

SATISFAÇÃO COM A CARREIRA DE TRABALHADORES BRASILEIROS EM PORTUGAL

SATISFACTION WITH THE CAREER OF BRAZILIAN WORKERS IN PORTUGAL

Silvio Roberto Stefani¹[0000-0002-5871-8686]
Elza Fátima Rosa Veloso^{2,3}[0000-0002-9494-2108]
Leonardo Nelmi Trevisan⁴[0000-0002-0914-3679]
Lucas dos Santos Costa

¹ Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO)

² Fundação Instituto de Administração (FIA)

³ Universidade Presbiteriana Mackenzie

⁴ Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

silviostefano@unicentro.br, elzav@fia.com.br,
lntrevisan@pucsp.br

Resumo. Este artigo tem como objetivo analisar o papel mediador do suporte organizacional na satisfação com a carreira de brasileiros que vivem e trabalham em Portugal. O estudo é descritivo e quantitativo do tipo survey e os participantes são imigrantes que residem em Portugal. Como resultado, destaca-se que o ajuste ao ambiente de trabalho possui um papel significativo no desenvolvimento da satisfação com a carreira. Ao passo que a percepção de discriminação também possui um papel significativo, mas de sentido inverso - diminuindo a satisfação. Esses efeitos, porém, somente possuem uma influência direta na inexistência do suporte organizacional, que age como um mediador nos dois casos.

Palavras-chave: Ajustamento sociocultural, discriminação no trabalho, suporte organizacional, satisfação com a carreira, ajustamento no trabalho.

Abstract. This paper aims to analyze the mediating role of organizational support in the career satisfaction of Brazilians living and working in Portugal. The study is descriptive and quantitative of the survey type and the participants are immigrants residing in Portugal. As a result, it is highlighted that adjustment to the work environment plays a significant role in the development of career satisfaction. While the perception of discrimination also has a significant role, but in the opposite direction - decreasing satisfaction. These effects, however, only have a direct influence on the lack of organizational support, which acts as a mediator in both cases.

Keywords: Sociocultural adjustment; discrimination at work; organizational support; career satisfaction; adjustment at work.

1- Introdução

A satisfação com a carreira é um dos fatores fundamentais para os resultados

organizacionais e contribuem com o clima organizacional. O suporte organizacional pode ser um mediador importante para a satisfação com a carreira de trabalhadores. O foco deste estudo são os brasileiros que residem e trabalham em Portugal.

Em Portugal, os fluxos migratórios são constantes na sua história e nos últimos 20 anos alcançou patamares históricos de ascensão. Os migrantes econômicos são aqueles que migram em função de aspectos de baixa qualidade de vida, oportunidades econômicas, financeiras e políticas que não permitem condições satisfatórias em seu país de origem (IOM, 2019). O migrante ao chegar no país estrangeiro tem diversas necessidades desde sua legalização, estudo, oportunidades de trabalho, moradia, saúde, entre outras.

Barbosa e Lima (2020) destacam que com a entrada de Portugal para a comunidade europeia em 1986, com a sua moeda e política externa comuns, observou-se uma elevada emigração de portugueses para a Alemanha, França e outros países europeus. Ocasionalmente uma escassez de mão de obra em Portugal e o surgimento de uma demanda por mão de obra estrangeira em diversos setores como construção civil, comércio, turismo e hospitalidade entre outros.

Nesse contexto, de acordo com a Embaixada Portuguesa o número de brasileiros residindo legalmente em Portugal atingiu mais de 211 mil pessoas em março de 2022 segundo dados do SEF, em sua maioria com idade entre 20 e 49 anos, mais que dobrando em relação a 2016 e representando quase 30% de todos os estrangeiros em situação regular, ficando de fora dessa estatística os brasileiros com situação irregular ou com dupla cidadania, podendo chegar a um total de 300 mil. Diversas são as causas desse fluxo emigratório: situação econômica e instabilidade política no Brasil, bem como a desconfiança com o futuro do país (CNN, 2022). Nesse cenário, este artigo tem como objetivo analisar o papel mediador do suporte organizacional na satisfação com a carreira de brasileiros que vivem e trabalham em Portugal. Dessa forma, são formuladas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1 (H1): A percepção de suporte organizacional media a influência positiva do ajustamento na satisfação com a carreira;

Hipótese 2 (H2): A percepção de suporte organizacional media a influência negativa da discriminação na satisfação com a carreira.

2- Procedimentos metodológicos

Esse estudo é caracterizado como descritivo e quantitativo do tipo survey e os participantes de pesquisa foram 50 imigrantes brasileiros que residem em Portugal que possuem mais de 18 anos e que estão realizando algum tipo de atividade profissional. Os dados foram coletados por meio de questionário estruturado dividido em 4 partes: (i) escala de ajustamento sociocultural (Black & Stephens, 1989), (ii) escala de percepção de suporte organizacional (Eisenberger et al., 1986), (iii) escala de percepção de discriminação (Sternthal, et al. 2011; Williams et al., 2008), (iv) escala de satisfação com a carreira (Greenhaus et al., 1990).

A técnica de análise de dados utilizada foi a PLS-PM com auxílio do software SmartPLS 3® (Ringle et al., 2015). A mediação será descrita pelos critérios já consolidados na literatura (Baron & Kenny, 1986), que podem ser: sem efeito mediador, mediação parcial ou mediação completa (James & Brett, 1984). Todos os resultados são baseados nos algoritmos de PLS consistente e bootstrapping percentílico (Hair Jr. et al., 2022).

3- Análise dos Resultados

A percepção de discriminação foi a única variável que não apresentou adequação em pelo menos um indicador, pois seu AVE < 0.5 . Este resultado pode ser explicado por algumas cargas fatoriais menores que 0.7, como o item 2 ($\lambda = 0.456$): “Alguma vez sentiu que não foi contratado para um trabalho devido a sua nacionalidade?” Por ser um valor médio, o AVE pode ficar abaixo de seu ponto de ‘ideal’ quando algumas cargas fatoriais apresentam $\lambda < 0.7$. A decisão que nós tomamos foi a de preservar a validade de conteúdo do instrumento, visto que todos os itens utilizados capturam um aspecto essencial da percepção de discriminação.

É possível observar que os efeitos diretos mencionados nas hipóteses H1 e H2 podem ser confirmadas (p-valor < 0.05) com os resultados obtidos no Modelo 1. Tanto o ajuste quanto a discriminação possuem um efeito direto na percepção de satisfação com a carreira. Sendo o primeiro com uma influência positiva ($\beta > 0$) e o segundo com uma negativa ($\beta < 0$), assim como previsto nas hipóteses. Estas mesmas relações diretas passam a ser não-significativas com o Modelo 2, ao incluir a variável mediadora. Esta é uma evidência de que a mediação pode ser considerada como completa.

A força da mediação pode ser obtida com base na significância da influência da variável mediadora, assim como sua capacidade de influenciar outras variáveis. Estas duas condições são constatadas.

4- Discussões dos Resultados e Conclusões

A confirmação da primeira hipótese é um sinal que evidencia um transbordamento de sentido positivo (Harvey, 1997). Visto que as organizações estão agindo no intuito de proporcionar um suporte aos migrantes lusófonos e estão conseguindo ter repercussões dentro do ambiente exterior ao de trabalho, sendo que tais efeitos podem ser considerados como favoráveis. O suporte dado pela organização pode ser interpretado como uma das peças-chave na construção da satisfação com a carreira dos migrantes.

A principal contribuição deste trabalho reside na apresentação de duas variáveis que agem como uma balança. Por um lado, o ajuste no ambiente de trabalho à comunidade pode agir como um potencializador da satisfação com a carreira. Por outro, as pressões exercidas pela discriminação podem minar a satisfação. O suporte da organização, por sua vez, age como uma barreira que controla os efeitos das variáveis anteriormente mencionadas no balanceamento entre os efeitos positivos e negativos na satisfação com a carreira.

Também é possível mencionar contribuições direcionadas para as práticas gerenciais. Tanto a injustiça na demissão, quanto a não contratação baseada na nacionalidade, são manifestações discriminatórias que podem ser controladas por políticas organizacionais (Sternthal et al., 2011; Williams et al., 2008).

A percepção de estar subempregado possui impacto na satisfação com a carreira (Ren et al., 2013), uma característica relacionada com a discriminação. Sob a ótica das políticas públicas, os sistemas de revalidação de diplomas podem exercer um papel fundamental na redução daquelas percepções negativas e auxiliar no processo de integração dos migrantes.

A principal conclusão deste estudo é que as hipóteses propostas teoricamente possuem correspondência com o testado empiricamente. O ajuste ao ambiente de trabalho possui um papel significativo no desenvolvimento da satisfação com a carreira.

Ao passo que a percepção de discriminação também possui um papel significativo, mas de sentido inverso - diminuindo a satisfação. Esses efeitos, porém, somente possuem uma influência direta na inexistência do suporte organizacional, que age como um mediador nos dois casos. A limitação do estudo está relacionada aos constructos de pesquisa e a amostra de trabalhadores investigados.

Referências

- BARBOSA, A.; LIMA, A. Brasileiros em Portugal: de volta às raízes lusitanas. - Brasília: FUNAG, 2020.
- BLACK, J.; STEPHENS, G. The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15, 529-544, 1989.
- BARON, R. M.; KENNY, D. A. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 6, 1173–1182, 1986.
- CNN. Número de brasileiros em Portugal nunca foi tão alto, segundo Embaixada Portuguesa. Lucas Janone. Rio de Janeiro, 12/04/2022.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S., & SOWA, D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507, 1986.
- GREENHAUS, J. H., PARASURAMAN, S.; WORMLEY, W. M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 1, 64–86, 1990. doi:10.2307/256352
- HAIR JR., J. F., HULT, G. T. M., RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications Inc, 2022.
- HARVEY, M. Dual-career expatriates: Expectations, adjustment and satisfaction with international relocation. *Journal of International Business Studies*, 28, 3, 627-658, 1997.
- IOM. (2019). International Organization for Migration. International Migration Law - Glossary on Migration. Geneva, Switzerland: International Organization for Migration.
- JAMES, L. R.; BRETT, J. M. Mediators, Moderators, and Tests for Mediation. *Journal of Applied Psychology*, 69, 2, 307–321, 1984. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1984-24712-001.pdf>
- REN, H., BOLINO, M. C., SHAFFER, M. A.; KRAIMER, M. L. The influence of job demands and resources on repatriate career satisfaction: A relative deprivation perspective. *Journal of World Business*, 48, 1, 149-159, 2013.
- RINGLE, C. M., WENDE, S.; BECKER, J.-M. SmartPLS 3 (No. 3). SmartPLS, 2015.
- STERNTHAL, M., SLOPEN, N.; WILLIAMS, D. Racial Disparities in Health: How Much Does Stress Really Matter? *Du Bois Review*, 8, 1, 95-113, 2011.
- WILLIAMS, D., GONZÁLEZ, H., WILLIAMS, S., MOHAMMED, S., MOOMAL, H.; STEIN, D. Perceived Discrimination, Race and Health in South Africa: Findings from the South Africa Stress and Health Study. *Social Science and Medicine*, 67, 441-452, 2008.