

Universidade do Vale Do Rio Dos Sinos - Unisinos
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Mestrado em Psicologia Clínica
Linha de Pesquisa: Processos Saúde-Doença em Contextos Institucionais

Letícia d'Avila Dutra Maraninchi

**Preditores do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida em expatriados em
missão no Brasil**

Orientadora:

Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto

São Leopoldo, abril de 2020

LETÍCIA D'AVILA DUTRA MARANINCHI

Preditores do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida em expatriados em missão no Brasil

Dissertação apresentada como exigência para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Clínica do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

Orientadora:

Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto

São Leopoldo, abril de 2020

M311p Maraninchi, Letícia d'Avila Dutra.
Preditores do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida em expatriados em missão no Brasil / por Letícia d'Avila Dutra Maraninchi. – 2019.
82 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, São Leopoldo, RS, 2019.
“Orientadora: Dra. Mary Sandra Carlotto”.

1. Bem-estar subjetivo. 2. Qualidade de vida.
3. Eficácia intercultural. 4. Distância cultural. 5. Gestão internacional de pessoas. 6. Expatriação. I. Título.

CDU: 159.9-054.7

Agradecimentos

O mundo acadêmico sempre foi, e continua sendo, um lugar desconhecido e extremamente desafiador para mim. Chegar até aqui, me causa grande felicidade, orgulho e sentimento de ter vencido muitos obstáculos. Certamente não seria possível realizar o trabalho sem a ajuda de pessoas muito importantes nessa trajetória.

O primeiro agradecimento deve ser, obrigatoriamente, para as duas pessoas que sempre me mostraram que estudo vem em primeiro lugar: meus pais, Hermes e Vera, que sempre fizeram questão de investir e me incentivar a me qualificar cada vez mais. Paizinho, mãezinha, esse título é nosso!!

Agradeço ao meu marido, Rafael, e ao meu filho, Lito, a paciência pela minha ausência e a resiliência de aguentar meus momentos de dúvida, desespero e incerteza. Amo vocês.

A todos os meus colegas de mestrado, em especial, a colega Lise Ana, que foi meu apoio emocional em todo o percurso dessa jornada. Amiga, foi espetacular poder contar contigo esse tempo todo. Amizade que certamente ficará para a vida toda!

E por último, e muito importante, agradecer a Mary Sandra por tudo. Vim até a Unisinos para tê-la como minha orientadora, pessoa e profissional que admiro desde a época da faculdade. Muito obrigada Mary!

Sumário

Resumo da dissertação	6
Abstract	7
Apresentação da dissertação	8
Artigo I - Preditores do bem-estar subjetivo em expatriados em missão no Brasil.....	11
Resumo	11
Abstract	12
Introdução	13
BEM-ESTAR SUBJETIVO (BES)	14
EFICÁCIA INTERCULTURAL	16
DISTÂNCIA CULTURAL	17
CULTURA E BES.....	19
Método	20
PARTICIPANTES	20
INSTRUMENTOS	21
PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	23
PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS	23
Resultados	24
Discussão	25
Referências.....	30
Artigo II – Preditores da Qualidade de vida em Expatriados em Missão no Brasil	37
Resumo	37
Abstract	39
Introdução	40
CULTURA E QUALIDADE DE VIDA	41
DISTÂNCIA CULTURAL	42
EFICÁCIA INTERCULTURAL	43
Método	44
PARTICIPANTES	44
INSTRUMENTOS	45
PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	46
PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS	47
Resultados	48
Discussão	50
Conclusão.....	52
Referências.....	53
Conclusão e considerações finais da dissertação	59
Referências da dissertação	60
Apêndice A - Informed Consent Form	62
Apêndice B - Escores de Hofstede (2018).....	64

Apêndice C – Questionário de dados sociodemográficos e laborais	67
Apêndice D - Satisfaction with life scale.....	68
Apêndice E - Scale of Positive and Negative Experience (SPANÉ).....	69
Apêndice F - WHOQOL-BREF	70
Apêndice G - Multicultural Personality Questionnaire (MPQ)	73
Anexo A – Aprovação do Comitê de Ética.....	76

Preditores do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida em expatriados em missão no Brasil

Resumo da dissertação

Expatriados são trabalhadores enviados a outro país por um tempo pré-determinado para realizar seu trabalho. São muitas as adversidades encontradas por eles ao chegar a um novo país, pois ele deve ter um desempenho satisfatório no trabalho e também lidar com as adversidades interculturais de um novo ambiente cultural. A Distância cultural se refere ao grau de diferenças entre países que, segundo o modelo de Geert Hofstede, constitui-se de seis dimensões: Distância do Poder; Evitação a Incerteza; Individualismo Vs Coletivismo; Masculinidade Vs Feminilidade; Presente Vs Futuro e Gratificação Imediata Vs Adiamento. Considerando que o bem-estar subjetivo (BES) está intimamente ligado a cultura do indivíduo, o presente estudo de delineamento observacional, analítico e transversal buscou explicar quais são as variáveis predictoras do BES e da Qualidade de Vida (QV) em expatriados em missão no Brasil, identificando o poder preditivo das variáveis sociodemográficas, laborais, psicossociais, distância cultural e eficácia intercultural sobre o BES e a QV. A amostra não probabilística foi constituída de 238 expatriados em missão no Brasil. Os instrumentos utilizados foram: um questionário de dados sócio-demográficos, laborais e psicossociais; Escores dos países de Geert Hofstede (2018); *The Scale of positive and negative experience* - SPANE (Diener et al., 2009); *The Satisfaction with Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985); *The Whoqol-bref* (The WHOQOL Group, 1995) e *The Multicultural Personality Questionnaire (MPQ)* (Van der Zee & Oudenhoven, 2000, 2001). Os dados foram coletados por meio de pesquisa online e o convite para os participantes se dará através de redes sociais, e-mails e empresas que tenham expatriados no seu quadro de colaboradores. Os dados foram analisados através de regressão linear múltipla (Método Stepwise). Encontramos o seguinte modelo preditor de BES: gênero e eficácia intercultural, em suas dimensões: flexibilidade, estabilidade emocional e iniciativa social. O modelo preditor de QV identificados foram: Satisfação com a Vida, Tempo de empresa e as seguintes dimensões de Eficácia Intercultural: Iniciativa Social, Estabilidade Emocional e Flexibilidade. Os resultados pretenderam ampliar o conhecimento sobre a influência da distância cultural no BES e na QV em trabalhadores expatriados, preenchendo uma importante lacuna nacional e internacional.

Palavras-chave: bem-estar subjetivo, qualidade de vida, eficácia intercultural, distância cultural, gestão internacional de pessoas.

Predictors of subjective well-being and quality of life of expatriates on mission in Brazil

Abstract

Expatriates are workers who are sent to another country for a predetermined time to carry out their work. They meet numerous setbacks upon their arrival to a new country, since they must have a satisfactory performance at work as well as deal with the intercultural adversities of a new cultural environment. Cultural difference refers to the degree of difference between countries, which consists of six dimensions according to Geert Hofstede's model: Power Distance, Uncertainty Avoidance, Individualism vs Collectivism, Masculinity vs Femininity, Long-Term Orientation, and Indulgence. Considering that subjective well-being (SWB) is closely related to the subject's culture, the aim of this observational, analytical and cross-sectional study was to examine the predictor variables for SWB and quality of life (QOL) for expatriates on mission in Brazil. The study sought to identify the predictive power of sociodemographic, labor and psychosocial variables, cultural distance, and intercultural effectiveness on SWB and QOL. The non-probabilistic sample comprised 238 expatriates on mission in Brazil. A combination of assessment tools was used: a questionnaire designed to provide sociodemographic, labor and psychosocial data; Geert Hofstede's country scores (2018); the scale of positive and negative experience - SPANE (Diener et al., 2009); the satisfaction with life scale (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985); The Whoqol-bref (The WHOQOL Group, 1995) and the multicultural personality questionnaire (MPQ) (Van der Zee & Oudenhoven, 2000, 2001). Data were collected through an online survey. Participants were invited through social networking websites, e-mail and companies that have expatriate staff members. The data were analyzed using multiple linear regression (stepwise method). This study found the following SWB predictors gender, and intercultural efficiency in these dimensions: emotional stability, social initiative, and flexibility. The identified QOL predictors were life satisfaction, length of service, and these intercultural efficiency dimensions: social initiative, emotional stability, and flexibility. These findings can help enhance the knowledge of the influence of cultural distance on SWB and QOL of expatriates, filling a significant gap both nationally and internationally.

Keywords: subjective well-being, quality of life, intercultural efficiency, cultural distance, international people management.

Apresentação da dissertação

Expatriados são trabalhadores de organizações de negócios e do governo que são enviados pela matriz para uma unidade da empresa em um país diferente do seu próprio. O Brasil recebe muitos profissionais expatriados a cada ano. Segundo dados do Ministério do trabalho (2019), em 2018, o país teve 122.069 expatriados trabalhando no Brasil, e no mesmo ano, foram emitidos 25.937 vistos de trabalho.

Os motivos que levam a empresa a expatriar um trabalhador são diversos, mas entre os mais comuns estão: necessidades específicas do negócio, desenvolvimento de gestores globais e transmissão da cultura organizacional da matriz para as subsidiárias (Thompson et al., 2014). A expatriação tem um tempo pré-determinado, podendo durar de seis meses a cinco anos em apenas um período, o qual é chamado de missão (Aycan & Kanungo, 1997). O trabalho do expatriado é diferenciado dos demais colaboradores da empresa por conter um alto grau de responsabilidade e complexidade, pois além de enfrentar as dificuldades do trabalho, o trabalhador tem que lidar com um ambiente intercultural (Foldes, Ones, & Sinangil, 2006).

Ao chegarem ao novo país, os expatriados experienciam, em maior ou menor grau, um choque cultural (Bhawuk & Brislin, 2000). Oberg (1954) foi o primeiro a teorizar o choque cultural como a ansiedade resultante do receio de perder todas as referências familiares e símbolos sociais e o classificou como uma doença ocupacional. Esse conceito mudou ao longo do tempo e Bhawuk e Brislin (2000) acreditam que não é uma doença ocupacional, e sim um estresse vivenciado por esses trabalhadores, que pode se manifestar em sintomas físicos (diarréia, insônia e dor de cabeça) e também em sintomas psicológicos (depressão média ou severa).

Um expatriado tem um alto custo financeiro para uma organização, por isso é muito importante manter o colaborador na sua missão até o final para não haver prejuízos

financeiros para a mesma (Bing, 2015). A autora também afirma que os programas de treinamento intercultural são essenciais para reduzir o choque cultural e manter o expatriado satisfeito até o final da missão.

O ajustamento a uma nova cultura, de acordo com Black e Mendenhall (1990), envolve o desenvolvimento gradual de familiaridade, conforto e proficiência em relação a comportamentos esperados e os valores acerca de uma nova cultura, que são diferentes da cultura nativa do expatriado. Brislin (1981) define o ajustamento do expatriado ao novo país como satisfação, aceitação perceptível das pessoas que o recebem, e habilidade para lidar com atividades no dia-a-dia. Quando o expatriado já está adaptado, ele se identifica com as pessoas do novo país, possui eficácia intercultural e aculturação de papel.

Eficácia intercultural diz respeito a um desempenho eficaz no trabalho bem como um ajustamento ao novo ambiente cultural. O ajustamento se refere não apenas ao bem-estar subjetivo, mas também a satisfação a um novo ambiente depois do equilíbrio normal de funcionamento ter sido afetado devido a um choque cultural (Kealey & Protheroe, 1996).

O conceito de bem-estar subjetivo (BES) explica como e porque as pessoas experienciam suas vidas de forma positiva, incluindo julgamentos cognitivos e reações afetivas. Há muitas nomenclaturas diferentes para o BES, como felicidade, satisfação, moral e afeto positivo (Diener, 1984). As pesquisas sobre esse construto se preocupam, principalmente, com o julgamento próprio do respondente sobre o seu bem-estar subjetivo (Diener & Suh, 1997). O BES trata da avaliação geral que as pessoas fazem sobre sua vida e suas experiências emocionais incluindo avaliações amplas como a satisfação com a vida, satisfação com a saúde e sentimentos específicos que revelam como as pessoas estão reagindo aos eventos e circunstâncias de vida (Diener et al., 2017). O mesmo autor,

ressaltou em 1996, além dos fatores de personalidade e julgamento, condições ambientais podem gerar mudanças no BES do indivíduo. A percepção de qualidade de vida, em um processo de adaptação, pode se elevar ou baixar, gerando um maior ou menor BES (Diener, 1984). O BES é uma das dimensões de qualidade de vida, pois além dos critérios objetivos da qualidade de vida, é necessário entender o modo que as pessoas percebem sua vida, sendo um indicador importante deste constructo (Siqueira & Padovam, 2008). As nações deveriam estabelecer avaliações regulares de BES para complementar seus indicadores econômicos (taxas de poupança e confiança do consumidor) e indicadores sociais (taxa de crimes e longevidade), pois esses podem ser explicados por fatores como relações sociais, felicidade no trabalho, sentimento de segurança e pertencimento e fatores estressantes (Diener & Seligman, 2004). Qualidade de Vida (QV) é definida como a percepção do indivíduo da sua posição na vida no contexto da cultura e valores nos quais ele vive e da relação com seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É uma avaliação subjetiva imersa no contexto cultural, social e ambiental (The WHOQOL Group, 1995).

Essa dissertação é composta por dois artigos em um estudo que contou com 238 expatriados respondentes. O artigo 1 aborda os preditores do BES em expatriados em missão no Brasil e o artigo 2, os preditores da QV em expatriados em missão no Brasil.

Artigo I - Preditores do bem-estar subjetivo em expatriados em missão no Brasil

Resumo

Este estudo buscou avaliar as variáveis sociodemográficas, laborais, a distância cultural e eficácia intercultural como possíveis preditoras para o Bem-estar Subjetivo (BES) em uma amostra não probabilística de 238 expatriados em missão no Brasil. Os instrumentos utilizados foram um questionário sociodemográfico e laboral, a Escala de Satisfação com a Vida, os escores de Distância Cultural, a Escala de afetos positivos e negativos e o Questionário de Personalidade Multicultural. Os dados foram coletados através de plataforma *on-line*. Os resultados, analisados por meio da Análise de Regressão Linear (Método *Stepwise*), revelaram um modelo preditor de BES constituído pelas variáveis ter filhos, empatia cultural, iniciativa social e estabilidade emocional. Os resultados indicam a necessidade de intervenções com foco no bem-estar subjetivo visando a adaptação dos expatriados no Brasil.

Palavras-chave: Bem-estar subjetivo; Expatriação; Distância cultural; Eficácia Intercultural

Article I - Predictors of subjective well-being of expatriates on mission in Brazil

Abstract

This study aimed to evaluate sociodemographic, labor, cultural distance and intercultural efficacy variables as possible predictors for Subjective Wellbeing (SWB) in a non-probabilistic sample of 238 expatriates on assignment in Brazil. The instruments used were a sociodemographic and labor questionnaire, The Life Satisfaction Scale, The Scores of Cultural Distance and the Multicultural Personality Questionnaire. Data were collected through online platform. The results, analyzed through the Linear Regression Analysis (Stepwise Method), revealed a predictor model of SWB consisting of the variables having children, cultural empathy, social initiative and emotional stability. The results indicate the need for interventions focusing on subjective well-being aimed at adapting expatriates in Brazil.

Keywords: subjective well-being, expatriation, cultural distance, intercultural efficiency.

Introdução

Empresas multinacionais enviam para missões internacionais colaboradores para manterem suas operações globais. Esses colaboradores são denominados de expatriados, e podem ser convocados pela empresa para a missão internacional, ou serem voluntários para a missão (Caligiuri & Colakoglu, 2007). A necessidade da expatriação surge para resolver problemas como a falta de profissionais locais com o conhecimento técnico necessário, para implementar novos projetos, para fazer transferência de tecnologia e para ter um representante da matriz na filial (Lee & Sukoko, 2010; Tsegaye, Su, & Malik, 2019).

No ano de 2018, foram emitidos mais de 25 mil vistos de trabalho para estrangeiros no Brasil. E, durante este mesmo ano, havia 122.069 expatriados trabalhando legalmente no país e, o número de expatriados pode variar de acordo com a economia atual do Brasil (Cavalcanti, Oliveira, & Macedo, 2018).

As empresas que têm expatriados em seu quadro de colaboradores, passam por problemas de desistência dos profissionais, pouca performance e retorno prematuro para casa (Selmer & Luring, 2014; Wu & Ang, 2011). São muitas as dificuldades encontradas pelos expatriados ao chegarem em um novo país. Os profissionais passam a trabalhar em uma nova organização e trabalho, com pessoas desconhecidas (Jenkins & Mockaitis, 2010), tendo que lidar com uma nova cultura, atender expectativas, ser eficaz no trabalho num país com novas regras e normas (Selmer & Luring, 2014; Van der Zee & Oudenhoven, 2000). Essas questões podem impactar no bem-estar subjetivo (BES) e causar dificuldades no seu ajustamento, diminuir seu desempenho e levar ao pensamento de abandonar a missão (Selmer & Luring, 2014).

Bem-estar subjetivo (BES)

Há duas perspectivas para explicar o bem-estar. A primeira, que conceitua a presente pesquisa, estuda o estado subjetivo de prazer e felicidade, chamado de bem-estar hedônico, que é denominada como bem-estar subjetivo. A segunda investiga o potencial humano, sua plenitude de pensar, raciocinar e ter bom-senso, chamada de bem-estar eudemônico, que se trata do bem-estar psicológico (Carneiro & Fernandes, 2015). As pesquisas relacionadas ao BES procuram explicar como as pessoas se sentem e como avaliam suas experiências de vida (Ilies, Aw, & Plut, 2015).

O BES é resultado de uma interação entre fatores sociodemográficos, traços de personalidade, sociedade que a pessoa está inserida, igualdade social e acesso à educação (Keyes et al., 2002; Veenhoven 1994). Ahuvia e Friedman (1998), dizem que fatores como demografia, renda, desemprego, saúde e capital social são indicadores de BES. Cummins (2010), explica que cada pessoa tende a manter seu nível de BES em condições de vida estáveis, e pode entrar em colapso em mudanças de vida, sugerindo que o BES é sensível a modificações, e que pode variar através de distúrbios na vida e processos de adaptação.

Atualmente, já é consenso entre pesquisadores, formuladores de políticas e o público em geral, a importância do BES como um indicador do bem-estar individual e social (Diego-Rosell, Tortora, & Bird, 2018). Segundo os autores, tal fato é demonstrado no amplo crescimento nos últimos vinte anos de publicações relatando as muitas variáveis que influenciam este construto. Na medida em que os estudos avançaram, foi percebido a influência da cultura no bem-estar, o que aumentou o interesse em realizar estudos interculturais (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Os mesmos autores também afirmam que é necessário entender que a cultura influencia a personalidade, e a personalidade influencia a cultura, só assim é possível entender o BES.

Apesar de existirem preditores universais para o BES, também existem diferenças nos preditores do BES entre culturas (Diener et al., 2017). Segundo os autores, as diferenças culturais são a congruência cultural, ou seja, o quanto os indivíduos se encaixam na cultura dominante.

Um BES elevado é resultante de muitas experiências positivas e de raras negativas e de uma satisfação com a vida como um todo (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Geerling & Diener, 2018). Um BES alto inclui a presença de experiências positivas e satisfação com a vida em domínios como trabalho e lazer (Diener & Suh, 1997), saúde e qualidade de vida (Diener et al., 2017).

Diener e Tov (2012) dizem que pessoas que experienciam mais emoções positivas estão mais propícias a ganhar maiores salários, a receber avaliações melhores no trabalho e serem trabalhadores que ajudam outros. São mais propensos a acreditarem nas comunidades em que estão envolvidos e de se engajarem em trabalho voluntário. Tendem a ser mais sociáveis e amigáveis e a gostar e ser mais gostado pelos outros. Também a serem líderes e autoconfiantes. Sendo assim, o BES não diz respeito apenas ao “sentir-se bem” do próprio indivíduo, mas acaba sendo de interesse das sociedades que seus cidadãos sejam felizes (Diener & Tov, 2012).

A satisfação com a vida é um processo de julgamento do próprio indivíduo sobre a sua qualidade de vida baseado em critérios pessoais. É um processo de julgamento consciente onde os critérios de julgamentos cabem à própria pessoa (Pavot & Diener, 1993). Considerando que a qualidade de vida avalia como e porque as pessoas avaliam suas vidas como boas ou felizes, ela é a medida cognitiva do BES (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985).

O expatriado deve adquirir a habilidade de ser eficaz nesse novo ambiente de trabalho, se ajustando a ele para gerar um BES maior para o próprio indivíduo (Van der

Zee & Oudenhoven, 2000). A adaptação do expatriado é crucial para o sucesso da missão internacional, e a eficácia intercultural tem um papel importante nessa adaptação (Chen & Chang, 2016).

Eficácia intercultural

Habilidades e conhecimentos interculturais são essenciais para a eficácia do expatriado no novo país (Tung, 1981; Wan, 2019). Tung (1991) identificou 6 tipos de treinamento intercultural para treinar essas competências. Forster (2000) observou que realizar treinamento intercultural antes da missão pode facilitar a adaptação de trabalho e vida do expatriado em um novo ambiente. Sendo assim, se torna essencial que o expatriado tenha competências interculturais para poder enfrentar diferenças, de leis, de economia, de cultura e de política (Zwielewski & Tolfo, 2016).

Van der Zee e Oudenhoven (2000) definem 6 dimensões para a eficácia intercultural. 1. Empatia cultural: Habilidade de empatizar com os sentimentos, pensamentos e comportamentos de membros de diferentes culturas. 2. Abertura a ideias: Abertura a pessoas de fora do seu grupo, com diferentes normas e valores. 3. Estabilidade emocional: Habilidade de lidar com frustrações, sistemas políticos divergentes, alienação social, problemas financeiros e conflitos interpessoais. 4. Orientação para ação: Buscar resultados, tomar iniciativas e resolver problemas, sabendo os resultados que são esperados. 5. Curiosidade: Não se assustar com situações novas e inesperadas. Vontade de mudar, aceitar uma vida com mais desafios e aventuras e gostar de experimentar culturas diferentes. 6. Flexibilidade: Mudar facilmente de estratégia quando necessário, pois a forma de lidar com imprevistos varia de cultura para cultura. 7. Habilidades sociais: Estabelecer e manter contatos com pessoas na nova cultura e fazer amizades entre os locais.

A diferença existente entre uma cultura e outra (do novo país e o de origem) pode explicar a performance do expatriado no novo país (Claus & Hand, 2009). Entender a distância cultural entre os países pode ajudar na estratégia de melhorar a eficácia do colaborador na missão (Moreira & Ogasavara, 2018).

Distância cultural

Moreira e Ogasavara (2018) afirmam que estudar distância cultural é urgente, visto a importância dela na adaptação e ajustamento de expatriados. A distância cultural se refere ao grau das diferenças culturais entre países, e para esta pesquisa serão utilizadas as seis dimensões de cultura de Hofstede (1980; 1991; Minkov & Hofstede, 2011): Distância do Poder, Aversão à Incerteza, Individualismo Vs Coletivismo, Feminilidade Vs Masculinidade, Futuro Vs Presente e Gratificação Imediata Vs Adiamento. Diferenças culturais vêm de padrões de pensamento, sentimentos aprendidos na infância e praticados durante a vida (Hofstede, 2011).

Hofstede (1980; 1983; 1991) realizou um comparativo de valores relacionados ao trabalho na IBM primeiramente em 40 países, posteriormente em 53 países. Em 2010 ampliou para 76 países de pesquisas replicadas do estudo da IBM em populações diferentes (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010) e atualmente já são 103 países participantes, com inclusão de mais estudos onde participaram como respondentes pilotos comerciais, estudantes, gerentes, consumidores de mercado e pessoas da alta sociedade (Hofstede's insights, 2017, 23 de dezembro).

Com os resultados da pesquisa, o autor estabeleceu um modelo teórico sobre valores e diferenças culturais. A teoria estabelece que diferenças culturais em valores relacionados ao trabalho, crenças, normas e autodescrições, bem como variáveis sociais, podem ser explicadas através de seis dimensões culturais (Hofstede, 1980; 1991;

Hofstede, Hofstede, & Minkov 2010): 1. Distância do Poder: Extensão na qual os membros menos poderosos das organizações aceitam que o poder é distribuído de forma desigual; 2. Evitação a Incerteza: Extensão pela qual as pessoas se sentem ameaçadas por situações ambíguas, e criaram crenças para evitá-las; 3. Individualismo Vs Coletivismo: Individualismo é definido como a situação em que as pessoas devem olhar por si e por suas famílias apenas. Coletivismo é definido como a situação onde as pessoas pertencem ao grupo e devem olhar uns aos outros em troca de lealdade; 4. Masculinidade Vs Feminilidade: Masculinidade é a situação onde os valores dominantes são o sucesso, dinheiro e coisas materiais. Feminilidade é definido como valores dominantes: Se preocupar com os outros e qualidade de vida; 5. Presente Vs Futuro: Extensão pela qual a sociedade prefere manter normas e tradições enquanto assistem às mudanças da sociedade com suspeitas. Do outro lado, encorajam e fazem esforços para manter uma educação moderna como forma de preparar para o futuro; 6. Gratificação Imediata Vs Adiamento: Extensão pelo qual a sociedade tenta controlar desejos e impulsos de seus membros. Na gratificação imediata, a sociedade tende a permitir a gratificação livre e imediata dos desejos humanos bem com aproveitar a vida e se divertir. No adiamento, a sociedade tem a convicção de que tal gratificação deve ser controlada e regulada por normas rígidas.

O trabalho de Hofstede (1980; 1991; Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010) gerou a primeira grande coleção de dados sobre valores relacionados ao trabalho entre culturas (Minkov & Hofstede, 2011). Esse modelo teórico alavancou o desenvolvimento das pesquisas interculturais, e sua teoria é uma das mais utilizadas mundialmente em estudos interculturais (Didier & Luna, 2017; Peterson, 2003).

O modelo teórico defende que suas dimensões refletem diferenças nacionais estáveis, pois as culturas evoluem sempre para a mesma direção cultural (Minkov &

Hofstede, 2011). Pesquisadores demonstram suas preferências pelo modelo teórico de Hofstede por sua clareza e parcimônia (Kirkman, Lowe, & Gibson, 2006). Estudos de grande escala (Chinese Culture Connection, 1987; Schwartz, 1994; Smith, Dogan, & Trompenaars, 1996) sustentaram e ampliaram sua teoria. Há alguns estudos que corroboram a teoria de diferenças culturais de Hofstede, como os de Kirkman et al. (2006), Zhou (2011) e Ng e Lim (2019).

Cultura e BES

O BES está intimamente ligado à cultura do indivíduo e de como sua vida é estruturada (Diener, 1984) sendo resultado de condições que abrigam os valores culturais dentro do indivíduo (Chirkov, Ryan, & Willness, 2005). O BES tende a ser maior em culturas individualistas do que em coletivistas, devido ao fato de indivíduos de culturas individualistas buscarem seus próprios objetivos e não objetivos comuns da sociedade (Diener, Diener, & Diener, 1995). A pesquisa de Sheldon et al. (2004) corrobora com essa teoria. O estudo comparou membros de quatro culturas diferentes – uma individualista e três coletivistas – em seus níveis de BES e auto-concordância. Indivíduos auto-concordantes são aqueles que buscam objetivos de vida que expressam suas escolhas autênticas, que representam seus valores. Objetivos autoconcordantes são aqueles que representam as crenças e valores do indivíduo. Os pesquisadores identificaram que esse tipo de objetivo era preditor do BES, sendo menor em asiáticos do que em estadunidenses.

Os aspectos da cultura que influenciam o BES são transmitidos de geração para geração, mesmo que a próxima geração mude de país, o que demonstra a estabilidade do BES através de gerações, bem como seu componente genético (Rice & Steele, 2004). Chirkov e Ryan (2001) encontraram evidências de que, apesar de diferenças culturais

importantes, o apoio para as necessidades básicas teve efeitos positivos no BES de russos e estadunidenses em missão internacional, o que também pode ser preditivo do BES. Quando o indivíduo tem suas necessidades básicas supridas, ele tende a ter um BES maior em todas as culturas. Considerando o escasso conhecimento sobre as variáveis que impactam o BES de expatriados em missão no Brasil, essa pesquisa busca contribuir para a teoria da Psicologia Intercultural e para a gestão internacional de pessoas possibilitando pensar em ações voltadas para a prevenção em saúde ocupacional. Com base nesses pressupostos teóricos, estabeleceu-se a seguinte pergunta de pesquisa: “As variáveis sociodemográficas, laborais, a distância cultural e a eficácia intercultural predizem o BES em expatriados?”

Método

Participantes

A pesquisa de delineamento exploratório, observacional, analítico e transversal contou com a participação de 238 expatriados que se encontravam atualmente em missão no Brasil. Foram utilizados como critérios de inclusão neste estudo, expatriados que possuíam o inglês fluente (ler bem, falar bem, escutar bem e escrever bem).

A maioria dos participantes declarou-se pertencente ao sexo feminino (55,5%), casado(a) ou com companheiro(a) (60%), residiam com o companheiro (a) no Brasil (60%) e não possuíam filhos (65%). A média de idade dos participantes foi de 39,3 anos (DP = 10,9), a média de tempo de moradia no Brasil de 25,9 meses (DP = 26,1) e a média de tempo de empresa de 5,9 anos (DP = 5,1). A maioria era culturalmente distante do Brasil (50,8%), participava pela primeira vez de uma missão internacional (53,4%) e declararam uma remuneração mensal entre U\$ 5.001,00 - U\$ 10.000,00. Os participantes eram originários dos seguintes países: África do Sul, Alemanha, Angola, Argentina,

Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chile, China, Colômbia, Costa Rica, Croácia, Dinamarca, Egito, Emirados Árabes, Equador, Espanha, Estados Unidos, França, Grécia, Haiti, Holanda, Índia, Inglaterra, Irã, Irlanda, Israel, Itália, Jamaica, Japão, México, Moçambique, Noruega, Nova Zelândia, Peru, Polônia, Portugal, República Dominicana, Reino Unido, Rússia, Senegal, Suécia, Suíça, Uruguai e Venezuela. O país com o maior número de respondentes foi os Estados Unidos da América (n = 22).

Instrumentos

Na coleta de dados foram utilizados cinco instrumentos autoaplicáveis, todos na sua versão original em língua inglesa, considerando que os participantes desta pesquisa eram expatriados e provenientes de outros países cujo, grande maioria, tem como pré-requisito de trabalho, o domínio dessa língua.

1. Questionário de dados sociodemográficos: (sexo, idade, situação conjugal, filhos, reside com família), laborais (remuneração mensal, tempo de atuação profissional, tempo de expatriação no Brasil, se já teve expatriação).

2. Escores de Distância Cultural (Hostede, 2010): escores resultantes da pesquisa de Hofstede atualizados em 2018, disponível no <https://www.hofstede-insights.com>, que avaliam as diferenças culturais entre países. Os escores do Brasil foram utilizados para comparação com os escores dos outros países, para avaliar se há distância cultural ou não em relação ao país de origem do expatriado com o Brasil. Assim, os expatriados foram categorizados “Distante Culturalmente” = 1 e “Não Distante Culturalmente” = 0.

3. Escala de afetos positivo e negativo - *The Scale of positive and negative experience* - SPANE (Diener et al., 2009): É uma escala bidimensional que acessa uma grande gama de experiências positivas e negativas, incluindo sentimentos que podem ser rotulados de maneiras diferentes em cada cultura. Composta de 12 itens, 6 itens avaliam experiências

positivas (SPANE P- Sentimentos Positivos),) (alfa = 0,87; no presente estudo alfa = 0,83); Ex item: *report how much you experienced each of the following feelings, using the scale below: Positive; Good; Pleasant; Happy; Joyful; Contented*) e 6 itens avaliam experiências negativas (SPANE N - Sentimentos Positivos), (alfa = 0,81; no presente estudo alfa = 0,78); Ex item. *Report how much you experienced each of the following feelings, using the scale below: Negative; Bad; Unpleasant; Sad; Afraid; Angry*). O score é uma escala de frequência de 5 pontos (1 = nunca ou quase nunca a 5 = sempre ou quase sempre).

4. Escala de Satisfação com a Vida - *Satisfaction with Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). A escala SWLS é destinada a medir julgamentos cognitivos globais e a satisfação com a vida. Constituída de 5 itens e alfa = 0,87, Ex item: *In most ways my life is close to my ideal*. As respostas seguem uma escala tipo Likert de 1 a 7 pontos, (1 = Discordo totalmente” a 7 = Concordo totalmente).

5. Questionário de Personalidade Multicultural - *Multicultural Personality Questionnaire* (MPQ) (Van der Zee & Oudenhoven, 2000, 2001). O questionário avalia o grau de adaptação de indivíduo a outras culturas. É composto de 91 itens distribuídos em 5 dimensões: 1. Empatia cultural (alfa = 0,70 e no presente estudo alfa = 0,90, Ex item: *Understands other people's feelings*); 18 itens que avaliam a capacidade de se identificar com sentimentos, pensamentos e comportamentos com indivíduos de diferentes culturas. 2. Abertura a ideias (alfa = 0,72; no presente estudo alfa 0,85; Ex item: *Is interested in other cultures*); 17 itens que avaliam a capacidade do indivíduo de ser aberto e sem preconceitos quando encontra pessoas de fora da sua própria cultura e que podem diferentes valores e normas. 3. Iniciativa social (alfa = 0,70; no presente estudo alfa = 0,89; Ex item: *Takes initiatives*); 17 itens que denotam a tendência do indivíduo de se aproximar ativamente de situações sociais e tomar iniciativa. 4. Estabilidade emocional

(alfa = 0,70; no presente estudo alfa = 0,76 Ex item: *Is nervous*): 20 itens que avaliam o grau ao qual as pessoas tendem a permanecer calmas em situações estressantes. 5. Flexibilidade (alfa = 0,70; no presente estudo alfa = 0,86; Ex item: *Likes low-comfort holidays*): 18 itens que avaliam a habilidade da pessoa de ajustar seu comportamento a situações novas e desconhecidas. As respostas seguem uma escala de 1 a 5 pontos (1 = Totalmente não aplicável a 5 = Totalmente aplicável).

Procedimento de coleta de dados

Os dados foram coletados através de plataforma *on-line* por meio de redes de contatos da pesquisadora, empresas e redes sociais e contatos de empresas que têm expatriados no seu quadro de colaboradores. Para recrutar expatriados, foi utilizada a técnica de recrutamento bola de neve (*snowball sampling*) (Goodman, 1961), na qual o próprio participante é convidado a repassar o convite a outros respondentes.

Os participantes receberam por e-mail ou através de redes sociais, um link para responder a pesquisa nos meses de março a junho de 2018. Foi explicado que se trata de uma pesquisa voluntária, anônima e confidencial. Antes da resposta, o participante ficou ciente de que só poderia participar da pesquisa se tivesse inglês fluente. O estudo tem aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) sob o número CAAE: 86788218.4.0000.5344

Procedimento de análise de dados

Os dados foram transferidos da ferramenta online para o programa Excel e posteriormente exportados para o programa SPSS v. 20.0 para análise estatística. Para avaliar a relação entre variáveis dependentes e Variável dependente foi utilizada a

Regressão Linear Múltipla, em que variáveis associadas na análise bivariada (Correlação de Pearson) com $p < 0,20$ com o desfecho foram incluídas.

Resultados

Os pressupostos para a Análise de Regressão Linear testada identificaram valores aceitáveis de acordo com Field (2009). Foi verificada ausência de multicolinearidade, pois os valores de *Variance Inflation Factor* (VIF) situaram-se abaixo de quatro (variação de 1,02 a 3,7) e os valores de tolerância foram inferiores a um (variação de 0,27 a 0,98). A análise do coeficiente de Durbin-Watson identificou valores próximos a dois (variação de 1,76 a 2,32), desse modo, indicando a independência da distribuição e a não correlação dos resíduos. A distância de Cook apresentou uma média de 0,004 a 0,005 nos modelos, inferior a um, indicando não existir preditores atípicos e um adequado ajuste dos modelos. As escalas demonstraram bons índices de confiabilidade. O SPANE N apresentou alfa = 0,78 e o SPANE P um valor de alfa = 0,86. O SWLS apresentou alfa = 0,89 e o MPQ alfa = 0,95.

Na tabela 1, os resultados obtidos por meio de regressão linear múltipla revelaram um modelo preditor de BES, para a dimensão SPANE P (Sentimentos Positivos), constituído das variáveis: ter filhos e da dimensão da eficácia intercultural de maior Estabilidade emocional, que conjuntamente explicaram 27% da dimensão.

Com relação a dimensão SPANE N (Sentimentos Negativos), o conjunto de variáveis explicou 22% da variabilidade. Como modelo preditor para esta dimensão foram encontrados: Iniciativa Social, dimensão de eficácia intercultural e Estabilidade Emocional. Quanto mais elevada a dimensão de iniciativa social e a estabilidade emocional menores os sentimentos negativos

Em relação ao SWLS (Satisfação com a Vida), verificou-se que quanto maior a iniciativa social mais elevada e é a satisfação com a vida, tendo esta variável explicado 21% da variabilidade

Os resultados revelam uma magnitude de efeito variando de média ($R^2 = 0,21$) a elevada ($R^2 = 0,27$), de acordo com os parâmetros recomendados por Field (2009). Nesse sentido, indica que as relações identificadas possivelmente também estarão presentes na população-alvo de expatriados.

Tabela 1. Análise de regressão linear múltipla (Stepwise) para o BES

Variáveis	SPANE P			SPANE N			SWLS	
	B (IC95%)	<i>p</i>	β	B (IC95%)	<i>p</i>	β	B(IC95%)	<i>p</i>
Sexo ^(a)				-1,2 (-2,4/0,1)	0,053	-0,12	1,6 (-0,6/3,7)	0,163
Estado Civil ^(b)	1,0 (-0,5/2,5)	0,178	0,08	0,2 (-1,9/2,2)	0,880	0,01	0,6 (-0,1/1,2)	0,100
Ter filho(s) ^(c)	0,5 (0,1/1,0)	0,018	0,14				-1,0 (-2,2/0,3)	0,129
Culturalmente distante ^(c)	-0,7 (-1,5/0,2)	0,112	-0,09					
1ª Missão internacional ^(c)				-1,0 (-2,2/0,1)	0,082	-0,10	1,8 (-0,2/3,8)	0,078
Empatia Cultural	1,6 (0,3/3,0)	0,020	0,25				-1,1 (-3,4/1,1)	0,320
Abertura a Ideias	-0,8 (-2,3/0,7)	0,320	-0,11				-0,3 (-1,6/1,0)	0,651
Iniciativa Social	0,2 (-0,7/1,1)	0,701	0,03	1,3 (0,1/2,4)	0,031	-0,16	5,4 (3,8/7,0)	<0,001
Estabilidade Emocional	3,3 (2,2/4,3)	<0,001	0,43	-4,6 (-6,3/3,1)	<0,001	-0,45	-1,1 (-2,4/0,2)	0,101
Flexibilidade	-0,2 (-1,1/0,6)	0,582	-0,04	-1,1 (-2,2/0,1)	0,060	-0,14	1,6 (-0,6/3,7)	0,163
R^2		0,27			0,22			0,21

Nota: (a) 0 - Masculino, 1, Feminino (b); 0 - casado, 1- solteiro/separado; (c) 0- Não, 1 - Sim

Discussão

O estudo buscou avaliar as variáveis sociodemográficas, laborais, a distância cultural e eficácia intercultural como possíveis predictoras para o Bem-estar Subjetivo

(BES) (SPANE N, SPANE P e SWLS) em expatriados em missão no Brasil. Para tal, os resultados foram discutidos conforme cada dimensão do BES.

Para a dimensão SPANE P (Sentimentos Positivos), o fato de ter filhos e os índices mais elevados de estabilidade emocional impactaram esta dimensão. Pode-se pensar que os expatriados com filhos já tenham vivenciado e manejado com estressores de uma importante etapa de transição de vida, a da parentalidade (Murta et al.,2011). Nesse processo, necessitam lidar com funções parentais como a autoridade, negociar e lidar com conflitos, evoluir do contexto vivencial da sua própria família de origem para a nova em constituição. A formação da identidade familiar ocorre por meio de avanços e recuos nas respostas às dificuldades num processo de aprendizagem contínuo, no qual exige uma intensa mobilização pessoal para lidar com frustrações, potencializando outras formas de maturidade e integração de saberes e afetos (Souza, 2006). Nesse sentido, pode-se pensar que este processo de reelaboração para a parentalidade e as novas habilidades adquiridas parecem ser úteis e possivelmente transpostas pelo expatriado no processo de inserção, também, de um novo contexto. Quanto à estabilidade emocional, enquanto capacidade de manter-se estável emocionalmente frente situações de pressão Li & Ahlstrom, 2016, pode-se pensar que a gestão de emoções ocasione melhores resultados e conseqüentemente maiores sentimento positivos. Este resultado em estudo de metaanálise realizado por Harari et al. (2018) expatriados emocionalmente estáveis são mais capazes de gerenciar suas reações aos estressores e lidar produtivamente com os mesmos. Estes resultados merecem destaque na medida em que favorecem o processo de adaptação cultural.

Com relação a dimensão SPANE N (Sentimentos Negativos), verificou-se que na medida em que aumentam a Iniciativa Social e Estabilidade Emocional diminui os sentimentos negativos. Este resultado vai ao encontro do estudo de Argyle e Lu (1990)

em seu estudo sobre felicidade, que encontraram relação positiva entre o BES e a iniciativa social do indivíduo. Uma pessoa com alto escore em iniciativa social, faz amizades com maior facilidade, tem muita iniciativa e instiga planos e atividades. A estabilidade emocional, ao favorecer o manejo de estressores, faz com que diminua os sentimentos negativos.

Em relação ao SWLS (Satisfação com a Vida), verificou-se que quanto maior a iniciativa social mais elevada é a satisfação com a vida, tendo esta variável explicado 21% da variabilidade. Este resultado confirma o obtido por Sousa e Gonçalves (2017) que entendem que esta característica da personalidade cultural que i Segundo as autoras, esta dimensão na perspectiva no contexto da Personalidade Multicultural, que indica sua uma habilidade para iniciar e estabelecer novas relações sociais, revela também uma predisposição para buscar e explorar novas situações, enfrentando-as como desafios e a capacidade de estabelecer e manter contatos facilmente. Nesse sentido, pode-se pensar que os participantes ao se mostrarem mais abertos a novos contatos, inserem-se no novo contexto com maior facilidade tendo um impacto positivo na sua satisfação com a vida.

Conclusão

Os resultados obtidos nesse estudo identificaram um modelo preditivo para o BES composto pelas variáveis sociodemográficas ter filho(s) e as pertencentes à eficácia intercultural, em suas dimensões: estabilidade emocional e iniciativa social.

Como forças desse estudo, se destaca a utilização de instrumentos validados no idioma inglês, já que os expatriados são provenientes de diversos lugares do mundo. O tamanho da amostra se mostrou suficiente para revelar bons índices de magnitude de efeito para a análise realizada, logo, os resultados podem ser identificados na população de expatriados em missão no Brasil.

Há algumas limitações no presente estudo que devem ser consideradas para a leitura dos seus resultados como a utilização de medidas de autorrelato e que sofrem a influência de respostas socialmente desejáveis e o tipo de amostra, não probabilística, que não permite a generalização dos seus resultados. E, por fim, a falta de controle da variável cidade/ região, uma vez que o Brasil possui importantes diferenças culturais. Nesse sentido, sugere-se a realização de novos estudos com a estratificação de participantes por região e inclusão de outras variáveis como aspectos motivacionais, às características do trabalho e características organizacionais a fim de aumentar o poder preditivo do BES nesta população. Estudos longitudinais também seriam importantes a fim de verificar a estabilidade do modelo preditivo. Estudos qualitativos seriam igualmente importantes a fim de conhecer como se desenvolve o processo de adaptação, possíveis estressores, estratégias de enfrentamento e implicações para o BES.

O estudo contribuiu para a construção de um modelo teórico sobre o BES especificamente em expatriados em missão no Brasil, e para que estratégias possam ser traçadas por empresas, bem como planejamento pessoal do próprio expatriado. Em implicações para prática, pode-se pensar em ações para a gestão de recursos humanos de empresas multinacionais que tenham expatriados no seu quadro de colaboradores,

principalmente estratégias de treinamento intercultural focadas nas dimensões de iniciativa social e estabilidade emocional. Essas ações se justificam na medida em que altos níveis de BES se associam a melhores resultados financeiros, uma maior satisfação na realização do seu trabalho, melhor saúde, maior qualidade das relações interpessoais e aumento da criatividade. (Diener & Ryan, 2009; Diener, Oishi, & Tay, 2018).

Referências

- Ahuvia, A. C., & Friedman, D. C. (1998). Income, consumption, and subjective well-being: Toward a composite macromarketing model. *Journal of Macromarketing*, 18(2), 153-168. <https://doi.org/10.1177/027614679801800207>
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722004000200008>
- Batz-Barbarich, C., Tay, L., Kuykendall, L., & Cheung, H. K. (2018). A meta-Analysis of gender differences in subjective well-Being: estimating effect sizes and associations with gender inequality. *Psychological Science*, 29(9), 1491–1503. <https://doi.org/10.1177/0956797618774796>
- Caligiuri, P. M., & Colakoglu, S. (2007). A strategic contingency approach to expatriate assignment management. *Human Resource Management Journal*, 17(4), 393-410. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2007.00052.x>
- Carneiro, L. L., & Fernandes, S. R. P. (2015). Bem-estar pessoal nas organizações e locus de controle no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(3), 257-270. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.3.599>
- Cavalcanti, L., Oliveira, T., & Macedo, M. (2018). *Relatório Anual. Migrações e Mercado de Trabalho no Brasil. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais/ Ministério do Trabalho/Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração*. Brasília, DF: OBMigra.
- Chen, H. M. & Chang, C. C. (2016). Contingent expatriate training strategies with examples of Taiwan MNEs. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(1), 1-14. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.41001>

- Chinese Culture Connection (1987). Chinese values and the search for culture-free dimensions of culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18(2), 143 – 164. <https://doi.org/10.1177/0022002187018002002>
- Chirkov, V. I., & Ryan, R. M. (2001). Parent and teacher autonomy-support in Russian and US adolescents: Common effects on well-being and academic motivation. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 32(5), 618-635. <https://doi.org/10.1177/0022022101032005006>
- Chirkov, V. I., Ryan, R. M., & Wilness, C. (2005). Cultural context and psychological needs in Canada and Brazil. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), 423-443. <https://doi.org/10.1177/0022022105275960>
- Claus, L., & Hand, M. L. (2009). Customization decisions regarding performance management systems of multinational companies: An empirical view of Eastern European firms. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 9(2), 237-258. <https://doi.org/10.1177/1470595809335726>
- Cummins, R. A. (2013). Subjective well-being, homeostatically protected mood and depression: A Synthesis. In: Delle Fave A. (Eds), *The Exploration of Happiness*. Happiness Studies Book Series. Springer: Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5702-8_5
- Didier, N. & Luna, J. F. (2017). ¿Dónde estamos? La cultura laboral chilena desde Hofstede. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 295-311. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60557>
- Diego-Rosell, P., Tortora, R., & Bird, J. (2018). International *Determinants of Subjective Well-Being: Living in a Subjectively Material World*. *Journal of Happiness Studies*, 19, 123–143. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9812-3>

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
<https://doi.org/10.1037//0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406.
<https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1/2), 189-216.
<https://doi.org/10.1023/a:1006859511756>
- Diener, E., & Tov, W. (2012). National accounts of well-being. In C. Kenneth, M. Land, J. Sirgy & Al. C. Michalos (Eds.), *Handbook of social indicators and quality of life Research* (pp.137-157). Dordrecht: Springer.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 851-864.
<https://doi.org/10.1037//0022-3514.69.5.851>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L., & D., Oishi, S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology*, 58(2), 87-104.
<https://doi.org/10.1037/cap0000063>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2, 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS-2*. Porto Alegre: Bookman Editora.

- Forster, N. (2000). Expatriates and the impact of cross-cultural training. *Human Resource Management Journal*, 10(3), 63-78. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2000.tb00027.x>
- Geerling, D. M. & Diener, E. (2018). Effect size strengths in subjective well-being research. *Applied Research Quality Life*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9670-8>
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics*, 32(1), 148-170. <https://doi.org/10.1214/aoms/1177705148>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1983). National cultures in four dimensions: A Research-based theory of cultural differences among nations. *International Studies of Management and Organization*, 13(1-2), 46-74. <https://doi.org/10.1080/00208825.1983.11656358>
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2017, 23 de dezembro). Hofstede's insights. www.hofstede-insights.com
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkok, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. (3rd). New York, NY: McGraw-Hill.
- Ilies, R., Aw, S. S., & Pluut, H. (2015). Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 827-838. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1071422>
- Jenkins, E. M., & Mockaitis, A. I. (2010). You're from where? The influence of distance factors on New Zealand expatriates' cross-cultural adjustment. *The International*

- Journal of Human Resource Management*, 21(15), 2694-2715.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2010.528653>
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30, 865–878.
<https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kirkman, B. L., Lowe, K. B., & Gibson, C. B. (2006). A quarter century of culture's consequences: A review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework. *Journal of International Business Studies*, 37(3), 285-320.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400202>
- Lee, L., & Sukoco, B. M. (2010). The effects of cultural intelligence on expatriate performance: Moderating effects of international experience. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 963–981.
<https://doi.org/10.1080/09585191003783397>
- Lera, F. L., Ollo, A. L., & Sánchez, J. M. S. (2018). Different alternatives of subjective well-being: a gender analysis. *Social Science Quarterly*, 99(4), 1303-1323.
<https://doi.org/10.1111/ssqu.12494>
- Minkov, M., & Hofstede, G. (2011). The evolution of Hofstede's doctrine. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18(1), 10-20.
<https://doi.org/10.1108/13527601111104269>
- Moreira, M. Z., & Ogasavara, M. H. (2018). Distância cultural e expatriação japonesa na América Latina. *Gestão & Regionalidade*, 34(101), 91-106.
<https://doi.org/10.13037/gr.vol34n101.3843>

- Murta, S. G., Rodrigues, A. C., Rosa, I. O., Paulo, S. G., & Furtado, K. (2011). Avaliação de necessidades para a implementação de um programa de transição para a parentalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(3), 337-346. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722011000300009>.
- Ng, S. I., & Lim, X. J. (2019). As estruturas de valores de Hofstede e Schwartz são igualmente preditivas em diferentes contextos? *RBGN: Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(1), 33-47. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3956>
- Pavot, W., & Diener E. (2009) Review of the satisfaction with life scale. In: E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being. Social Indicators Research Series, 39*. Springer: Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_5
- Peterson, M. F. (2003). Review of the book culture's consequences. *Administrative Science Quarterly*, 18(1), 127-31.
- Pinheiro, A., Esteves, T., & Suleman, F. (2015). Seleção e competências dos expatriados e estratégias de internacionalização: Um estudo exploratório de empresas portuguesas. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, 14(1), 48-60. Retrieved from: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpbg/v14n1/v14n1a06.pdf>
- Rice, T. W., & Steele, B. J. (2004). Subjective well-being and culture across time and space. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(6), 633-647. <https://doi.org/10.1177/0022022104270107>
- Schwartz, S. H. (1994). Cultural Dimensions of Values: Towards an Understanding of National Differences. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. C. Choi, & G. Yoon (Eds.), *Individualism and Collectivism: Theoretical and Methodological Issues* (pp. 86-119). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Ryan, R. M., Chirkov, V., Kim, Y., Wu, C., Demir, M., & Sun, Z. (2004). Self-concordance and subjective well-being in four cultures. *Journal*

- of *Cross-Cultural Psychology*, 35(2), 209-223.
<https://doi.org/10.1177/0022022103262245>
- Smith, P. B., Dugan, S., & Trompenaars, F. (1996). National culture and the values of organizational employees: A dimensional analysis across 43 nations. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 27(2), 231-264.
<https://doi.org/10.1177/0022022196272006>
- Tsegaye, W, K., Su, Q., & Malik, M. (2019). Expatriate cultural values alignment: The mediating effect of cross-cultural adjustment level on innovative behavior. *Creative Innovation Management*, 28, 218–229. <https://doi.org/10.1111/caim.12308>
- Tu, C. K., Chen, C. S., & Lam, K. C. (2019, January). Happy expatriates have higher cross-cultural adjustment and retention? a study of Chinese expatriates in Thailand. In *Proceedings of the 10th International Conference on E-Education, E-Business, E-Management and E-Learning* (pp. 368-373). ACM, NY, USA.
<https://doi.org/10.1145/3306500.3306560>
- Tung, R. L. (1981). Selection and training of personnel for overseas assignments. *Columbia Journal of World Business*, 16(1), 68-78.
- Van Der Zee, K. I., & Oudenhoven, J. P. (2000). The multicultural personality questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14(4), 291-309 <https://doi.org/10.1002/1099-0984>
- Van der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2001). The multicultural personality questionnaire: reliability and validity of self-and other ratings of multicultural effectiveness. *Journal of Research in Personality*, 35(3), 278-288.
<https://doi.org/10.1006/jrpe.2001.2320>
- Veenhoven, R. R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116. Retrieved from: <http://hdl.handle.net/1765/16195>

- Zhou, M. (2011). Intensification of geo-cultural homophily in global trade: Evidence from the gravity model. *Social Science Research*, 40(1), 193-209. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.07.002>
- Zwielewski, G., & da Tolfo, S. R. (2016). Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e China. *REAd-Revista Eletrônica de Administração*, 22(2), 510-542. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0462015.53604>.
- Wan, H. (2019). Global human resources: a key to mission accomplishment. *Journal of Global Mobility*, 7(1), 5-26. <https://doi.org/org/10.1108/JGM-01-2018-0007>
- Wu, P. C., & Ang, S. H. (2011). The impact of expatriate supporting practices and cultural intelligence on cross-cultural adjustment and performance of expatriates in Singapore. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(13), 2683–2702. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.599956>
- Selmer, J. & Luring, J. (2014). Unhappy expatriates at work: subjective ill-being and work outcomes. *European Journal International Management*, 8(6), 579 -599.
- Sousa, J. E. F. de (2006). As famílias como projectos de vida: O desenvolvimento de competências resilientes na conjugalidade e na parentalidade. *Saber (e) Educar*, 11, 41–47. Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/62496170.pdf>

Artigo II – Preditores da Qualidade de vida em Expatriados em Missão no Brasil

Resumo

O presente estudo buscou explorar no presente estudo qual é o modelo preditor de Qualidade de Vida (QV) em expatriados em missão no Brasil. Tivemos 238 expatriados

que responderam a pesquisa via plataforma online, através de 5 instrumentos autoaplicáveis. A pesquisa foi divulgada em redes sociais, contatos e empresas multinacionais. Como possível modelo preditor de QV, foram analisadas, através do SPSS as variáveis: dados sociodemográficos, laborais, psicossociais, se já teve expatriação, satisfação com a vida, distância cultural e eficácia intercultural. Foram utilizados questionários de dados sociodemográficos, laborais e psicossociais; Whowell-bref; escores de Distância Cultural e MPQ – Multicultural Personality Questionnaire. Os resultados demonstram que o modelo preditor de QV na presente pesquisa é composto das variáveis: Satisfação com a Vida, Tempo de empresa e as seguintes dimensões de Eficácia Intercultural: Iniciativa Social, Estabilidade Emocional e Flexibilidade.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Cultura, Expatriados, Distância Cultural, Eficácia Intercultural.

Article II – Predictors of quality of life of expatriates on mission in Brazil

Abstract

This study sought to investigate what the predictors of quality of life (QOL) of expatriates on mission in Brazil are. A total of 238 subjects replied to an online survey based on five self-administered tools. The survey was advertised on social media, the author's contact networks, and multinational companies. As possible predictors of QOL, the following variables were analyzed in SPSS: gender, age, marital status, children, family household, monthly income, length of professional experience, length of expatriation in Brazil, if they are first-time expatriates, life satisfaction, cultural distance and intercultural efficiency. Data were collected through a questionnaire designed to provide sociodemographic, labor and psychosocial data; Whoqol-bref; cultural difference scores; and the multicultural personality questionnaire (MPQ). Data analysis shows that the predictors of QOL are life satisfaction, emotional stability, and flexibility.

Keywords: quality of life, culture, expatriates, cultural distance, intercultural efficiency.

Introdução

O Whoqol Group, grupo criado pela OMS para definir o conceito de qualidade de vida e suas dimensões, conclui que: Qualidade de Vida (QV) é a percepção da pessoa da sua posição na vida em termos de cultura e valores no qual ele está inserido, em relação a suas expectativas, objetivos, preocupações e padrões (The WHOQOL Group, 1995). A qualidade de vida costumava ser avaliada através de indicadores objetivos, como econômicos e sociodemográficos, no entanto, essa avaliação apresentava limitações, pois o progresso econômico não garantia outros fatores importantes como ausência de crimes e também não se correlacionava com facetas da qualidade de vida como lazer e ambiente saudável (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). O autor complementa que as escolhas do indivíduo podem gerar infelicidade, sendo assim é necessário medir o nível de satisfação das pessoas em relação à essas condições econômicas e sociodemográficas para melhor retratar a qualidade de vida. De acordo com Hatzenberger e Carlotto (2013), a qualidade de vida não pode ser de responsabilidade apenas do indivíduo, pois nem sempre as condições oferecidas possibilitam a adoção de hábitos saudáveis. As autoras sugerem que organizações desenvolvam ações que estimulem práticas saudáveis e influenciem a qualidade de vida.

QV é um termo que tem sido bastante estudado nos últimos anos, principalmente após a década de 80. O conceito de QV consiste na percepção individual de um bem-estar mental, físico e social completo (Gomes et al., 2011). Lipp e Rocha (1996) afirmam que a QV é dividida em 4 áreas: Profissional, social, saúde e afetiva. Para se ter uma boa qualidade de vida, é necessário ter sucesso nessas 4 áreas.

Os expatriados em missão, baseiam sua vida no novo país em suas crenças e valores advindos da cultura mãe, que resultam em comportamentos (Tanure, Evans, & Pucik, 2007). A QV da vida pessoal é influenciada pela QV do trabalho, nesse sentido, a

percepção do expatriado pode ser alterada devido a sua preocupação contante com o trabalho, preocupações com doenças e frustrações com a adaptação da família em um país desconhecido (Zwielewski & Tolfo, 2016). Em 2018, haviam 122.069 expatriados trabalhando legalmente no Brasil, e foram emitidos, pelo Ministério do Trabalho, 25.937 vistos de trabalho para estrangeiros (Cavalcanti, Oliveira, & Macedo, 2018).

Zwielewski & Tolfo (2016), em sua pesquisa sobre qualidade de vida em expatriados brasileiros para Índia e China, sinalizaram a literatura escassa sobre a QV em expatriados, não tendo encontrado nenhuma referência no Portal CAPES. Os mesmos autores também estressam a importância de estudar esse tema. Na presente pesquisa não foram encontradas na literatura estudos sobre QV em expatriados. Além do Portal CAPES, foi pesquisado a base EBSCO. Ainda faltam estudos a respeito de expatriados em missões internacionais.

Cultura e qualidade de vida

Cultura se refere a padrões aprendidos de comportamentos, crenças e valores, compartilhados por pessoas de um determinado grupo social. Ela serve como um guia de interpretação, e pode ter influência sobre a avaliação do indivíduo sobre o que constitui uma vida boa (Marshall, 1990). Qualidade de vida é uma experiência subjetiva e multidimensional de bem-estar, que é culturalmente construída enquanto as pessoas buscam segurança, integridade e senso de pertencer (Kagawa-Singer, Padilla, & Ashing-Giwa, 2010). Sendo assim, a definição de qualidade de vida pode ter significado diferente para pessoas de etnias e culturas distintas (Who, 1993).

As condições que dão significado a vida e dão razão para viver não são pessoais, e sim, culturais. Valores culturais de relação entre vida e morte e entre saúde e doença, são a essência de avaliações de qualidade de vida (Ferrell et al., 1992). Os autores

concluem que essas avaliações são muito diferentes e até contraditórias entre culturas. A percepção do indivíduo em uma nova cultura depende de fatores externos (de ambiente) e internos (personalidade) (Krech & Crutchfield, 1973). Hofstede (2010), explica que as diferentes percepções de indivíduos de culturas diferentes, se explicam através da distância cultural existente entre eles.

Distância Cultural

Para explicar as diferenças culturais entre países, porque pessoas de um país agem de uma forma e de outro país agem de outra, Hofstede (1980) estudou o grau de diferenças culturais entre países, que chamou de distância cultural. O mesmo autor, define cultura como uma programação mental coletiva que se diferencia dos outros através de crenças e valores. Existem diversas medidas de distância cultural, como Hofstede, Schwartz e Estudos Globe (Ng & Lim, 2019). Para o presente estudo, optamos por usar o conceito e a medida de distância cultural de Geert Hofstede (1980), por ser a metodologia mais utilizada em estudos interculturais. Em seu primeiro estudo, em 1980, Hofstede identificou, através de uma pesquisa com colaboradores da IBM em 40 países, 4 dimensões de cultura: Distância do Poder, Aversão à Incerteza, Individualismo Vs Coletivismo, Feminilidade Vs Masculinidade. Em 2010, Hofstede, Hofstede e Minkov, adicionaram mais duas dimensões: Futuro Vs Presente e Gratificação Imediata Vs Adiamento. Em 2016, já são 111 países pontuados, porém destes, apenas 65 são categorizados em todas as 6 dimensões (www.hofstede-insights.com). Através das pontuações dos países, é possível verificar o grau de diferenças culturais entre países. Comparando a pontuação do Brasil com os demais países, é possível identificar se o país é distante culturalmente ou não (www.hofstede-insights.com).

Hua et al. (2019) argumentam que a personalidade do indivíduo pode ser influenciada pela distância cultural que o indivíduo tem do seu novo país. Associaram um comportamento proativo maior quando a distância cultural também é maior.

Eficácia Intercultural

A medida que o mundo se torna cada vez mais global, as pessoas devem se tornar cada vez mais multiculturais e saber lidar com diferenças culturais. A personalidade é um preditor importante para o sucesso do indivíduo em lidar com situações interculturais (Huang, Chi & Lawler, 2015). Ter que lidar com diferentes regras, normas, leis e cultura, faz o expatriado se sentir ineficaz diante de diferentes situações e sem capacidade para se comunicar e resolver conflitos (Brew et al., 2011).

Nesse contexto, Van der Zee e Van Oudenhoven (2000, 2001) propuseram um modelo de 5 traços de personalidade para obter sucesso em um contexto intercultural: Empatia cultural, Mente Aberta, Iniciativa Social, Estabilidade Emocional e Flexibilidade. Há estudos que confirmam o poder preditivo de sucesso de expatriados através desse modelo, como Van der Zee, Atsma e Brodbeck (2004), Bakker, Van der Zee e Van Oudenhoven (2006) e Van Oudenhoven, Mol e Van der Zee (2003).

Van der Zee e Oudenhoven (2000, 2001) explicam as cinco dimensões: Empatia cultural se refere a ter empatia pelos sentimentos, pensamentos e comportamentos de indivíduos de outras culturas. Pessoas com alto score nessa dimensão, facilmente entendem as regras das culturas que são desconhecidas para elas. Mente aberta significa uma atitude aberta e reflexiva em relação a nova cultura. Quando confrontado com comportamentos ou valores diferentes, o indivíduo com alto scores é capaz de não fazer julgamentos. Iniciativa social é a tendência de se aproximar efetivamente a situações sociais. Maiores scores demonstram iniciativa e interação. Estabilidade emocional

reflete a habilidade de se manter calmo sob condições estressantes. Altos escores demonstram controle e certeza para lidar com situações. Finalmente, a flexibilidade, é a capacidade de interpretar situações como desafios positivos.

Método

Participantes

A pesquisa teve 238 respondentes expatriados que se encontram atualmente em missão no Brasil. Para calcular a amostra, foi seguida a orientação de Field (2009) na qual o número de participantes deve ser igual a 50 adicionado a oito vezes o número de variáveis independentes. Para tal, foram considerados como possíveis preditores da QV: Dados sociodemográficos, laborais, psicossociais, distância cultural e eficácia intercultural. A distância cultural foi definida através dos escores de países de Hofstede (2010).

Para participar do estudo, os respondentes precisavam ter inglês fluente (falar bem, escutar bem e escrever bem) e não ter participado de nenhum treinamento intercultural. O estudo é de delineamento exploratório, observacional, analítico e transversal.

Sobre os dados da amostra: Tivemos de média de idade 39,3 anos (DP = 10,9); média de filhos 0,57 (DP = 0,95); média de tempo de moradia no Brasil de 25,9 meses (DP = 26,1), média de tempo de empresa de 5,9 anos (DP = 5,1). A maioria é culturalmente distante do Brasil (50,8%); a maioria nunca participou de uma missão internacional (53,4%), a maioria mora junto com o(a) companheiro(a) no Brasil (60,6%); a maioria são mulheres (55,5%); 36,6% está extremamente satisfeito em morar no Brasil; 47,5% é casado e 29,5% tem uma remuneração mensal entre U\$ 5001,00 - U\$ 10.000,00. Os participantes nasceram nos seguintes países: Africa do Sul, Alemanha, Angola,

Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, China, Colômbia, Costa Rica, Croácia, Dinamarca, Egito, Emirados Árabes, Equador, Espanha, Estados Unidos, França, Grécia, Haiti, Holanda, Índia, Inglaterra, Irã, Irlanda, Israel, Itália, Jamaica, Japão, México, Moçambique, Noruega, Nova Zelândia, Peru, Polônia, Portugal, República Dominicana, Reino Unido, Rússia, Senegal, Suécia, Suíça, Uruguai e Venezuela. O país que teve mais respondentes foi os Estados Unidos com N = 22.

Instrumentos

Para coletar os dados, foram selecionados 5 questionários online e autoaplicáveis. Todos são em inglês pois os expatriados provêm de diversos países e era necessário ter inglês fluente.

1. *Questionário de dados sóciodemográficos* (sexo, idade, situação conjugal, filhos, reside com família), laboral (remuneração mensal, tempo de atuação profissional, tempo de expatriação no Brasil, se já teve expatriação) e psicossocial (satisfação em morar no Brasil). (Apêndice C)

2. *Escores de Distância Cultural* (Hofstede, 2010). Pontuação de países, retirados de <https://www.hofstede-insights.com>. Para determinar se um país é culturalmente distante ou não do Brasil, comparamos as pontuações entre os países e os categorizamos como “Distante Culturalmente” ou “Não Distante Culturalmente”. (Apêndice B)

3. *Satisfaction with Life Scale*. (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). A escala contém 5 itens e alfa de 0,87, ex.: The conditions of my life are excellent. Ela mede julgamentos cognitivos e satisfação com a vida. Se apresenta em uma Likert de 1 a 7 pontos, sendo 1 “Discordo totalmente” e 7 é “Concordo totalmente”. (Apêndice D).

4. *Multicultural Personality Questionnaire (MPQ)* (Van der Zee & Oudenhoven, 2000, 2001). Questionário destinado a avaliar o quanto a pessoa consegue de adaptar a culturas

diferentes. São 5 dimensões divididas em 5 dimensões: 1. Empatia cultural de alfa = 0,70, ex.: Tries to understand other people's behavior; 2. Abertura a ideias de alfa = 0,72, ex.: Is fascinated by other people's opinions. 3. Iniciativa social de alfa = 0,70, ex.: Makes contacts easily. 4. Estabilidade emocional de alfa = 0,70 ex.: Is not easily hurt e 5. Flexibilidade de alfa = 0,70, ex.: Avoids adventure. As respostas seguem uma escala de 1 a 5 pontos, sendo que 1 é “Totalmente não aplicável” e 5 é “Totalmente aplicável”. (Apêndice G).

5. *Whoqol-bref*. (The WHOQOL Group, 1995). O instrumento tem 26 itens para avaliar 4 dimensões de qualidade de vida e 2 para qualidade de vida geral. As respostas da escala seguem uma escala Likert de 1 a 5 pontos, e a maior pontuação reflete uma maior qualidade. As dimensões de qualidade de vida avaliadas pelo instrumento são: 1. Saúde Física de alfa 0,82, ex.: Dor e desconforto: 7 itens que avaliam atividades da vida diária, dependência de substâncias médicas, energia e fadiga, mobilidade, dor e desconforto, sono e descanso e capacidade de trabalho. 2. Psicológico de alfa 0,81; ex.: Pensar, aprender, memória e concentração: 6 itens que avaliam imagem corporal, sentimentos negativos, sentimentos positivos, auto-estima, espiritualidade / religião / crenças pessoais, pensamento, aprendizagem, memória e concentração. 3. Relações sociais de alfa 0,68, ex.: Suporte (Apoio) social: 3 itens que medem as relações pessoais, apoio social e atividade sexual. 4. Meio ambiente de alfa 0,80, ex.: Segurança física e proteção: 8 itens que avaliam os Recursos financeiros, liberdade, segurança física, acesso a saúde, ambiente familiar, oportunidade de adquirir novos conhecimentos e habilidades, participação e oportunidades de recreação e atividades de lazer, ambiente físico e transporte. (Apêndice G)

Procedimento de coleta de dados

Para coletar dados, foi utilizada uma plataforma online. A técnica *Respondent*

Driven Sampling (RDS) combinada com a amostragem em bola de neve (*snowball sampling*) foi utilizada para recrutar os respondentes da pesquisa (Goodman, 1961). A pesquisadora recorreu a rede de contatos, redes sociais, clientes e empresas multinacionais para buscar expatriados dispostos a participar do estudo. O período de coleta foi maior do que o previsto e ocorreu entre maio e novembro de 2018. O prazo inicial era de dois meses. A dificuldade de achar expatriados dispostos a responder a pesquisa foi grande, e exigiu muita dedicação para conseguir a amostra de 238 pessoas.

O convite para responder a pesquisa foi feito através do link da plataforma online, enviado por e-mail ou mensagem em redes sociais. Na primeira página da plataforma, estava claro que a participação do expatriado no estudo era voluntária, não era obrigatória e as respostas seriam anônimas. Também foi explicado que, para participar, o respondente necessitava ter inglês fluente. O estudo tem aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) sob o número CAAE: 86788218.4.0000.5344.

Procedimento de análise de dados

O banco de dados foi analisado por meio do SPSS 22.0. As análises descritivas foram realizadas em caráter exploratório a fim de avaliar a distribuição dos itens, casos omissos ou possíveis erros de digitação. Para correlacionar as variáveis quantitativas, se utilizou o coeficiente de correlação de Pearson, respeitando a normalidade dos resíduos, critério atendido. Para identificar os preditores foi realizada análise de regressão linear múltipla. O modelo proposto estabelece a QV como variável dependente (VD), e a distância cultural, eficácia intercultural e dados sociodemográficos, laborais e psicossociais (VIs). O tamanho do efeito foi avaliado pelos coeficientes de regressão padronizados calculados para cada modelo final, de acordo com Field (2009). O

tratamento dos dados obedeceu a um nível de confiança de 95%, com um nível de significância de 5% (valor de $p \leq 0,05$). Análises de Regressão Múltipla foram realizadas para cada um dos domínios do WHOQOL como desfecho, e os fatores incluídos foram aqueles que se relacionaram com cada domínio com valor de P inferior a 0,20.

Resultados

Para a Análise de Regressão testada, os pressupostos identificaram valores aceitáveis de acordo com Field (2009). Houve ausência de multicolinearidade, já que os valores de Variance Inflation Factor (VIF) situaram-se abaixo de quatro (variação de 1,02 a 3,7), bem como os valores de tolerância foram inferiores a um (variação de 0,27 a 0,98). A análise do coeficiente de Durbin-Watson identificou valores próximos a dois (variação de 1,76 a 2,32), desse modo, indicando a independência da distribuição e a não correlação dos resíduos. A distância de Cook apresentou uma média de 0,004 a 0,005 nos modelos, inferior a um, indicando não existir preditores atípicos e um adequado ajuste dos modelos. O Whoqol-bref apresentou alfa = 0,85, SWLS alfa = 0,89 e MPQ alfa = 0,95.

Na tabela 1, os resultados obtidos através de regressão linear múltipla, revelaram um modelo preditor de QV, na dimensão Domínio Físico, constituído das variáveis: Satisfação com a Vida, e Iniciativa Social, dimensão de Eficácia Intercultural. Para um ponto de aumento em Satisfação com a Vida, aumenta em média 0,60 o Domínio físico, e para um aumento de um ponto na Iniciativa Social, aumenta em média 5,5 pontos o Domínio Físico. O conjunto das variáveis explicou 23% da variabilidade.

Com relação ao Domínio psicológico, o conjunto de variáveis explicou 48% da variabilidade. Como modelo preditor foram encontrados: Satisfação com a Vida, Iniciativa Social, Estabilidade Emocional e Flexibilidade. Para um ponto de aumento em Satisfação com a Vida, aumenta em média em 0,79 o Domínio Psicológico, para um

aumento de um ponto em Iniciativa Social, aumenta em média em 3,6 pontos o domínio Psicológico, para um aumento de um ponto em Estabilidade Emocional, aumentam em média 13,9 pontos no domínio Psicológico e para um aumento de uma unidade em Flexibilidade diminui em média em 4,2 pontos o Domínio Psicológico. Após ajuste não houve outras relações estatisticamente significativas.

O Domínio Social apresentou 54% da variância para QV, e se revelou como modelo preditor as variáveis: tempo de empresa e Satisfação com a Vida. Para um aumento de uma unidade no tempo de empresa, diminuem em 0,9 pontos em média as pontuações no Domínio Social, e para um aumento em Satisfação com a Vida aumenta em média em 2,92 pontos o Domínio Social.

O Domínio Ambiental apresentou 50% da variabilidade, e as variáveis apresentadas como modelo preditor foram o Satisfação com a Vida e Estabilidade Emocional. Para um aumento de um ponto em Satisfação com a Vida aumenta em 1,87 pontos o Domínio Ambiental, e para um aumento de um ponto em Estabilidade Emocional aumenta em média 4,8 pontos o Domínio Ambiental.

Tabela 1.
Tabela da associação dos fatores com os domínios do Whoqol.

	Físico			Psicológico			Social			Ambiental		
	B (IC95)	p	β	B (IC95)	p	β	B (IC95)	p	β	B (IC95)	β	
Sexo masculino	2,6 (- 1,5 a 6,6)	0,21 1	0,0 8									
Status marital divorciado ou separado				2,1 (- 2,8 a 7,1)	0,399	0,0 4						
Tempo de empresa				-0,14 (-0,44 a 0,15)	0,344	- 0,0 5	-0,9 (- 1,3 a - 0,4)	<0,00 1	- 0,1 8			
Missão internacion al				1,4 (- 1,4 a 4,2)	0,318	0,0 5						
Satisfação com a vida	0,60 (0,22 a 0,99)	0,00 2	0,2 0	0,79 (0,50 a 1,08)	<0,00 1	0,2 9	2,92 (2,47 a 3,37)	<0,00 1	0,6 4	1,87 (1,54 a 2,20)	<0,00 1	0,5 9
Empatia Cultural	2,6 (- 3,6 a 8,7)	0,41 3	0,0 9	2,1 (- 2,5 a 6,6)	0,370	0,0 8	4,3 (- 2,9 a 11,4)	0,241	0,1 0	0,9 (- 4,2 a 6,0)	0,725	0,0 3

Mente Aberta	-4,5 (-11,2 a 2,2)	0,18 8	- 0,1 4	0,8 (-4,2 a 5,8)	0,764	0,0 3	2,9 (-4,9 a 10,8)	0,462	0,0 6	1,1 (-6,8 a 6,8)	0,697	0,0 3
Iniciativa Social	5,5 (1,5 a 9,6)	0,00 8	0,2 2	3,6 (0,5 a 6,6)	0,022	0,1 5	-2,9 (-7,7 a 1,9)	0,230	- 0,0 8	1,0 (-2,4 a 4,3)	0,566	0,0 4
Estabilidade Emocional	4,8 (-0,3 a 10,0)	0,06 7	0,1 4	13,9 (10,1-17,8)	<0,001	0,4 6	3,1 (-3,0 a 9,1)	0,319	0,0 6	4,8 (0,4 a 9,1)	0,033	0,1 4
Flexibilidade	3,8 (-0,1 a 7,8)	0,05 5	0,1 5	-4,2 (-7,2 a -1,3)	0,006	- 0,1 9	2,8 (-1,9 a 7,5)	0,244	0,0 7	1,9 (-1,4 a 5,3)	0,256	0,0 7
R ² ajustado	0,23		0,48		0,54		0,50					

B: coeficiente linear da regressão; IC95%: intervalo de 95% de confiança.

Discussão

O estudo buscou explicar o poder preditivo das variáveis sociodemográficas, laborais, psicossociais, satisfação com a vida, distância cultural e eficácia cultural para as dimensões de QV em expatriados em missão no Brasil. Portanto, os resultados foram discutidos para cada uma das 4 dimensões de QV.

A Análise de predição do domínio físico, revelou que ele aumenta quando a satisfação com a vida e Iniciativa Social, uma dimensão da Eficácia Intercultural, aumentam. Ou seja, quanto mais satisfação em viver o indivíduo tenha, maior interação terá com as pessoas da nova cultura e melhor será sua avaliação de atividades diárias e de sua capacidade de trabalho. Um indivíduo com alta satisfação e alta iniciativa social, tende a instigar planos e atividades no seu novo ambiente e se sentir em casa onde quer que estejam. São muito rápidos para fazer amizades e entrar em novos grupos. Nesse sentido podemos pensar que expatriados que tenham interação social com nativos, terão mais disposição física e serão mais ativos em suas atividades diárias, refletindo num bom desempenho no trabalho.

Em relação ao Domínio Psicológico, quanto maior é a satisfação com a vida, maior a interação social do indivíduo com a nova cultura, mais calmo consegue se manter em novas situações e melhor consegue interpretar as situações como desafios positivos, maior

será sua avaliação de imagem corporal, sentimentos, auto-estima, espiritualidade, pensamento, aprendizagem, memória e concentração. As crenças culturais são fatores protetivos para experienciar eventos inesperados, assim elas podem influenciar percepções do indivíduo sobre doença e saúde e interpretações de sintomas (Wang & Langhammer, 2018). Nesse sentido, podemos pensar que o expatriado com uma melhor percepção de satisfação com a vida, pode se adequar melhor aos desafios de uma nova cultura em um novo país. A dimensão Flexibilidade da Eficácia Intercultural, se associa negativamente ao domínio psicológico. Uma pessoa com flexibilidade elevada, não gosta de rotina. Nesse sentido, pode-se pensar que um expatriado pode ter mais dificuldade em questões de memória e concentração, pois gosta de ser constantemente desafiado e viver novas aventuras.

No que se refere ao Domínio Social, observamos que quanto maior o tempo de empresa, menor são suas relações pessoais. No mesmo domínio, quanto maior a sua satisfação com a vida, maior serão suas interações com as pessoas da cultura local. Quando duas culturas diferentes interagem, pode haver aculturação ou assimilação. Durante o processo de aculturação, os indivíduos tendem a manter suas práticas da cultura de origem, enquanto se adaptam as práticas da nova cultura. Assim, pode-se pensar que uma pessoa que está há muito tempo na mesma empresa, mantenha seus hábitos antigos, pois mesmo estando em um novo país, a cultura organizacional lhe é familiar. O novo ambiente pode fazer com o que o indivíduo mude completamente seu comportamento, valores, costumes, comidas e música, fazendo com que a cultura de origem seja rejeitada (Ryder, Alden, & Paulhus, 2000). Zwielewski, e Tolfo (2016) encontraram em sua pesquisa que a QV do expatriado depende de suas relações sociais, confirmando os resultados encontrados nesse estudo.

Sobre o Domínio Ambiental, percebemos que quanto maior a satisfação com a vida e mais tranquila a pessoa for frente a novos obstáculos, melhor será sua percepção sobre recursos, segurança, aprendizado e ambiente. A QV pode mudar dependendo do lugar em que o indivíduo mora e pelas características de população de sua moradia (Santos et al., 2013). Estando em um novo país, com novos desafios e obstáculos, entende-se que o expatriado que tiver uma postura tranquila frente a eles, terá uma maior QV dos que não tem a mesma atitude.

A dimensão Satisfação com a Vida se associou positivamente com toda as dimensões de QV. Podemos entender a importância dessa variável e pensar que, de modo geral, quanto mais satisfeito o expatriado estiver com sua vida morando no Brasil, maior será sua QV.

Conclusão

Os resultados encontrados no presente estudo, mostraram um modelo preditor de QV em expatriados no Brasil composto por dados laborais, satisfação com a vida, iniciativa social, estabilidade emocional e flexibilidade. Sendo que, tempo de empresa e flexibilidade se associaram negativamente a algumas dimensões do QV.

Como forças da presente pesquisa, podemos destacar o alfa encontrado na escala de Whoqol-bref que mede as dimensões de QV que foi de 0,85, considerado bom. Isso significa que há uma consistência interna entre as perguntas. Outra força que pode ser destacada, é o fato de os instrumentos terem sido usados em suas formas originais, em inglês. Os expatriados são profissionais advindos de diversas culturas e países, sendo assim, não houve exclusão por não saberem falar o português. O tamanho da amostra se apresentou suficiente para revelar bons índices de magnitude de efeito, e assim os resultados podem ser identificados na população de expatriados em missão no Brasil.

Em implicações para a prática, tendo em vista que a qualidade de vida é baseada na percepção do indivíduo, que ela depende de alguns fatores situacionais, e com os resultados do presente estudo, pode-se deixar como sugestão para a área de recursos humanos de multinacionais, treinamentos interculturais para seus colaboradores expatriados. Os treinamentos devem abordar aspectos comportamentais apontados nesse estudo, para gerar uma maior QV nos trabalhadores. Assim, a pesquisa contribuiu para a gestão de pessoas internacional e de recursos humanos.

Referências

- Bakker, W., Van Der Zee, K., & Van Oudenhoven, J. P. (2006). Personality and Dutch emigrants' reactions to acculturation strategies. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(12), 2864-2891. doi: 10.1111/j.0021-9029.2006.00132
- Brew, F. P., Tan, J., Booth, H., & Malik, I. (2011). The effects of cognitive appraisals of communication competence in conflict interactions: A study involving Western and Chinese cultures. *Journal of cross-cultural psychology, 42*(5), 856-874. doi: 10.1177/0022022110381121
- Cavalcanti, L., Oliveira, T., & Macedo, M. *Relatório Anual - 2018*. Migrações e Mercado de Trabalho no Brasil. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais/ Ministério do Trabalho/Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2018.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75.
doi:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276-302.
<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Ferrell, B., Grant, M., Schmidt, G., Rhiner, M., Whitehead, C., Fonbuena, P., & Forman, S. (1992). The meaning of quality of life for bone marrow transplant survivors. *Cancer Nursing, 15*(4), 247-253. doi: 10.1097/00002820-199206000-00001
- Field, A. (2009). *Descobrimos a estatística usando o SPSS-2*. Porto Alegre: Bookman Editora.

- Forster, N. (2000). Expatriates and the impact of cross-cultural training. *Human Resource Management Journal*, 10(3), 63-78. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2000.tb00027.x>
- Gomes, T. B., Gomes, L. S., de Freitas Antônio, I. H., de Lima Barroso, T., Cavalcante, A. M. R. Z., Stival, M. M., & Lima, L. R. (2011). Avaliação da qualidade de vida pós-implante de marcapasso cardíaco artificial. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 13(4), 735-42. doi: 10.5216/ree.v13i4.12697
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The annals of mathematical statistics*, 32(1), 148-170. doi:10.1214/aoms/1177705148
- Hatzenberger, D. H. C., & Carlotto, M. S. (2013). Qualidade de vida e autocuidado em servidores públicos: Prevenção e intervenção. In A. M. Rossi, J. A., Meurs & P. L. Perrewé, (Orgs.). *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho* (1ed., pp. 159-175). São Paulo: Editora Atlas.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkok, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. (3rd). New York, NY: McGraw-Hill.
- Hua, J., Zheng, L., Zhang, G., & Fan, J. (2019). Proactive personality and cross-cultural adjustment: A moderated mediation model. *International Journal of Intercultural Relations*, 72, 36-44. doi: 10.1016/j.ijintrel.2019.06.003
- Huang, T. J., Chi, S. C., & Lawler, J. J. (2005). The relationship between expatriates' personality traits and their adjustment to international assignments. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(9), 1656-1670. doi: 10.1080/09585190500239325

- Kagawa-Singer, M., Padilla, G. V., & Ashing-Giwa, K. (2010, February). Health-related quality of life and culture. In *Seminars in oncology nursing* (Vol. 26, No. 1, pp. 59-67). WB Saunders.
- Marshall, P. (1990). Cultural influences on perceived quality of life. *Seminars in oncology nursing*, 6, 278-284. doi:10.1016/0749-2081(90)90030-9.
- Ng, S. I., & Lim, X. J. (2019). As estruturas de valores de Hofstede e Schwartz são igualmente preditivas em diferentes contextos?. *RBGN: Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(1), 33-47. doi: 10.7819/rbgn.v0i0.3956
- Padilla, A. H., Palmer, P. M., & Rodríguez, B. L. (2019). The Relationship Between Culture, Quality of Life, and Stigma in Hispanic New Mexicans With Dysphagia: A Preliminary Investigation Using Quantitative and Qualitative Analysis. *American journal of speech-language pathology*, 28(2), 485-500. doi: 10.1044/2018_AJSLP-18-0061
- Ryder, A. G., Alden, L. E., & Paulhus, D. L. (2000). Is acculturation unidimensional or bidimensional? A head-to-head comparison in the prediction of personality, self-identity, and adjustment. *Journal of personality and social psychology*, 79(1), 49-65. doi: 10.1037/0022-3514.79.1.49
- Santos, É. A., Tavares, D. M. S., Rodrigues, L. R., Dias, F. A., & Ferreira, P. C. S. (2013). Morbidades e qualidade de vida de idosos com diabetes mellitus residentes nas zonas rural e urbana. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 47(2), 393-400. Retrieved from: <https://www.redalyc.org/pdf/3610/361033325017.pdf>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.

- The Whoqol Group. (1995). The world health organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the world health organization. *Social Science & Medicine*, 41(10), 1403-1409. doi:10.1016/0277-9536(95)00112-k
- Van Der Zee, K. I., & Oudenhoven, J. P. (2000). The multicultural personality questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14(4), 291-309. doi:10.1002/1099-0984
- Van der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2001). The multicultural personality questionnaire: reliability and validity of self-and other ratings of multicultural effectiveness. *Journal of Research in Personality*, 35(3), 278-288. doi:10.1006/jrpe.2001.2320
- Van Der Zee, K., Atsma, N., & Brodbeck, F. (2004). The influence of social identity and personality on outcomes of cultural diversity in teams. *Journal of cross-cultural psychology*, 35(3), 283-303. doi: 10.1177/0022022104264123
- Van Oudenhoven, J. P., Mol, S., & Van der Zee, K. I. (2003). Study of the adjustment of Western expatriates in Taiwan ROC with the Multicultural Personality Questionnaire. *Asian Journal of Social Psychology*, 6(2), 159-170. doi: 10.1111/1467-839X.t01-1-00018
- Wang, R., & Langhammer, B. (2018). Predictors of quality of life for chronic stroke survivors in relation to cultural differences: a literature review. *Scandinavian journal of caring sciences*, 32(2), 502-514. doi: 10.1111/scs.12533
- World Health Organization – WHO. (1993). WHOQOL: study protocol. MNH/PSF/93.9. WHO, Geneva.
- Zwielewski, G., & da Rosa Tolfo, S. (2016). Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e China. *REAd-Revista Eletrônica de*

Administração, 22(2), 510-542. Retrieved from:
<https://www.redalyc.org/pdf/4011/401146886009.pdf>

Conclusão e considerações finais da dissertação

A presente dissertação com título “Preditores do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida em expatriados em missão no Brasil”, considerou como possíveis preditores: Dados sociodemográficos, psicossociais, laborais, se já teve expatriação, satisfação com a vida, distância cultural e eficácia intercultural. O estudo contou com 238 respondentes expatriados que se encontram atualmente em missão no Brasil. Apresentamos um estudo dividido em dois artigos. O artigo I, denominado “Preditores do bem-estar subjetivo em expatriados em missão no Brasil” e o artigo II, denominado “Preditores da qualidade de vida em expatriados em missão no Brasil”.

O artigo I, identificou como medelo preditor do bem-estar subjetivo as variáveis satisfação com a vida, gênero e Eficácia intercultural nas dimensões: Estabilidade Emocional, Iniciativa Social e flexibilidade. O artigo II, sobre qualidade de vida, identificou como modelo preditor: Satisfação com a Vida, Tempo de empresa e as seguintes dimensões de Eficácia Intercultural: Iniciativa Social, Estabilidade Emocional e Flexibilidade.

Os achados do estudo podem contribuir para a literatura de psicologia intercultural e gestão internacional de pessoas, visto a escassez de dados em relação a expatriados em missão. Deixamos a sugestão de estudos futuros para investigar preditores de bem-estar subjetivo e qualidade de vida no trabalho.

Referências da dissertação

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 20*(2), 153-164. doi:10.1590/s0102-37722004000200008
- Aycan, Zeynep & Kanungo, R. N. (1997). Current issues and future challenges in expatriate management. *New Approaches to Employee Management, 4*, 245-260.
- Bhawuk, D. P. S., & Brislin, R. W. (2000). Cross-cultural training: A review. *Applied Psychology: An International Review, 49*(1), 162-191. doi:10.1111/1464-0597.00009
- Bing, C. M. (2015). *Many Cultures, One Team: Build Your Cultural Repertoire Paperback*. New Jersey: Technics Publications.
- Black, J. S., & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework for future research. *Academy of Management Review, 15*(1), 113-136. doi: 10.5465/amr.1990.11591834
- Brislin, R. W. (1981). *Cross-cultural encounters: Face-to-face interaction Richard W. Brislin*. New York: Pergamon Press.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575. doi:10.1037//0033-2909.95.3.542
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest, 5*(1), 189-216. doi: 10.1111/j.0963-7214.2004.00501001
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research, 40*(1/2), 189-216. doi:10.1023/a:1006859511756

- Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L., & D., Oishi, S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology*, *58*(2), 87-104. doi: 10.1037/cap0000063
- Foldes, H. J., Ones, D. S., & Sinangil, H. K. (2006). Neither here, nor there: Impression management does not predict expatriate adjustment and job performance. *Psychology Science*, *48*(3), 357-368.
- Kealey, D. J., & Protheroe, D. R. (1996). The effectiveness of cross-cultural training for expatriates: An assessment of the literature on the issue. *International Journal of Intercultural Relationships*, *20*(2), 141-165. doi:10.1016/0147-1767(96)00001-6
- Lee, L., & Sukoco, B. M. (2010). The effects of cultural intelligence on expatriate performance: Moderating effects of international experience. *The International Journal of Human Resource Management*, *21*(7), 963–981.
- The Whoqol Group. (1995). The world health organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the world health organization. *Social Science & Medicine*, *41*(10), 1403-1409. doi:10.1016/0277-9536(95)00112-k
- Thompson, M. A. B., Cavagnolli, K., Cavalli, S. D., dos Santos Pistorello, S., & Zampieri, A. C. B. (2014, maio). Possíveis dificuldades encontradas por profissionais expatriados e seus familiares a partir da correlação entre relatos de experiências e a produção científica existente. In *Congresso de Pesquisa e Extensão da Faculdade da Serra Gaúcha*, *2*(2), 438-454.
- Wu, P. C., & Ang, S. H. (2011). The impact of expatriate supporting practices and cultural intelligence on cross-cultural adjustment and performance of expatriates in Singapore. *The International Journal of Human Resource Management*, *22*(13), 2683–2702.

Apêndice A - Informed Consent Form

Dear expatriate:

You are invited to join a research study to look at “Subjective Well-Being and Quality of Life’s predictors in Expatriates Living in Brazil” conducted by Letícia d’Avila Dutra Maraninchi, psychology master degree student from UNISINOS/RS. In this study we are investigating the subjective well-being and quality of life in expatriates in assignment in Brazil.

If you decide to participate, you have to:

- Be an expatriate in your first international assignment;
- Be fluent in English (speak well, write well and listen well);
- Did not have participated in any kind of cross-cultural training.

We think it will take you 25 minutes to answer the following questionnaires: Sociodemographic Data, Satisfaction With Life Scale, The Scale of Positive And Negative Experience (SPANE), WHOQOL-BREF and Multicultural Personality Questionnaire (MPQ). You will not get paid for answering the questionnaires. We can’t guarantee that you will personally experience benefits from participating in this study. Others may benefit in the future from the information we find in this study, by generating new cross-cultural training techniques. Your information is confidential. Your participation in this study is voluntary. You have the right not to participate at all or to leave the study at any time.

Call Letícia d’Avila Dutra Maraninchi at 55 51 98132.8623 or email leticiaddutra@gmail.com if you have questions about the study or any problems. The psychological risks of this study are minimums, but if you feel any unexpected physical

or psychological discomforts, any injuries, or think that something unusual or unexpected is happening, please call the researcher. You may also experience some technical failures or systems problems. If that happens, please, try again in a few minutes.

If you press the button “I agree” below, you are agreeing by the terms above, and you will be directed to the questionnaires pages. Please, enter your e-mail below so you can receive a copy of the Informed Consent Form.

Email: _____

Thank you for your time.

Apêndice B - Escores de Hofstede (2018)

País	Distância ao Poder	Individualismo X Coletivismo	Masculinidade X Feminilidade	Evitação a Incerteza	Futuro X Presente	Adiamento X Gratificação Imediata	Distante culturalmente do Brasil
Albânia	90	20	80	70	61	15	Não
Angola	83	18	20	60	15	83	Não
Argentina	49	46	56	86	20	62	Não
Austrália	36	90	61	51	21	71	Sim
Áustria	11	55	79	70	60	63	Sim
Bangladesh	80	20	55	60	47	20	Não
Bélgica	65	75	54	94	82	57	Sim
Butão	94	52	32	28	-	-	Indefinido
Brasil	69	38	49	76	44	59	
Bulgária	70	30	40	85	69	16	Não
Burkina Farso	70	15	50	55	27	18	Não
Canada	39	80	52	48	36	68	Sim
Cabo Verde	75	20	15	40	12	83	Não
Chile	63	23	28	86	31	68	Não
China	80	20	66	30	87	24	Sim
Colômbia	67	13	64	80	13	83	Não
Costa Rica	35	15	21	86	-	-	Sim
Croácia	73	33	40	80	58	33	Não
República Tcheca	57	58	57	74	70	29	Sim
Dinamarca	18	74	16	23	35	70	Sim
Republica Dominicana	65	30	65	45	13	54	Não
Equador	78	8	63	67	-	-	Não
Egito	70	25	45	80	7	4	Não
El Salvador	66	19	40	94	20	89	Não
Estônia	40	60	30	60	82	16	Sim
Etiópia	70	20	65	55	-	-	Indefinido
Fiji	78	14	46	48	-	-	Não
Finlândia	33	63	26	59	38	57	Não
França	68	71	43	86	63	48	Sim
Alemanha	35	67	66	65	83	40	Sim
Gana	80	15	40	65	4	72	Não
Grécia	60	35	57	100	45	50	Não
Guatemala	95	6	37	99	-	-	Não
Honduras	80	20	40	50	-	-	Não

Hong Kong	68	25	57	29	61	17	Sim
Hungria	46	80	88	82	58	31	Sim
Islândia	30	60	10	50	28	67	Sim
Índia	77	48	56	40	51	26	Sim
Indonésia	78	14	46	48	62	38	Sim
Irã	58	41	43	59	14	40	Não
Iraque	95	30	70	85	25	17	Não
Irlanda	28	70	68	35	24	65	Sim
Israel	13	54	47	81	38	-	Não
Itália	50	76	70	75	61	30	Sim
Jamaica	45	39	68	13	-	-	Sim
Japão	54	46	95	92	88	42	Sim
Jordânia	70	30	45	65	16	43	Não
Quênia	70	25	60	50	-	-	Indefinido
Kuwait	90	25	40	80	-	-	Não
Letônia	44	70	9	63	69	13	Sim
Líbano	75	40	65	50	14	25	Não
Líbia	80	38	52	68	23	34	Não
Lituânia	42	60	19	65	82	16	Sim
Luxemburgo	40	60	50	70	64	56	Não
Malawi	70	30	40	50	-	-	Não
Malásia	100	26	50	36	41	57	Não
Malta	56	59	47	96	47	66	Não
México	81	30	69	82	24	97	Não
Marrocos	70	46	53	68	14	25	Não
Moçambique	85	15	38	44	11	80	Não
Namíbia	65	30	40	45	35	-	Não
Nepal	65	30	40	40	-	-	Não
Países Baixos	38	80	14	53	67	68	Sim
Nova Zelândia	22	79	58	49	33	75	Sim
Nigéria	80	30	60	55	13	84	Não
Noruega	31	69	8	50	35	55	Sim
Paquistão	55	14	50	70	50	-	Não
Panamá	95	11	44	86	-	-	Não
Peru	64	16	42	87	25	46	Não
Filipinas	94	32	64	44	27	42	Não
Polônia	68	60	64	93	38	29	Não
Portugal	63	27	31	99	28	33	Não
Porto Rico	68	27	56	38	19	99	Não
Romênia	90	30	42	90	52	20	Não
Rússia	93	39	36	95	81	20	Não
Arábia Saudita	95	25	60	80	36	52	Não

Senegal	70	25	45	55	25	-	Não
Servia	86	25	43	92	52	28	Não
Serra Leoa	70	20	40	50	-	-	Não
Singapura	74	20	48	8	72	46	Não
Eslováquia	100	52	100	51	77	28	Sim
Eslovênia	71	27	19	88	49	48	Não
África do Sul	49	65	63	49	34	63	Sim
Coreia do Sul	60	18	39	85	100	29	Sim
Espanha	57	51	42	86	48	44	Não
Sri Lanka	80	35	10	45	45	-	Não
Suriname	85	47	37	92	-	-	Não
Suécia	31	71	5	29	53	78	Sim
Suíça	34	68	70	58	74	66	Sim
Síria	80	35	52	60	30	-	Não
Taiwan	58	17	45	69	93	49	Não
Tanzânia	70	25	40	50	34	38	Não
Tailândia	64	20	34	64	32	45	Não
Trinidad e Tobago	47	16	58	55	13	80	Não
Turquia	66	37	45	85	46	49	Não
Ucrânia	92	25	27	95	55	18	Não
Emirados Árabes	90	25	50	80	-	-	Não
Reino Unido	35	89	66	35	51	69	Sim
Estados Unidos	40	91	62	46	26	68	Sim
Uruguai	61	36	38	99	26	53	Não
Venezuela	81	12	73	76	16	100	Não
Vietnã	70	20	40	30	57	35	Não
Zâmbia	60	35	40	50	30	12	Não

Apêndice C – Questionário de dados sociodemográficos e laborais

Sociodemographic Data	
1. What is your gender?	Male [] Female [] 2. What is your age? _____
3. What is your primary language?	
4. What is your highest level of education completed?	Grammar school [] High school or equivalent [] Technical school (2 years) [] Bachelor's degree [] Master's degree [] Doctoral Degree [] Professional Degree []
5. What is your current marital status?	Divorced [] Living with another [] Married [] Separated [] Single []
6. Is your wife / husband / partner living in Brazil with you?	Yes [] No [] Don't have one []
7. How many children live with you in Brazil?	0 [] 1 [] 2 [] 3 [] 4 [] more than 4 []
8. Where are you from (country)?	_____
9. Where were you living before coming to Brazil (country)?	_____
10. Where do you currently reside (city and state)?	_____
11. Is this your first international assignment?	Yes [] No []
12. How long have you been living in Brazil (months)?	_____
13. What is your current household income in U.S Dollars per month?	Under 5.000 [] 5.001 – 10.000 [] 10.001 – 15.000 [] 15.001 – 20.000 [] 20.001 – 30.000 [] More than 30.001 []
14. What is your atual job position?	_____
15. How long were you working for your company before being an expatriate (years)?	_____
16. How many hours per week do you work?	_____
17. Are you satisfied with your job?	Yes [] No []
18. Are you satisfied living in Brazil?	Yes [] No []

Apêndice D - Satisfaction with life scale

Below are five statements that you may agree or disagree with. Using the 1 - 7 scale below, indicate your agreement with each item by placing the appropriate number on the line preceding that item. Please be open and honest in your responding.

1	2	3	4	5	6	7
Strongly disagree	Disagree	Slightly disagree	Neider agree nor disagree	Slightly agree	Agree	Strongly agree

1) In most ways my life is close to my ideal.	1	2	3	4	5	6	7
2) The conditions of my life are excellent	1	2	3	4	5	6	7
3) I am satisfied with my life.	1	2	3	4	5	6	7
4) So far I have gotten the important things I want in life	1	2	3	4	5	6	7
5) If I could live my life over, I would change almost nothing.	1	2	3	4	5	6	7

Apêndice E - Scale of Positive and Negative Experience (SPANE)

Please think about what you have been doing and experiencing during the past four weeks. Then report how much you experienced each of the following feelings, using the scale below. For each item, select a number from 1 to 5, and indicate that number on your response sheet.

1	2	3	4	5
Very Rarely or Never	Rarely	Sometimes	Often	Very Often or Always

1) Positive	1	2	3	4	5
2) Negative	1	2	3	4	5
3) Bad	1	2	3	4	5
4) Pleasant	1	2	3	4	5
5) Unpleasant	1	2	3	4	5
6) Happy	1	2	3	4	5
7) Sad	1	2	3	4	5
8) Afraid	1	2	3	4	5
9) Joyful	1	2	3	4	5
10) Angry	1	2	3	4	5
11) Contented	1	2	3	4	5

Apêndice F - WHOQOL-BREF

Instructions: This assessment asks how you feel about your quality of life, health, or other areas of your life. **Please answer all the questions.** If you are unsure about which response to give to a question, **please choose the one** that appears most appropriate. This can often be your first response. Please keep in mind your standards, hopes, pleasures and concerns. We ask that you think about your life **in the last two weeks**. For example, thinking about the last two weeks, a question might ask:

1	2	3	4	5
Not at all	Not Much	Moderately	A great deal	Completely

Do you get the kind of support from others that you need 1 2 3 4 5

You should circle the number that best fits how much support you got from others over the last two weeks. So you would circle the number 4 if you got a great deal of support from others as follows.

1	2	3	4	5
Not at all	Not Much	Moderately	A great deal	Completely

Do you get the kind of support from others that you need? 1 2 3 4 5

You would circle number 1 if you did not get any of the support that you needed from others in the last two weeks.

Please read each question, assess your feelings, and circle the number on the scale for each question that gives the best answer for you.

1	2	3	4	5
Very poor	Poor	Neither poor nor good	Good	Very good

1) How would you rate your quality of life? 1 2 3 4 5

1	2	3	4	5
Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied

2) How satisfied are you with your health 1 2 3 4 5

The following questions ask about **how much** you have experienced certain things in

the last two weeks

1	2	3	4	5
Not at all	A little	A moderate amount	Very much	An extreme amount

3) To what extent do you feel that physical pain prevents you from doing what you need to do?	1	2	3	4	5
4) How much do you need any medical treatment to function in your daily life?	1	2	3	4	5
5) How much do you enjoy life?	1	2	3	4	5
6) To what extent do you feel your life to be meaningful?	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Not at all	A little	A moderate amount	Very much	Extremely

7) How well are you able to concentrate?	1	2	3	4	5
8) How safe do you feel in your daily life?	1	2	3	4	5
9) How healthy is your physical environment?	1	2	3	4	5

The following questions ask about **how completely** you experience or were able to do certain things in the last two weeks.

1	2	3	4	5
Not at all	A little	Moderately	Mostly	Completely

10) Do you have enough energy for everyday life?	1	2	3	4	5
11) Are you able to accept your bodily appearance?	1	2	3	4	5
12) Have you enough money to meet your needs?	1	2	3	4	5
13) How available to you is the information that you need in your day-to-day life?	1	2	3	4	5
14) To what extent do you have the opportunity for leisure activities?	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Very Poor	Poor	Neither poor or good	Good	Very good

15) How well are you able to get around?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

The following questions ask you to say how **good or satisfied** you have felt about various

aspects of your life over the last two weeks.

1	2	3	4	5
Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied

16) How satisfied are you with your sleep?	1	2	3	4	5
17) How satisfied are you with your ability to perform your daily living activities?	1	2	3	4	5
18) How satisfied are you with your capacity for work?	1	2	3	4	5
19) How satisfied are you with yourself?	1	2	3	4	5
20) How satisfied are you with your personal relationships?	1	2	3	4	5
21) How satisfied are you with your sex life?	1	2	3	4	5
22) How satisfied are you with the support you get from your friends?	1	2	3	4	5
23) How satisfied are you with the conditions of your living place?	1	2	3	4	5
24) How satisfied are you with your access to health services?	1	2	3	4	5
25) How satisfied are you with your transport?	1	2	3	4	5

The following question refers to **how often** you have felt or experienced certain things in the last two weeks.

1	2	3	4	5
Never	Seldom	Quite often	Very often	Always

26) How often do you have negative feelings such as blue mood, despair, anxiety, depression	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Apêndice G - Multicultural Personality Questionnaire (MPQ)

To what extent do the following statements apply to you?

(Please circle the answer that is most applicable to you)

1	2	3	4	5	
Totally not applicable	Hardly Applicable	Moderately applicable	Largely applicable	Completely applicable	
1) Likes low-confort holidays	1	2	3	4	5
2) Takes initiative	1	2	3	4	5
3) Is nervours	1	2	3	4	5
4) Makes contacts easily	1	2	3	4	5
5) Is not easily hurt	1	2	3	4	5
6) Suffers from conflicts with others	1	2	3	4	5
7) Find it difficult to make contacts	1	2	3	4	5
8) Understands other people's feelings	1	2	3	4	5
9) Keeps to the background	1	2	3	4	5
10) Is interested in other cultures	1	2	3	4	5
11) A voids adventure	1	2	3	4	5
12) Changes easily from one activity to another	1	2	3	4	5
13) Is fascinated by other people's opinions	1	2	3	4	5
14) Tries to understand other people's behavior	1	2	3	4	5
15) Is afraid to fail	1	2	3	4	5
16) A voids surprises	1	2	3	4	5
17) Takes other people's habits into consideration	1	2	3	4	5
18) Is inclined to speak out	1	2	3	4	5
19) Likes to work on his/her own	1	2	3	4	5
20) Is looking for new ways to attain his/ hergoal	1	2	3	4	5
21) Dislikes travelling	1	2	3	4	5
22) Wants to know exactly what will happen	1	2	3	4	5
23) Keeps calm at ill-luck	1	2	3	4	5
24) Leaves the initiative to others to make	1	2	3	4	5
25) Takes the lead	1	2	3	4	5
26) Is a slow starter	1	2	3	4	5
27) Is curious	1	2	3	4	5
28) Takes it for granted that things will turn out right	1	2	3	4	5
29) Is always busy	1	2	3	4	5

30) Is easy-going among	1	2	3	4	5
31) Finds it hard to empathize with others	1	2	3	4	5
32) Functions best in a familiar setting	1	2	3	4	5
33) Radiates calm	1	2	3	4	5
34) Easily approaches other people	1	2	3	4	5
35) Finds other religions interesting	1	2	3	4	5
36) Considers problems solvable	1	2	3	4	5
37) Works mostly according to a strict scheme	1	2	3	4	5
38) Is timid	1	2	3	4	5
39) Knows how to act in social	1	2	3	4	5
40) Likes to speak in public	1	2	3	4	5
41) Tends to wait and see	1	2	3	4	5
42) Feels uncomfortable in a different culture	1	2	3	4	5
43) Works according to plan	1	2	3	4	5
44) Is under pressure	1	2	3	4	5
45) Sympathizes with others	1	2	3	4	5
46) Has problems assessing relationships	1	2	3	4	5
47) Likes action	1	2	3	4	5
48) Is often the driving force behind things	1	2	3	4	5
49) Leaves things as they are	1	2	3	4	5
50) Likes routine	1	2	3	4	5
51) Is attentive to facial expressions	1	2	3	4	5
52) Can put setbacks in a perspective	1	2	3	4	5
53) Is sensitive to criticism	1	2	3	4	5
54) Tries out various approaches	1	2	3	4	5
55) Has ups and downs	1	2	3	4	5
56) Has fixed habits	1	2	3	4	5
57) Forgets setbacks easily	1	2	3	4	5
58) Is intrigued by differences	1	2	3	4	5
59) Starts a new life easily	1	2	3	4	5
60) Asks personal questions	1	2	3	4	5
61) Enjoys other people's stories	1	2	3	4	5
62) Gets involved in other cultures	1	2	3	4	5
63) Remembers what other people have told	1	2	3	4	5
64) Is able to voice other people's thoughts	1	2	3	4	5
65) Is self-confident	1	2	3	4	5
66) Has a feeling for what is appropriate in a specific culture	1	2	3	4	5
67) Gets upset easily	1	2	3	4	5

68) Is a good listener	1	2	3	4	5
69) Worries	1	2	3	4	5
70) Notices when someone is in trouble	1	2	3	4	5
71) Has an insight into human nature	1	2	3	4	5
72) Is apt to feel lonely	1	2	3	4	5
73) Seeks contact with people from a different background	1	2	3	4	5
74) Has a broad range of interests	1	2	3	4	5
75) Is insecure	1	2	3	4	5
76) Has a solution for every problem	1	2	3	4	5
77) Puts his or her own culture in a perspective	1	2	3	4	5
78) Is open to new ideas	1	2	3	4	5
79) Is fascinated by new technological developments	1	2	3	4	5
80) Senses when others get irritated	1	2	3	4	5
81) Likes to imagine solutions for problems	1	2	3	4	5
82) Sets others at ease	1	2	3	4	5
83) Is a trendsetter in societal developments	1	2	3	4	5
84) Has a need for change	1	2	3	4	5
85) Pays attention to the emotions of others	1	2	3	4	5
86) Reads a lot	1	2	3	4	5
87) Seeks challenges	1	2	3	4	5
89) Enjoys getting to know others profoundly	1	2	3	4	5
90) Enjoys unfamiliar experiences	1	2	3	4	5
91) Looks for regularity in life	1	2	3	4	5

Anexo A – Aprovação do Comitê de Ética

UNIVERSIDADE DO VALE DO
RIO DOS SINOS - UNISINOS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Preditores do Bem-Estar Subjetivo e da Qualidade de Vida em Expatriados em Missão no Brasil

Pesquisador: LETICIA D AVILA DUTRA MARANINCHI

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 86788218.4.0000.5344

Instituição Proponente: Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.642.807

Apresentação do Projeto:

O estudo avaliado tem como título "Preditores do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida em expatriados em missão no Brasil" e se refere a um projeto de dissertação do curso de pós-graduação em psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, de autoria de Leticia d'Avila Dutra Maraninchi, orientado pela Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto. Seu objetivo é identificar as variáveis preditoras do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida em expatriados em missão no Brasil. Trata-se de um estudo com delineamento observacional, analítico e transversal, do qual participarão 290 expatriados que responderão a um questionário de dados sociodemográficos, laborais e psicossociais; The Scale of positive and negative experience, The Satisfaction with Life Scale, The Whoqol-bref e The Multicultural Personality Questionnaire. Os dados serão coletados por meio de pesquisa online e o convite para os participantes se dará através de redes sociais, e-mails e empresas que tenham expatriados no seu quadro de colaboradores. A análise será realizada através de regressão linear múltipla (Método Stepwise).

Objetivo da Pesquisa:

Todos os objetivos são claros e exequíveis conforme o método proposto.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Estão adequados.

Endereço: Av. Unisinos, 950
 Bairro: Cristo Rei CEP: 93.022-000
 UF: RS Município: SAO LEOPOLDO
 Telefone: (51)3591-1198 Fax: (51)3590-8118 E-mail: cep@unisinos.br

Continuação do Parecer: 2.642.807

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Não há.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

As alterações foram realizadas e o TCLE está adequado. Apenas sugiro que os nomes dos questionários sera retirado e a frase seja apresentada da seguinte forma: "We think it will take you 25 minutes to answer some questionnaires. You will not get ..."

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há.

Considerações Finais a critério do CEP:

Conforme "Parecer Consubstanciado do CEP", o projeto está aprovado com recomendações no TCLE (neste parecer encontrará o número de aprovação). Acesse a Plataforma Brasil, em "Documentos do Projeto de Pesquisa", na Árvore de Arquivos, é necessário expandir as pastas totalmente, com as setas apontadas para baixo, até encontrar "Apreciação – Universidade do Vale do Rio dos Sinos" abrirá pasta "Pareceres" e nesta constará o "Parecer Consubstanciado do CEP". Dúvidas faça contato com Nirse Bauermann, 3591-1198 ou ramal 2198.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1104591.pdf	03/05/2018 16:27:09		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_3_maio_2018.pdf	03/05/2018 16:25:40	LETICIA D AVILA DUTRA MARANINCHI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	CEP_ENTREGA_03_maio_2018_APA.pdf	03/05/2018 16:25:27	LETICIA D AVILA DUTRA MARANINCHI	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto_CEP_assinada.docx	03/04/2018 17:10:12	LETICIA D AVILA DUTRA MARANINCHI	Aceito

Situação do Parecer:

Endereço: Av. Unisinos, 950
 Bairro: Cristo Rei CEP: 93.022-000
 UF: RS Município: SAO LEOPOLDO
 Telefone: (51)3591-1198 Fax: (51)3590-8118 E-mail: cep@unisinos.br

UNIVERSIDADE DO VALE DO
RIO DOS SINOS - UNISINOS



Continuação do Parecer: 2.642.807

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO LEOPOLDO, 08 de Maio de 2018

Assinado por:
José Roque Junges
(Coordenador)

Endereço: Av. Unisinos, 950

Bairro: Cristo Rei

CEP: 93.022-000

UF: RS

Município: SAO LEOPOLDO

Telefone: (51)3591-1198

Fax: (51)3590-8118

E-mail: cep@unisinos.br