

EXPATRIAÇÃO PROFISSIONAL: EXPECTATIVAS E DESAFIOS PARA O SECRETARIADO EXECUTIVO

EXPATRIATION: EXPECTATIONS AND CHALLENGES FOR THE EXECUTIVE SECRETARIAT

Izabela Leite Duarte,
Jackeline Monteiro Sousa,
Noemia de Moraes Santos

RESUMO

A globalização e as transformações dos meios de comunicação foram essenciais na expansão de organizações para além das suas fronteiras, o que levou ao deslocamento de profissionais de alta qualificação para outras nações, sendo assim conhecidos como profissionais internacionalizados. Apesar de ser um tema de muita relevância para os profissionais na área de secretariado executivo, a expatriação ainda é um tema desconhecido por muitos secretários, tornando-se importante evidenciar as competências profissionais desenvolvidas diante desse processo. Objetivou-se nesse trabalho descrever as expectativas e dificuldades que profissionais em secretariado executivo enfrentam ao serem expatriados. Esse estudo foi dividido em duas partes: na primeira, foi realizada uma revisão de literatura que consistiu no levantamento de informações disponíveis acerca da temática; na segunda etapa, realizou-se uma pesquisa de campo por meio de um questionário direcionado a estudantes e profissionais da área secretarial. Nos resultados pode ser verificado que a maioria dos participantes da pesquisa nunca obteve alguma experiência profissional fora do país, contudo, mostrou-se aberta a essa oportunidade, considerando algo relevante para a profissão e se sente preparada para uma possível expatriação. Apontaram como principais desafios a fluência em outro idioma e a adaptação profissional e cultural.

Palavras-chaves: Internacionalização; Expatriação; Secretariado executivo; Interculturalidade.

ABSTRACT

Globalization and the transformations of the media have been instrumental in expanding organizations beyond their borders, leading to the displacement of high-skilled professionals to other nations, thus becoming known as internationalized professionals. Despite being a topic of great relevance to professionals in the area of executive secretariat, expatriation is still a topic unknown to many secretaries, making it important to highlight the professional skills developed in this process. The objective of this paper was to describe the expectations and difficulties that professionals in the Executive Secretariat face when expatriates. This study was divided into two parts: in the first, a literature review was carried out, which consisted of gathering available information on the subject; In the second stage, a field research was conducted through a questionnaire directed to students and professionals in the secretarial area. From the results it can be verified that most of the research participants never had any professional experience abroad, however, they were open to this opportunity,

considering something relevant to the profession and feel prepared for a possible expatriation. The main challenges were fluency in another language and professional and cultural adaptation.

Keywords: *Internationalization; Expatriation; Executive secretariat; Interculturality.*

INTRODUÇÃO

A profissão de secretariado executivo tem estado em ascensão desde a década de 1990, anos decisivos para a categoria (DURANTE, 2010; PORTELA; SCHUMACHER, 2006), destacando-se por potencializar as melhores formas de gerar resultados significativos para a empresa na qual está desenvolvendo a sua função. O profissional de secretariado executivo tem destaque na empresa, sendo responsável pela assessoria aos executivos dentro das corporações.

A ascensão da profissão e o desenvolvimento da globalização, geraram aumento na demanda de Secretários Executivos para o exterior, onde esses profissionais são designados a um cargo específico e passam a exercer a sua função fora do seu país de origem. Os profissionais tendem a adaptar-se à cultura dessa nova sociedade na qual está inserido, sendo então conhecidos como profissionais expatriados.

Embora haja informações descritas na literatura sobre expatriação, considerou-se a importância desse estudo ao descrever as expectativas e dificuldades que profissionais de secretariado executivo enfrentam ao serem expatriados, pois é importante evidenciar as competências profissionais desenvolvidas diante do processo de expatriação e então somar o conhecimento adquirido às informações de relatos de vivências em expatriação.

O expatriado é o indivíduo transferido para outro país e que passa a ocupar um cargo e exercer a sua função (COTA et al., 2015), contudo a expatriação não é algo tão simples.

O objetivo dessa pesquisa é descrever as expectativas e dificuldades que profissionais de secretariado executivo enfrentam ao serem expatriados, evidenciando os aspectos que são de extrema importância no processo de expatriação e os desafios, tais como a adaptação profissional e cultural, a comunicação e a fluência em outros idiomas.

Para tanto, levantou-se bases literárias e realizou-se pesquisa de campo obtendo dados quantitativos e qualitativos relacionados a expatriação, conforme o conhecimento sobre o assunto dentre os profissionais.

PROFISSIONAL DE SECRETARIADO E O MERCADO INTERNACIONAL

A profissão de secretário executivo está entre as profissões que mais evoluem (MÜLLER; DE OLIVEIRA; CEGAN, 2015). Sendo assim, percebe-se que a profissão tem acompanhado o desenvolvimento e a transformação da sociedade e das organizações, adaptando-se cada vez às realidades do mercado de trabalho.

O profissional de secretariado deixou de exercer apenas funções operacionais e passou a ser um profissional que atende às necessidades das empresas também nas áreas estratégicas e de gestão. É reconhecido pelo seu conhecimento técnico e ético, sendo considerado um membro importante nas organizações. É atuante, gerador de opiniões e orientações, um importante membro na hora de definir prazos e métodos

que serão adotados durante as ações da empresa, ajudando a definir o que é prioridade, fazendo com que a empresa atinja um alto índice de desempenho (DURANTE; 2010; MARTINS *et al.*, 2010).

A área secretarial tem alcançado autonomia dentro das organizações, devido ao avanço na atuação da formação do novo perfil do profissional. Além disso, o profissional desempenha atividades de extrema confiabilidade e responsabilidade, auxilia na mediação e resolução de conflitos, influencia no processo decisório de muitas empresas. Portanto, o profissional de secretariado deixa de executar tarefas rotineiras, e passa a ser um profissional multidisciplinar, desempenhando funções de assessoria, consultoria, facilitador, e gestor, ou seja, um profissional versátil (NEIVA; D'ELIA, 2009).

Quando existe excelência na atuação do profissional de secretariado, os executivos e empresários acreditam que alcançarão destaque em seu mercado de trabalho, pois confiam na competência do profissional e na sua atuação, podendo expor o seu trabalho e ideias de forma clara e objetiva. Tem tranquilidade em conduzir as suas empresas, pois esses profissionais atuam em conjunto com os executivos elaborando estratégias que são importantes e equivalentes para o mercado de atuação, tendo total apoio, competência e eficiência do seu profissional (MARTINS *et al.*, 2010).

A globalização gera mudanças significativas nas organizações. Cabe ao profissional de secretariado ser receptivo a elas e capacitar-se quando ocorrerem em sua empresa, proporcionando modificações em seus próprios processos de trabalho, a fim de corresponder a este novo perfil que as organizações estão vivendo, bem como ao novo perfil que as empresas esperam encontrar no profissional de secretariado executivo (BONZANINI, 2010).

Através da globalização, surgiu a necessidade de que os profissionais ampliem seus conhecimentos técnicos, científicos e culturais (BONZANINI, 2010), sendo assim, o profissional de secretariado executivo deve manter-se em constante aprendizado diante da globalização, aprimorando suas competências para que seja e permaneça reconhecido no mercado nacional e internacional de trabalho. A atuação internacional exige que os profissionais sejam autônomos, comprometidos com os objetivos e estratégias das empresas onde trabalham e tenham interesse em buscar novas tecnologias e habilidades, assim, desenvolverão um número significativo de competências e um bom senso de responsabilidade, tendo competências múltiplas (DAMASCENO, 2007; BIANCHI; ALVARENGA, 2003).

A evolução da tecnologia de informação e comunicação foi essencial na expansão da atuação de organizações para além das suas fronteiras, e esse processo de expansão levou ao deslocamento de profissionais de alta qualificação para outras nações, ocupando cargos de alta gerência (COTA *et al.*, 2015). Esses profissionais passam, então, a serem chamados de expatriados, e muitos se colocam nessa situação para ascender em sua carreira. Chamados, então de repatriados, quando retornam para o seu país de origem (ZAGO *et al.*, 2019).

OS DESAFIOS NO PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO

A palavra expatriar é definida pelo dicionário como “ir para o exílio; ir residir em país estrangeiro.” (AURÉLIO, 2010, p. 331)

Segundo Machado e Hernandez (2004), expatriar significa morar em um país que não é da sua origem. Esse fenômeno atinge todos os indivíduos que moram temporariamente ou permanentemente em um país diferente do qual nasceu (GONZÁLES; OLIVEIRA, 2011).

A expatriação é um dos múltiplos efeitos da globalização, sendo evidente o aumento do número de pessoas que deixam a sua pátria para residir em outros países (GONZÁLES; OLIVEIRA, 2011). É uma experiência que consiste em diversos fatores, nos quais podemos citar a estranheza e a familiaridade do indivíduo junto ao país anfitrião (FREITAS, 2000).

O processo de expatriação exige das organizações um alto investimento, e, também, um pouco de sacrifício do profissional e dos familiares do expatriado. Isso acontece, principalmente, durante o período de adaptação cultural (SANTOS; TADEUCCI, 2012).

Durante a expatriação, o desconforto psicológico pode acarretar dificuldade do profissional em se ajustar ao novo local e causar falhas (KUBO, 2011). Dessa forma, fazer com que as pessoas consigam se ajustar a outras culturas é considerado fator determinante no sucesso de missões internacionais.

O processo de adaptação cultural é um dos desafios que profissionais de secretariado enfrentam, mas não é o único, e dentre esses desafios, a comunicação, que para alguns é algo simples e fácil, para outros nem tanto. Para uma comunicação bem-sucedida, é necessária a resiliência do profissional e depende exclusivamente dele ter conhecimentos e habilidades técnicas em relação aos aspectos culturais do país e para os profissionais, é essencial que haja consolidação no processo de comunicação (BUENO, 2005). A comunicação é essencial para comportamentos inovadores, criativos e dinâmicos e dissemina os objetivos e valores da empresa (CARDOSO, 2006).

Os profissionais expatriados precisam passar por esse período de aprendizado cultural e ajustar seus trabalhos às novas condições. Dessa forma, poderá produzir resultados coerentes e que justifiquem sua transferência. A compreensão de culturas estrangeiras e a aceitação de novas experiências profissionais são pré-requisitos fundamentais na construção de uma sólida carreira Internacional (SILVA; LESSA, 2011).

Conforme Cota et al (2015), quando as organizações investem e recebem executivos expatriados, a expatriação passa a fazer parte da realidade dos profissionais que fazem parte do seu quadro de funcionários, dentre eles, temos os profissionais em secretariado executivo, que estão sempre trabalhando na parte de gestão de pessoas. Os autores defendem que o processo de expatriação pode gerar choques de cultura devido à distinção cultural do estrangeiro.

Outro desafio no processo de expatriação é manter-se resiliente. De acordo com Martins; Genghini; Todorov (2011), a resiliência no mundo corporativo é usada para designar a capacidade em se adaptar às novas condições sem perder as suas propriedades originais. Esse termo tem sido muito usado na administração e nos negócios, devido ser o fator determinante em grau de defesa ou vulnerabilidade em relação aos fatores internos e externos (BARLACH; FRANÇA; MALVEZZI, 2008).

Os profissionais que se colocam diante da situação de expatriação devem ser altamente resilientes, pois estão diante das necessidades de aprendizado e flexibilidade e tendem a resistir níveis de pressão e tensão elevados, pois ao se tratar

do exercício da profissão, o Código de Ética e a lei de Regulamentação são bem genéricos (MARTINS; GENCHINI; TODOROV, 2011).

De acordo com Leal e Dalmau (2014), ao observar os profissionais de secretariado executivo, as organizações que os contratam requerem algumas competências, tanto técnicas, quanto comportamentais, sendo as principais: comprometimento, resiliência (sendo o mesmo que flexibilidade e adaptação), ética profissional e iniciativa ou pró atividade para que execute as suas funções de forma satisfatória.

Uma importante função na atuação do Profissional de secretariado executivo é a gestão de pessoas. Quando o profissional é atuante e mantém um bom relacionamento em equipe, ele se torna peça fundamental no desenvolvimento do trabalho da empresa. Observa-se, então, que as relações interpessoais são essenciais para o profissional atuante em secretariado executivo, pois torna-se importantíssimo e indispensável na comunicação entre os líderes e seus funcionários, clientes e fornecedores, sendo fundamental na conexão de informações e relacionamentos, realizando uma excelente troca de competências coletivas em seu executivo (PINHEIRO, 2005).

A globalização e as transformações dos meios de comunicação foram fatores determinantes para promover a relação e o encurtamento de fronteiras entre países (D'ELIA; AMORIM; SITA, 2013). É por meio do processo comunicacional que empresários e profissionais exercem funções de planejamento, liderança e conseguem obter sucesso em suas realizações de forma interna e externa. O profissional de secretariado executivo é bastante funcional devido a sua forma de comunicar-se, resultando de forma positiva na ligação entre o executivo e os demais profissionais da empresa, pois o fluxo de informação depende de um bom gerenciamento de informação, e isso, o profissional de secretariado executivo exerce de forma eficaz. Desse modo, é importante ter um profissional de secretariado executivo como facilitador no sistema comunicacional da organização (HEPP; MARTINS, 2013).

O processo de adaptação dos expatriados depende de muitos fatores, dentre eles, a fluência da língua do país anfitrião, a área funcional do expatriado e o seu nível hierárquico são considerados determinantes para o processo (SHAFFER; HARRISON; GILLEY, 1999).

É indispensável que profissionais do ramo secretarial sejam fluentes em línguas estrangeiras, uma vez que as instituições têm se desenvolvido para cada vez mais trabalhar de forma global, internacionalizando os seus serviços. A seleção de profissionais que se capacitam com formações em outros idiomas tem sido cada vez mais criteriosa na composição do quadro de funcionários (DOS SANTOS, 2012), uma vez que eles podem ser expatriados. Além de ter um vasto conhecimento nas áreas determinadas nas diretrizes curriculares de cursos como Administração, Economia, Contabilidade, Informática, Marketing, dentre outros, por serem importantes no processo de globalização, são indispensáveis para um profissional que queira obter sucesso (MELLO, 2006).

É primordial para o profissional de secretariado executivo que ele esteja preparado para as mudanças que virão e parte da preparação é manter-se sempre atualizado e buscar por novas experiências e conhecimento através de leituras, cursos, seminários e pesquisas, gerando qualificação profissional e conquistando excelência em seu perfil (BONZANINI, 2010).

D'Elia, Amorim e Sita (2013, p. 312) afirmam:

Ao atuar em uma empresa na qual seja necessária a utilização de não somente uma, mas de várias línguas estrangeiras, o profissional de secretariado tem a oportunidade de entrar em contato, com indivíduos de outras nacionalidades e, conseqüentemente, de outras culturas, uma vez que língua e cultura são inseparáveis.

Com isso, compreende-se que é importante que os profissionais de Secretariado executivo estejam em constante contato e evolução, dispostos ao aprendizado de outros idiomas para uma excelente comunicação e oportunidade de expatriação profissional.

Muitos expatriados relatam as situações que viveram e muitas dessas realidades são bem diferentes das que estão acostumados na cultura do seu país de origem. No entanto, os relatos mostram que não são realidades difíceis a ponto de os fazerem desistir da oportunidade que lhes foram dadas antes que o tempo proposto terminasse (NARDI, 2015).

Geralmente, os profissionais que aceitam propostas de empregos em outro país tendem a ser pessoas flexíveis e abertas ao novo, de fácil adaptação a realidades diferentes das que vivem, ou seja, profissionais que não veem como problema as diferenças culturais, sendo pessoas flexíveis e que agregam valores de forma útil para as empresas (NARDI, 2015).

A expatriação é uma forma de investir na carreira e aqueles que se submetem a ela visam o seu desenvolvimento profissional e a experiência Internacional (NARDI, 2015).

Um das expectativas que o profissional tem em relação a expatriação é a ascensão do cargo (FERRAZ, 2011). O autor descreve que o profissional acredita que será bem recompensado na organização, pois há uma expectativa de que suas responsabilidades aumentem e isso contribua de forma positiva para a sua carreira.

Uma das expectativas é em relação a adaptação cultural, pois o indivíduo nutre uma expectativa de boa adaptação à cultura diferente da sua, apesar das dificuldades que serão enfrentadas. No entanto, menciona Zwielewski e Tolfo (2016), que a adaptação depende do sistema de valores no qual vive o profissional e está relacionado aos seus objetivos, expectativas e padrões de vida. Portanto, depende-se da maneira de como o profissional irá se estabelecer no país anfitrião e de como será recebido pelos nativos do país, sendo necessário que o profissional adapte-se à realidade na qual está inserido.

METODOLOGIA

Esse estudo é dividido em duas partes: na primeira, foi realizada uma revisão de literatura que consistiu no levantamento de informações disponíveis na literatura acerca do tema, para entender quais implicações para os profissionais atuantes na área secretarial.

Para alcançar os objetivos do trabalho, foi realizada pesquisa de artigos referentes ao tema nos portais de pesquisa: Google Acadêmico (<https://scholar.google.com.br/>) e SciELO (<https://www.scielo.org/>), além de livros relacionados ao tema. A escolha pelas plataformas virtuais e dos livros se deu pela

facilidade de acesso e confiabilidade do conteúdo.

Na busca pelos artigos foram utilizadas as seguintes palavras chave: “Expatriação”; “Profissional de Secretariado”; “Globalização”; “Interculturalidade”; “Processo de Expatriação” e “Repatriação”. As buscas foram feitas em Português, Inglês e Espanhol, utilizando traduções literais das palavras chave mencionadas acima.

Foram selecionados os artigos publicados a partir de 1999 até 2019, uma vez que muitas informações importantes sobre o tema foram publicadas ao longo desses 30 anos, sendo fundamentais no entendimento da ideia do trabalho. Foram encontrados um total de 63 artigos, no entanto, destes, apenas 43 atendiam a proposta desse estudo e foram utilizados para compor o corpo do trabalho e referencial teórico da revisão.

Na segunda etapa desse estudo, realizou-se uma pesquisa de campo por meio de um questionário direcionado a estudantes e profissionais da área de secretariado sobre o interesse e conhecimento sobre expatriação, sendo respondido de forma eletrônica, pela plataforma digital Google Forms. O link para participação foi disponibilizado em redes sociais e aplicativos onde havia concentração de grupos de estudantes e profissionais de secretariado, em âmbito nacional. Obteve-se um total de 51 pessoas respondendo o questionário. A pesquisa de campo foi realizada do dia 07/06/2019 a 21/06/2019.

ANÁLISE DE DADOS QUANTITATIVOS

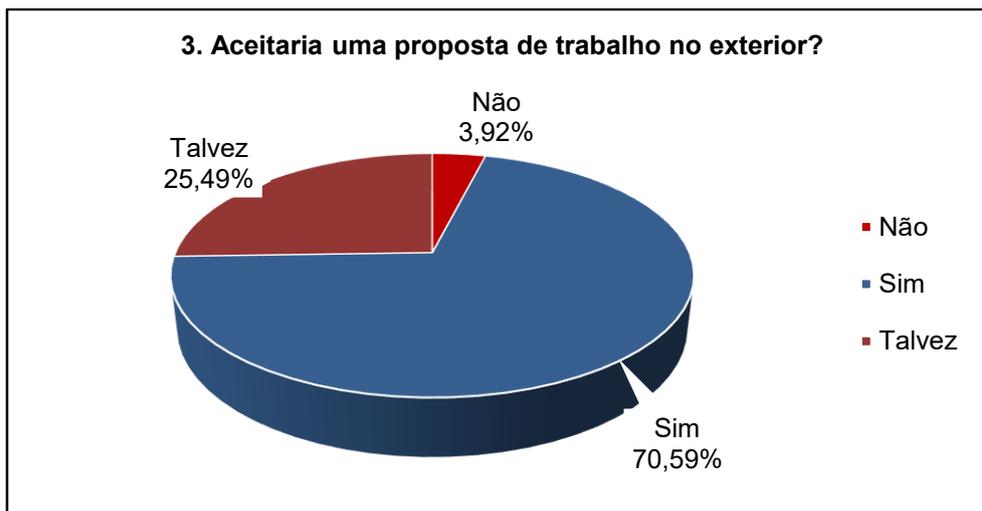
Neste ponto, são apresentados em forma de gráficos os dados da pesquisa quantitativa, realizada entre profissionais e estudantes de secretariado.

Em relação às experiências no exterior, verifica-se que 84,31 % dos pesquisados nunca tiveram alguma experiência fora do país e apenas 15,69 % já trabalharam ou tiveram algum contato prévio profissional em países estrangeiros.

Segundo Brito (2015), para se trabalhar em ambientes multiculturais, é essencial que se tenha uma experiência de vivência no exterior, pois o profissional que deseja exercer sua função nesse campo, deve ter conhecimento sobre a área.

De acordo com a pesquisa realizada, o número de profissionais na área que já tiveram alguma experiência fora do país ainda é muito baixo e as informações contidas nesse estudo podem servir de auxílio para aqueles que desejam alguma experiência no exterior ou atuar em ambientes multiculturais.

Gráfico 1 – Sobre possíveis oportunidades



Fonte: Pesquisa própria (2019).

Quando questionados sobre proposta de trabalho no exterior 70,59 % dos entrevistados responderam positivamente, caso lhes fossem oferecidas propostas. Gallon e Antunes (2016) descreveram que as expectativas sobre a evolução das suas carreiras fazem com que os profissionais passem a valorizar mais as suas experiências internacionais devido aos aprendizados adquiridos, mostrando que o sucesso profissional pode ser atingido.

Esses resultados nos mostram que a maioria dos profissionais entrevistados estavam abertos para experiência fora do país ou demonstraram interesse em outras experiências de trabalho, trazendo para si a possibilidade de crescimento profissional.

Questionou-se sobre a importância da carreira internacional para um profissional de secretariado, e 45,10 % dos entrevistados responderam que a internacionalização das carreiras é sim importante e se sentem preparados para isso. Já 39,22 % mostraram-se receosos sobre a carreira internacional e responderam com um “talvez” e 15,69 % responderam que não acham importante a carreira internacional ou não se sentem preparados para desempenhar funções no exterior.

Segundo Damasceno (2007), a carreira internacional requer autonomia, comprometimento, responsabilidade e conhecimento tecnológico e habilidade dos profissionais de secretariado executivo. É essencial que os profissionais estejam capacitados e que acompanhem as mudanças, uma vez que as organizações têm desenvolvido formas globais para internacionalizar os seus serviços.

Isso nos leva a percepção de que os profissionais devem permanecer preparados para a possibilidade de ter que desenvolver o seu trabalho em um país que não o seu, de modo que as empresas têm visado o crescimento e reconhecimento internacional.

Gráfico 5 – Sobre a preparação para uma carreira profissional no exterior



Fonte: Pesquisa própria (2019).

Perguntou-se se os cursos de secretariado executivo têm preparado o estudante para exercer a sua profissão internacionalmente, 54,90 % acreditam que não há preparo e 25,49 % responderam que talvez.

Leal e Moraes (2017) descreveram que as instituições de ensino superior têm se ajustado de modo a formar profissionais capacitados e competentes, uma vez que a internacionalização exige que os profissionais estejam cada vez mais preparados para o mercado de trabalho. Observa-se que a literatura e os dados coletados e apresentados acima divergem entre si, onde menos de 20% acredita que sim.

Questionou-se ainda sobre a fluência em outros idiomas e 56,86 % dos entrevistados afirmaram possuí-la e 43,14% responderam não possuir fluência em uma segunda língua. Dos entrevistados, 38 são fluentes, sendo que 52,63 % destes são fluentes em inglês, 15,79 % em espanhol e 5,26 % em francês.

Sabe-se que o Profissional de secretariado executivo atua, também, como gestor de pessoas, mantendo um bom relacionamento entre funcionários e líderes e empreendedores e clientes, estando o profissional em contato diário com outra língua devido as suas inúmeras atividades. Considera-se, também, o processo de adaptação de expatriados, pois um dos fatores determinantes para o sucesso na adaptação do profissional em outro país é a fluência de outro idioma (PILATTI; DOS SANTOS, 2008).

É possível compreender que a fluência em língua estrangeira exerce papel fundamental para os profissionais de secretariado executivo, principalmente os expatriados, possibilitando o contato contínuo com outros profissionais e sendo crucial para a adaptação cultural.

Gráfico 8 – Em relação aos desafios em seguir carreira profissional no exterior.



Fonte: Pesquisa própria (2019).

Os entrevistados foram questionados sobre os desafios para seguir carreira no exterior e dentre as respostas, 19 citaram a fluência em outro idioma como o maior desafio no exterior, 13 disseram que o processo de adaptação profissional e cultural é o maior desafio, 9 disseram que a adaptação cultural é o que mais pesa na decisão de ir ao exterior e 5 disseram não possuir competências profissionais para irem a outro país.

Dos desafios enfrentados pelos profissionais expatriados e relatados na literatura, percebe-se que dentre os mais difíceis de serem enfrentados está a adaptação cultural familiar e do cônjuge, pois não conseguem se adaptar à cultura do país anfitrião, sendo um dos maiores problemas vivenciados pelo profissional expatriado (ARAÚJO; BROSEGHINI; FIORIO, 2013; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005).

Observa-se que os desafios enfrentados pelos profissionais expatriados dependem de como o profissional se estabelece no país anfitrião, dos seus valores e objetivos referentes a sua vida profissional e pessoal.

ANÁLISE DE DADOS QUALITATIVOS

Em relação a formação e tempo de experiência das profissionais participantes da pesquisa temos a primeira graduada em Gestão de Negócios e Pessoas; Sociologia e Língua Inglesa, atua na área secretarial com 34 anos de experiência. A segunda, é graduada em Secretariado Executivo Trilíngue e Mestranda em Gestão

Internacional e possui mais de 10 anos de experiência na área secretarial.

Quadro 1: O que te levou ou influenciou a sair de seu país? Você foi convidada ou teve iniciativa própria?

Profissional 1	Profissional 2
Angola continuava em situação instável, passando por uma crise social, política e econômica, e eu não queria criar as minhas filhas em um país em guerra. Foi por iniciativa própria, que eu decidi ir em busca de algo melhor para minhas filhas, portanto, o que me influenciou foram as razões sociais e econômicas a sair do país. Voltei para Portugal, fiquei somente por um ano por lá, mesmo tendo passaporte Europeu, não tive as mesmas oportunidades que tive em Angola e em Londres, sofri preconceito por ser negra e estrangeira. E por mais uma vez, por iniciativa própria, fui para Londres, e cá estou há mais de 20 anos.	Então... Eu vim para o Japão para atender a uma demanda familiar, acompanhando meu marido, que já havia morado aqui antes de nos conhecermos. Eu sou imigrante - não expatriada profissionalmente, ou seja, não fui trazida por uma empresa. Também nunca planejei objetivamente morar fora do Brasil, mas aqui estou! Como todo imigrante, eu sou uma estatística, emigrei em busca de uma condição melhor de vida para mim e minha família.

Fonte: Pesquisa própria (2019).

Quadro 2: Quais eram as suas expectativas em buscar uma experiência profissional no exterior? E essas mesmas expectativas foram atendidas? E quais foram os desafios?

Profissional 1	Profissional 2
Quando imigramos em um outro país por iniciativa própria, estamos sujeitos a vários desafios, como aceitar subempregos para se manter financeiramente, podendo até perder a sua identidade profissional, pois é uma mudança radical, e por duas vezes eu quase perdi a minha identidade. Além do preconceito e a discriminação por ser negra e imigrante. Mesmo com o Inglês que havia aprendido quando criança em Portugal; quando imigrei em Londres, sentia a necessidade de estudar e melhorar o meu Inglês, porque era diferente, tinha sotaque, e foi um dos meus desafios. Nos primeiros 4 anos, trabalhei em subempregos, para poder nos manter financeiramente, e ficar em casa com as minhas filhas. E então só depois	Eu não sabia o que esperar, porque sempre trabalhei em escritórios e a perspectiva de quem vem para o Japão é trabalhar nas fábricas (principalmente nas montadoras de carros e autopeças). Tenho uma posição privilegiada porque meu marido me deu a possibilidade de não ter que trabalhar até conseguir um emprego adequado às minhas qualificações. E para muitos, isso não possível aqui, se a pessoa precisar levantar dinheiro e se auto sustentar, as fábricas aqui pagam muito bem e, em geral, as pessoas não conseguem esperar. Falar inglês, e, ter experiência docente me garantiu a possibilidade de não ter que ir para a fábrica. Neste aspecto, as minhas expectativas foram superadas. Porém, eu tive de esperar a oportunidade aparecer.

<p>pude ir em buscar de algo melhor, em busca do que eu sabia e gostava de fazer.</p>	<p>Enquanto eu esperava, fazia trabalhos temporários que pagavam pouco, e trabalhos voluntários até eu conseguir o meu emprego atual.</p> <p>O idioma sempre foi o maior desafio, pois idioma japonês é muito difícil e a cultura é muito diferente. Os brasileiros que vivem aqui têm uma cultura peculiar, que não é mais brasileira, mas não chega ser japonesa, isto é muito difícil de lidar no início, e principalmente para quem está aqui há mais tempo, por acharem que têm mais direitos.</p> <p>O Japão, apesar de toda tecnologia, é um país muito nacionalista, e somente em grandes centros como Tokyo, Kyoto e Osaka, você encontrará pessoas que falam Inglês.</p> <p>Hoje já sei ler os caracteres japoneses, mas, no início, quando ia ao supermercado, era uma complicação, porque os produtos não têm rótulo em Inglês, somente em japonês. E o meu maior desafio ainda hoje, depois de 3 anos ainda é o idioma Japonês.</p>
---	--

Fonte: Pesquisa própria (2019).

Quadro 3: Quais as orientações e dicas para o profissional de secretariado que busca uma carreira secretarial no exterior?

Profissional 1	Profissional 2
<p>Devemos acreditar em nós mesmos e focar no que queremos fazer. Secretariado é secretariado Internacionalmente, e as minhas orientações são: está em constante “upgrade” buscando aprendizado e inovação.</p> <p>Dedicar-se em tudo o que fazeres, e aperfeiçoar-se em idiomas e o mais importante, acreditarmos em nós mesmos.</p>	<p>Às pessoas que desejam desenvolver uma carreira profissional (em qualquer área que seja), eu recomendo: 1. Aprender o Inglês; 2. Aprender o idioma local do país desejado; 3. Ganhar familiaridade com a cultura do país desejado; 4. Fazer amigos no país desejado pelas redes sociais (especialmente networking profissional); 5. Especializar-se numa determinada área do conhecimento (todos os países precisam de profissionais qualificados, e o Japão tem convênios interessantíssimos com o governo brasileiro para expatiação de estudantes e jovens profissionais).</p>

De modo geral, por meio das entrevistas, observou-se a relevância da

experiência internacional para uma carreira de sucesso.

Brito (2015) destacou a importância da experiência internacional para uma carreira em ascensão:

Não há possibilidade de trabalhar em ambientes multiculturais sem ter a vivência no exterior, especialmente com foco profissional. O secretário executivo que deseja atuar nesse campo deve estudar profundamente a área, interagir com interculturalista com experiência comprovada e, especialmente, descobrir seu próprio interesse por determinada cultura, a fim de desenvolva um trabalho competente e de credibilidade.

A experiência das profissionais entrevistadas foi de grande relevância para o desenvolvimento do trabalho, confirmando o que é defendido por Brito (2015) e por outros autores em seus artigos, trazendo melhor entendimento sobre o assunto tratado.

Ambas afirmaram ter apoio familiar no processo de expatriação, a primeira entrevistada não tem planos de repatriação, já a segunda pretende voltar ao Brasil, mas não há data prevista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de ser um tema de muita relevância para os profissionais de secretariado executivo, a expatriação ainda é um tema desconhecido por muitos profissionais da área. Isso nos revela que, possivelmente, os profissionais não estejam acompanhando o crescente mercado de trabalho que se abre em países estrangeiros.

Muitos dos profissionais possuem grande interesse em ir para outros países visando o desenvolvimento profissional, no entanto, eles esbarram em barreiras como a má formação universitária para a área de desenvolvimento internacional e problemas com a falta de conhecimento de outras línguas, como mostram os resultados da pesquisa.

Acredita-se que, apoio familiar a adaptação cultural são fatores relevantes, mas os maiores desafios são formação e domínio de outros idiomas. Esses fatores, então, representam os maiores impedimentos para o trabalho de profissionais em secretariado executivo no exterior.

REFERÊNCIAS

BONZANINI, Suzana Helena Strate. O profissional de secretariado executivo nas relações internacionais. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 1, n. 2, p. 142-161, 2010.

BRANCHER, Naiana; SANTOS, Maria Elisabete Mariano dos. O domínio das línguas estrangeiras e o profissional de secretariado executivo bilíngue. **Secretariado executivo em Revista**, v. 3, 2007.

BRITO, Marcela. Secretariado intercultural: como auxiliar empresas e profissionais em negócios no exterior. **SP: Ed.Lura**, 2015.

COTA, Marina Silva Guimarães et al. Processo de Adaptação de Executivos Expatriados no Brasil: Um Estudo Sobre a Atuação do Profissional de Secretariado executivo em uma Multinacional de Origem Alemã. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 1, p. 74-98, 2015.

BUENO, Wilson da Costa. A comunicação empresarial estratégica: definindo os contornos de um conceito. **Conexão-Comunicação e Cultura**, v. 4, n. 07, 2005.

DAMASCENO, Alice. Identificação de competências como instrumento para formulação de objetivos instrucionais. 2007. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/3129>. Acesso em: 11/06/2019

FREITAS, Maria Este der. Expatriação Profissional: o desafio interdependente para empresas e indivíduos. **Gestão e Sociedade**, v. 4, n. 9, p. 689-708, 2010.

BIANCHI, Anna Cecilia de Moraes; ALVARENGA, Marina; BIANCHI, Roberto. **Orientação para estágio em secretariado: trabalhos, projetos e monografias**. Thomson, 2003.

CARDOSO, Onésimo de Oliveira. Comunicação empresarial versus comunicação organizacional: novos desafios teóricos. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 6, p. 1123-1144, 2006.

D'ELIA, Bete; AMORIM, Magali; SITA, Mauricio. **Excelência no Secretariado**. Editora Ser Mais Ltda, 2013.

DOS SANTOS, Marcos Pereira. Importância do domínio de línguas estrangeiras pelos profissionais de secretariado executivo para atuação no mercado de trabalho em tempos de globalização: uma abordagem crítico-reflexiva. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 3, n. 1, p. 94-108, 2012.

DURANTE, Daniela Giaretta; DOS SANTOS, Maria Elisabete Mariano. Profissão Secretarial: Enfoque na atuação estratégica. **Revista Expectativa**, v. 9, n. 1, p. 25-42, 2010.

FREITAS, Maria Ester. Vida de executivo expatriado: a festa vestida de riso ou de choro. **Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração**

(Org.) **Anais do XXIV Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, Florianópolis, SC, 2000.**

GONZÁLEZ, Juan Miguel Rosa; DE OLIVEIRA, José Arimatés. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, n. 4, p. 1122-1135, 2011.

HEPP, Miriam Raquel; MARTINS, Silvana Neumann. A secretária executiva como facilitadora da comunicação interna em uma empresa do Vale do Taquari/RS. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 1, n. 2, 2013.

KUBO, Edson Keyso de Miranda. **Ajustamento intercultural de executivos japoneses expatriados no Brasil**. 2011. Tese de Doutorado.

LEAL, Fernanda Geremias; DALMAU, Marcos Baptista Lopez. Análise das competências secretariais requeridas pela Universidade Federal de Santa Catarina em comparação ao perfil profissiográfico do secretário executivo. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 5, n. 3, p. 143-174, 2014.

LUIZ, Renata da Costa Rodrigues; DOS SANTOS, Isabel Cristina; TADEUCCI, Marilsa de Sá Rodrigues. A EXPATRIAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E CARREIRA. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe). ISSN 2237-1427**, v. 2, n. 2, 2012.

MACHADO, Hilka Vier; HERNANDES, Cláudio Aurélio. Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 3, p. 53-73, 2004.

MELLO, Luciana. A secretária executiva no processo de inteligência emocional. Disponível em: <http://www.artigos.com/artigos-academicos/188-a-secretaria-executiva-no-processo-de-inteligencia-emocional>. Acesso em 06/06/2019

MÜLLER, Rodrigo; DE OLIVEIRA, Vanderleia Stece; CEGAN, Edilaine. Perfil do (A) Profissional de Secretariado executivo na Gestão Contemporânea: Evidências a Partir dos Ingressantes no Mercado de Trabalho na Cidade de Curitiba e, das Demandas Empresariais. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 3, p. 129-151, 2015.

NARDI, Laura de Moraes Redlich et al. O perfil do profissional auto-expatriado e a percepção de gestores de recursos humanos sobre este perfil. 2015.

NEIVA, Edméa Garcia; D'ELIA, Maria Elizabete Silva. **As novas competências do profissional de secretariado**. IOB Informações Objetivas Publicações Jurídicas Ltda, 2009.

PEREIRA, Neuri Amabile Frigotto; PIMENTEL, Ricardo; KATO, Heitor Takashi. Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 4, p. 53-71, 2005.

PILATTI, Andriele; DOS SANTOS, Maria Elisabete Mariano. O domínio da língua inglesa como fator determinante para o sucesso profissional no mundo globalizado. **Revista do Secretariado executivo, Passo Fundo**, v. 4, 2008.

PINHEIRO, Jéssica Rudolph. Ética e comunicação: competências fundamentais para a secretária executiva das multinacionais. **Secretariado executivo em Revista. Passo Fundo**, v. 1, n. 1, p. 71-85, 2005.

PORTELA, Keyla Christina Almeida; SCHUMACHER, Alexandre José. Ferramentas do secretário executivo. **Santa Cruz do Rio Pardo, SP: Viena**, 2006.

SHAFFER, Margaret A.; HARRISON, David A.; GILLEY, K. Matthew. Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process. **Journal of International Business Studies**, v. 30, n. 3, p. 557-581, 1999.

SOUSA, André Francisco Bastos. **A adaptação intercultural da família: um estudo exploratório com expatriados portugueses**. 2014. Tese de Doutorado. Instituto Politécnico do Porto. Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão.

TEIXEIRA, Luiz Antônio Antunes; SILVA, Jersone Tasso Moreira; DE CARVALHO LESSA, Luciana Cristine. Executivos brasileiros expatriados: percepções da nova função e influência da distância psíquica. **REDES: Revista do Desenvolvimento Regional**, v. 16, n. 1, p. 19-38, 2011.

ZAGO, Ágson Aquino; DOMINGUES, Carlos Roberto; DOS SANTOS SILVA, Adriane Marina. Mobilidade internacional profissional: uma revisão bibliométrica. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 10, n. 1, p. 119-140, 2019.