

INTRODUÇÃO

A competitividade entre organizações brasileiras, fez com que muitas considerassem o cenário internacional para planejar, direcionar e garantir a atuação dos seus negócios. O sucesso de uma atribuição não depende somente da habilidade e performance do profissional expatriado, mas sim do processo ao qual ele foi submetido antes da designação.

OBJETIVO

Analisar o processo de expatriação na percepção de expatriados brasileiros, considerando as condutas da gestão de recursos humanos em organizações distintas. Para atingir esse objetivo, foram traçados cinco objetivos específicos: identificar o perfil dos expatriados, descrever o processo de seleção ao qual foram submetidos, descrever o processo de treinamento recebido, identificar os pontos críticos vivenciados, e apontar as dificuldades na processo de repatriação.

METODOLOGIA

Pesquisa qualitativa descritiva baseada em um roteiro de entrevista com questões semiestruturadas, realizadas dentro do período de março de 2015 a abril do ano mesmo ano, com cinco expatriados brasileiros, enviados para os países da Índia, China, Angola, Reino Unido e México.

RESULTADOS

Perfil dos Expatriados

| Entrevistados | Idade | Gênero | Estado Civil | País de Destino | Ano da Expatriação |
|---------------|-------|-----------|--------------|-----------------|--------------------|
| E1 | 26 | Masculino | Solteiro | Índia | 2008 |
| E2 | 28 | Masculino | Casado | China | 2009 |
| E3 | 28 | Masculino | Casado | Angola | 2011 |
| E4 | 30 | Masculino | Casado | Reino Unido | 2010 |
| E5 | 46 | Masculino | Casado | México | 2013 |

Apenas dois dos entrevistados participaram de um processo de seleção para concorrer à expatriação, os três restantes foram indicados pela diretoria.

Quanto ao treinamento, quatro dos cinco entrevistados receberam apenas treinamento da língua estrangeira, e apenas 2 dos cinco tiveram acompanhamento do desenvolvimento da carreira.

O principal ponto crítico citado pelos cinco entrevistados foi o choque cultural, e na a segunda colocação foi a dificuldade de inserção do cônjuge no mercado de trabalho, citado por três.

No quesito repatriação, dos quatro que permaneceram na empresa, apenas dois tiveram ascensão de cargo.

CONCLUSÃO

Podemos concluir que as empresas brasileiras deixam muito a desejar nos processos e programas de expatriação, depositando por muitas vezes a credibilidade do sucesso da missão na capacidade de desenvoltura do expatriado. Embora algumas organizações já estejam conscientes da importância da auto seleção do colaborador, muitas ainda se baseiam na performance atingida por ele no país de origem para tomar a decisão. As organizações enfatizam apenas o treinamento de língua estrangeira e ainda assim de forma muito simplista. A maioria desconsidera a participação da família neste quesito tão importante.

O choque cultural foi apontado como principal ponto crítico pelos cinco entrevistados, o que poderia ter sido amenizado através do treinamento cultural. A maioria das organizações não possuem um processo de repatriação estruturado adequadamente, além de não oportunizar aos expatriados a ascensão de cargo, onde eles possam utilizar a experiência adquirida, fazendo com que eles se sintam injustiçados por terem realizado alguns sacrifícios em nome da organização.