



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

O suporte organizacional como mediador da satisfação com a carreira de trabalhadores brasileiros em Portugal

SILVIO ROBERTO STEFANI

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE, UNICENTRO

ELZA FÁTIMA ROSA VELOSO

FACULDADE FIA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS (FFIA)

LEONARDO NELMI TREVISAN

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

O suporte organizacional como mediador da satisfação com a carreira de trabalhadores brasileiros em Portugal

1- Introdução

A satisfação com a carreira é um dos fatores fundamentais para os resultados organizacionais e contribui com o bem-estar organizacional (Ho, Hoang, Seet, Jones, Pham, 2022). O suporte organizacional pode ser um mediador importante para a satisfação com a carreira de trabalhadores (Chang, Baek & King, 2021). 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. Esse movimento ocasionou 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.

De acordo com o SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras de Portugal, o crescimento dos estrangeiros em Portugal foi diretamente afetado pelas alterações legislativas ocorridas no período de 1992 a 2001. As Regularizações Extraordinárias de 1992 e 1996, via emissão de títulos de residência, resultaram em um crescimento da população estrangeira. Houve enquadramentos legais específicos como é o caso do “Acordo Luso-Brasileiro sobre Contratação Recíproca de Nacionais”, aplicável exclusivamente a cidadãos brasileiros, favorecendo as regularizações de brasileiros trabalhadores em Portugal (Barbosa & Lima, 2020).

Em relação às ocupações profissionais, Barbosa e Lima (2020) afirmam que os emigrantes brasileiros, em sua maioria, apresentaram níveis de instrução inferiores e direcionaram-se principalmente para os segmentos menos qualificados do mercado de trabalho português nos anos 2000. Dados oficiais relatam que 29,12% dos brasileiros trabalhavam na construção civil, 25% em restaurantes e hotéis, e 27,13% em atividades de serviços não qualificados, incluindo emprego doméstico e limpeza em geral, ou seja, empregos de baixa qualificação e conseqüentemente renda.

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. Esses números representam mais que o dobro em relação a 2016, representando quase 30% de todos os estrangeiros em situação regular. Uma vez que não são considerados nessa estatística os brasileiros com situação irregular ou com dupla cidadania, esse número pode 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).

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 e os participantes são imigrantes lusófonos que residem em Portugal que possuem mais de 18 anos e que estão realizando algum tipo de atividade profissional.

2- Referencial Teórico

A análise da carreira de trabalhadores brasileiros em Portugal, especialmente o suporte organizacional oferecido, sugere evidências de dificuldades na satisfação no trabalho e evolução profissional. O trabalho de Aleixo (2018) ofereceu bom parâmetro comparativo neste tema ao descrever práticas e estratégias de integração dos imigrantes em Portugal e a percepção destes trabalhadores, tanto do processo de acolhimento como de discriminação, notadamente quanto às suas expectativas e satisfação com suas carreiras.

Aleixo (2018) reconheceu uma nova demografia nestes trabalhadores multiculturais em Portugal que assimilam diferentes esquemas culturais, como proposto por Fitzsimmons (2013) e Sousa (2015). É neste contexto que a autora escolheu três frentes de análise: Discriminação, Gestão de Carreiras e Suporte Organizacional, utilizando escalas validadas na análise de quatro hipóteses de pesquisa, definidas pela percepção de discriminação e suporte organizacional cruzadas com a satisfação na carreira e ajustamento sociocultural. Todas as hipóteses levantadas no estudo foram confirmadas, demonstrando que discriminação influencia a satisfação com a carreira (poder preditivo de 17%) e influencia o ajustamento sociocultural (em 14%), sinalizando a necessidade de que as organizações evitem atitudes discriminatórias e preconceituosas.

2.1 Ajustamento Sociocultural

Black e Stephens (1989) estudaram a relação entre o processo de adaptação do cônjuge ao processo de permanência do trabalhador expatriado e propuseram uma escala de ajustamento no contexto do expatriado com base no estudo do processo de adaptação do cônjuge. A proposta permite diferentes desdobramentos, pois, na análise da variável “condições de vida em geral”, talvez a mais relevante no processo de adaptação seja, de fato, a vida familiar. Nesse estudo, o suporte da família ao imigrante é fator de alta relevância. A pesquisa apontou a reação negativa da família como essencial na construção negativa do processo de adaptação, fator que atingiu a faixa entre 16% e 40% dos que não são bem sucedidos no processo de adaptação. A maior dificuldade do cônjuge, segundo Black e Stephens (1989), está no domínio dos comportamentos apropriados para enfrentar o sentimento de isolamento que atinge o cônjuge do trabalhador expatriado. É possível, portanto, estabelecer um parâmetro comparativo na análise das influências das “condições de vida em geral” para o suporte familiar nesse processo de interação do imigrante na sociedade a partir do suporte familiar.

Bayl-Smith, e Griffin (2018) relatam que, em ambientes de trabalho modernos caracterizados por mudanças e incertezas, o ajustamento ao trabalho consiste em comportamentos adaptativos e proativos e é identificado como uma importante atividade para alcançar e/ou manter o ajuste pessoa-ambiente. Os resultados do estudo desses autores demonstram que os comportamentos de ajuste contribuíram para um aumento no ajuste na demanda e habilidades, mas apenas em contextos de alta adequação aos estilos de trabalho. Quando o ajuste dos estilos de trabalho era baixo, o engajamento nos comportamentos de ajuste resultou em uma diminuição do ajuste na demanda e habilidade.

O estudo recente de Van Zoonen, et al. (2021) teve foco nos fatores que influenciam o ajustamento ao trabalho remoto de funcionários de diversas empresas finlandesas e os fatores associados ao ajuste abrupto ao trabalho remoto. Os resultados apontaram que fatores estruturais e contextuais são importantes preditores de ajuste e que essas relações são moderadas pela qualidade da comunicação.

2.2 Discriminação no trabalho

A discriminação no trabalho pode ser de vários tipos, como em virtude da idade, em função de deficiência, em razão da orientação sexual do trabalhador, devido a sua raça, em

razão de seu credo, em razão de sua nacionalidade, entre outros (Da Silva, 2021). A discriminação e o desafio da integração de cidadãos imigrantes de diferentes origens multiculturais em Portugal requer uma atualização permanente das práticas de recursos humanos, leis do trabalho, políticas de acolhimento e inclusão social.

A pesquisa realizada por Da Silva (2021) revela que o quadro legislativo em Portugal se encontra numa trajetória de evolução, com um avanço claro nas políticas de integração e anti discriminação desde 2004, com a criação de bases legislativas e infraestruturas de apoio à população imigrante. Diversos entraves estão relacionados ao acolhimento e serviços públicos, com a necessidade da uniformização da informação e divulgação sobre os direitos do trabalhador imigrante para facilitar o acesso à saúde, educação, regularização documental da permanência, melhorias no acesso à habitação social, emprego e no reforço da importância da população imigrante para uma sociedade mais diversa e inclusiva.

A percepção da discriminação nos diferentes cenários de socialização do imigrante contempla múltiplas perspectivas de análise, com significativa diversidade de indicadores. O estudo de Sternthal e Williams (2011) buscou estabelecer vínculos entre fatores estressantes nesta percepção de discriminação com os indicadores consolidados da “distribuição social de doença”, comparando grupos com graus bem diferenciados de vulnerabilidade. O estudo comparou grupos raciais de negros, hispânicos e brancos (em áreas de maior ou menor grau de desigualdade social de Chicago) com doenças vinculadas a estresse. É importante observar que este estudo adotou a percepção de discriminação através da adaptação de itens extraídos da escala Major Experiences of Discrimination de Sternthal, Slopen e Williams (2011) e de Williams, González, Williams, Mohammed, Moomal e Stein (2008).

Os pontos utilizados na escala de Sternthal et al. (2011) em que os fatores de estresse estão ligados a fatores geradores específicos (eventos agudos de vida/ emprego/ finanças pessoais/ discriminação na vida/ discriminação no emprego e estresse comunitário) são semelhantes aos da escala de discriminação adotada neste estudo para a percepção de discriminação do imigrante. Observe-se que a escala usada para a percepção do imigrante concentra também a discriminação no trabalho, pela nacionalidade, intensidade de tarefas atribuídas e espaço de competição. As duas escalas adotadas guardam correlação nos mesmos fatores geradores de percepção de discriminação. As co-variáveis adotadas de idade, gênero e padrão educacional também são semelhantes nas duas escalas.

Os resultados obtidos no estudo de Sternthal et al. (2011) sugerem vínculos e correlação, de forma significativa, entre discriminação financeira e de relacionamento no cenário social com estresse e “distribuição social de doença”. A pesquisa aplicada no contexto de Chicago tem limitações bem reconhecidas e apontadas com ênfase por seus autores; porém, a escala adotada neste estudo sugere forte sustentação estatística e de co-variáveis que permitem relevante grau de validação para aproveitamento no contexto de percepção da discriminação na realidade social do imigrante, notadamente no ambiente de trabalho.

Da Silva (2021, p.11) destaca ainda a discriminação das mulheres brasileiras no ambiente do trabalho em Portugal, “o fato de serem mulheres, migrantes e provenientes de países com contextos sociais desfavorecidos como é o caso do Brasil designa uma expressão de discriminação múltipla ou interseccional, pois reúne vários estereótipos que podem coexistir, resultando em atos discriminatórios complexos.”

2.3 Suporte organizacional

Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) analisaram a percepção de funcionários sobre o compromisso da organização com eles e a contribuição do suporte organizacional para os diferentes aspectos do desempenho profissional. Para essa avaliação, esses autores construíram uma escala sugerindo três variáveis de análise: a formação de crenças sobre a valorização e preocupação da organização com o bem-estar do funcionário; a percepção

de compromisso da empresa que reduz, por exemplo, o absenteísmo e a percepção de compromisso que é maior entre funcionários que têm forte mentalidade de troca entre o indivíduo e a organização. Os autores pontuam que essa visão de “troca social” é fortemente influenciada pela percepção do funcionário de que a organização constrói a noção de compromisso com eles.

Na investigação de Labrague e De Los Santos (2020), foi examinada a influência relativa da resiliência pessoal, apoio social e apoio organizacional na redução da ansiedade com a COVID-19 em enfermeiros da linha de frente. Os resultados apontaram que, por meio de intervenções organizacionais, incluindo o aumento do apoio social, garantindo apoio organizacional, fornecendo serviços de apoio psicológico e mental e fornecendo intervenções de promoção da resiliência e gestão do stress, o ambiente organizacional e as relações interpessoais podem ser melhorados.

O grau de envolvimento do funcionário nas atividades da organização, segundo Eisenberger, et al. (1986), tem diferentes interpretações. A primeira delas é que essa construção começa com a oferta de benefícios, desde promoções como aumentos salariais, como sugerido por Etzioni (1961) ou Gould (1979). Porém, outros estudos enfatizam os laços emocionais construídos pela organização em que o compromisso se caracteriza pela identificação do funcionário com a organização como proposto por Mowday, Steers e Porter (1979). Essa perspectiva de compromisso a partir de um “apego afetivo” está na base do Questionário de Compromisso Organizacional, que relaciona este conceito com produtividade, absenteísmo e rotatividade como proposto por Mowday et al. (1982) e Meyer e Allen (1984).

Diferentes aspectos influenciam a percepção do tratamento recebido pelo funcionário e tais variáveis sugerem que se construirá um “acordo no grau de apoio” que o funcionário identifica na organização. Eisenberg et al. (1986) incluem nesse acordo, desde a reação da organização às futuras doenças do empregado, eventuais erros e até a noção de salário justo. Quando identificado esse apoio, o acordo se faz e aumenta a expectativa do funcionário de que seu esforço na organização é recompensado. Esse conjunto de variáveis está incluído na escala de avaliação proposta no estudo de Eisenberg et al. (1986) e essas variáveis guardam significativa semelhança com a percepção de suporte organizacional do imigrante brasileiro em Portugal. As variáveis propostas no estudo de Eisenberg et al. (1986) foram essenciais na construção da escala de percepção de discriminação do imigrante no ambiente de trabalho adaptadas por Santos e Gonçalves (2010) à realidade Portuguesa.

2.4 Satisfação com a carreira

A satisfação com a carreira refere-se à medida em que os funcionários percebem que seu progresso na carreira está de acordo com seus objetivos e valores de carreira, bem como o nível de felicidade que experimentam em relação à escolha de carreira (Ho, Hoang, Seet, Jones, Pham, 2022).

A construção de expectativas de carreira é processo que contém fatores de intensidade subjetivas significativamente maiores que os de ordem objetiva. Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990) retomam uma consistente pesquisa acadêmica para apontar a existência de uma barreira invisível, ou “teto de vidro”, que impede grupos minoritários de avançar além de cargos de média gerência, mencionando os estudos de Davis e Watson (1982); Dickens e Dickens (1982); DiTomaso, Thompson, e Blake (1986); Jones (1986); Morrison, White e Van Velsor (1987). Ainda que estes grupos tenham maior acesso a cargos gerenciais, a pesquisa de Greenhaus et al demonstra a presença de “discriminação de tratamento”.

Esta discriminação aparece em “situações” em que o tratamento do funcionário ainda é analisado mais por sua participação no subgrupo do que por mérito ou realizações (Levitin, Quinn, & Staines, 1971). O trabalho de Greenhaus et al. demonstrou que o tratamento discriminatório ocorre não só em fenômenos tangíveis como atribuições de cargos ou

oportunidades de treinamento e até mesmo em aumentos salariais, mas também questões sutis como aceitação em um trabalho grupo ou a disponibilidade de apoio psicossocial e de aprimoramento de carreira, complementando o trabalho de Ilgen e Youtz, (1986).

Este conjunto de variáveis permitiu, no trabalho de Greenhaus et al. (1990), a construção de uma escala de pesquisa que investigou dois grupos numéricos idênticos de gestores brancos e negros demonstrando como os negros se percebiam menos aceitos em suas organizações, com menos apoio, recebendo classificações mais baixas de supervisores, ficando mais distantes de promoções e experimentando níveis constantemente mais baixos de satisfação profissional.

O formato dessa escala operacionalizada no trabalho de Greenhaus et al (1990), também identificou os relacionamentos em redes sociais informais da organização e mostrou o quanto essas redes informais podem influenciar o avanço e a promoção organizacional como já apontado por Kanter (1979) e Tsui (1984). Também sugeriu que membros de minorias, ou de grupos externos, podiam não ser totalmente aceitos nas redes informais de suas organizações. Estas variáveis ganharam consistência na escala de Greenhaus et al. a partir do uso do trabalho de Nixon (1985) mostrando que 56% dos gerentes negros em sua amostra se percebiam parcial ou totalmente alienados dos aspectos formais ou informais da vida corporativa. O conjunto de perguntas sobre satisfação na carreira construído a partir de todas estas variáveis propostas por Greenhaus et al. também permitiu a identificação da “barreira invisível” levantada por percepção de tratamento discriminatório que limitava expectativas de carreira do imigrante brasileiro em Portugal.

Estudos recentes também investigaram a satisfação com a carreira de mulheres trabalhadoras (Chang, Baek & King, 2021), onde a satisfação com a carreira é considerada um proxy relevante para o sucesso subjetivo na carreira, pois indica o contentamento de um indivíduo em uma ampla gama de resultados relacionados à carreira por um longo período de tempo, como um senso de propósito e eficácia. A satisfação com a carreira é afetada pelo ajuste de carreira, sacrifício de carreira, tipos de locais de trabalho internacionais e reajuste no trabalho intercultural (Ho, Hoang, Seet, Jones, Pham, 2022).

2.5 Hipóteses

É possível apontar a existência de teorias de áreas diferentes que convergem sob um mesmo aspecto, a alocação de recursos pessoais em diferentes ambientes nos quais os indivíduos estão envolvidos. Na literatura de negócios internacionais é possível mencionar a teoria do transbordamento (Harvey, 1997) e, na de comportamento organizacional, é possível apontar o modelo de demandas-recursos do trabalho, JD-R (Xanthopoulou et al., 2007) – duas das principais vertentes teóricas que podem explicar o contexto da presente pesquisa. Dentro do contexto de migrantes lusófonos para Portugal alguns ambientes que podem circundar o imaginário destes são a comunidade anfitriã, país de origem, família e trabalho.

Ao chegar e continuar na comunidade anfitriã, o ajustamento pode ser utilizado como uma ferramenta para se adequar ao estilo de vida local. Essa disposição de adequação evita que recursos da vida pessoal impactem negativamente no ambiente de trabalho, da mesma forma podem ser utilizados para integração. Dessa forma, é possível propor a seguinte hipótese:

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

A mesma discussão sobre competição de recursos também pode ser empregada para explicar o impacto negativo da discriminação. Tal influência pode ocorrer tanto pela ótica dos recursos quanto pela da demanda. Um exemplo muito comum está ligado às condições de moradia, pois geralmente os nativos possuem acesso às residências mais próximas aos centros de trabalho, enquanto os migrantes tendem morar nas regiões mais afastadas. Esta segregação geográfica pode ser compensada de alguma forma pelo suporte organizacional com objetivo de gerar satisfação com a carreira, com a adição de horários mais flexíveis, auxílios tanto para

transporte, quanto para moradia. Este caso pode ser mencionado como um transbordamento de sentido positivo, pois a organização está adentrando no ambiente exterior ao de trabalho para proporcionar suporte (Harvey, 1997).

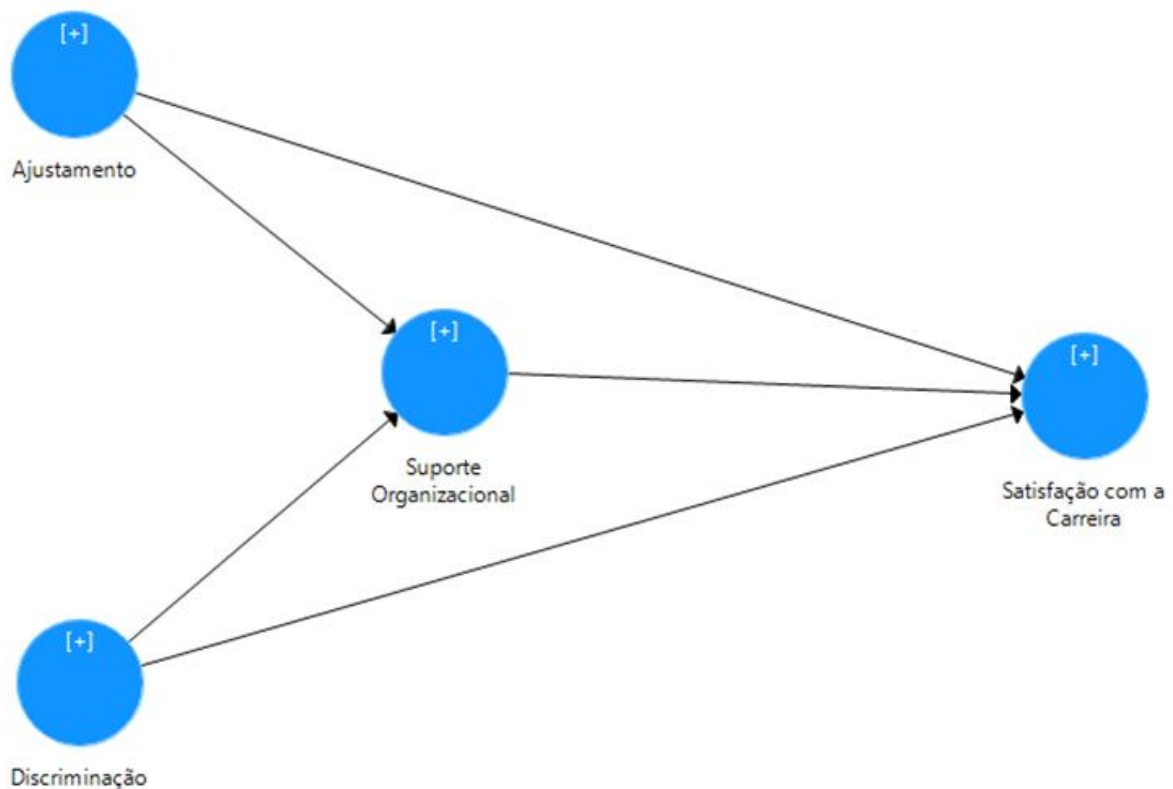
A discriminação pode ser manifesta de diversas maneira além da mencionadas anteriormente, como a injustiça na demissão e a não contratação motivada pela nacionalidade (Sternthal et al., 2011; Williams et al., 2008). Uma das características que está sobreposta com a percepção de discriminação no trabalho é a percepção de estar subempregado. Este é um ponto que possui repercussão não somente na satisfação com a carreira (Ren et al., 2013), mas também de outros fenômenos que são de base afetiva, como o comprometimento, motivação e saúde mental, aspecto que é central na JD-R (Demerouti et al., 2001).

Algumas políticas também podem ser implementadas no ambiente de trabalho, como o estabelecimento de regras claras para promoção e bonificação independentes da nacionalidade. Sob a ótica da JD-R, o suporte organizacional também pode ser proporcionado combinando recursos organizacionais com aspectos psicológicos, um deles é o frequente nivelamento de conhecimentos, além de estímulos para desenvolvimento, aprendizagem e crescimento (Bakker & Demerouti, 2007). Dessa forma, é possível propor a seguinte hipótese:

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

A Figura 1 representa graficamente as relações propostas nas Hipóteses H1 e H2. As setas mais externas (superior e inferior) retratam os efeitos diretos do ajustamento e da discriminação no ambiente de trabalho na satisfação com a carreira. Por outro lado, as setas que passam pelo suporte organizacional são responsáveis por simbolizar a capacidade mediadora desse construto, pois recebe um efeito direto do ajustamento e discriminação e influencia diretamente a satisfação com a carreira.

Figura 1 – Modelo da Pesquisa

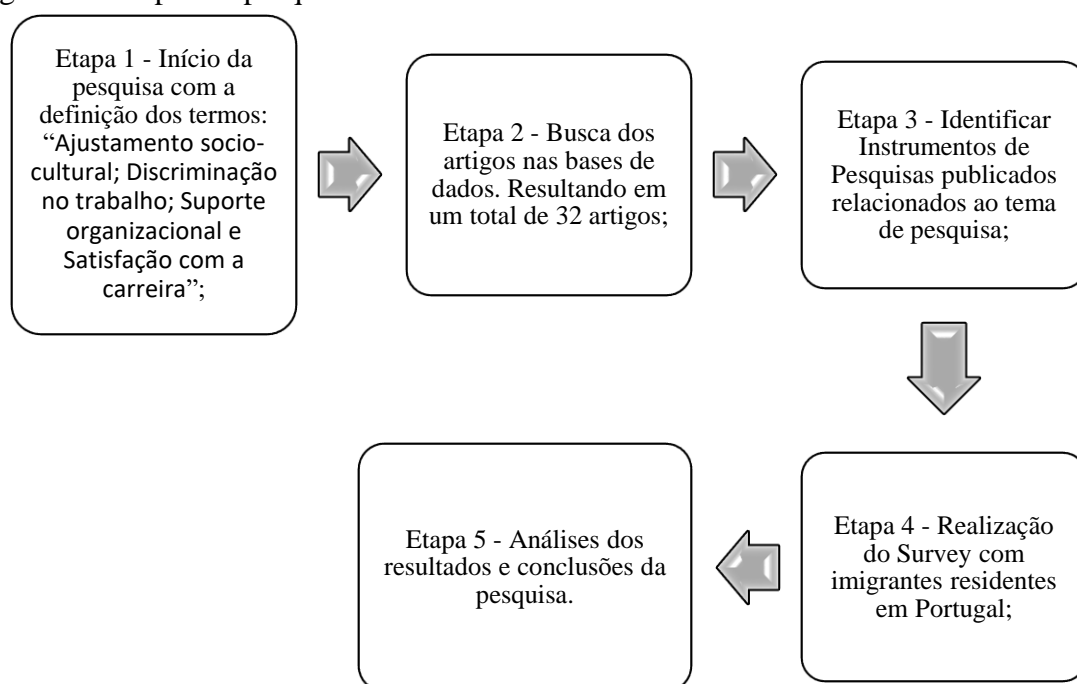


Fonte: A pesquisa (2022).

3- Procedimentos metodológicos

Esse estudo é caracterizado como descritivo e quantitativo e os participantes de pesquisa são cinquenta imigrantes lusófonos que residem em Portugal que possuem 18 anos ou mais e que estão realizando algum tipo de atividade profissional. Os dados foram coletados por meio de questionário estruturado on-line divulgado nas redes sociais em Portugal. O instrumento foi dividido em 5 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) e (v) questões do perfil sociodemográfico. A seguir apresenta-se na Figura 2 as etapas da pesquisa desenvolvida.

Figura 2 – Etapas da pesquisa



Fonte: A pesquisa (2022).

A escala de ajustamento sociocultural (Black & Stephens, 1989) é um instrumento com 3 dimensões de ajuste: interacional, no trabalho e geral. A primeira dimensão possui 4 questões e captura aspectos de socialização como: “interação com os locais (portugueses) fora do local de trabalho” (item 3) e “conversar com os locais” (item 4). A segunda dimensão possui 3 questões, como “padrões de desempenho e expectativas” (item 2). A última dimensão é responsável pela maior quantidade de questões (um total de 10) por identificar aspectos gerais, como “condições de vida no geral” (item 1) e “condições de habitação” (item 2). O nível de mensuração utilizado é de 5 pontos e varia de completamente desajustado (1) até completamente ajustado (5).

A escala de percepção de suporte organizacional (Eisenberger et al., 1986) possui 8 questões, como “a organização valoriza o meu contributo para o bem estar institucional” (item 1) e “a organização preza a minha realização profissional” (item 8). O nível de mensuração empregado foi 7 pontos que variam entre discordo totalmente (1) até concordo totalmente (7).

A escala utilizada para mensurar a percepção de discriminação foi a Major Experiences of Discrimination (Sternthal, et al. 2011; Williams et al., 2008) com um total de 8 questões que representam razões de discriminação no ambiente de trabalho, por exemplo “em algum momento da sua vida profissional já sentiu que foi injustamente despedido?” (item 1) e “alguma vez sentiu que um colega com menos experiência foi promovido, quando na verdade você tinha mais competência e experiência que ele?” (item 5). As possibilidades de resposta para estas questões são dicotômicas (sim ou não).

A escala utilizada para medir o nível de satisfação com a carreira foi a Career Satisfaction Scale (CSS) (Greenhaus et al., 1990), que possui 5 questões, entre elas “estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado relativamente aos meus objetivos salariais” (item 3). O nível de mensuração empregado varia entre discordo totalmente (1) até concordo totalmente (7).

As questões do perfil sociodemográfico são gênero, idade, quantidade de filhos, nacionalidade, tempo de residência em Portugal, estado civil, nível educacional, atividade profissional, tempo que está trabalhando, tempo na empresa, tipo de vínculo empregatício e o tempo que está com este vínculo.

A técnica de análise de dados utilizada foi a PLS-PM com auxílio do software SmartPLS 3® (Ringle et al., 2015). Os modelos com esta técnica são avaliados pelas validades convergente, discriminante e nomológica. Os indicadores de confiabilidade α (Cronbach, 1951), ρ (Dijkstra & Henseler, 2015) e Ω (McDonald, 1999) precisam ser maiores que 0.7 e o AVE maior que 0.5 (Bacon et al., 1995) para alcançar validade convergente. De maneira complementar, também foi testada a hipótese nula das cargas fatoriais (λ) iguais a zero.

A validade discriminante foi verificada por meio do HTMT (Henseler et al., 2015), tanto a estimativa pontual quanto o limite superior (Voorhees et al., 2016). Por fim, as hipóteses que compõem a validade nomológica são testadas pela interpretação da significância estatística (p-valor < 0.05, por exemplo) e direção do relacionamento das variáveis ($\beta > 0$ como influência positiva, por exemplo). 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).

Para minimizar os efeitos de viés do método as escalas utilizadas para medir os fenômenos de interesse deste estudo possuem níveis de mensuração diferentes, tanto em relação à quantidade de pontos (dicotômica, de 5 e 7), quanto em relação à semântica dos níveis (discordo/concordo, sim/não, ajustado/desajustado). Esta diferenciação possui o potencial de quebrar um padrão automatizado de resposta (Podsakoff et al., 2003, 2012).

4- Análise dos Resultados

O perfil dos participantes da pesquisa é composto por migrantes com média de idade igual a 34 anos, variando entre 19 e 58 anos ($s = 8.9$); estes possuem em média 0.67 filhos, ou seja, a maioria não possui filhos e dois respondentes possuem três filhos; a amostra é composta por 96% respondentes mulheres; o tempo médio em terras portuguesas é 4.3 anos ($s = 4.6$) e o respondente mais antigo está há 23 anos; e, o tempo médio trabalhado é de 1.7 anos ($s = 1.7$) com no máximo 7 anos de experiência. A nacionalidade de 90% dos respondentes é brasileira, mas com algumas variações, entre elas: Luso-brasileira e Ítalo-brasileira. Ainda assim, a amostra ainda possui representantes da Angola, Cabo Verde e São Tomé e Príncipe. 58% estão casados ou possuem união estável, ao passo que 30% se autodeclararam como solteiros. 72% possuem pelo menos o nível superior completo, doutorado, mestrado, licenciatura, bacharelado ou especialização como nível educacional máximo. 86% possuem vínculo empregatício com organizações privadas. 42% possuem contrato de trabalho temporário e 36% possuem sem

tempo de encerramento definido. Um total de 72% dos respondentes possui trabalho de período integral.

O suporte organizacional foi a única variável que apresentou cargas fatoriais iguais a zero (p -valor > 0.1), são elas: (item 2) “A organização não aprecia devidamente o meu esforço profissional”, (item 3) “A organização ignora meus protestos”, (item 5) “Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a organização não iria aperceber-se” e (item 7) “A organização demonstra muito pouca preocupação por mim”. Este resultado pode significar que os referidos itens não possuem significado para mensurar o suporte organizacional dentro do contexto estudado, sob a ótica dos migrantes.

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.

Exceto pelos resultados discutidos anteriormente, o modelo de mensuração possui fortes evidências de validade convergente, assim como apresentado na Tabela 1. Todas as variáveis de primeira ordem apresentam validade discriminante quando comparadas às outras que foram utilizadas neste estudo, mesmo ao levar em consideração o critério mais rígido de HTMT < 0.85 (Voorhees et al., 2016). O ajustamento, como variável de segunda ordem, possui variáveis de primeira que não possuem discriminação por nenhum critério. As dimensões de ‘trabalho’ e ‘geral’ possuem HTMT = 0.901, ao passo que o limite superior desta estatística é igual a 1.034. Apesar de haver HTMT < 0.85 para as relações da dimensão ‘interacional’ com as dimensões ‘geral’ e ‘trabalho’, os limites superiores para estas variáveis são muito próximos de HTMT = 1.

Tabela 1. Validades convergentes e discriminantes.

	Ajuste	Geral	Interacional	Trabalho	Satisfação	Discriminação	Suporte Organizacional
Convergente							
AVE	0.556	0.618	0.676	0.581	0.786	0.414	0.711
Ω	0.955	0.942	0.893	0.802	0.948	0.847	0.907
ρ	0.957	0.944	0.895	0.826	0.951	0.856	0.913
α	0.954	0.941	0.892	0.793	0.949	0.851	0.908
Discriminante							
Ajuste							

Geral	1.027					
Interacional	0.907	0.785				
Trabalho	0.971	0.901	0.710			
Satisfação	0.587	0.526	0.524	0.684		
Discriminação	0.389	0.302	0.488	0.413	0.535	
Suporte Organizacional	0.637	0.582	0.588	0.682	0.754	0.564

A Tabela 2 contém dois modelos. O primeiro deles (Modelo 1) é responsável por apresentar os resultados sem a variável mediadora, ao passo que o segundo (Modelo 2) trata da evidência completa das hipóteses delineadas.

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 no Modelo 2. O suporte organizacional é positivamente influenciado pelo ajuste ($\beta = 0.5$; p -valor < 0.01) e negativamente pela percepção de discriminação ($\beta = -0.38$; p -valor < 0.01). Por outro lado, o suporte organizacional influencia positivamente a percepção de satisfação com a carreira ($\beta = 0.554$; p -valor < 0.01). A evidência que aponta para a confirmação de H3a e H3b é complementada pela significância (p -valor < 0.05) dos efeitos indiretos e totais.

Tabela 2. Testes das hipóteses.

	CSS		Suporte Organizacional	
	β	p-valor	β	p-valor
Modelo 1				
Ajuste	0.446 ***	0.001		
Discriminação	-0.375 **	0.016		

Modelo 2

Suporte Organizacional	0.554 ***	0.003		
Ajuste	0.169 ns	0.218	0.500 ***	0.000
Discriminação	-0.168 ns	0.314	-0.380 ***	0.002
<i>Efeitos Indiretos</i>				
Ajuste	0.277 **	0.017		
Discriminação	-0.210 **	0.035		
<i>Efeitos Totais</i>				
Ajuste	0.446 ***	0.001		
Discriminação	-0.380 ***	0.003		

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.

5- Conclusões

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 (Sterthal et al., 2011; Williams et al., 2008). O devido treinamento às equipes de recursos humanos pode ter um impacto significativo na diminuição das práticas discriminatórias, que podem acontecer até de maneira inconsciente.

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 agilidade neste processo pode ser crucial para que um membro qualificado da sociedade possa exercer o ofício ao qual está capacitado.

Uma das principais dificuldades é acessar migrantes lusófonos em Portugal. Esse processo tem repercussão no tamanho da amostra, que apesar de parecer uma limitação de maior impacto - nesse caso assume o papel de revelar resultados de um grupo muito seletivo. Este ponto pode ser observado pela ótica de uma contribuição para as pesquisas de gestão dentro do contexto migratório, mas também existe a possibilidade de aumentar o tamanho da amostra para alcançar maior variabilidade de respondentes.

Estudos futuros poderão verificar se estas mesmas hipóteses podem ser mantidas em contextos diferentes, como no caso de migrantes de países desenvolvidos para aqueles em desenvolvimento; situações de migração forçada por motivos de guerra, conflito, fome, seca, entre outras situações de calamidade; migrações em contextos similares, mas de outros países que tenham um papel de colonização, como França, Alemanha, Espanha, Inglaterra/Reino Unido.

Passando de contexto para conteúdo, os próximos estudos poderão verificar se baseados em afeto, memórias e emoções positivas, como o comprometimento, motivação e saúde mental, tais aspectos também poderão ser testados de acordo com a lente teórica deste artigo e tratar sobre a disponibilidade de recursos psicológicos, físicos, organizacionais e emocionais (Demerouti et al., 2001).

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.

Este estudo tem o potencial de contribuir para o entendimento do suporte organizacional como mediador da satisfação com a carreira de trabalhadores brasileiros em Portugal e visa indicar possíveis pesquisas futuras relacionadas à complexidade da atuação e trabalho de trabalhadores migrantes brasileiros em países europeus, bem como sua perspectiva de emprego, carreira, renda e satisfação. A limitação do estudo está relacionada aos constructos de pesquisa e a amostra de trabalhadores investigados.

Referências

- Aleixo, J. I. P. (2018) Gestão de carreiras: o caso dos imigrantes. Dissertação de mestrado. UALG-Universidade do Algarve, Faro. <http://hdl.handle.net/10400.1/13566>
- Bacon, D. R., Sauer, P. L., & Young, M. (1995). Composite Reliability in Structural Equations Modeling. *Educational and Psychological Measurement*, 55(3), 394–406. <https://doi.org/10.1177/0013164495055003003>
- Barbosa, A.; Lima, A. (2020). *Brasileiros em Portugal: de volta às raízes lusitanas*. - Brasília: FUNAG, 2020.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bayl-Smith, P. H; Griffin, B. (2018). Maintenance of D-A fit through work adjustment behaviors: The moderating effect of work style fit, *Journal of Vocational Behavior*, 106, 209-219, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.006>.
- Black, J. & Stephens, G. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15, 529-544.
- Baron, R. M., & Kenny, D. a. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Chang J, Baek P, Kim T. (2021). Women’s Developmental Networks and Career Satisfaction: Developmental Functions as a Mediator. *Journal of Career Development*. 48(5):733-750. doi:10.1177/0894845319900005
- CNN. Número de brasileiros em Portugal nunca foi tão alto, segundo Embaixada Portuguesa. Lucas Janone. Rio de Janeiro, 12/04/2022. https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/numero-de-brasileiros-em-portugal-nunca-foi-tao-alto-segundo-embaixada-portuguesa/?utm_source=ReviveOldPost&utm_medium=social&utm_campaign=ReviveOldPost&fbclid=IwAR028Xq3YyyRqQXqJQpQeUYP-g2FX8jOibPny87K0Nc4JwNjHAgEx0-jjQ
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Da Silva, T. M. C. (2021). Preconceito, Discriminação e Integração As políticas sociais anti discriminação em Portugal e o seu impacto no processo de inclusão dos imigrantes nos dias atuais. Dissertação Mestrado (Políticas Sociais), Universidade de Lisboa, Portugal. https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/23784/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_ThaissaCavalcanti_pol%C3%ADticasocial_2021.pdf
- Davis, G., & Watson, G. (1982). Black life in corporate America: Swimming in the mainstream. New York: Doubleday.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Dickens, F., Jr., & Dickens, J. B. (1982). The black manager: Making it in the corporate world. New York: AMACOM.
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent Partial Least Squares Path Modeling. *MIS Quarterly*, 39(2), 297–316. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2015/39.2.02>
- DiTomaso, N., Thompson, D. E., & Blake, D. H. (1986). Corporate perspectives on minority advancement in management. Paper presented at the 46th Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Etzioni, A. (1961). A comparative analysis of complex organizations. New York: Free Press.
- Fitzsimmons, S. (2013). Multicultural employees: A framework for understanding how they contribute to organizations. *Academy of Management Review*, 38(4), 525-549. doi:10.5465/amr.2011.0234
- Gould, S. (1979). An equity-exchange model of organizational involvement. *Academy of Management Review*, 4, 53-62.

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. doi:10.2307/256352
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications Inc.
- Harvey, M. (1997). Dual-career expatriates: Expectations, adjustment and satisfaction with international relocation. *Journal of International Business Studies*, 28(3), 627-658.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Ho, N.T.T., Hoang, H.T., Seet, P.-S., Jones, J. and Pham, N.T. (2022). Career satisfaction antecedents of professional accounting returnees in international workplaces: an employee experience perspective, *Employee Relations*, 44(5), pp. 1014-1029. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2021-0258>
- Ilgen, D. R., & Youtz, M. A. (1986). Factors affecting the evaluation and development of minorities in organizations. In K. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management: A research annual*: 307-337. Greenwich, Conn.: JAI Press.
- IOM. International Organization for Migration. International Migration Law - Glossary on Migration. Geneva, Switzerland: International Organization for Migration, 2019.
- James, L. R., & Brett, J. M. (1984). Mediators, Moderators, and Tests for Mediation. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 307–321. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1984-24712-001.pdf>
- Jones, E. (1986). Black managers: The dream deferred. *Harvard Business Review*, 64(3): 84-93.
- Kanter, R. M. (1979). Differential access to opportunity and power. In R. Alvarez (Ed.), *Discrimination in organizations*: 52-68. San Francisco: Jossey-Bass.
- Levitin, T., Quinn, R. P., & Staines, G. L. (1971). Sex discrimination against the American working woman. *American Behavioral Scientist*, 15: 238-254.
- Labrague, LJ, de los Santos, JA. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *J Nurs Manag*. 28: 1653– 1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment* (1st ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://psycnet.apa.org/record/1999-02770-000>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet" theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Mowday, R. T, Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nixon, R. (1985). *Black managers in corporate America: Alienation or integration*. Washington, D.C.: National Urban League.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Ren, H., Bolino, M. C., Shaffer, M. A., & Kraimer, M. L. (2013). The influence of job demands and resources on repatriate career satisfaction: A relative deprivation perspective. *Journal of World Business*, 48(1), 149-159.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). SmartPLS 3 (No. 3). SmartPLS. <http://www.smartpls.com>
- Santos, J. & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 213-223.
- Sousa, C. (2015). *Competências multiculturais: inteligência cultural e personalidade multicultural em contexto organizacional e social* [Tese de Doutoramento]. Universidade do Algarve, Faro.
- Sternthal, M., Slopen, N., & Williams, D. (2011). Racial Disparities in Health: How Much Does Stress Really Matter? *Du Bois Review*, 8(1), 95-113.
- Tsui, A. S. (1984). A role set analysis of managerial reputation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34: 64-96.
- Van Zoonen, W.; Sivunen, A.; Blomqvist, K.; Olsson, T.; Ropponen, A.; Henttonen, K.; Vartiainen, M. (2021). Factors Influencing Adjustment to Remote Work: Employees' Initial Responses to the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 6966. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136966>
- Voorhees, C. M., Brady, M. K., Calantone, R., & Ramirez, E. (2016). Discriminant validity testing in marketing: an analysis, causes for concern, and proposed remedies. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 44(1), 119–134. <https://doi.org/10.1007/s11747-015-0455-4>
- Williams, D., González, H., Williams, S., Mohammed, S., Moomal, H, & Stein, D. (2008). Perceived Discrimination, Race and Health in South Africa: Findings from the South Africa Stress and Health Study. *Social Science and Medicine*, 67, 441-452.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), <https://doi.org/121.37/1072-5245.14.2.121>