Para o quinto e último indicador psicossocial de saúde positiva deste estudo denominado otimismo, foi encontrada média de 4,14 (DP=0,55). Para interpretar os

dados com maior rigor científico também foi utilizado o teste t, que apresentou um valor significativo ($t=8,27$; $p<0,01$) quando se comparou essa média ao ponto médio da escala de resposta (valor = 3).

Olhando para os resultados do presente estudo, torna-se possível afirmar que os profissionais expatriados seriam pessoas que poderiam enfrentar dificuldades cotidianas com maior competência para superá-las visto que revelaram um nível relativamente alto de otimismo.

Correlações

A Tabela 8, a seguir, mostra os índices de correlação entre os cinco indicadores psicossociais de saúde positiva, definidos para este estudo: Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar no Trabalho, Percepção de Suporte Social, Percepção de Suporte Organizacional e Otimismo em Expatriados, e foi elaborada com o objetivo de aprofundar as análises descritivas do estudo.

Tabela 8: Matriz de correlação (r de Pearson) entre os indicadores psicossociais de saúde positiva (n = 16)

Variáveis	SGV	BE	SGT	ENT	COA	PSS	PSO	OTI
Bem-estar subjetivo								
• Satisfação geral com a vida (SGV)	-							
• Balanço Emocional (BE)	0,89**	-						
Bem-estar no trabalho								
• Satisfação geral no trabalho (SGT)	0,85**	0,83**	-					
• Envolvimento com o trabalho (ENT)	0,06	0,10	-0,13	-				
• Comprometimento organizacional afetivo (COA)	0,69**	0,69**	0,55*	0,20	-			
Percepção de suporte social (PSS)	0,36	0,41	0,57*	-0,15	0,23	-		
Percepção de suporte organizacional (PSO)	0,66**	0,54*	0,44	0,03	0,68**	0,30	-	
Otimismo (OTI)	0,11	0,16	-0,18	0,32	0,51*	0,11	0,34	-

* $p<0,01$; * $p<0,05$.

Fonte: Os autores

Os índices com significância indicam que quando os expatriados apresentam altos níveis nas dimensões de eles mantêm seu BET fortalecido por meio de vínculos positivos com o trabalho (satisfação) e a organização (comprometimento organizacional afetivo).

Percepção de suporte social relacionou-se positiva e significativamente ($r=0,57$; $p<0,05$) apenas com satisfação geral no trabalho, indicando que os expatriados parecem ter maiores níveis de contentamento no ambiente de trabalho quando também percebem que na vida pessoal existem pessoas com quem podem contar para lhe oferecer apoio.

Percepção de suporte organizacional ($r=0,68$; $p<0,01$), assim também como otimismo ($r=0,57$ $p<0,05$), teve índice positivo e significativo de correlação com o quanto eles se sentiam afetivamente ligados à empresa empregadora – comprometimento organizacional afetivo.

As correlações obtidas neste estudo entre os cinco indicadores de saúde positiva poderiam ser uma referência do quanto o processo de expatriação contribui para fragilizar ou fortalecer a saúde de profissionais que dele participam ou participaram.

Considerações Finais

O objetivo geral deste estudo foi descrever cinco indicadores psicossociais de saúde positiva (bem-estar subjetivo, bem-estar no trabalho, percepção de suporte organizacional, percepção de suporte social e otimismo) de empregados expatriados, e a partir do procedimento metodológico utilizado e descrito neste trabalho, é possível afirmar que o objetivo foi atingido. A partir disso o que se espera é que ele possa trazer contribuições sobre indicadores de saúde positiva.

Uma das dificuldades enfrentadas durante a execução deste estudo foi o fato das organizações não costumarem abrir espaço para discussões ou questionamentos a respeito de assuntos tidos como confidenciais ou estratégicos, por isso optou-se por um estudo com pessoas que vivenciaram ou ainda vivenciam a experiência de trabalhar fora de seu país de origem, independente da organização que está inserido.

È importante ressaltar que já existem estudos sobre as variáveis que, neste estudo, foram focalizadas como cinco indicadores de saúde positiva com, por exemplo, bem-estar no trabalho, percepções de suporte (PADOVAM, 2005), percepção de suporte social e bem-estar no trabalho (RIBEIRO; SIQUEIRA, 2008), entre outras. Embora todos eles tenham sido analisados e estudados separadamente nos estudos citados, essa pesquisa foi a primeira tentativa de se descrever e identificar os níveis, além de analisar as relações entre os cinco indicadores psicossociais de saúde positiva em profissionais expatriados.

Sugere-se, portanto, que as organizações prestem atenção a esses resultados, pois se entende que pensando na saúde e no bem-estar dos empregados expatriados e seus familiares, consecutivamente as chances dos objetivos organizacionais serem alcançados com sucesso se tornam maiores.

Para os pesquisadores as sugestões se direcionam a questões metodológicas. Seria importante que futuros estudos ampliassem o número de participantes para que os resultados pudessem ser interpretados com maior tranquilidade. Sugere-se também a inclusão de coleta de dados junto aos familiares e amigos, aumentando-se as possibilidades de se compreender o impacto que a rede social possa ter sobre a saúde dos expatriados.

Referências

- ALI, A. J. *Intercultural Adaptation Among Expatriates Spouses and Children*, 255 f. Tese (Phd) - Human Resource Management and International Business – University of Groningen/Groningen-Holanda, 2003.
- ANDREWS, F. M.; ROBINSON, J. P. Measures of subjective well-being. In: ROBINSON, J. P.; SHAVER, P. R.; WRIGHTSMAN, L. S. (Eds.). *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*. vol. 1, pp. 61-67. San Diego: Academic Press, 1991.
- ARTECHE, A. X.; BANDEIRA, D. R. Bem-estar subjetivo: um estudo com adolescentes trabalhadores, *Psico-USF*, v. 8, n. 2, p. 193-201, Jul./Dez. 2003.
- BEEHR, T. A; MCCRATH, J. E. Social support, occupation stress and anxiety. *Anxiety, Stress and Coping*, v. 5, p. 7-19, 1992.

- BISQUERRA, R., SARRIERA, J. C., MARTÍNEZ, F. *Introdução à Estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BUENO, J. M. *O Processo de Expatriação como Instrumento de Integração de Culturas em uma Organização no Brasil – O Caso Renault*. 131p. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2004.
- BURKE R. Nursing staff attitudes following restructuring: the role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23 (8/9), 129-157, 2003.
- CASSEL, J. C. The contribution of the social environment to host resistance. *American Journal of Epidemiology*, v. 104, 107-123, 1976.
- CHIUZI, R. M. *As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo, 2006.
- COBB, S. Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38 (300-314), 1976.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. *Gestão qualificada: a conexão entre felicidade e negócio*. Trad. Rubenich, R. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- DIENER, E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, v. 95, p. 542-575, 1984.
- DIENER, E. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, Vol 55(1), Jan 2000, 34-43, 2000.
- DIENER, E.; SUH, E. M.; OISHI, S. Recent Findings on Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41, University of Illinois, 1997
- EISENBERGER, R.; FASOLO, P.; LAMASTRO, V. D. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, v. 75, n. 1, p. 51-59, 1990.
- EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHINSON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v. 71, p. 500-507, 1986.
- EISENBERGER, R.; STINGLHAMBER, F.; VANDENBERGHE, C.; SUCHARSKI, I. L.; RHOADES, L. Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*. v. 87, n. 3, p. 565-573, 2002.
- FERREIRA, A. B. H. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004.
- FRAZEE, V. Send your expats prepared for success. *Global Workforce*, v. 4, p. 6-8, mar, 1999.
- FREITAS, M. E. *Como vivem os executivos expatriados e suas famílias?* Relatório de Pesquisa, n. 7, EAESP/FGV/NPP – Núcleo de Pesquisas e Publicações, p. 1-117, 2000.

GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: Uma análise da experiência das empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. (org.). *Qualidade de vida no trabalho e Psicologia Social*. 2ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 25-48, 2004.

HOUAISS. *Dicionário da Língua Portuguesa*. Disponível em: <<http://houaiss.uol.com.br>>. Acesso em: 11 jul. 2008.

KAUFMANN, C. M.; BEEHR, T. A. Interactions between job stressors and social support: Some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology*. 71 (3); 522-526, 1986.

MALVEZZI, S. A psicometria está superada, *Jornal do CRP-06*, ano 15, n. 92, p. 3-5, 1995.

MCINTOSH, N. J. Identification and investigation of properties of social support. *Journal of Organizational Behavior*, v. 12, p. 201-217, 1991.

PADOVAM, V. A. R. *Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suporte e de justiça*. Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo, 2005.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 14, n. 6, art. 4, pp. 1054-1072, Nov./Dez. 2010, 2010.

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, H. T. Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba/PR: ANPAD, v. 9, n. 4, p. 53-72, 2005.

PESTANA, H.; GAGEIRO, J. *Análise de Dados para Ciências Sociais*. 4ª Edição. Lisboa: Silabo, 2005.

PETERSON, C. The future of optimism. *American Psychologist*, Volume 55(1), p 44-55. January, 2000.

POLIT D. F.; HUNGLER, B. P. Análise Quantitativa. In: POLIT, D. F.; HUNGLER, B. P. *Fundamentos de pesquisa em enfermagem*. 3 ed. p. 223-67. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

RESENDE, P. C.; MARTINS, M. C. F.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho: influencia das bases de poder do supervisor e dos tipos de conflito. *Mudanças – Psicologia da Saúde*, 18 (1-2) 47-57, Jan-Dez, 2010.

RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. v. 87, n. 4, p. 698-714, 2002.

RIBEIRO, P. E.; SIQUEIRA, M. M. M. As relações entre suporte social e bem-estar no trabalho. In: 7º Congresso Internacional de Psicologia da Saúde. *Anais...* Portugal, 2008

ROCHA, R. *Minidicionário Ruth Rocha*. São Paulo: Scipione, 2001.

- RODRIGUEZ, M. S.; COHEN, S. Social Support. *Encyclopedia of mental health*, v. 3, 535-544, New York, Academic Press, 1998
- SATO, L. *Psicologia e saúde: um campo em construção*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.
- SCHEIER, M. F.; CARVER, C. Optimism, coping and health, assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247, 1985.
- SCHEIER, M. F.; CARVER, C. S.; BRIDGES, M. W. Optimism, pessimism, and psychological well-being. In: CHANG, E. C. (Ed.). *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 189-216). Washington, DC: American Psychological Association, 2001.
- SHORE, L. M.; TETRICK, L. E. A construct validity study of survey of perceived organization support. *Journal of Applied Psychology*, v. 76, n. 5, p. 637-641, 1991.
- SIQUEIRA, M. M. M. *Antecedentes de Comportamento de Cidadania Organizacional: Análise de um Modelo Pós-Cognitivo*. Tese de Doutorado – Universidade de Brasília, Brasília, 1995.
- SIQUEIRA, M. M. M. Construção e validação da Escala de Percepção de Suporte Social. *Psicologia em Estudo*, 2008
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S.; FREIRE, S.A. *Construção e validação de uma Escala de Otimismo*. Manuscrito não publicado. Universidade Federal de Uberlândia, 1996.
- SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F.; MOURA, O. I. Construção e validação fatorial da EAPN: escala de ânimo positivo e negativo. *Revista da SPTM*. 2. 34-40, 1999.
- SIQUEIRA, M. M. M. Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, Natal - RN, v. 10, n. 1, p. 83-93, 2005.
- SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. *Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho: influências de suportes social e organizacional*. Manuscrito não publicado, 2008.
- SPOSITO, G.; DIOGO, M. J. D.; CINTRA, F. A.; NERI, A. L.; GUARIENTO, M. E.; SOUZA, M. L. R. Relações entre o bem-estar subjetivo e a funcionalidade em idosos em seguimento ambulatorial. *Rev Bras Fisioter*, São Carlos, v. 14, n. 1, p. 81-9, jan./fev. 2010, 2010.
- TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *coping* no trabalho. *Est Psicol (Natal)*. 2002; 7 (1): 37-46, 2002.
- TEIXEIRA, L. A. A.; SILVA, J. T. M.; LESSA, L. C. C. Executivos brasileiros expatriados: percepções da nova função e influência da distância psíquica. *Redes*, Santa Cruz do Sul, v. 16, n. 1, p. 19 - 38, jan./abr. 2011, 2011.