
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DESENVOLVIMENTO HUMANO E TECNOLOGIAS
ÁREA DE TECNOLOGIAS NAS DINÂMICAS CORPORAIS**

**PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO DE VOLEIBOLISTAS: CONCEPÇÕES
BIOECOLÓGICAS**

Ivan Wallan Tertuliano

**Rio Claro
2016**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DESENVOLVIMENTO HUMANO E TECNOLOGIAS
ÁREA DE TECNOLOGIAS NAS DINÂMICAS CORPORAIS**

**PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO DE VOLEIBOLISTAS: CONCEPÇÕES
BIOECOLÓGICAS**

Ivan Wallan Tertuliano
Orientador: Afonso Antonio Machado

Tese apresentada para o Instituto de Biociências do Campus de Rio Claro, Universidade Estadual Paulista, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor no programa de Pós-Graduação, nível Doutorado, em Desenvolvimento Humano e Tecnologias (Área de tecnologias nas dinâmicas corporais).

Rio Claro
2016

796.01 Tertuliano, Ivan Wallan
T332p Processo de expatriação de voleibolistas : concepções
 bioecológicas / Ivan Wallan Tertuliano. - Rio Claro, 2016
 284 f. : il., figs., tabs., quadros

 Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista,
 Instituto de Biociências de Rio Claro
 Orientador: Afonso Antonio Machado

 1. Esportes - aspectos psicológicos. 2. Expatriação. 3.
 Voleibol. 4. Adaptação. 5. Teoria bioecológica. I. Título.

IVAN WALLAN TERTULIANO

PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO DE VOLEIBOLISTAS: CONCEPÇÕES BIOECOLÓGICAS

Tese apresentada para o Instituto de Biociências do Campus de Rio Claro, Universidade Estadual Paulista, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor no programa de Pós-Graduação, nível Doutorado, em Desenvolvimento Humano e Tecnologias (Área de tecnologias nas dinâmicas corporais).

Orientador: Prof. Dr. Afonso Antonio Machado

Comissão Examinadora

Prof. Dr. Afonso Antonio Machado

Departamento de Educação Física / Instituto de Biociências de Rio Claro – SP

Prof. Dr. José Maria Montiel

Psicologia Educacional / UniFIEO – Centro Universitário Fundação Instituto de Ensino para Osasco

Profa. Dra. Silvia Deutsch

Departamento de Educação Física / Instituto de Biociências de Rio Claro - SP

Prof. Dr. Daniel Presoto

Departamento de Educação Física / Escola Superior de Educação Física de Jundiaí – SP

Prof. Dr. André Luis Aroni

Pós-Doutorado do Departamento de Educação Física / Instituto de Biociências de Rio Claro - SP

Rio Claro, 29 de Novembro de 2016

Dedico este trabalho aos meus amados pais, Sr. Jair Tertuliano e
Sra. Mariângela Aparecida de Souza Tertuliano,
pois sem a dedicação de vocês em minha
criação, isso não seria possível.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Sr. Jair e Sra. Mariângela, aos puxões de orelha, palmadas, broncas, castigos etc., que serviram para eu crescer, buscando sempre a melhor versão de mim, muito grato por serem meus pais, não teria pais melhores, ao meu ver.

Aos meus avós, Sr. Aparecido (*In memoriam*), Sra. Benedita, Sr. Jurandir e Sra. Yeda (*In memoriam*), por serem exemplos aos meus pais e a mim. Sei que vocês fizeram o melhor de vocês para criar e educar toda a família, minha eterna gratidão.

Aos meus irmãos, Italo Wallace Tertuliano e Itamar Wallace Tertuliano, que contribuíram com minha formação ajudando-me a buscar sempre o meu melhor, competindo a cada tarefa escolar, comparando notas e conhecimento.

À minha família por todo apoio, principalmente a minha esposa, Claudia Gonçalves dos Santos e minhas filhas, Luiza e Laura. Sem a paciência e amor de vocês, isso não seria possível.

Ao Sr. Felipe e Sra. Lena (*In memoriam*), por me aceitarem como genro, amando-me como se fosse um de seus filhos.

Ao Prof. Dr. Afonso Antonio Machado, por toda a paciência, além de aceitar orientar este trabalho. Mais que um orientador, foi um grande amigo, dando exemplos, oportunidades e acolhendo-me, muito grato por tudo que me proporcionou e por ser esse grande amigo.

Ao Dr. José Maria Montiel, pelas inúmeras contribuições metodológicas durante todo o processo de construção desse trabalho, pelas inúmeras conversas, trabalhos e contribuições, tanto no mundo acadêmico como no mundo pessoal. Foram horas de conversas via telefone, mesa da cafeteria da Universidade e Congressos. Grato pela amizade.

Ao Dr. Daniel Bartholomeu, pela contribuição nas análises e discussões de resultados. Inúmeras horas via Skype e telefone, mas o resultado foi fantástico.

Ao Dr. Rodrigo Maciel Andrade, pela contribuição nas análises e discussões de resultados, mesmo aos finais de semana que me atendeu com respeito e dedicação.

À Profa. Marina Villela, pela amizade, discussões acerca da formação de professores e pela dedicação na correção gramatical deste trabalho. Sem sua contribuição esse trabalho estaria com vários erros gramaticais.

Aos meus amigos Caio Graco Simoni da Silva e Vivian de Oliveira por todo apoio, conversas e risadas durante as viagens a Rio Claro e Congressos.

A todos os membros do LEPESPE e da UNESP/Rio Claro, pela ótima convivência, parceria e interação nesse período de trabalho.

Aos membros do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da Unesp – Rio Claro, pela atenção e dedicação ao meu projeto de pesquisa.

Aos Atletas que participaram do Estudo.

Às Psicólogas Anahy Couto e Lais Yuri pela contribuição junto à coleta, indicando atletas, interagindo com eles e levando-os a participar da pesquisa.

Ao Prof. Dr. Herbert Ugrinowitsch por ser meu padrinho acadêmico, dando-me a oportunidade de escrever trabalhos científicos sob sua supervisão.

Ao Prof. Dr. Umberto Cesar Corrêa por orientar-me no Mestrado e abrir meus olhos para o mundo acadêmico.

Aos professores membros da banca de qualificação, Prof. Dr. José Maria Montiel e Profa. Dr. Silvia Deutsch, pelas contribuições e direcionamentos para que o trabalho pudesse ser produzido com mais qualidade e cientificidade.

Aos professores membros da banca de defesa, Prof. Dr. José Maria Montiel, Profa. Dr. Silvia Deutsch, Prof. Dr. Daniel Presoto e Prof. Dr. André Luis Aroni, pela leitura, contribuição metodológica e científica na versão final deste trabalho.

“Não há nada permanente, exceto a mudança.”
(HERÁCLITO, fragmento – século VI a.C.)

RESUMO

Expatriação é um fenômeno que cresce a cada ano, muito influenciada pelas dinâmicas econômicas ou pela busca de novos objetivos de carreira. No esporte, essa dinâmica tem o objetivo de levar o atleta a melhorias de vida ou de carreira. Sendo assim, o objetivo deste trabalho foi identificar os fatores que levam o jogador de Voleibol à mudança de equipe e país e sua adaptação ao processo de expatriação. Para isso, participaram do estudo 68 pessoas (48 atletas e 20 ex-atletas), sendo 43 homens e 25 mulheres, com idade média de 27 anos. Os participantes foram divididos em 2 grupos de investigação: G1 (Atletas Internacionais) e G2 (Atletas Nacionais). O grupo G1 foi composto por 30 participantes (19 homens e 11 mulheres) e o grupo G2 por 38 participantes (24 homens e 14 mulheres). Para este estudo foi desenvolvido um instrumento, em formato de questionário, dividido em 2 partes: a primeira parte procurou compreender as características gerais, de ordem socioeconômica e de dinâmicas da expatriação; a segunda parte procurou compreender a adaptação do participante ao processo de expatriação. O instrumento constou de questões estruturadas, as quais poderiam ter respostas abertas ou fechadas. Por se tratar de 2 grupos experimentais, o instrumento foi elaborado com questões que eram similares aos 2 grupos, mais questões exclusivas para cada grupo. O estudo envolveu a aplicação do instrumento via *internet*, por meio do *Google Formulários*. A análise dos resultados foi conduzida via análise descritiva e análise inferencial, tanto entre grupos quanto intragrupo. Além disso, para análise intragrupo utilizou-se: Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator, Teste t pareado e teste de Correlação de Pearson ou Spearman. Para análise entre grupos, utilizou-se: Teste t para amostras independentes. Os resultados apresentaram que os atletas tiveram boa capacidade de adaptação ao novo contexto, seja ele ao clube ou à nova cidade (para os dois grupos), não apresentando diferenças significantes entre os grupos. Além disso, os resultados foram explicados por meio da Teoria Bioecológica, demonstrando que o processo de adaptação contribuiu com o desenvolvimento dos atletas, principalmente com a disponibilidade de recursos frente às adversidades que os atletas encontraram durante a expatriação. Pode-se concluir que a teoria Bioecológica apresenta constructo coerente e robusto, pois foi utilizada na explicação dos resultados, que a família é importante no processo de expatriação, já que a saudade da família foi determinante para o retorno do atleta ao Brasil e que existe a necessidade da elaboração de estratégias de treinamento para o processo de expatriação, assumindo a ambientação do atleta ao novo clube, a nova cidade, ao novo país e o envolvimento na família nesse processo.

Palavras-chave: Expatriação; Voleibol; Adaptação; Teoria Bioecológica.

ABSTRACT

Expatriation is a phenomenon that grows every year, greatly influenced by economic dynamics or the pursuit of new career goals. In sport, this dynamic has the goal of leading the athlete to life or career improvements. Therefore, the study aimed to identify the factors that lead volleyball players to change team and country and their adaptation on expatriation process. For this, 68 people had participated in the study which are 48 players and 20 former athletes, 43 men and 25 women, with an average age of 27 years. Participants were divided into two research groups: G1 (International Athletes) and G2 (National Athletes). G1 group was composed by 30 participants (19 men and 11 women) and G2 group had 38 participants (24 men and 14 women). For this research, it was developed a questionnaire-format tool, which was divided into two parts: the first part sought to understand the general socioeconomic characteristics and dynamics of expatriation; the second part focused on the adaptation of the participant to the expatriation process. The instrument consisted of structured questions with either open-ended or closed-ended answers. Since there were two experimental groups, the instrument was prepared with similar questions for both groups, and also unique topics for each one. The study involved the application of the instrument which was done by internet, through Google Forms. The analysis was conducted through descriptive and inferential analysis both of them between groups and intra-group. In addition, to intra-group analysis was used: one-way Anova with repeated measures on the last factor, paired to test and Pearson or Spearman correlation test. In the analysis between groups a test for independent samples were used. The results showed that athletes had good ability to adapt to the new context, either the new club or city (for both groups), which showed no significant differences between groups. Moreover, the results were explained through the Bioecological theory, demonstrating that the adaptation process contributed to the development of the athletes, especially with the availability of resources against the adversities that the athletes encountered during the expatriation. It can be concluded that the Bioecological theory presents a coherent and robust construct, since it was used in the explanation of the results, that the family is important in the process of expatriation, since the homesickness of the family was determinant for the return of the athlete to Brazil and that exists The need to elaborate training strategies for the expatriation process, assuming the athlete's environment to the new club, new city, new country and the involvement of the family in this process.

Keywords: Expatriation; Volleyball; Adaptation; Bioecological Theory.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Teoria da curva em U do ajustamento intercultural.	57
Figura 2: Diagrama esquemático e ilustrativo dos níveis do ambiente a partir da Teoria Bioecológica de Bronfenbrenner.	91
Figura 3: Informação versus entropia.	92
Figura 4: Análise de contraste do fator 1, com 108 itens (n = 68).....	165
Figura 5: infit e outfit dos itens na análise de contraste (n= 68).....	167
Figura 6: Mapa de itens (n = 98) e de pessoas (n = 68).	172

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Questões optativas para todos os participantes.	110
Quadro 2: Questões optativas para o grupo internacional (G1).	111
Quadro 3: Questões obrigatórias para divisão dos participantes e descrição do processo de expatriação.	111
Quadro 4: Questões de identificação dos participantes.	112
Quadro 5: Questões sobre o histórico do participante no Voleibol.	113
Quadro 6: Questões sobre o envolvimento da família na vida esportiva.	113
Quadro 7: Questões sobre a profissionalização do participante no Voleibol.	114
Quadro 8: Questão sobre a renda familiar atual.	114
Quadro 9: Questões sobre o término da carreira esportiva do participante.	114
Quadro 10: Questões sobre a percepção do participante sobre sua aprendizagem no Voleibol.	115
Quadro 11: Questões sobre a vida esportiva do participante.	115
Quadro 12: Questões exclusivas dos participantes do grupo nacional (G2).	116
Quadro 13: Questões sobre a expatriação internacional, apenas para os participantes do grupo internacional (G1).	116
Quadro 14: Questões sobre a expatriação internacional, apenas para os participantes do grupo internacional (G1) que saíram mais de uma vez.	117
Quadro 15: Questões sobre a adaptação ao novo contexto e os fatores que contribuíram para expatriação, expatriados internacionais (G1).	120
Quadro 16: Questões sobre a adaptação ao novo contexto e os fatores que contribuíram, ou não para expatriação, Expatriados Nacionais (G2).	122
Quadro 17: Questões similares para os dois grupos (G1 e G2).	124
Quadro 18: Questões apenas para o grupo internacional (G1).	125
Quadro 19: Questões apenas do grupo nacional (G2).	126

Quadro 20: Itens que necessitam de mais pessoas para avaliar nível de dificuldade do item, em relação ao mapa de itens (n = 98) e das pessoas (n = 68). 173

Quadro 21: Questões utilizadas para o estudo, após análise de ajuste dos itens ao modelo Rasch. 174

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Amostra dos participantes neste estudo, em números absolutos e relativos (n=68).	107
Tabela 2: Estado de nascimento dos participantes (n = 68)	107
Tabela 3: Descrição dos grupos de investigação, valores absolutos e relativos (n = 68).	108
Tabela 4: Escolaridade dos participantes (n = 68).....	137
Tabela 5: Estado civil dos participantes, em porcentagem (n = 68).....	138
Tabela 6: Posição de atuação no Voleibol dos participantes (n=68).	139
Tabela 7: Questão apresentada aos participantes: Mora na cidade em que treina? (n=68).	139
Tabela 8: Quantidade de dias de treino na semana para os participantes (n=68). .	140
Tabela 9: Quantidade de horas de treino por dia para os participantes (n = 68). ...	141
Tabela 10: Tempo de afastamento do Voleibol por lesões para os participantes, em meses (n = 68).....	142
Tabela 11: Relação familiar dos participantes com seus pais (n = 68).	144
Tabela 12: Idade de profissionalização dos participantes no Voleibol (n = 68).....	145
Tabela 13: Renda familiar atual dos participantes (n = 68).....	146
Tabela 14: Aprendizagem do Voleibol pelos participantes (n = 68).	147
Tabela 15: Quantidade de clube que os participantes já defenderam (n = 68).	149
Tabela 16: Salário antes da primeira expatriação, apenas participantes do grupo internacional (G1) (n = 30).	150
Tabela 17: País que o participante foi na primeira expatriação, apenas participantes do grupo internacional (G1) (n = 30).	150
Tabela 18: Motivos de saída na primeira expatriação, apenas participantes do grupo internacional (G1) (n = 30).	151

Tabela 19: Intermédio do empresário na primeira expatriação dos atletas do grupo internacional (G1) (n = 30).	152
Tabela 20: Acompanhamento do atleta pelo empresário para viagem ao novo clube, na primeira expatriação (n = 4).	152
Tabela 21: Tempo de permanência no primeiro clube estrangeiro, participantes do grupo internacional (G1) (n = 30).	152
Tabela 22: Motivos de retorno na primeira expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 19).	153
Tabela 23: Salário antes da segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 15).	154
Tabela 24: País de destino na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 15).	154
Tabela 25: Motivos de saída na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 15).	155
Tabela 26: Intermédio do empresário na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 15).	156
Tabela 27: Motivos de retorno ao Brasil na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 09).	156
Tabela 28: Questões de Patriotismo para os participantes do grupo internacional (G1) (n = 30).	157
Tabela 29: Salário dos participantes do estudo em diferentes momentos, frente à expatriação (n = 68).	157
Tabela 30: Motivos de saída na primeira e na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1).	159
Tabela 31: Envolvimento do empresário na primeira e na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1).	160
Tabela 32: País de destino na primeira e na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1).	161
Tabela 33: Comparação dos motivos de retorno ao Brasil na primeira expatriação e na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1).	162

Tabela 34: Tempo de permanência na primeira e na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1).....	162
Tabela 35: Estado de localização do clube dos atletas nacionais em seu primeiro clube e em seu último clube (n = 38).....	163
Tabela 36: Motivos que levaram os atletas nacionais a parar de jogar (n = 10).	163
Tabela 37: Itens desajustados aos parâmetros adequados para ajuste ao modelo Rasch – avaliação de itens (n = 49) frente a pessoas (n = 68).....	168
Tabela 38: Parâmetros de ajuste de itens (n = 98) e das pessoas (n = 68).....	169
Tabela 39: Itens desajustados ao modelo Rasch – avaliação de itens (n = 98) frente a pessoas (n = 68).	170
Tabela 40: Média de ajuste de itens frente ao mapa de itens (n = 98) e das pessoas (n = 68).	171
Tabela 41: Medidas de DIF baseadas nos grupos para itens com diferença significativa (n = 68).	174
Tabela 42: Análise entre grupos valor de Theta (n = 68).....	177
Tabela 43: Análise entre grupos sobre o medo e a felicidade da troca de clube (n = 68).	178
Tabela 44: Análise entre grupos sobre adaptação ao novo clube (n = 68).	179
Tabela 45: Análise intragrupo para o grupo internacional (G1) sobre adaptação ao novo clube (n = 30).	180
Tabela 46: Análise intragrupo para o grupo nacional (G2) sobre adaptação ao novo clube (n = 38).....	181
Tabela 47: Correlação intragrupo para o grupo nacional (G2) sobre adaptação ao novo clube (n = 38).	181
Tabela 48: Análise entre grupos sobre convívio no novo clube (n = 68).....	182
Tabela 49: Análise intragrupo para o grupo internacional (G1) sobre convívio no novo clube (n = 30).	183
Tabela 50: Correlação intragrupo para o grupo internacional (G1) sobre convívio no novo clube (n = 30).	183

Tabela 51: Análise intragrupo para o grupo nacional (G2) sobre convívio no novo clube (n = 38).....	184
Tabela 52: Correlação intragrupo para o grupo nacional (G2) sobre convívio no novo clube (n = 38).....	184
Tabela 53: Análise entre grupos sobre adaptação no ambiente externo ao novo clube (n = 68).....	185
Tabela 54: Análise entre grupos sobre vida social dentro e fora do clube (n = 68).	186
Tabela 55: Análise entre grupos sobre conquistas e relacionamento com adversários (n = 68).	187
Tabela 56: Análise intragrupo para o grupo internacional (G1) sobre conquistas e relacionamento com adversários (n = 30).	188
Tabela 57: Análise intragrupo para o grupo nacional (G2) sobre conquistas e relacionamento com adversários (n = 38).	189
Tabela 58: Análise entre grupos sobre a percepção do processo de expatriação (n = 68).	189
Tabela 59: Correlação intragrupo para o grupo nacional (G2) todos os itens (n = 38).	191
Tabela 60: Itens exclusivos do grupo internacional (G1) (n = 30).....	193
Tabela 61: Análise intragrupo para o grupo internacional (G1): itens exclusivos do grupo sobre adaptação ao processo de expatriação (n = 30).....	194
Tabela 62: Itens relacionados à saída do atleta de seu país de origem, itens comuns e exclusivos do grupo internacional (G1) (n = 30).	195
Tabela 63: Itens relacionados à adaptação do atleta ao novo país, itens comuns e exclusivos do grupo internacional (G1) (n = 30).	196
Tabela 64: Itens relacionados à percepção do atleta sobre sua expatriação, itens comuns e exclusivos do grupo internacional (G1) (n = 30).....	197
Tabela 65: Itens relacionados à saída do atleta de sua cidade de origem, itens comuns e exclusivos do grupo nacional (G2) (n = 38).....	198

Tabela 66: Análise intragrupo, para o grupo nacional (G2), dos itens relacionados à saída do atleta de sua cidade de origem, itens comuns e exclusivos (n = 38).....	199
Tabela 67: Itens relacionados a adaptação do atleta a nova cidade, itens comuns e exclusivos do grupo nacional (G2) (n = 38).....	200
Tabela 68: Correlação intragrupo, para o grupo nacional (G2), itens relacionados à adaptação do atleta à nova cidade (n = 38).	201
Tabela 69: Itens relacionados à percepção do atleta sobre sua expatriação, itens comuns e exclusivos do grupo nacional (G2) (n = 38).....	202
Tabela 70: Itens relacionados ao retorno do atleta para sua cidade natal, itens comuns e exclusivos do grupo nacional (G2) (n = 38).....	203
Tabela 71: Comparação entre grupos para Medo e Raiva (n = 68).....	203

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	20
1.1	Definição do problema.....	22
1.2	Objetivos	24
1.3	Objetivo Geral	24
1.4	Objetivos Específicos	24
1.5	Justificativa.....	25
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	27
2.1	Expatriação – conceitos e definições.....	28
2.2	Globalização e Internacionalização como geradores de expatriados.....	30
2.3	O processo de expatriação – necessidade organizacional	35
2.4	Expatriação – sucesso e insucesso.....	41
2.5	Expatriação – Gestão Internacional de Recursos Humanos (GIRH).....	44
2.6	Expatriação – a gestão de carreira	48
2.7	Expatriação – ajustamento intercultural	53
2.8	Voleibol como esporte	60
2.9	Voleibol como esporte espetáculo	66
2.10	Expatriação de atletas brasileiros	70
2.11	O ser humano – evolução das teorias do desenvolvimento humano	76
2.12	Aplicabilidade da teoria bioecológica do desenvolvimento humano no Voleibol.....	93
3.	MÉTODO DE PESQUISA.....	105
3.1	Participantes.....	105
3.2	Instrumento	108
3.3	Procedimentos	127
3.4	Procedimentos de análise	129

4.	RESULTADOS	136
4.1	Resultados das questões gerais.....	136
4.2	Resultados das questões de adaptação ao processo de expatriação.....	164
4.3	Síntese dos resultados	203
5.	DISCUSSÃO	208
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	245
	REFERÊNCIAS	251
	APÊNDICES	270
	APÊNCIDE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	270
	APÊNDICE B – Questionário: O processo de Expatriação de Jogadores de Voleibol.....	273

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o número de atletas que mudam de equipes ou até de nações em busca de novos objetivos ou em busca de melhorias, como por exemplo salariais, aumenta. Exemplos deste aumento podem ser observados no Voleibol e no Futebol. Em 2006, o Brasil exportou 348 jogadores de Voleibol para o mundo (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL, 2015); no mesmo ano, o Brasil exportou 851 jogadores de Futebol e em 2013 foram 1.530 atletas de Futebol (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL, 2015).

De acordo com a literatura (TEIXEIRA, 2014), as primeiras transferências internacionais de atletas brasileiros tiveram início na década de 1930, como por exemplo, Filó, jogador de Futebol, nascido no Brasil, que atuou em clubes italianos e jogou pela Itália na Copa do Mundo de 1934. Em outros esportes, por exemplo, na década de 1950 ocorreu uma saída significativa de atletas de Beisebol da República Dominicana para a Liga Norte-Americana de Beisebol (ANDREFF, 2001).

A globalização pode ter impulsionado as expatriações de atletas, pois facilitou a troca de país por parte dos atletas (ANDREFF, 2010). No entanto, não são apenas atletas que saem de seu país para tentar a vida em outro país. Existem quase 4 milhões de brasileiros que vivem no exterior por diversos motivos (SEBBEN, 2009; BRASIL, 2015), como buscar melhores condições de vida, trabalhar em empresas estrangeiras, buscar domínio em outro idioma, melhorias salariais e ser atleta.

No âmbito do esporte existe escassez de literatura, pois a maior parte dos trabalhos remetem ao esporte que mais movimenta receita, o Futebol (RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013; MACHADO, 2013). O site Futebolbusiness.com.br em matéria publicada no dia 23 de maio de 2014, por Amir Somoggi, relata que os clubes brasileiros que mais arrecadaram em 2013, somaram R\$ 3,3 bilhões, quando se consideram todas as receitas. Se desconsiderarmos os ganhos por conta das transferências de jogadores, os 20 clubes do Brasileirão série A e os quatro que mais faturaram do Brasileirão Série B, totalizaram R\$ 2,6 bilhões, confirmando a hipótese de que o Futebol é o esporte que mais movimenta receita.

Dentro desse cenário de expatriação e movimentação de receita, temos a globalização e a Internacionalização como fatores motivadores para os processos de

expatriação. Todavia, no esporte, o processo de expatriação é algo que necessita de investigação, pois os estudos nessa área são escassos (RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013; MACHADO, 2013) e, além disso, são conduzidos sob a temática Futebol.

Assim, investigar os processos de expatriação no Voleibol, em função da globalização se faz necessário. Tais investigações devem ser direcionadas aos possíveis motivos que levam os atletas a mudarem de equipe e as consequências de tais mudanças para o atleta ou para o seu “entorno” (familiares, por exemplo). Partindo dessa construção teórica, compreender a mudança de equipe por parte do atleta e se essa mudança trará consequências culturais e sociais é importante, pois pode demonstrar características do processo de expatriação que auxiliarão outros atletas a passarem pelo processo de expatriação com mais qualidade e, conseqüentemente, levando-os a menos problemas de adaptação.

Junto a isso, é necessário entender a inserção do atleta em um novo clube, sua relação com novos técnicos e colegas de trabalho. Assumindo que a Globalização é um dos fatores que motiva a expatriação, a mudança de país, por parte do atleta, pode estar relacionada à mudança social que a Globalização proporcionou no esporte, apresentando novas possibilidades de carreira, impulsionadas pela vontade do atleta e dinâmica do esporte, enquanto consumo e gestão esportiva.

O processo de expatriação, em alguns casos, está relacionado a certo desconforto, insegurança e problemas psicológicos, pois remete a mudança de país, de clube, de cultura (BRANDÃO et al., 2013). Sendo assim, investigar os processos de expatriação no esporte, mais especificamente no Voleibol, pode contribuir com a preparação dos atletas, para que fatores como insegurança e desconforto sejam amenizados. Diante disso, o objetivo do presente estudo foi identificar os fatores que levam o jogador de Voleibol à mudança de equipe e país e sua percepção sobre o processo de expatriação.

1.1 Definição do problema

O efeito da globalização nos esportes ocupa um espaço importante nos estudos de Ciências Sociais (ANDREFF, 2001, 2008). O termo Globalização pode ser entendido como a crescente interdependência entre povos de diferentes nacionalidades, regiões e países em todo mundo, uma vez que as relações econômicas e sociais abrangem a todos (MACHADO, 2013). A globalização levou a novos padrões de consumismo de produtos, materiais e culturas, tendo entre esses produtos, o esporte (RIBEIRO; PRONI; ZAIA, 2007). No Voleibol há inúmeros exemplos desse processo, como as Marcas Sadia e Pirelli que organizaram equipes de Voleibol, na década de 1980, com a premissa de aumento de vendas dos seus produtos e do lucro das empresas (VLASTUIN; ALMEIDA; MARCHI JÚNIOR, 2008).

O esporte ao se transformar em um produto de massa, assumiu a forma de esporte-espetáculo, sendo explorado por parceiros que buscam vantagens econômicas (PRONI, 1998). Dentro dessas transformações, encontra-se a mudança das relações entre clubes e jogadores, facilitando as transferências internacionais de jogadores, possibilitando novos mercados para jogadores estrangeiros (ANDREFF, 2008; MACHADO, 2013). As transferências internacionais de jogadores passaram a funcionar como um negócio lucrativo, tanto para o clube, quanto para o jogador, proporcionando novas dinâmicas, nesse caso, a expatriação.

Desta maneira, as expatriações de jogadores estão muito ligadas ao ganho financeiro envolvendo a negociação, sem ter a devida preocupação com todo o processo de expatriação, citado por alguns autores como fundamental para o sucesso do fenômeno (TANURE; EVANS; PUCIK, 2007; BIANCHI, 2011). Como os clubes não se preocupam com o planejamento do processo de expatriação, muitos atletas sofrem com problemas psicológicos, sentem-se inseguros e acabam retornando para o Brasil antes do prazo devido (RODRIGUES, 2010; BRANDÃO et al., 2013).

Assim, os estudos apontam para o processo de expatriação, no esporte, como um processo artesanal, constituído de tentativa e erro (SEBBEN, 2009; MACHADO, 2013), demonstrando a necessidade de estudos que possam contribuir com o planejamento do processo de expatriação. Sebben (2009) afirma que elementos culturais, sociais, políticos, religiosos, educacionais, psicológicos,

emocionais e afetivos devem ser considerados no planejamento do processo de expatriação. Além disso, existem poucos estudos sobre o processo de expatriação no esporte e, em sua maioria, os estudos foram conduzidos sobre a temática expatriação no Futebol (RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013; MACHADO, 2013).

Quando o contexto é Brasil, Pisani (2014) aponta para transferências de jogadoras dentro do próprio país, saindo de regiões interioranas e deslocando-se até os grandes centros, como São Paulo, conduzindo um tipo de expatriação doméstica. Para autora, é comum que jogadoras saiam de suas cidades para treinar em outros estados, buscando melhorias para sua prática esportiva, corroborando a ideia de expatriação doméstica. Sendo o Voleibol o segundo esporte mais popular do Brasil e o segundo esporte que mais expatria jogadores (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL, 2015), existe a necessidade de investigações em seu processo de expatriação, pois os atletas podem apresentar certo desconforto, insegurança e problemas psicológicos durante a mudança de clube e/ou país.

Diante do exposto, o processo de expatriação deve ser entendido como um processo de interações intrínsecas (pessoa) e extrínsecas (contexto), o que pode ser explicado com a utilização da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano (BRONFENBRENNER, 2011) como “pano de fundo”, já que a teoria assume a ótica multidimensional. Nessa perspectiva, o *contexto* pode ser entendido como o esporte, o clube e o país, e a *pessoa*, o atleta que está inserido em diferentes contextos, respondendo de forma diferente a cada contexto. Assim, a questão norteadora deste trabalho foi: Quais os fatores que levam o jogador de Voleibol à mudança de equipe e país e sua adaptação ao processo de expatriação?

1.2 Objetivos

A seguir, são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos que nortearam o presente estudo.

1.3 Objetivo Geral

O objetivo do presente trabalho foi identificar os fatores que levam o jogador de Voleibol à mudança de equipe e país e sua adaptação ao processo de expatriação.

1.4 Objetivos Específicos

- Identificar os fatores que levam os atletas de Voleibol a mudarem de equipe e país para continuarem a carreira, bem como sua adaptação ao novo clube, à nova cidade e/ou país e quais são as causas do retorno de alguns atletas, tanto no contexto internacional, como no nacional.
- Explicar os fatores que levam aos processos de expatriação de atletas de Voleibol, sob a ótica da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano.

1.5 Justificativa

De modo geral, nas últimas décadas houve um grande aumento de expatriações nos esportes, mas os estudos, até então, tiveram o interesse de estudar esse fenômeno apenas no Futebol. Além disso, a expatriação doméstica, principalmente no Brasil, é algo que ocorre no esporte (PISANI, 2014), mas não é investigado. Trabalhos sobre o processo de expatriação no Voleibol são necessários, pois é o segundo esporte exportador de atletas do Brasil. Além disso, os estudos apontam para um amadorismo no planejamento do processo de expatriação de atletas (MACHADO, 2013), o que contribui para a necessidade do presente trabalho, dando suporte para a relevância do tema proposto nesta pesquisa.

O desenvolvimento de um instrumento para análise dos fatores de adaptação do expatriado e de sua percepção acerca do processo foi conduzido neste trabalho, porém sem a intenção de validação do mesmo. Desta maneira, os resultados obtidos pelo instrumento poderão contribuir com os clubes e profissionais do Voleibol no planejamento e preparação do processo de expatriação de jogadores, diminuindo os problemas psicológicos apresentados pela literatura, como por exemplo, ansiedade e depressão, (BRANDÃO et al., 2013) no processo de expatriação. Assim, pode-se sugerir que existe a necessidade do presente estudo.

Outra argumentação que suporta o presente trabalho é a necessidade de compreensão do processo de expatriação sob a ótica de uma teoria que assume a interação entre pessoa e contexto, ou seja, uma teoria capaz de dar suporte às explicações acerca dos motivos e percepções do processo de expatriação. A Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano apresenta características, em seu constructo, principalmente em seu modelo PPCT (pessoa-processo-contexto-tempo) capazes de dar suporte às explicações.

Neste estudo, a Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano foi utilizada para explicar os resultados. Ao assumir a Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano para explicar os fatores que levam o jogador de Voleibol à mudança de equipe e país, o presente estudo justifica-se, pois demonstra robustez dos constructos da teoria e sua aplicabilidade na explicação dos resultados encontrados.

Em síntese, o presente estudo justifica-se por todo o exposto acima, bem como por sua contribuição para as áreas da Psicologia, Educação Física, Sociologia, Gestão Esportiva e áreas afins, ajudando-as a entender, manejar e aprimorar suas estratégias de intervenção junto aos atletas de Voleibol expatriados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com o intuito de maior compreensão acerca do fenômeno expatriação, principalmente no âmbito do Voleibol, esse capítulo abordou assuntos que vão ao encontro da tônica do objetivo deste trabalho, buscando-se aprofundamento teórico sobre o tema e o problema de investigação. Isso se deu por meio de subcapítulos.

O primeiro subcapítulo trouxe as definições acerca da temática do trabalho – Expatriação – explorando a literatura sobre definições e conceitos de diferentes autores e suas relações com o contexto esportivo.

O segundo subcapítulo tratou de aspectos que geraram a necessidade de expatriação, aspectos mundiais, mudanças nas rotinas das sociedades, das empresas, das pessoas, como os processos de globalização e internacionalização, tanto no âmbito empresarial como no âmbito esportivo e como o consumismo levou ao crescimento do esporte.

O terceiro subcapítulo buscou a compreensão da expatriação como uma necessidade das empresas (organizações), traçando uma busca sobre os motivos que levaram as empresas a enviarem seus funcionários para outros países e os fatores que influenciam a decisão de expatriação, bem como relacionar esses constructos com o contexto esportivo.

O quarto subcapítulo buscou discutir alguns aspectos que são fundamentais para o sucesso e (in) sucesso do processo de expatriação, oferecendo modelos de planejamento para um melhor processo de expatriação.

O quinto subcapítulo buscou explorar a necessidade da Gestão Internacional de Recursos Humanos (GIRH) para um processo adequado de expatriação, haja vista os estudos apontarem para o GIRH como um recurso adequado e necessário para o processo de expatriação. No contexto esportivo, o subcapítulo discute a falta de GIRH no processo de expatriação e aponta os problemas que a falta de planejamento estratégico na expatriação de atletas pode gerar.

O sexto subcapítulo abordou a gestão de carreira, trazendo definições do assunto e modelos de carreira assumidos no mundo organizacional. Neste subcapítulo também foi abordada a mudança do foco no desenvolvimento da carreira, demonstrando uma clara diferença entre as carreiras antes de 1990 e após

1990. Nesse sentido, ao tratar do ambiente esportivo, o subcapítulo abordou a gestão de carreira de atletas no processo de expatriação.

O sétimo subcapítulo abordou a adaptação intercultural, apresentando definições e como o constructo foi desenvolvido bem como sua aceitação, por parte de alguns trabalhos, no processo de expatriação, seja ele no âmbito organizacional ou no âmbito esportivo.

O oitavo subcapítulo tratou do esporte Voleibol, haja vista ser uma das temáticas do trabalho. Desta forma, o subcapítulo buscou traçar as características do Voleibol e o histórico da modalidade esportiva. O nono subcapítulo apresentou o Voleibol como produto de consumo e qual sua relação desse consumo com a expatriação.

O décimo subcapítulo apresentou o processo de expatriação nos atletas brasileiros desde seu início até os dias atuais. Para isso, o subcapítulo utilizou a literatura que trata do assunto, entretanto a literatura se pautava no Futebol. Esse subcapítulo buscou trazer subsídios que justificassem a importância do estudo de expatriação, mesmo sendo referenciado por literaturas do Futebol, assim nesse subcapítulo foram apresentados alguns trabalhos no contexto esportivo sobre a temática.

O décimo primeiro subcapítulo discutiu a evolução das teorias do desenvolvimento humano, assim, nesse capítulo, traçou-se a evolução das teorias que discutem o ser humano, enquanto seu desenvolvimento, até chegar a teoria que se utilizou como pano de fundo para este trabalho, a Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano.

Por fim, o décimo segundo subcapítulo abordou a aplicabilidade da Teoria que foi utilizada como pano de fundo no Voleibol, trazendo a discussão sobre a possibilidade de uso da teoria de forma adequada no Voleibol, discutindo primeiramente o uso da teoria no âmbito esportivo e sua aplicabilidade no Voleibol.

2.1 Expatriação – conceitos e definições

A expatriação é um instrumento de controle utilizado desde o início das civilizações. Ela pode ser observada desde a Roma antiga, passando pelo período das grandes navegações, onde os europeus promoveram um movimento de expansão do comércio internacional (TANURE; EVANS; PUCIK, 2007) e chegando

nos dias de hoje, em que a expatriação é percebida como o envio de um trabalhador para um país estrangeiro, numa ocupação de gestão (ADLER, 1984). Certo (1997) define expatriado como um membro de uma organização que vive e trabalha em um país, no qual ele não tem cidadania.

De acordo com Caligiuri (2000), expatriação é definida como o envio de um empregado, pela empresa sede, para trabalhar e viver em outro país por um período de 2 anos ou mais. Em outra definição, expatriados são empregados que as empresas – multinacionais – enviam para viver e trabalhar em outro país, em condições muito boas (BONACHE, 2002). Zwielewski (2009) analisa a expatriação como uma ação de alterar rotinas, costumes valores pessoais e construir uma nova rede de relacionamentos em outro país. Para Machado e Hernandez (2004), expatriação significa residir em país estrangeiro.

Rego e Cunha (2009) definem expatriação como a designação de trabalhadores que são encarregados de missões internacionais, diferenciados em categorias: **Expatriados do país de origem** – Trabalhadores do país da sede da empresa que são transferidos para uma filial localizada em outro país; **Expatriados de países terceiros** – Trabalhadores que não vêm do país da sede da empresa, mas que desempenham o seu trabalho em país estrangeiro; **Impatriados** – Trabalhadores que vêm de filiais para a sede com o objetivo de trazer novas ideias; **Flexipatriados** – Trabalhadores que circulam por diferentes países em estadias de curta duração.

Para Mattos (2010), expatriados são pessoas expulsas da pátria, colocadas em exílio ou que deixaram a pátria voluntariamente, expatriado é um adjetivo ou substantivo, singular, que deriva do verbo expatriar. Expatriar vem do latim *expatriare* e significa expulsar da pátria, degredar. González e Oliveira (2011) definem expatriado como o profissional enviado ao exterior por sua empresa. Brandão (2012) define expatriado como um funcionário enviado por uma organização para viver e trabalhar em outro país por um período de tempo maior que 1 ano.

Muitas vezes, o termo se confunde com outros termos (exportação, nômade, migrante etc.), o que torna necessária a definição desses termos. O termo exportação é definido como venda ou remessa de produtos de um país para outro. Envio de ideias, pessoas etc. para fora da região a que pertencem ou de onde se originaram (MATTOS, 2010). Nômade diz respeito a tribos e raças humanas que não

se utilizam de moradia fixa, que vagam sem destino. Nômade é um adjetivo ou substantivo, singular. Nômade vem do latim *nomas* e significa errante, vagabundo, sem destino. Migrante diz respeito à pessoa que muda de país ou lugar de forma periódica. Migrante vem do latim *migrans* e significa passar de um lugar para outro. Além disso, migrante é a pessoa que deixa seu país de origem por questões econômicas (GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011), geralmente buscando uma situação melhor em outro país.

No contexto do esporte, **Expatriado** pode ser entendido como um atleta que trocou de país para continuar a competir no esporte em que atua, ou até mesmo para competir em outro esporte, defendendo outra equipe ou até mesmo outra nação e que, em algum momento, retorna ao Brasil (BRANDÃO et al., 2013). Os termos Nômade e Migrante não são muito usuais, mas existe direcionamento para os mesmos, no esporte.

Ao tratar do termo **Nômade**, os textos tratam de um atleta que não consegue fixar-se em uma equipe, nação, cultura, sociedade etc., ou seja, o atleta que muda constantemente de equipe para competir, sendo essa mudança em seu próprio país ou para outro país (FONTES, 2011). O termo **Migrante** pode remeter aos jogadores que fazem troca de equipes de forma periódica. Todavia, neste trabalho, os termos assumidos são: expatriação e expatriado.

2.2 Globalização e Internacionalização como geradores de expatriados

A expatriação de pessoas pelo mundo é algo que cresce a cada ano e não é um fato novo. Pessoas migram de países, estados ou cidades em busca de novos empregos, culturas, aprendizados etc. (ANDREFF, 2010). Segundo BRASIL (2015) e Sebben (2009), existem quase 4 milhões de brasileiros que vivem no exterior por diversos motivos como buscar melhores condições de vida, trabalhar em empresas estrangeiras, buscar domínio em outro idioma, melhorias salariais e ser atleta de alto rendimento. Para Carvalho (2016), toda essa expatriação se dá por intermédio da globalização e da internacionalização.

De acordo com o Fundo Monetário Internacional (FMI), globalização é a crescente interdependência econômica dos países em todo o mundo, através do volume e variedade crescentes das transações internacionais de bens e serviços e de fluxos de capital (INTERNATIONAL MONETARY FUND, 2008).

Internacionalização pode ser definida como a comercialização de produtos e serviços de uma empresa em mercados fora do seu mercado local ou de origem (MADEIRA; SILVEIRA, 2003).

A globalização é um fenômeno que atinge o mundo, mas de formas diferenciadas conforme a região ou ainda conforme o aspecto que observamos. Alcança nações e povos na sua economia, cultura, tecnologia e política. O processo de globalização tem assumido diferentes feições no decorrer da história, por isso mesmo é chamado de “processo”. Segundo Guedes (2012), a globalização vai além das áreas econômicas, baseia-se na interdependência e na complementaridade entre os países, no seu âmbito econômico. Assim, a globalização é mais que baixas remunerações, ela busca encontrar eficiências em qualquer ponto de cadeias de fornecimento complexas.

A globalização é um processo que está em curso e pode ser observado também considerando sua amplitude histórica. A globalização tem suas origens no século XV e XVI, com as grandes navegações, conduzidas por D. João II e o infante D. Henrique (BOTELHO, 2015). Tal globalização se dá por intermédio de avanço tecnológico, tendo a construção de caravelas, balhustilhas e outros instrumentos de medição de altura, criando as bases geoestratégicas ao redor de duas rotas: do Atlântico e do Índico.

Essas evoluções deram aos portugueses o controle da navegação e, conseqüentemente, o poder político da época. Após as grandes navegações, a globalização se desenvolve com a Revolução Industrial, com a utilização de energias advindas do carvão, do vapor e, mais tarde, do petróleo, acentuando a melhoria do nível de vida das populações, com as máquinas, meios de transporte e os meios de comunicações mais eficientes (IANNI, 1995).

A globalização, concebida como moderna, tem seu surgimento nas conferências de Bretton Woods, em 1944 (BOTELHO, 2015), com o surgimento de regras, procedimentos e institutos da nova ordem política e econômica internacional – Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial (BM). Apesar de todo o avanço relatado, apenas a partir dos avanços tecnológicos na área de operações internacionais, que ocorreu na década de 1980, é que se tem a maior percepção do livre comércio e dos fluxos financeiros internacionais (INTERNATIONAL MONETARY FUND, 2008; BOTELHO, 2015).

Nesta nova perspectiva, a globalização é o resultado de inovação e progresso tecnológico, integrando as economias, gerando a interdependência dos mercados e da produção em diversos países, estabelecendo as diferenças entre mercados. De acordo com Botelho (2015) e Guedes (2012), independentemente das situações positivas ou negativas que a globalização nos oferece, ela é um fenômeno irreversível e que nos remete a lidar com ela de forma coerente. Desta forma, a globalização abrange uma diversidade de domínios, levando-a a diferentes impactos que estão relacionados a natureza dos mercados, financiamento, tecnologia, socioeconomia, política e estratégias das empresas (BOTELHO, 2015).

Os processos de globalização levam as empresas a buscarem a internacionalização, o que acelera as relações internacionais de comércio e desenvolvimento tecnológico (PEREIRA; SABOIA, 2015). A internacionalização, nesta perspectiva, é entendida como o ato de aceitar o processo de adequação e adaptabilidade ao ambiente estrangeiro, levando a necessidade de compreensão, por parte da empresa, de que o formato operacional aplicado em ambientes estrangeiros é diferente do aplicado em seu país-sede (MACHARZINA; OESTERLE; BRODEL, 2006).

Para Pieray (1981) internacionalização é um movimento das operações da empresa para fora do país de origem. Assim, a internacionalização de empresas é um processo gradual, implicando em um conjunto de modificações nos níveis das estruturas organizacionais, com vista a um conjunto de desafios: (1) aumento da complexidade, fruto do crescimento e dispersão geográfica; (2) garantia da coordenação de unidades de negócio subsidiárias e; (3) constrangimentos impostos pelos governos dos países-alvo (SOUSA, 2014).

Assim, Teixeira e Diz (2005) afirmam que a internacionalização leva as empresas a trilharem diversas etapas, desde a fase etnocêntrica (empresa internacional com mentalidade doméstica), passando pela fase mais policêntrica (empresa multinacional que leva em conta as diferenças nacionais), chegando na fase mista (empresa global). A última fase do desenvolvimento da internacionalização corresponde ao que tem sido chamado de empresa transnacional, aquela que adota uma visão global, tendo, no entanto, em vista as diferenças locais.

Esse processo de internacionalização não é algo novo. De acordo com Botelho (2015, p. 35):

A primeira multinacional foi identificada na Assíria, cerca de dois mil anos a.C. nas cidades estado de Kanesh (perto de Kayseri na atual Turquia) e Ashur (nas margens do rio Tigre, 100 Km ao sul da cidade de Mosul no atual Iraque). Estas empresas tinham características semelhantes às das modernas multinacionais: organização hierárquica, empregados estrangeiros, atividades com valor acrescentado em múltiplas regiões e apresentavam comportamentos de pesquisa, mais de novos mercados.

O crescimento do comércio mundial impulsiona a internacionalização das empresas, bem como a forma de gestão desse processo. Assim, as empresas adotam estratégias de internacionalização, não apenas para firmar sua posição competitiva no mercado, mas, também, como forma de garantir sua sobrevivência e/ou crescimento (PIERAY, 1981; BOTELHO, 2015). Desta forma, as empresas, ao adotarem a internacionalização, percorrem 4 fases principais (BARTLETT; GHOSHAL, 1992):

1) *Internacional* – empresa cuja cultura organizacional é doméstica, apoiada no mercado interno, considerando o mercado externo uma extensão do mercado interno, podendo estar presente em diversos países.

2) *Multinacional* – empresa que olha o mundo como um conjunto de mercados nacionais, procurando adaptação de suas estratégias aos mercados nacionais, respeitando as diferenças de cada mercado.

3) *Global* – empresa que assume o mundo como um mercado global, adotando estratégias de abastecimento dos mercados externos com base na centralização das operações em um único país.

4) *Transnacional* – empresa que adota uma visão global, reconhecendo as semelhanças e diferenças dos mercados em que atua. Presente em diversos países, relacionando os recursos e os mercados globais.

Além das quatro fases sugeridas por Bartlett e Ghoshal (1992), Doz, Santos e Williamson (2001) introduzem mais uma fase, a fase da empresa *metanacional*, na qual a empresa é vista como uma empresa que obtém vantagem competitiva identificando, aderindo, movimentando e empregando conhecimentos diversos, a partir de vários pontos espalhados pelo mundo. As empresas metanacionais apresentam três competências: (a) Capacidade de identificar e captar conhecimentos emergentes em todo o mundo; (b) Estruturar e movimentar todo o saber captado; (c) Fazer com que o novo saber se torne uma inovação, criando valor

por meio da produção, do marketing e distribuição mundial, de forma eficiente (BOTELHO, 2015).

Ao se observar os processos de globalização e a internacionalização das empresas, percebe-se, por parte das organizações, a necessidade de expatriar seus trabalhadores, visando a melhor desenvoltura em seus processos no exterior visto que está transferindo seu conhecimento para o país-alvo.

No contexto ESPORTE, a globalização afetou de tal forma os esportes, que ele é considerado um dos maiores bens e serviços do mundo (ANDREFF, 2008). Quando se fala de esportes e economia, a globalização relaciona desde artigos esportivos, direitos de transmissão, transferência de jogadores de um clube para outro, de diferentes países até o *doping* (ANDREFF, 2008; RODRIGUES, 2010).

Um dos exemplos da globalização no esporte foi a eleição do brasileiro João Havelange para a presidência da FIFA em 1974. Até então apenas europeus assumiram o posto. Havelange assumiu uma política de gestão pautada na expansão e diplomacia, constituindo parcerias com multinacionais e viagens pelo mundo para estimular o Futebol em outros países (MACHADO, 2013).

Desta maneira, Havelange consolidou a globalização no futebol, principalmente utilizando competições internacionais e sua influência política nos países em desenvolvimento. Aliada a essa política de globalização, adotada pela FIFA em 1996, em virtude da revolução, causada pela lei Bosman, que deu direito de trânsito livre aos jogadores dos países integrantes da UE, houve um grande aumento de jogadores estrangeiros indo para Europa (ANDREFF, 2001; TEIXEIRA, 2014). Assim, o esporte, pode ser considerado um negócio, o que se inicia após 1960, gerando lucro para além dos campos e clubes, substituindo a visão de esporte sustentável para a visão de esporte empresarial (MACHADO, 2013).

Para Proni (1998) e Proni e Zaia (2007), o esporte é associado ao consumo, numa perspectiva mercadológica, levando-o a três esferas de análise:

1) *Consumo de bens* – o consumo de artigos e equipamentos esportivos tem seu crescimento devido ao aumento das práticas esportivas amadoras e recreativas, a associação dos atletas a modelos de saúde, vigor e sucesso profissional, levando as pessoas a adotarem um estilo de vida esportivo;

2) *Consumo de serviços* – o aumento do número de academias e centros esportivos privados, associados a novos métodos de preparação física, levam as

peças a um apreço social para o consumo e aderência a um estilo de vida esportivo;

3) *Consumo de espetáculos* – a maior exposição dos eventos esportivos, por parte da mídia, transformou o esporte em uma das principais opções de entretenimento, criando um segmento de atividades de lazer e estimulando o desenvolvimento do marketing esportivo e da comercialização de competições.

Um exemplo desse fenômeno, no Voleibol, pode ser observado a partir de 1997, quando a Confederação Brasileira de Voleibol (CBV) adota, em sua gestão, o modelo de gestão empresarial. Nesse modelo, a CBV vende o Voleibol brasileiro, internacionalmente, como produto e assume a postura de que o torcedor é um cliente que vai ao ginásio para consumir o produto (jogo de Voleibol) (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL, 2012).

A globalização do Voleibol dá-se, em grande parte, pela visibilidade que o esporte ganha no cenário mundial, devido aos campeonatos e aumento de adeptos à prática deste esporte, aliado às políticas de gestão empresarial adotadas pelos clubes, federações e confederações, assumindo posturas de marketing esportivos e geração de grandes eventos esportivos (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL, 2012).

Dentro desse cenário, pode-se reconhecer que as modalidades esportivas se reestruturaram para atender a necessidade de comercialização de direitos de transmissão, imagem e patrocínio, mostrando que o esporte tornou-se o que é denominado de esporte-espetáculo, apresentando-se como um grande negócio, inserindo-o na economia mundial (RIBEIRO; PRONI; ZAIA, 2007). Nessa era de globalização, é evidente que as competições esportivas foram transformadas em espetáculos lucrativos para a indústria do entretenimento (MACHADO, 2013).

2.3 O processo de expatriação – necessidade organizacional

Guedes (2012) aponta que a globalização conduziu as empresas a ampliarem seus contatos com pessoas de outras culturas com o intuito de estabelecer parcerias, distribuir produtos e concretizar negociações. Nessa conduta, a expatriação de funcionários tornou-se uma realidade, sendo conduzida, em seu início, sem nenhuma fundamentação estratégica (CARVALHO, 2016). São diversas as razões pelas quais as organizações conduzem seus funcionários à expatriação

bem como os motivos que levam os expatriados a aceitarem o processo (FREITAS, 2010; CARVALHO, 2016).

De acordo com Baruch, Steele e Quantrill (2002), existem três situações que justificam as empresas expatriarem seus funcionários: (a) Necessidades específicas do negócio; (b) desenvolvimento da carreira; (c) controle sobre operações no exterior. Na primeira situação, as pessoas que são enviadas apresentam habilidades ou experiências específicas, que podem ser necessárias na operação de destino. Na segunda situação, os gerentes promissores vão ao exterior para ganhar experiência na autonomia e na autossuficiência das atividades gerenciais e retornam para aplicar os conhecimentos na operação local. Na terceira situação, significa manter o controle da subsidiária, ou seja, manter o alinhamento estratégico com a matriz.

Para Carvalho (2016), a expatriação é um recurso necessário para alinhamento das estratégias e objetivos com o intuito de:

- a) internacionalizar sua gestão;
- b) aumentar o repertório de conhecimentos de determinadas equipes para um projeto e/ou unidade específicos;
- c) formar novos líderes;
- d) desenvolvimento de competências individuais;
- e) elevar o nível de coordenação e controle de suas unidades;
- f) aumentar a diversidade estratégica de seu departamento de recrutamento (Recurso Humano – RH);
- g) desenvolver e aprender novas técnicas e processos organizacionais;
- h) exportar a cultura da sede para as subsidiárias, exemplificando aspectos importantes da cultura organizacional;
- i) promover a transferência de conhecimento e de competências entre todas as subsidiárias de uma organização;
- j) representar a sede, em nível internacional, através da presença de colaboradores de confiança nas subsidiárias;
- k) promover o desenvolvimento das carreiras profissionais de executivos da matriz;
- l) promover o desenvolvimento de uma cultura global com o intuito de gerência pautada na partilha de novas ideias, estratégias e práticas comuns;
- m) corrigir a falta de talento local para o exercício de determinadas funções que exigem níveis de qualificação não completados por colaboradores locais;

n) satisfazer necessidades de negócio.

Frente às motivações individuais para expatriação e realização de uma Missão internacional, os aspectos que levam o colaborador a aceitar, de acordo com Carvalho (2016), são: (a) melhoria do posto de trabalho; (b) melhor remuneração e benefícios; (c) desenvolvimento profissional e comunicacional; (d) maior autonomia e variedade das tarefas; (e) possibilidade de adquirir uma perspectiva global das operações da empresa; (f) progressão na carreira; (g) procura de status; (h) forma de fugir a problemas pessoais e familiares; (i) o gosto pela aventura, novos desafios e contextos culturais; (j) o gosto pela partilha de conhecimento e desenvolvimento de competências. Tais motivações não têm ordem de acontecimentos, podendo ocorrer mais de uma.

Bartlett e Ghoshal (1992) apontam que as motivações estratégicas de expatriação de funcionários são:

- a) buscar o entendimento das necessidades do mercado local;
- b) alavancar as oportunidades de diferentes fatores de produção nacional;
- c) desenvolver na empresa o intercâmbio de unidades.

Assim, as companhias enviam expatriados para ações internacionais visando abrir novos mercados, facilitar uma fusão ou aquisição, instalar novas tecnologias e sistemas, aumentar a participação de mercado ou impedir o avanço de concorrentes, desenvolvimento da visão de longo prazo de negócios em outros países, transferência de conhecimento para profissionais locais, aprender e gerar ideias inovadoras e desenvolver habilidades de liderança global (BLACK; GREGERSEN, 1999; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005).

Além dos motivos da organização, existem os motivos individuais, ou seja, aqueles que levam o sujeito a aceitar a ser expatriado. Dentre esses motivos encontram-se as melhorias no posto de trabalho, no salário, no desenvolvimento profissional, na autonomia, na variedade de tarefas, na aquisição de uma perspectiva global da empresa, na progressão da carreira e a busca de ascensão na empresa etc. (MARTINS, 2011; BRANDÃO, 2012).

O processo de expatriação, segundo Baruch e Altman (2002) se dá por diversos fatores: (1) global; (2) emissário; (3) periférico; (4) profissional; (5) conveniente. No fator global, a expatriação é vista como parte da vida da empresa, constituindo uma etapa da carreira gerencial do profissional. No fator emissário, a expatriação ocorre no caso em que a empresa mantém mercados em outros países;

assim, o país de origem da empresa continua como a base dos recursos do expatriado e ele mantém uma forte relação com o país de origem. No fator periférico, a expatriação é uma opção de pós-carreira, para os colaboradores já aposentados ou a se aposentar. Nesse caso, as pessoas buscam uma expatriação como status. No fator profissional, a expatriação é uma estratégia para aquisição e desenvolvimento de *Know-how* (saber como), concentrando-se nos pontos fortes da matriz e mantendo as pessoas dentro das regras determinadas. Por fim, no fator conveniente, a expatriação é usada como um processo emergente para as empresas novas no cenário global. Visa o desenvolvimento de políticas e procedimentos de atuação nos mercados globais.

Em qualquer fator citado, a expatriação é vista como uma Missão Internacional (MI), em que o colaborador troca de país em prol da empresa. Com olhares para expatriação de colaboradores para Missões Internacionais (MI), frente às corporações, Ivancevich (2008) aponta três tipos de colaboradores: a) *funcionário local* – proveniente da população local; b) *funcionário matriz* – trabalhador expatriado, ou seja, transferido da sede para uma subsidiária; c) *funcionário estrangeiro* – colaborador proveniente de outro país, não do país-sede, mas que é enviado a uma subsidiária, pelo país-sede.

De acordo com a literatura, essas MIs conduzem as pessoas a dois tipos de deslocamentos: temporário e expatriação (ANDRESEN; BIEMANN; PATTIE, 2012; BARUCH et al., 2013; CARVALHO, 2016). O deslocamento temporário é entendido como a saída do funcionário, para outro país, por um período inferior a 6 meses. A expatriação é entendida como uma mudança de local de trabalho por um período superior a 6 meses, normalmente com duração de 3 anos (CARVALHO, 2016), podendo retornar ao país de origem, após o término do prazo, sendo enquadrado a um cargo compatível (ANDRESEN; BIEMANN; PATTIE, 2012; BARUCH et al., 2013).

Mesmo com essas definições, os autores não chegam a um consenso sobre o tempo mínimo de deslocamento para que o colaborador seja considerado expatriado (CALIGIURI, 2000; DUTRA, 2002). Para Caligiuri (2000), para que o colaborador seja considerado expatriado, ele deve ter a permanência mínima de 2 anos em outro país. Em contrapartida, Dutra (2002) preconiza que para que o colaborador seja considerado um expatriado, a expatriação deve ocorrer por um período mínimo de 1 ano.

Dickmann e Baruch (2011) apresentam um novo modelo de expatriação, que difere dos tradicionais, o *short-term assignments* (transferências de curto prazo), com duração de 3 meses a 1 ano. Os autores argumentam que essa nova modalidade ocorre devido à evolução dos sistemas de informação e comunicação.

Uma diferente categorização para pessoas em MI é sugerida por Torrington (1994). Nesta categorização existem 3 categorias:

a) *expatriados* – vivem e trabalham em um país diferente do seu país natal, por 1 ano ou mais;

b) *paraquedistas ocasionais* – vivem em outro país por um período curto de tempo, geralmente na implantação de projetos específicos e de curta duração;

c) *cosmopolitas* – pessoas que viajam de país a país, permanecendo nos países de 1 a 2 semanas e prosseguindo viagem, também chamados de flexipatriados (REGO; CUNHA, 2009; BARUCH et al., 2013; MOREIRA; NORÕES; OGASAVARA, 2014).

Outro tipo de expatriado é o denominado expatriado *voluntário* (ARAUJO et al., 2012), que são os profissionais que decidem, por iniciativa própria, trabalhar em outro país (DOHERTY; RICHARDSON; THORN, 2013; ANDRESEN et al., 2014). Esse tipo de expatriação parece ser mais longa, em tempo de permanência no outro país, do que a tradicional (DOHERTY; DICKMANN; MILLS, 2011), com duração superior a 6 anos. Existem ainda, os expatriados denominados de *impatriados* (REGO; CUNHA, 2009; BARUCH et al., 2013). Esses expatriados são enviados das empresas subsidiárias para empresa-sede, por um período longo de tempo, com o objetivo de prepará-los para ocupação de cargos de gestão nas subsidiárias.

As MIs ocorrem por intermédio de profissionais que são enviados pela empresa para viver em outro país, mas representando a empresa (NARDI, 2015). Para Altman e Baruch (2012), o profissional que tem o objetivo de ser líder global tem o interesse da experiência internacional, levando a expatriação a um patamar estratégico para corporação. Além disso, fica evidente que a expatriação se faz necessária para o crescimento da empresa, ou seja, é uma necessidade organizacional, pois todas as literaturas citadas remetem à necessidade da expatriação para melhoria da gestão e vantagem competitiva.

Para Evans, Pucik e Barsoux (2002), as MIs podem ter longa ou curta duração, tendo o objetivo de satisfazer as necessidades ou a aquisição de conhecimentos. Quando a MI for de longa duração, seu objetivo é representar a

matriz (satisfação de necessidades) ou desenvolver competências (aquisição de conhecimentos). Se a MI for de curta duração, seu objetivo é a satisfação de necessidades, tentando resolver problemas por intermédio da expatriação. Em contrapartida, se o objetivo for aquisição de conhecimentos, a expatriação é para progressão de carreira.

Outros fatores podem influenciar a decisão de expatriação. Para Brett, Stroh e Reilly (1993) os colaboradores mais jovens tendem a aceitar, com maior facilidade, as missões. Além disso, os autores, apontam perfis de colaboradores que contribuem com a decisão de expatriação: (a) aqueles que acreditam no futuro da carreira; (b) os que têm baixos salários e; (c) os que apresentam ambição de carreira.

Estudos como os de Stahl Miler e Tung (2002) e de Suutari e Brewster (2003) apontam para resultados interessantes. Para os autores, os funcionários casados tomam a decisão de expatriação influenciados pelo seu cônjuge. Além disso, se o cônjuge for do sexo feminino, a disposição para aceitação da expatriação é maior, tendo uma relação de motivação individual frente ao desafio de viver e trabalhar em um novo país (STAHL; CERDIN, 2004). Assim, compreender a existência desta diversidade de colaboradores nas empresas, principalmente na Gestão Internacional de Recursos Humanos (GIRH) se faz necessária.

No esporte, até os anos de 1960, dominava a concepção de que a equipe pertencia a torcida e de que o esporte não poderia ser apropriado pelos grupos privados (MACHADO, 2013). Entretanto essa visão foi substituída pela visão de gestão empresarial, na qual o esporte deveria ser um produto, uma forma de levantar receita e, conseqüentemente, lucro aos clubes e federações. Isso se deu por conta da globalização que o esporte sofreu, principalmente após os anos de 1970, quando o esporte começa a ser enxergado como esporte-espetáculo, ou seja, um produto de entretenimento transmitido pelos meios de comunicação como forma de lucro (PRONI, 1998).

Com isso, as empresas começam a assumir clubes com o intuito de vincular sua marca e obter lucro, gerando uma nova concepção de gestão empresarial, dentro dos clubes. Um dos motivos que levaram a isso foi o fato de as empresas multinacionais crescerem, em proporções estratosféricas e enxergarem no esporte um suporte para mundializar suas marcas. Associada a isso, a globalização levou o esporte a ter altas taxas de audiência na Televisão, um maior apreço dos

telespectadores pelo esporte, o esporte se tornou uma linguagem universal, levando as empresas a quererem estar presentes em todos os mercados e transmitir uma imagem simpática e popular (VLASTUIN; ALMEIDA; MARCHI JÚNIOR, 2008).

No caso do Voleibol, temos os exemplos das marcas Sadia e Pirelli que constituíram equipes de Voleibol, visando a melhoria das vendas de seus produtos e, conseqüentemente, o aumento do lucro pelo uso do esporte (VLASTUIN; ALMEIDA; MARCHI JÚNIOR, 2008). Somado a isso, temos a necessidade de os clubes serem transnacionais, o que os leva a transações internacionais, no âmbito da “mão de obra” do Voleibol, o jogador. Assim, a expatriação de jogadores de Voleibol se faz presente no esporte, sendo necessário o seu entendimento.

2.4 Expatriação – sucesso e insucesso

Tanure e Duarte (2006) apontam alguns aspectos que são fundamentais na expatriação como adaptação pessoal, familiar e cultural. De acordo com os autores, esses são os maiores desafios das empresas para uma internacionalização e expatriação de funcionários. Independentemente dos tipos de colaboradores, duração, motivos e razões da expatriação, as empresas enfrentam problemas quando saem de suas fronteiras, principalmente relacionados a legislação, situação política e econômica, ambiente de negócios e cultura do novo país (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005).

Além desses problemas, as corporações enfrentam dificuldades em selecionar colaboradores adequados para assumir responsabilidades pelo negócio internacional. Na maior parte das vezes, os critérios utilizados para selecionar e treinar os expatriados são simples e rígidos (MENDENHALL; ODDOU, 1985). Em boa parte dos casos, isso ocorre pela crença de que o histórico de sucesso do expatriado, em seu país de origem, é o pré-requisito mais importante para desenvolver seu trabalho em qualquer outro lugar, esperando-se os mesmos resultados (MENDENHALL; ODDOU, 1985; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005).

Muitas dessas dificuldades ocorrem porque as empresas, na maioria das vezes, não assumem que a expatriação demanda a saída do profissional de seu país, levando-o a necessidade de ajustamento a uma nova cultura e ambiente de trabalho (NARDI, 2015), o que conduz a necessidade, deste profissional, de flexibilidade, adaptabilidade e tolerância.

Nesta visão, o sucesso da expatriação, principalmente em MI se ancora em três indicadores, relacionados à adaptação:

- a) trabalho e atividades relacionadas a ele;
- b) relações com pessoas do novo país, dentro e fora do trabalho;
- c) ambiente e cultura (SHAFFER et al., 2006; NARDI, 2015).

Assim, os profissionais que são enviados para MI, enquanto expatriados, devem apresentar algumas características, como habilidade para comunicação, independente de dominar o idioma local (HOLOPAINEN; BJÖRKMAN, 2005). Além disso, o expatriado que apresentar experiência de expatriação tende a ter mais sucesso no processo. Porém, os expatriados devem passar por treinamentos acerca da cultura do novo país, para ajudá-los na percepção dessa mudança.

Em relação ao insucesso, alguns autores apontam o regresso antecipado, a permanência do expatriado no país estrangeiro com pouco rendimento e a saída do expatriado da corporação como fatores de fracasso (MARTINS, 2011; SOUSA, 2014). Indo além, os estudos apontam, que a família está entre as maiores causas do fracasso na expatriação (BLACK; GREGERSEN, 1999; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005; ARAUJO et al., 2012; SOUSA, 2014), principalmente em relação à incapacidade do cônjuge se adaptar ao novo ambiente cultural, seguidos das políticas e práticas de remuneração, benefícios e compensações (BLACK; GREGERSEN, 1999; DOWLING; FESTING; ENGLE, 2008; MACHADO, 2013).

Black, Mendenhall e Oddou (1991) identificaram fatores que contribuem para a adaptação intercultural dos expatriados que são relacionados ao funcionário e à empresa. Os fatores relacionados ao funcionário refletem a experiência prévia internacional e o treinamento intercultural antes da expatriação. Os fatores relacionados à empresa estão ligados aos mecanismos e critérios de seleção do expatriado. Os autores defendem a necessidade de uma ampla variedade de critérios na escolha do expatriado, assumindo que essa variedade contribui para o sucesso da expatriação. Partindo dessa necessidade, alguns autores elaboraram modelos para o planejamento da expatriação. De acordo com Bianchi (2011), o planejamento da expatriação deve seguir quatro etapas:

- 1) *Planejamento da expatriação* – apresentação da definição de objetivos específicos, entendimento de questões relacionadas ao ambiente estrangeiro e validação dos objetivos e metas;

2) *Pré-expatriação* – clara definição e comunicação dos objetivos individuais, definição e consenso acerca dos critérios de avaliação para a MI, sensibilização para questões relacionadas à repatriação e treinamento do colaborador e família;

3) *Expatriação* – comunicação com o expatriado, gestão da informação, revisão sobre a experiência, avaliação do processo e análise das oportunidades para o retorno;

4) *Repatriação* – atualização da organização e do ambiente, avaliação das motivações envolvidas e suporte para a reorientação familiar.

Tanure, Evans e Pucik (2007) apresentam o processo de expatriação em 8 fases:

- 1) identificação da estratégia de internacionalização;
- 2) clara definição do objetivo da expatriação;
- 3) seleção dos candidatos para a MI;
- 4) preparação e orientação dos possíveis expatriados;
- 5) ajustamento do papel do futuro expatriado;
- 6) gestão do desempenho dos expatriados;
- 7) remuneração adequada para o expatriado dar conta do novo ambiente, junto à família;
- 8) repatriação, preparação da volta.

Para Brandão (2012), todos os modelos supracitados apontam pontos que são inerentes à expatriação, o que ajuda a definir, com maior qualidade, o que é ser expatriado, levando a necessidade de criar networks, transmissão de Know-how e práticas organizacionais. No âmbito esportivo, parece ser igual, ou seja, quando se assume que o atleta apresenta características psicológicas e sociais parecidas com de outras pessoas, pode-se inferir as mesmas características de sucesso e insucesso citadas acima (BRANDÃO et al., 2013; MACHADO, 2013).

Algo importante a ser entendido, é que a expatriação envolve todas as pessoas que estão em contato com o expatriado. Todavia, viver em outro país pode tornar-se um fardo para alguns, uma obrigação a cumprir, um desafio para além de suas capacidades psíquicas. Essa falta de equilíbrio psicológico faz com que as pessoas retornem prematuramente, podendo gerar prejuízos financeiros e sofrimento aos envolvidos. Sentimentos de derrota, fracasso, menos-valia, vergonha, culpa, entre outros, invadem o imaginário (BRANDÃO et al., 2013).

Continuando na perspectiva esportiva, é importante lembrar que a maioria dos atletas que saem do Brasil são de origem humilde e de baixa idade, hoje temos uma enxurrada de atletas menores de 18 anos saindo do país (RODRIGUES, 2010), o que facilita a falta de cultura e, conseqüentemente, interfere em seu sucesso em outro país. Além disso, os atletas brasileiros, em sua grande maioria, imaginam que de uma hora para outra, podem se tornar milionários e pensam que a atuação no exterior seria algo que conduz a essa realização. Esses fatos levam o processo de expatriação a ser entendido como inevitável para os atletas.

Diante disso, alguns estudos foram conduzidos no âmbito do esporte (RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010; FREITAS et al., 2012; MACHADO, 2013), porém esses estudos se utilizaram do futebol como esporte de investigação do processo de expatriação. Os resultados dos estudos apontam para a existência de um ambiente complexo, que se relaciona a interculturalidade. Entretanto, como exposto, existem poucas publicações sobre o processo de expatriação no esporte e, todas citadas, tratam especificamente do Futebol, o que limita a extrapolação dos resultados encontrados para outros esportes, haja vista as especificidades do esporte e de seu contexto.

Além disso, o número de expatriados cresce a cada ano, gerando uma enxurrada de pessoas expatriadas (SEBBEN, 2009). Desta forma, ao se considerar o conceito expatriação como vasto e complexo, é importante compreender as implicações inerentes à existência desta diversidade de situações de expatriação nas empresas multinacionais e nos clubes esportivos, no que diz respeito às políticas e práticas de Gestão Internacional de Recursos Humanos (GIRH) para o (in)sucesso no processo de expatriação, seja ela no mundo corporativo ou no esporte.

2.5 Expatriação – Gestão Internacional de Recursos Humanos (GIRH)

A diversidade de colaboradores que existem nas empresas multinacionais implica na necessidade de uma Gestão de Recursos Humanos (GRH) adequada a essa realidade, com preocupações específicas, variando de acordo com o país e com a fase de internacionalização em que a empresa se encontra (IVANCEVICH, 2008).

Desta forma, Dowling, Festing e Engle (2008) apontam a importância do expatriado ter domínio da língua local, controle e supervisão direta, um agente que o ajude a socializar-se e transpor a cultura, construção de redes de contato, transferência de competências e conhecimentos e influência com os agentes locais. Para isso, Black e Mendenhall (1990) apontam para a necessidade de treinamentos oferecidos pelas empresas, antes da expatriação e o acompanhamento da adaptação do colaborador ao novo país, como fatores de melhora do desempenho no trabalho bem como o desenvolvimento de novas habilidades para o expatriado.

Nessa perspectiva, os expatriados que recebem treinamento se adaptam com maior facilidade ao novo país e local de trabalho, apresentando melhores desempenhos nas atividades. Assim, surgiu o conceito de Gestão Internacional de Recursos Humanos (GIRH), que é entendido como um processo de definição, planejamento, desenvolvimento e implementação das melhores políticas e práticas de gestão de pessoas em diferentes contextos internacionais (CARVALHO, 2016).

Sendo assim, a GIRH é uma ferramenta necessária para o processo de expatriação (PEREIRA; SABOIA, 2015). A GIRH preocupa-se com a adaptação do colaborador ao novo país, por meio de serviços básicos de orientação, até serviços mais complexos, como assistência a moradia, débitos fiscais etc. Isso se dá, pois, ao equacionar sua internacionalização, a empresa deve rever sua gestão de pessoas, transformando sua perspectiva local em internacional (CARVALHO, 2016).

A GIRH apresenta diversos desafios, principalmente no recrutamento e seleção, bem como nos sistemas de remunerações, na formação e desenvolvimento dos expatriados, na gestão de carreira dos mesmos, nas responsabilidades sociais inerentes ao processo e nas relações de trabalho e liderança (HILL, 2005). Isso a torna uma ferramenta complexa, principalmente frente a seis fatores (RIESENBERGER; KNIGHT; CAVUSGIL, 2010), que são norteadores para os gestores no planejamento, seleção, formação, empregabilidade e avaliação internacional dos recursos humanos (PEREIRA; SABOIA, 2015). Os fatores apontados por Riesenberger, Knight e Cavulgil (2010) são:

- 1) Novas responsabilidades de recursos humanos.
- 2) A necessidade de uma perspectiva internacional mais ampla na política de remuneração.
- 3) Maior envolvimento na vida dos funcionários.
- 4) Gerenciamento da combinação de expatriados e funcionários locais.

5) Maior exposição aos fatores de risco.

6) Influências externas do governo e da cultura.

Chien e Mclean (2011) sugerem que profissionais expatriados sentem necessidade de receber treinamentos organizacionais sobre a cultura do país de destino, sobre a construção de novas relações, sobre políticas de negócios e também sobre questões legais referentes ao novo local de moradia. Partindo disso, a literatura aponta para necessidade de estratégias de GIRH que contribuam para o processo de expatriação. Assim, Wentland (2003) cita seis estratégias que podem contribuir com a GIRH:

1) Negociação com o expatriado.

2) Adequação salarial, pois o expatriado não deve sofrer prejuízo financeiro por haver aceitado uma MI.

3) Oferecimento de um pacote de compensação que esteja de acordo com o que os funcionários nativos/locais recebem.

4) Oferecimento de um adicional para gastos extras.

5) Cafeteria, ou seja, alguns benefícios como carro da companhia, títulos de associação em clubes, seguro, casa fornecida pela empresa e taxas educacionais.

6) Sistemas regionais: aplica-se quando o expatriado faz acordo para trabalhar dentro de uma região particular no mundo.

Já Shen e Kram (2011) sinalizam quatro estratégias para a GIRH:

1) Oferecimento de interação com pessoas que apresentam potencial para assumir o papel de gestor.

2) Promoção de treinamentos para criar contatos que sirvam para seu desenvolvimento, tanto profissional quanto pessoal; transformando o conhecimento individual tácito (conhecimento individual, sem organização técnica e/ou científica) em conhecimento organizacional (conhecimento que pode ser transmitido pela empresa como forma de padrão, manual), para que possa ser compartilhado por toda a organização.

3) Facilitação da comunicação virtual entre expatriados e repatriados de diferentes países para formação de um grupo com o objetivo de esclarecimento de dúvidas e troca de experiências sobre como viver em determinado país, como exercer seu trabalho, bem como definir quais atividades sociais podem ser realizadas.

4) Reconhecimento e recompensação dos indivíduos que possam ajudar os expatriados, tanto no momento de mudança de sede quanto em seu retorno.

O exposto acima permite que o gestor de Recursos Humanos (RH) estabeleça um plano de incentivo ao funcionário expatriado, treinamento e preparação. Assim, os gestores devem seguir 4 perspectivas, apontadas por Carvalho (2016). A primeira perspectiva é denominada de **perspectiva etnocêntrica**, a qual se fundamenta na aplicação de políticas de RH da matriz em todas as subsidiárias, com o mínimo de adaptações. A segunda perspectiva é a **perspectiva policêntrica**, na qual as subsidiárias ganham autonomia para desenvolver sistemas de RH adequados com sua realidade, tendo apoio da matriz. A terceira perspectiva é a **perspectiva geocêntrica**, na qual se aplicam as melhorias nas práticas de RH, independentemente de ser da matriz ou de outra empresa (mesmo a subsidiária), dando a ocupação dos cargos importantes da subsidiária para pessoas talentosas, de qualquer parte do mundo. Por fim, a **perspectiva regiocêntrica**, que apresenta abordagem parecida com a geocêntrica, mas com um foco restrito a uma região em particular, ou seja, os cargos importantes da subsidiária são ocupados por pessoas de uma região específica.

No âmbito esportivo, a responsabilidade sobre os processos de expatriação e repatriação de jogadores, principalmente no futebol, recai no jogador, no empresário e no clube (MACHADO, 2013). Nessa perspectiva, alguns estudos foram realizados, relacionando as dificuldades de adaptação dos jogadores na expatriação e na repatriação de atletas (RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010; SILVA; RIGO; FREITAS, 2012; MACHADO, 2013) e alguns estudos, de cunho teórico, discutiram o fenômeno da expatriação junto à globalização (RIAL, 2003; ALVITO, 2006; DAMO, 2007). As discussões acerca dos processos de expatriação e repatriação nas empresas podem ser as mesmas que cercam os jogadores no contexto esportivo (MACHADO, 2013).

A grande questão é que, devido ao retorno financeiro para os envolvidos na transferência (jogador, clube e empresário), essa discussão se torna uma discussão secundária no esporte. Entretanto, similar a um colaborador que sai do país, o jogador irá para o exterior com uma sobrecarga de tarefas e responsabilidades tão grandes quanto as de um profissional brasileiro que acaba de assumir a presidência de uma multinacional americana na Coréia do Sul (SEBBEN, 2009).

Machado (2013) aponta para uma mudança nas práticas de gestão dos clubes, levando-os a aproximação de modelos de gestão mais atuais e similares a de empresas multinacionais. Mesmo assim, as políticas dos clubes visam a venda dos jogadores, sem nenhuma gestão da carreira do jogador, pois os clubes assumem que o jogador tem uma relação contratual, de investimento, gerando uma lacuna entre o clube e o jogador.

Essa lacuna é, em partes, suprida pelo empresário, que muitas vezes atua nos aspectos da vida pessoal e nos interesses econômicos dos jogadores. Dessa maneira, fica evidente que o clube não possui uma visão estratégica relacionada aos processos de expatriação e repatriação de jogadores, e que o empresário, de forma empírica (modelo de tentativa e erro) assume o papel de preparação do processo de expatriação, o que torna urgente a necessidade de políticas de GIRH no esporte (SEBBEN, 2009; MACHADO, 2013).

Retomando, a GIRH deverá assumir um papel facilitador e de suporte na prossecução dos objetivos da empresa promovendo o desenvolvimento dos seus colaboradores (REGO; CUNHA, 2009; ZHOU, 2015), por meio da implementação de atividades e estratégias que superem os desafios específicos da GRH no mundo global e que essas estratégias podem ser adotadas no esporte. Essas práticas dizem respeito a preparação para a MI e para o retorno, sistemas de recompensas, boas condições de trabalho, suporte das hierarquias e programas de gestão de carreira.

No esporte, a tomada de decisão sobre a expatriação é muito empírica, o que contribui para o insucesso do processo. Dessa forma, a gestão dos expatriados assume um papel importante, haja vista o elevado custo das MI, no que diz respeito ao *turnover* (taxa média entre admissões e desligamentos em relação ao efetivo médio em uma empresa), a família, ao gerenciamento da carreira do expatriado e as dificuldades de ajustamento (REGO; CUNHA, 2009; ZHOU, 2015; CARVALHO, 2016).

2.6 Expatriação – a gestão de carreira

A gestão dos expatriados tem íntima relação com a gestão de carreira, pois a expatriação, independentemente de sua ida, por vontade da empresa ou por vontade própria, remete ao desenvolvimento de uma carreira internacional (ARAUJO

et al., 2012). Vários autores tentam definir o conceito de carreira, porém não se tem uma clara definição do conceito, pois o termo fora estudado em diferentes perspectivas teóricas (SANTOS, 2011). Na perspectiva sociológica, carreira significa o curso de uma vida profissional (MOORE; GUNZ; HALL, 2007). Na perspectiva de negócios, carreira é uma sequência de experiências relacionadas com o trabalho, vivenciadas pela pessoa ao longo da vida (ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; ARTHUR; KHAPOVA; WILDEROM, 2005; CARVALHO, 2016), ou melhor, um conjunto de cargos ocupados por uma pessoa ao longo da vida profissional, sempre auferindo retribuição, financeira ou não (ALIS et al., 2014).

Ivancevich (2008) associa carreira ao exercício de funções dentro de estruturas empresariais e outros fatores como remuneração, prestígio, poder e perspectivas não vinculadas a uma atividade remunerada ou empresa, como trabalhadores voluntário ou donas de casa. Em síntese, carreira pode ser entendida como um conjunto de atividades empreendidas por uma pessoa para iniciar, orientar e seguir o seu caminho profissional, dentro ou fora da organização, de modo a desenvolver plenamente as suas aptidões, capacidades e competências (ALIS et al., 2014; CARVALHO, 2016).

A carreira pode ser compreendida como estágios, o que levou ao surgimento de diferentes modelos, como a carreira proteana, *boundaryless carrer* e carreira inteligente. Para Santos (2011), a carreira, por anos, foi assumida como estágios, determinando a carreira como um processo evolutivo. Super (1957) assume que a carreira passa por diferentes estágios, indo desde a interação entre o autoconceito, a ocupação profissional escolhida e a exercida. Neste modelo, Super (1957) assume que a carreira ocorre por intermédio dos estágios de exploração, estabelecimento, manutenção e superação.

Posteriormente, Super (1990) reconhece fragilidades em seu modelo, pois nem todos os estágios podem representar o desenvolvimento da carreira em todos os indivíduos, assumindo que a carreira é a evolução, ao longo da vida, de dimensões temporais, espaciais e envolvimento individual com o papel desempenhado. Seguindo a linha de estágios, Schein (1978) propõe o modelo de carreiras baseado no desenvolvimento em um contexto organizacional, considerando a carreira como um processo de influência mútua entre a empresa e seus funcionários ao longo do tempo.

Com um olhar para o ser humano, Levinson (1986) propõe o modelo de carreira baseado nas fases de desenvolvimento dos indivíduos, ao longo da vida, incluindo não apenas a vertente profissional, mas a individual e familiar, também. Derr (1986) propõe um modelo diferente de carreira, realçando a importância do conceito de carreira interna – refere-se aos motivos, valores e talentos individuais. Desta forma, para Derr (1986), a carreira interna se desenvolve com base na formação e experiências profissionais adquiridas ao longo do tempo.

Entretanto, inúmeras críticas são conduzidas sobre os modelos de carreira supracitados (SANTOS, 2011), principalmente levando-se em consideração as mudanças sociais e econômicas que ocorreram nas últimas décadas, acarretando o surgimento de modelos emergentes de carreira (CARVALHO, 2016). Para Hall (1996), a carreira no século XXI deve ser gerenciada pelo próprio indivíduo, comandando-a de acordo com seus valores, o que o autor denominou de carreira *proteana*. Na carreira proteana, ao contrário da carreira tradicional, não existe um pacto com a organização, mas sim uma relação entre o indivíduo e o seu trabalho. Desta maneira, a carreira é autogerida e reinventada pelo próprio indivíduo, caracterizando um desenvolvimento pautado na aprendizagem continuada.

Outro conceito de carreira, similar ao de carreira proteana é o de *boundaryless career* (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). Nesse modelo é enfatizada a mobilidade ao longo da vida, ou seja, o indivíduo desenvolve um conjunto de competências interessantes para o mercado de trabalho, aumentando a sua empregabilidade, recaindo, então, sobre o indivíduo a responsabilidade por sua carreira.

Partindo do princípio de que o conhecimento dirige a empresa, surge o conceito de carreiras inteligentes (ARTHUR; CLAMAN; DEFILLIPPI, 1995). Nesse modelo de carreira, o desenvolvimento ocorre por intermédio de três competências, que são assumidas como transversais: conhecer porquê, conhecer como e conhecer quem. Essas competências referem-se às relações interpessoais e às redes de relacionamento importantes para o trabalho (DEFILLIPPI; ARTHUR, 1994).

Em síntese, até 1990, carreira significava a permanência da pessoa numa mesma empresa durante toda a sua vida. Entretanto, devido à globalização e às rápidas mudanças e adaptações que as empresas sofreram, isso se tornou incompatível, o que gerou o fim das carreiras duradouras e o surgimento, na década

de 1990, do conceito de carreira cíclicas, modelo oposto ao de carreira tradicional, que vigorava até 1990 (CARVALHO, 2016).

Para Chanlat (1995), a carreira tradicional declinou devido à crescente presença de mulheres no mercado de trabalho, ao aumento das qualificações dos colaboradores, à afirmação dos direitos dos trabalhadores, à globalização da economia, à competitividade entre pessoas e empresas, à necessidade de constantes mudanças nas empresas e à maior flexibilidade no trabalho. Essas alterações levaram ao surgimento de dois conceitos: carreira subjetiva e carreira objetiva (SANTOS, 2011).

A carreira subjetiva, também denominada de interna, é construída pelos funcionários de acordo com os seus valores, aspirações e expectativas, sendo muito mais importante do que a função ocupada. Por sua vez, a carreira objetiva, também denominada de externa, é o desempenho dos funcionários em funções enquadradas na empresa, bem como progressão esperada na mesma. Arthur (2008) vai além, defendendo que deve-se integrar os dois conceitos para que tenhamos uma compreensão da carreira de forma plena, pois elas se completam. Com o objetivo de organizar os conceitos de carreira, Kanter (1989) sugere a classificação das carreiras em três possibilidades:

1) *Carreira burocrática* – carreira vertical que se dá por meio de diversos níveis de uma estrutura organizacional.

2) *Carreira profissional* – desempenho de uma atividade dentro da organização, considerando-se a progressão profissional a atribuição de tarefas mais exigentes e desafiadoras.

3) *Carreira empreendedora* – criação de pequenas empresas ou trabalho autônomo.

No século XXI, a concepção de carreira tradicional se transformou em uma concepção de desenvolvimento de carreira experienciada pelos colaboradores e fruto de suas decisões (CARVALHO, 2016). Desta maneira, a gestão da carreira engloba um projeto de vida, no qual o próprio colaborador é o responsável. No entanto, as empresas desempenham um papel crucial no desenvolvimento da carreira, dando suporte para seus colaboradores (GALLON; SCHEFFER; BITENCOURT, 2013).

As empresas direcionam, pois, seus esforços para oferecer oportunidades de carreira, deixando a cargo dos colaboradores o desenvolvimento das mesmas

(HALL, 1996). Dessa forma, surgem novos critérios de sucesso para a gestão da carreira, tais como: a satisfação com a vida, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o desenvolvimento de competências e a percepção de empregabilidade interna e externa (BASTID; BRAVO, 2013).

Dentro dessa nova visão, pode-se perceber que eram valorizados lealdade, compromisso e segurança (TORRINGTON; HALL; TAYLOR, 2002) e atualmente, são valorizados aprendizagem contínua, adaptação à mudança, compromisso com o sucesso da empresa, bem como sua maior produtividade. Assim, o contrato psicológico entre empregador e empregado evoluiu para um modelo em que o trabalhador valoriza a gestão da carreira e a aprendizagem contínua, tendo em contrapartida, o empregador oferecendo condições para o seu desenvolvimento (ROUSSEAU, 1989). Isso fez com que o contrato psicológico se tornasse transacional, ou seja, baseado na troca entre as partes (CARVALHO, 2016), levando as empresas a assumirem um papel de suporte e desenvolvimento, ao invés de controle e comando (BARUCH, 2006).

No que diz respeito à expatriação, as empresas utilizam-na como mecanismo de desenvolvimento da carreira (CALIGIURI, 2000; EVANS; PUCIK; BARSOUX, 2002). Estudos preocupados com os processos de expatriação evidenciam que os colaboradores encontram-se, grande parte das vezes, satisfeitos com a expatriação, mas insatisfeitos com a gestão de sua repatriação (TUNG, 1998; SUUTARI; BREWSTER, 2003; STAHL; CERDIN, 2004).

Esses estudos apontam para o entendimento, por parte dos expatriados, da expatriação como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e de progressão na carreira. Porém, essa progressão pode significar abandonar a organização para a qual trabalham após o regresso da MI, caso sintam que os conhecimentos e as competências adquiridas não estão sendo valorizadas nem aplicadas (CARVALHO, 2016). Aliado a isso, estudos ressaltam a importância da existência de planos de carreira nas empresas (SUUTARI, 2003; SUUTARI; TORNIKOSKI; MÄKELÄ, 2012).

Para Alis et al. (2014), a gestão de carreiras é uma ferramenta da GRH importante, pois apresenta vantagens e benefícios para o colaborador e para a empresa. Na perspectiva do colaborador, ela ajuda na progressão da vida profissional, na melhoria das capacidades individuais e aumenta o nível de empregabilidade em um mercado competitivo. Na perspectiva da empresa, ela potencializa o desenvolvimento interno dos colaboradores, facilita a substituição em

caso de saídas, reduz a rotatividade de funcionários, diminui o risco de aproveitar menos do que o funcionário possa oferecer, satisfaz as necessidades do colaborador e apoia os projetos e estratégias da empresa. No entanto, alguns estudos apontam para o não desenvolvimento da carreira, devido à falta de suporte da empresa (STAHL; MILLER; TUNG, 2002; SUUTARI; BREWSTER, 2003).

Para Selmer (1999), quando os expatriados percebem que as suas expectativas de carreira são diferentes das expectativas das empresas, ficam insatisfeitos e procuram outros empregos, fora da empresa que o expatriou, corroborado pelo estudo de Heijden, Engen e Paauwe (2009) que demonstram a intenção de abandonar a empresa, quando os expatriados percebem falta de suporte, por parte da empresa, em sua carreira. Entretanto, quando a empresa demonstra suporte na gestão de carreira, os expatriados apresentam intenção de permanência na empresa (LAZAROVA; CERDIN, 2007).

No contexto esportivo, Rodrigues (2010) aponta que mesmo os atletas brasileiros demonstrarem querer sair do Brasil, como gestão de suas carreiras (51,5% dos pesquisados), o processo de expatriação e gestão da carreira apresenta-se conturbado. Mesmo com os altos salários oferecidos, existe algo além disso, como a adaptação cultural ao local, tanto do atleta quanto de sua família. Além disso, a questão de repatriação desse atleta é algo que requer atenção e cuidado.

Pelo exposto, é evidente que as organizações devem adotar práticas de gestão de carreira no âmbito da sua estratégia de GIRH, proporcionando o sucesso no processo de expatriação (ZHOU, 2015). Segundo Guedes (2012), para o funcionário ter uma boa gestão da carreira é fundamental a adaptação ao novo país. Assim, no processo de expatriação e repatriação, as adaptações pessoais e profissionais se relacionam com a adaptação intercultural.

2.7 Expatriação – ajustamento intercultural

A expatriação de pessoas pelo mundo cresce a cada ano. As pessoas saem de um país, estado ou cidade em busca de novas oportunidades, empregos, culturas etc. (ANDREFF, 2010). Todavia, todas essas expatriações e repatriações recaem sobre os obstáculos de ajuste social e cultural do expatriado, sendo importante a

investigação acerca desse fenômeno (GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011), denominado de ajustamento intercultural.

Segundo Black e Mendenhall (1990) ajustamento cultural refere-se ao grau de conforto psicológico que as pessoas apresentam ao viver fora do seu país de origem, ou seja, é a resposta afetiva a um novo ambiente cultural. Para Lee e Vorst (2010) é a facilidade ou a dificuldade que a pessoa encontra nas relações pessoais e profissionais no outro país. Sousa (2014) define ajustamento intercultural como um processo de adaptação a uma nova vida e trabalho em outra cultura, envolvendo rotinas diárias, habitação, alimentação, saúde, custo de vida e interação com pessoas do novo país.

O ajustamento intercultural pode ser influenciado pela experiência prévia de expatriação, características individuais do expatriado, nível de diferença cultural do país de origem e do país de acolhimento e ajustamento intercultural da família (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991). Black, Mendenhall e Oddou (1991) propõem três dimensões para o ajustamento intercultural: a adaptação ao trabalho, a adaptação geral e a adaptação quanto à interação. A adaptação ao trabalho corresponde ao grau em que o expatriado se ajusta ao seu papel na empresa, ou seja, os ajustes necessários para adequação aos padrões de trabalho, liderança e relacionamentos profissionais na empresa, no exterior. A adaptação geral diz respeito ao grau de ajuste, do expatriado, às condições do país acolhedor, como temperatura, comida, transporte, compras, diversão e à vida em geral. Por fim, a adaptação quanto à interação, corresponde ao conforto psicológico no que se refere ao relacionamento com pessoas além do ambiente de trabalho, ou seja, como é a comunicação do expatriado com as pessoas do novo país e como as pessoas o acolhem.

Tucker, Bonial e Lahti (2004) propõem seis fatores para o ajustamento intercultural:

1) *Aceitação da cultura estrangeira* – refere-se à aceitação, por parte do expatriado, da cultura do novo país, respeitando os costumes e tradições locais.

2) *Conhecimento do país e cultura* – condiz a conhecer o país de acolhimento, a sua história, mas também a realidade atual do mesmo.

3) *Ajustamento intercultural do modo de vida* – adaptação do modo de vida, conseguindo, por um lado, continuar a desenvolver no país de acolhimento as

atividades de que mais gosta, mas também, por outro, praticar atividades características desse país.

4) *Interação com os nativos* – interação com os nativos, tanto no trabalho, como nos momentos de lazer.

5) *Comunicação* – aprendizagem da linguagem local, incluindo a compreensão da comunicação não-verbal.

6) *Afeto/Emoção* – diz respeito ao sentimento de bem-estar e de empatia para com a população do país de acolhimento.

Quando os expatriados conhecem uma nova cultura, enfrentam novos valores e comportamentos, podem sentir uma sensação de confusão e nervosismo, fruto dos novos padrões culturais e sociais. Esta reação é denominada de choque cultural (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005). Assim, é necessária adaptação à nova cultura e à nova maneira de viver (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991).

A literatura aponta para a direção do choque cultural, enquanto magnitude, estar relacionado às diferenças culturais. Desta maneira, quanto maior são as diferenças culturais, maior é o choque cultural (MENDENHALL; ODDOU, 1985; BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005; MARTINS, 2011).

Black, Menenhall e Oddou (1991) sugerem algumas manifestações características do choque cultural:

- a) Sentimento de ansiedade, confusão, tensão, frustração e impaciência,
- b) Sensação de perda do domínio de uma situação,
- c) Insônia, dores de estômago e dores de cabeça,
- d) Fadiga, preocupação excessiva com a higiene e o uso de drogas e álcool,
- e) Sentimento de perda e privação.

Uma área relativamente recente, que surge por volta de 1970, mas com características que podem dar o suporte necessário no processo de ajustamento intercultural é a psicologia intercultural.

A Psicologia Intercultural preocupa-se em compreender indivíduos de diferentes culturas através do emprego de métodos de medida que sejam equivalentes para as culturas consideradas (ANGELINI, 2007). Dentro das competências que a psicologia intercultural desenvolve junto ao processo de ajustamento intercultural, temos, como exemplo, desenvolver a criatividade e a

inteligência frente às situações inesperadas, adaptar-se aos diferentes contextos de forma emocional, cognitiva e social, entre outros (SEBBEN, 2009).

Para um ajustamento intercultural mais equilibrado, é necessária à adaptação a um novo contexto, o que remete ao conceito de inteligência cultural: habilidade de resolver problemas e adaptar-se a diferentes situações (LEE; SUKOCO, 2010). Para Earley e Ang (2003) a inteligência cultural é um constructo multifatorial, composto por 4 aspectos:

1) *Cognitivos*, que relacionam-se ao conhecimento de diferentes culturas, em relação às normas, convenções culturais e práticas.

2) *Metacognitivos*, que envolvem os processos mentais de captação e compreensão do novo ambiente cultural.

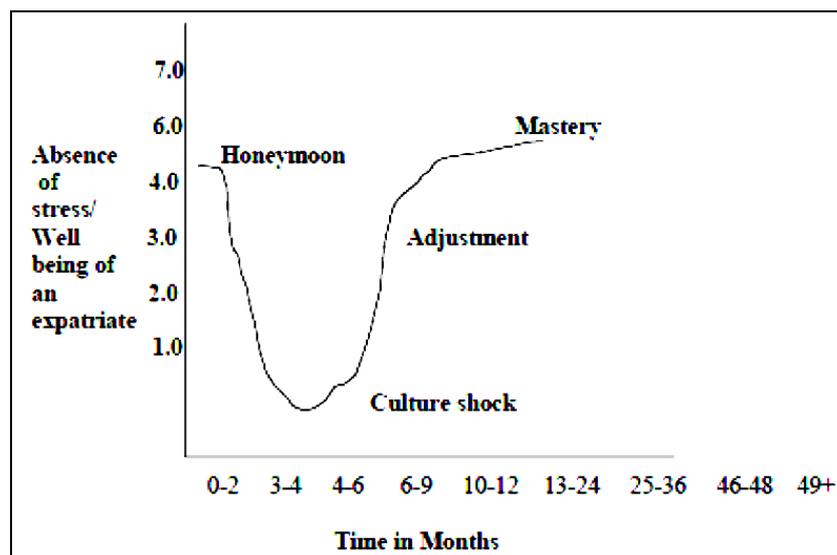
3) *Motivacionais*, que remetem ao desejo do sujeito em interagir com as pessoas do novo local e adaptar-se ao novo local.

4) *Comportamentais*, que envolve a capacidade de apresentar comportamentos adaptativos, como sotaque, tom de voz, expressões verbais etc. (KUMAR; RADUAN; SUBRAMANIAM, 2008; LEE; SUKOCO, 2010).

Para Black (1988), o grau de adaptação, o modo de adaptação e as facetas do ajustamento são determinantes para o sucesso da expatriação. Assim, o ajustamento intercultural ocorre durante um determinado período de tempo, o que apresenta uma disposição em forma de “curva U” (BLACK, 1988; BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991; CHING-HSIANG; HUNG-WEN, 2008; ARAUJO; NUNES, 2012; SOUSA, 2014).

Black, Mendenhall e Oddou (1991) apresentam um conjunto de fases para o ajustamento intercultural. Essas fases assumem uma curva em formato de U e enfatizam os estágios de adaptação ao novo país (FIGURA 1).

Figura 1: Teoria da curva em U do ajustamento intercultural.



Fonte: Black, Mendenhall e Oddou (1991).

De acordo com a Teoria da curva em U, o ajustamento intercultural pode ser caracterizado por quatro fases ou estágio: lua de mel; choque cultural, adaptação e controle (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991).

Na fase da lua de mel ocorre o encantamento e vislumbre diante das novidades do novo país e cultura, ou seja, sentimento idêntico ao de um turista. Esse período pode variar de 2 semanas a alguns meses (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005; GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011; SOUSA, 2014).

Na fase de choque cultural ocorre a desilusão, a família começa a se sentir desconfortável com a vida diária no novo país. Nesta fase, o expatriado e as famílias percebem as diferenças de hábitos, disparando reações de rejeição à nova cultura. Sentimentos de solidão, desconforto e desilusão podem causar ansiedade, estresse e retorno prematuro. Essa fase dura, em média, de três a nove meses (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991).

Na fase da adaptação, os membros da família se sentem confortáveis e aceitam a nova cultura, compreendendo o comportamento dos nativos. Nessa fase, os membros da família aprendem novos comportamentos e hábitos da nova cultura. Essa fase ocorre, em média, entre o sexto e décimo segundo mês (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005).

Na última fase, a fase do controle, o expatriado e sua família passam a gostar da cultura e de suas rotinas diárias, sendo capazes de viverem de forma

eficaz no novo país. Essa fase ocorre, geralmente, após o décimo mês (BLACK; MENDENHALL, 1991; REGO; CUNHA, 2009; SOUSA, 2014).

Neste processo de ajustamento intercultural, a aculturação, principalmente na fase de choque cultural, é um dos fatores determinantes para o sucesso do processo (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005). Aculturação pode ser entendida como entendimento da cultura, através do contato direto e contínuo de grupos e indivíduos de outras culturas (TUNG, 1998).

De acordo com Downes, Varner e Hemmasi (2010), quanto maior a aculturação do indivíduo em relação a linguagem, costumes, atitudes e comportamentos, melhor é a inserção deste indivíduo em uma nova cultura e, conseqüentemente, maior é a adaptação e o sucesso do expatriado. Entretanto, podem ocorrer alterações na formação da curva U, devido a fatores situacionais e individuais, afetando o padrão de adaptação e gerando oscilações em determinadas fases (REGO; CUNHA, 2009).

Com base no exposto, Pereira, Pimentel e Kato (2005) propõem quatro orientações para as relações entre grupos culturais:

- 1) Integração – interesse pela cultura do outro grupo, mas preservando as normas da própria cultura.
- 2) Assimilação – interesse pela cultura do outro grupo, mas não preservando as normas da própria cultura.
- 3) Separação – preservação das normas da própria cultura, recusando a cultura do outro grupo.
- 4) Marginalização – não preservação das normas da própria cultura e recusa à cultura do outro grupo.

No âmbito esportivo, a mudança de ambiente, de clube, de cidade, de nação, de idioma e cultura é algo que traz certo desconforto, insegurança, podendo gerar o retorno do atleta (repatriação) e problemas psicológicos (BRANDÃO et al., 2013). A distância de casa traz consigo algumas conseqüências, como falta da família, distúrbios de apetite e do sono, depressão, tristeza, problemas físicos, elevação do estresse, exaustão mental etc.

Essas causas são, em grande parte, causadas pela incerteza da nova cultura, e por uma expectativa influenciada pela ansiedade e estresse (GULLAHORN; GULLAHORN, 1963; CHANG, 1997; BRANDÃO et al., 2013). A família sofre, muitas vezes, junto ao atleta, essas conseqüências da expatriação,

principalmente as esposas e filhos (HARRIS; MORAN, 1991; BLACK; GREGERSEN, 1999; BRANDÃO et al., 2013).

A falta de preparo do atleta, para sair do país é evidente. De acordo com a Confederação Brasileira de Futebol (2015), em 2006, dos 851 jogadores que foram para equipes estrangeiras, 311 regressaram ao Brasil em menos de 1 ano; em 2008, dos 1176 jogadores que foram para equipes estrangeiras, 659 regressaram ao Brasil em menos de 1 ano; e em 2010, dos 1029 jogadores que foram para equipes estrangeiras, 683 regressaram ao Brasil em menos de 1 ano, um valor de 66% dos jogadores que saíram do país. Para Brandão et al. (2013), os jogadores que desenvolvem uma melhor habilidade para adaptação às novas culturas se sobressaem aos demais, possibilitando maior sucesso nesse processo. O sucesso no processo de expatriação é importante para o rendimento do jogador em campo.

Brandão et al. (2008), Brandão e Machado (2007) e Lanfranchi e Taylor (2001) afirmam que em função do contexto é muito difícil a transição para os expatriados, pois a expatriação dos atletas traz consequências não agradáveis ao atleta. Em alguns casos, o processo de expatriação está relacionado com a distância da família, solidão, desamparo, novas regras, medo, angústia etc. (BRANDÃO et al., 2013).

Dentro desse cenário, o modelo de ajustamento Intercultural de Back, Mendenhall e Oddou (1991) pode ser útil. O modelo assume o ajustamento intercultural como algo multidimensional, constituído por três dimensões distintas: A adaptação ao trabalho, a adaptação quanto à interação e a adaptação geral (já explicados anteriormente). De acordo com o modelo, uma boa adaptação antecipatória facilita a futura adaptação ao novo país. Segundo o modelo proposto pelos autores, os fatores individuais e os organizacionais são os responsáveis pela adaptação antecipatória. Os autores, entendem por adaptação antecipatória, o treino de preparação que é realizado antes de partir para a MI ainda no país de origem.

Os fatores individuais, do modelo de Back, Mendenhall e Oddou (1991) incluem três elementos: (1) formação; (2) experiência relacionada com o trabalho anterior; e (3) expectativas. Quanto à adaptação ao novo país de destino, o modelo apresenta quatro categorias influenciadoras: (1) fatores individuais; (2) fatores relacionados com o trabalho; (3) fatores organizacionais; (4) fatores considerados não relacionados com o trabalho (BLACK; MENDENHALL; ODDOU, 1991).

Os **fatores individuais** estão ligados à natureza da pessoa e constituem-se facilitadores, ou não, da adaptação ao novo país. Desta forma, quanto mais desenvolvidas forem as competências individuais, mais fácil será a adaptação. Os **fatores relacionados com o trabalho** correspondem à possibilidade de o expatriado executar o seu papel no novo país de forma clara. Os **fatores organizacionais** apontam para um maior grau de dificuldade de adaptação quando existirem possíveis diferenças entre as culturas organizacionais e as práticas adotadas pela empresa na subsidiária. Por último, **os fatores não relacionados com o trabalho** apontam para quanto mais acentuadas forem as diferenças culturais entre os países, maior será a dificuldade de adaptação.

Por fim, o fato de termos inúmeros atletas saindo e retornando ao Brasil em um prazo menor a 12 meses evidencia a necessidade de ajustamento intercultural (SEBBEN, 2009; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013). Dentro do processo de expatriação e melhor interculturalidade, a psicologia intercultural tem papel importante, pois agrega valores ao atleta, valores que são fundamentais para o equilíbrio emocional e, conseqüentemente, melhor adaptação ao novo contexto.

Assim, existe a eminente necessidade de programas de ajustamento intercultural frente aos expatriados, principalmente no contexto esportivo. Além disso, para o sucesso dos programas, alguns autores sugerem que o conteúdo abordado contenha as regras de decoro ou de cortesia a serem respeitadas pelo expatriado (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005), possibilitando um menor retorno do expatriado.

2.8 Voleibol como esporte

Atualmente, o Voleibol é um jogo praticado por pessoas que são separadas em duas equipes de seis jogadores, dentro de uma quadra de 18mX9m, separados por uma rede que varia de altura entre Masculino e Feminino e Categorias.

De acordo com Bizzochhi (2008, p.1):

O objetivo do jogo é fazer com que a bola passe sobre a rede e caia dentro dos limites da quadra adversária. Cada equipe pode tocar três vezes na bola e cada jogador não pode fazê-lo seguidamente. Os golpes na bola – geralmente desferidos com as mãos e com os antebraços – devem ser instantâneos, não sendo permitido retê-la. Os pontos são disputados a partir de uma ação denominada de saque e consegue o ponto em disputa a equipe que alcançar o objetivo do jogo. As partidas são disputadas em sets de 25 pontos – exceto o quinto set, jogado em 15 pontos –, saindo-se vitoriosa a equipe que vencer 3 sets.

Dessa maneira, o Voleibol pode ser objeto de diferentes classificações (ver FAMOSE, 1992; MORENO et al., 1999; PARLEBAS, 2001; RIEIRA, 1989; SCHMIDT; WRISBERG, 2010, entre outros), por exemplo, o voleibol é classificado por Machado (2014) como um esporte que está em um grupo de modalidades denominado de jogos esportivos e em um subgrupo denominado de modalidade de campo dividido. Assim, o Voleibol é um esporte, que levou alguns autores a classificá-lo (PARLEBAS, 2001; GONZALEZ, 2004), relacionando-o com outros esportes.

Os autores partiram do princípio de que os esportes apresentam elementos comuns (RIEIRA, 1989; FAMOSE, 1992; MORENO et al., 1999; PARLEBAS, 2001; SCHMIDT; WRISBERG, 2010), como por exemplo, uso ou não de bola, entendimento da lógica interna dos grupos de esportes. Parlebas (2001, p. 302) define lógica interna como "o sistema das características pertinentes de uma situação motora e as consequências que entranha para a realização da ação motora correspondente".

Gonzalez (2004) argumenta que a lógica interna deve, sendo assim, envolver as características que o esporte exige para alcance do desempenho. Assim, Gonzalez argumenta que a classificação dos esportes deve seguir, ao menos dois critérios:

- 1) Existência ou não de relação com companheiros (Coletivos ou individuais).

- 2) Existência da interação direta com o adversário (a interação com o adversário é identificada como característica central nos esportes de oposição, exigindo adaptações constantes frente ao adversário para alcançar o objetivo do jogo).

Dessa maneira, o Voleibol é compreendido como um esporte coletivo com interferência do adversário. Para Devis e Peiró (DEVIS; PEIRÓ, 1992), o Voleibol

pode ser classificado por meio do ambiente de prática, assim, os autores classificam o Voleibol como um esporte de rede/quadra dividida ou muro. Independentemente da classificação adotada por Machado (2014), Gonzalez (2004) ou Devis e Peiró (1992), o Voleibol deve ser entendido como um jogo que possui certa ordem em sua organização, apesar de demonstrar certa desordem, pois o ambiente é cheio de imprevisibilidade e incerteza, mesmo possuindo regras bem definidas (LEONARDO; SCAGLIA; REVERDITO, 2009; SCAGLIA et al., 2013).

Dessa forma, os antagonismos não são considerados excludentes, a ponto de que somente com as interações dessas características é que as propriedades emergentes se revelam (WEISS, 1971a; BERTALANFFY, 1977; GIBSON, 1978, 1979, BRONFENBRENNER, 1979, 2011; WIENER, 1984; DUPUY, 1996; PRIGOGINE, 1996; KAUFFMAN, 1997; TANI et al., 2005; VASCONCELLOS, 2007).

Além da necessidade do entendimento do Voleibol no contexto esportivo, existe a necessidade de entendê-lo enquanto fenômeno social, ou seja, qual é o comportamento da sociedade diante do Voleibol e qual a influência do Voleibol na vida das pessoas. Com esse intuito, o entendimento da história do Voleibol é importante. O Voleibol é uma prática esportiva em evidência no Brasil (MACHADO, 2014), mas ele tem origens bem distantes do país. Segundo Bizzocchi (2008) e Machado (2014), o Voleibol tem origem norte-americana, e sua criação foi no final do século XIX.

Em virtude do rigoroso inverno que acomete algumas regiões da América do Norte (EUA), os norte-americanos praticavam diferentes esportes a cada estação do ano, sempre utilizando ambientes abertos na primavera, no verão e no outono e ambientes fechados no inverno. Por exemplo, na primavera praticava-se Beisebol, no outono Futebol Americano e no inverno atividades em ginásios fechados, como aulas de ginástica e Basquetebol. Entretanto, a ginástica não era muito recreativa (SILVEIRA JUNIOR; RIOS JUNIOR; PEREIRA, 2010), e o Basquetebol (criado por James Naismith, em 1891) levava os alunos mais velhos a inúmeras lesões, em função dos contatos.

Essas problemáticas da ginástica e do Basquetebol levaram o professor Willian Morgan, da Associação Cristã de Moços (ACM), em 1895, a idealizar um jogo a ser praticado em ambiente fechado, mais recreativo e com menos choques entre os participantes. Inicialmente, o jogo era praticado por senhores executivos de Massachussets, mas logo ganhou adeptos de diferentes idades. Alguns

historiadores consideram esse jogo uma adaptação do jogo Faust-Ball (conhecido por esse nome na Alemanha, em 1983), jogo italiano e difundido nos países latinos entre os séculos V e XV (BIZZOCCHI, 2008). O nome inicial para o jogo foi Minnonette (jogo de rebatida), pois foi baseado no tênis de campo.

Segundo Bizzocchi (2008) e Machado (2014), o jogo fora desenvolvido da seguinte forma: primeiramente separou os adversários por uma rede (rede de tênis elevada a 1,98m), em que o objetivo era enviar a bola para a quadra adversária por cima da mesma (utilizou-se a câmara da bola de Basquetebol). O número de jogadores não era limitado, mas ambos os lados deveriam ter a mesma quantidade de jogadores, além disso, todos os jogadores deveriam passar pela área de saque e realizar o saque cada vez que a outra equipe cometesse falta (MACHADO, 2014), obrigando a realização do “rodízio” entre os mesmos.

O jogo teve grande aceitação do público, o que levou Morgan, em 1986, a apresentar o jogo em uma Conferência dos diretores dos departamentos de atividades físicas da ACM, em Springfield (BIZZOCCHI, 2008). A partir da apresentação, o jogo recebeu o nome de *Volleyball* (em português, Voleibol) e deixou de ser restrito apenas ao local de origem, sendo praticado por 2 equipes de 5 jogadores, em cada lado, e com uma bola criada para o esporte pela empresa A. G. SPALDING & BROTHERS, utilizada até hoje (MACHADO, 2014).

A criação de novos polos da ACM, em outros países, fez com que o Voleibol chegasse a eles. Os países da América Central e do Norte foram os primeiros a receberem o Voleibol, por volta de 1900 chegou ao Canadá e 1906 a Cuba (BIZZOCCHI, 2008). Os países asiáticos e da América do Sul receberam o esporte posteriormente, em 1905 e 1910, respectivamente. A Europa recebe o esporte durante a Primeira Guerra Mundial, em 1916, através dos soldados norte-americanos, que praticavam o Voleibol nas horas de descanso (MACHADO, 2014) e, assim, apresentaram o esporte para a população europeia. Os primeiros europeus a terem contato com o esporte foram os do leste europeu (russos, checoslovacos etc.), os quais fundaram a primeira federação nacional do mundo, na antiga Checoslováquia, em 1922.

Em 1917, a rede do Voleibol passou de 1,98m para 2,40m de altura e os *sets (games)* passaram a ter a contagem de 15 pontos para vitória. Em 1918, as equipes passaram a ter 6 jogadores em quadra e em 1922 fixou-se o número máximo de 3 toques na bola, por equipe, durante sua posse de bola (MACHADO,

2014). No ano de 1946, iniciou-se a ideia de criar a Federação Internacional na antiga Checoslováquia, em função da difusão do esporte em vários países (SILVEIRA JUNIOR; RIOS JUNIOR; PEREIRA, 2010) e em 1947, foi fundada a Federação Internacional de Voleibol (FIVB), por 14 países, incluindo o Brasil. No ano de 1949, realizou-se o primeiro Campeonato Mundial de Voleibol – Masculino, na cidade de Praga, tendo os Soviéticos como campeões.

O primeiro Campeonato Mundial de Voleibol – Feminino foi ocorrer 3 anos depois, em 1952 na cidade de Moscou, onde as anfitriãs conquistaram o título. Nos anos de 1960, o Voleibol era o esporte mais popular em diversos países, como Japão e Rússia e a FIVB tinha mais de 100 filiados (BIZZOCCHI, 2008). Em 1964, o Voleibol foi incluído como um dos esportes do programa oficial dos Jogos Olímpicos, tendo sua estreia em Tóquio, tanto o masculino como o feminino foram incluídos (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL, 2012). Assim, os jogos olímpicos de 1964 alavancaram o Voleibol pelo mundo, lotando ginásios, tendo em 1983 o registro do recorde de público em um jogo (95.887 pessoas) para assistir ao jogo entre Brasil e União Soviética.

Como na maioria dos países, o Voleibol chega no Brasil através da ACM, tendo apenas algumas controvérsias sobre sua data e local de chegada. Existem autores que defendem que o Voleibol chegou em 1915, na cidade de Recife e outros que defendem sua chegada em 1916, na cidade de São Paulo (BIZZOCCHI, 2008). Independentemente das controvérsias, o Voleibol até 1920 foi praticado de forma recreativa, o que possibilitou adaptações regionais, como o Voleibol de Praia no Rio de Janeiro.

Em 1938 foi fundada a Federação de Voleibol do Rio de Janeiro e na década de 1940 outros estados fizeram o mesmo. Referente à Confederação Brasileira de Voleibol, a mesma só foi criada em 1954 (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL, 2012); antes disso, o Voleibol era gerenciado pela Confederação Brasileira de Desportos (CBD). Os primeiros campeonatos gerenciados pela CBV ocorreram em 1956, tendo, também neste ano, a participação do Brasil em jogos mundiais, obtendo o décimo segundo lugar. Em 1959, o Brasil conquista a medalha de ouro nos Jogos Pan-Americanos, pelo Voleibol Feminino.

A partir de 1960, o Brasil começou a ganhar notoriedade no cenário mundial, com grandes atletas no mercado e grandes vitórias, por parte das seleções brasileiras de Voleibol, tornando-se a coqueluche brasileira na década de 1980, o

esporte preferido dos adolescentes e o segundo mais praticado no Brasil (BIZZOCCHI, 2008). Na década de 1980, grandes empresas começaram a investir no Voleibol brasileiro e a formarem suas próprias equipes, como por exemplo, a Pirelli e o Atlântica Boa-Vista (que depois se uniria ao Bradesco). Jogadores Brasileiros passaram a ser comprados por equipes estrangeiras, principalmente as italianas no final da década de 1970.

Enquanto visibilidade, o Voleibol Brasileiro melhorou na década de 1970, quando aliou marketing esportivo e eventos esportivos, popularizando o Voleibol pelo Brasil (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL, 2012), sobre o comando do ex-jogador Carlos Arthur Nuzman, presidente da CBV na época. Além disso, a CBV investiu em formação técnica e preparação de técnicos e atletas, trazendo clubes e seleções de outros países para o Brasil (SILVEIRA JUNIOR; RIOS JUNIOR; PEREIRA, 2010).

Com todos esses investimentos, em 1981, a CBV organiza o Mundialito de Voleibol Feminino na cidade de São Paulo e vende os direitos de transmissão para a TV Record que transmitiu ao vivo o evento e obteve uma grande audiência. Essas evoluções no Voleibol contribuíram para que, em 1984, o Brasil conquistasse a medalha de prata, pela seleção masculina, nos Jogos Olímpicos de Los Angeles. A equipe da seleção brasileira ficou conhecida como a geração de prata do Voleibol brasileiro e era liderada por Willian, Amauri, Renan, Xandó, Bernard e Montanaro.

No entanto, foi em 1992 que o Voleibol brasileiro se consagrou mundialmente, conquistando a medalha olímpica, em Barcelona. A equipe era comandada por José Roberto Guimarães e tinha em seu elenco grandes jogadores como Maurício, Marcelo Negrão, Paulão, Carlão, Tande e Giovanni.

A equipe feminina teve uma trajetória mais modesta, principalmente na década de 1980, conquistando títulos mundiais nas categorias de base, como infanto-juvenil e juvenil. A primeira grande conquista veio em 1996, quando o Voleibol Feminino conquistou a medalha de bronze nos Jogos Olímpicos de Atlanta (SILVEIRA JUNIOR; RIOS JUNIOR; PEREIRA, 2010).

Em 1997, com a presidência da CBV sendo assumida por Ary Graça Filho, a CBV alavanca o Voleibol brasileiro e o leva à conquista de inúmeros títulos. Ary adotou um modelo de gestão para a CBV, o modelo denominado de Era Empresarial. A CBV fez do Voleibol um produto e adotando o público como clientes, bem como Federações e empresas como parceiras (CONFEDERAÇÃO

BRASILEIRA DE VOLEIBOL, 2012). Essa política empresarial da CBV fez com que o Voleibol permanecesse como o segundo esporte na preferência dos brasileiros.

No ano de 2002, o Brasil conquista mais visibilidade no Voleibol, sagrando-se Campeão Mundial. Em 2003, o país recebe, na cidade de Saquarema, o Centro de Desenvolvimento de Voleibol, construído pela CBV com o intuito de integrar o treinamento de todas as categorias masculinas e femininas, facilitando o intercâmbio de comissões técnicas e atletas, contribuindo para o desenvolvimento dos atletas e projetos acerca do Voleibol (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL, 2012). Todas as ações da CBV fizeram com que o Voleibol brasileiro entrasse no hall dos esportes espetacularizados e, além disso, fizeram com que o Brasil se tornasse destaque no Voleibol mundial, o que demonstra grande preocupação com a renovação e com o constante intercâmbio entre equipes do Brasil e do mundo (MACHADO, 2014).

2.9 Voleibol como esporte espetáculo

O Voleibol é um esporte que movimenta multidões aos ginásios e milhões em arrecadações (bilheterias, transmissões e materiais esportivos). Assim, o Voleibol é o segundo esporte mais popular no Brasil, só perdendo para o Futebol. O Voleibol ganha a cada dia novos praticantes e fãs, o que faz abrir o interesse de um grande mercado financeiro. Toda popularização do Voleibol se deu, principalmente, a partir do aumento da transmissão televisiva do esporte (MARCHI JÚNIOR, 2005). Assim, o Voleibol é um esporte plural e, com isso, faz-se presente em diversos contextos socioculturais, com diferentes finalidades (LOPEZ, 2012; LOPEZ; SILVEIRA, 2012).

De acordo com Machado (2014), na maioria das vezes o primeiro contato com o esporte é na escola. Para Lopes e Silveira (2012), o Voleibol é utilizado na escola como conteúdo da disciplina de Educação Física, porém pode ser praticado em momentos de diversão ou lazer e por pessoas de diferentes idades. Além da prática, o Voleibol é um produto de entretenimento, ou seja, assistido como espetáculo (MARCHI JÚNIOR, 2005; LOPEZ; SILVEIRA, 2012), ou até mesmo como profissão (atletas de Voleibol, dirigentes, técnicos etc.).

Como produto, o Voleibol é visto por inúmeros empresários como um produto que pode ser aliado à sua marca e, com isso, aumentar seu faturamento.

Aliado a isso, Marchi Júnior (2005), em seu estudo, evidencia que mais da metade da população americana (60%) prefere assistir esportes nas mídias televisivas (2005). No Brasil, de acordo com Fraga (2014), em pesquisa conduzida pelo site Mintel, 44% dos brasileiros adultos que planejam acompanhar os Jogos Olímpicos de 2016, no Rio de Janeiro, pretendem assistir aos jogos de Voleibol. De acordo com o estudo, o interesse pelo Voleibol é maior em classes com maior poder aquisitivo (Classes A e B), sendo que 50% das pessoas de Classes A e B planejam acompanhar os jogos de Voleibol, enquanto que 33% da Classe C e 38% da Classe D planejam assistir os jogos de Voleibol.

Todas as ações da CBV e da FIVB, citadas no subcapítulo anterior, fizeram com que o Voleibol entrasse no hall dos esportes desejados mundialmente, espetacularizando-o. Desta forma, o aumento da comunicação do Voleibol pela televisão acabou por “despertar” interesses e reunir um grande número de pessoas para assistir às transmissões televisivas do Voleibol, o que ocasionou um particular interesse pelas empresas da iniciativa privada no Voleibol brasileiro desde a década de 1980 (MARCHI JÚNIOR, 2005).

Além de todas essas ações estão ações dos próprios investidores, que enxergaram no Voleibol um grande meio de retorno publicitário e, além disso, menos oneroso às empresas, quando comparados aos custos de marketing convencional (Televisão e Rádio). Um bom exemplo para dada informação é o caso da equipe Sadia Esporte Clube. Em estudo realizado pelo GRUPO SADIA, nos anos de 1988 e 1989, durante 1 ano de investimentos, a equipe obteve os seguintes resultados: em 1 ano de análise os gastos com marketing e manutenção da equipe somaram U\$ 569.358,00. Em contrapartida, os gastos com propaganda institucional da marca Sadia, em quatro redes de televisão e onze jornais, atingiram a soma de U\$ 1.805.522,00 (MANTA, TRADE, PITO, 1989).

O GRUPO SADIA demonstrou como positivo o resultado do retorno mercadológico que a equipe Sadia Esporte Clube trouxe para marca, assumindo o esporte como investimento e suporte à marca. Corroborando com tais achados, observam-se os autores Vlastuin, Almeida e Marchi Júnior (2008), que descrevem a importância do investimento, pelas empresas, nesse novo marketing, alegando que as empresas que investem em propaganda convencional tratam de forma monótona a relação com os clientes e correm o risco de ter o concorrente vendendo o seu

produto no mesmo espaço logo depois, justificando a importância de novos meios de marketing, com os eventos esportivos, em nosso caso, o Voleibol.

A busca das empresas em aliar sua marca com o Voleibol garantiu um maior potencial de mercantilização do Voleibol, muito em virtude da geração de maiores possibilidades de comercialização dos eventos esportivos por parte dos clubes e federações (VLASTUIN; ALMEIDA; MARCHI JÚNIOR, 2008), haja vista o grande nível internacional de competitividade que alguns clubes apresentam, gerando maior interesse pelo público e pelas empresas. Com isso, o Voleibol passou a ser considerado como Esporte-Espectáculo, ou seja, o esporte de alto rendimento transformado em mercadoria (COSTA, 2007).

Partindo do princípio supracitado, é possível compreender o contexto em que o esporte se apresenta na sociedade atual. O Voleibol é um esporte moderno, que oferece grandes oportunidades de competição, mas gera especialização de papéis, racionalização e organização burocrática, tudo em busca de recordes (GUTTMANN, 2004). Diante dessa crescente participação do Voleibol na sociedade, bem como dos esportes como um todo, houve a necessidade de regulamentação, enquanto prática do mesmo.

Assim, o intuito de classificar os esportes – dentre eles o Voleibol, também – a legislação brasileira (BRASIL, 2013) conceitua os esportes (desporto) como uma prática formal e não-formal (prática desportiva). Sendo assim, de acordo com o artigo 2º, incisos 1º e 2º, “a prática desportiva formal é regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto. A prática desportiva não-formal é caracterizada pela liberdade lúdica de seus praticantes.

Além disso, o desporto (esporte), de acordo com a mesma legislação (BRASIL, 2013), pode ser reconhecido nas seguintes manifestações: desporto educacional ou esporte-educação, desporto de participação e desporto de rendimento. O desporto educacional é compreendido como praticado na educação básica e superior, sem preocupação com a seletividade, competitividade excessiva e tem como objetivo o alcance do desenvolvimento integral da pessoa (bio-psico-socio-cultural). Em contrapartida, o desporto de participação é caracterizado pela ludicidade, tendo como objetivo integração social, promoção da saúde e da educação, bem como a preservação do meio ambiente. Por fim, o desporto de

rendimento é o esporte praticado mediante regras de federações e confederações, tanto nacionais, quanto internacionais, com o objetivo de obter resultados de performance.

Dentro do conceito de desporto de rendimento, a lei nº 9.615, de 1998 define que o desporto de rendimento pode ser praticado de forma profissional ou não-profissional. Quando praticado de forma profissional, o desporto é caracterizado por remuneração pactuada por contrato de trabalho ou demais formas contratuais pertinentes entre o atleta e a entidade desportiva contratante. Quando praticado de forma não profissional, o desporto é identificado como uma prática livre que não exige obrigatoriedade de contrato de trabalho desportivo, permitindo ao atleta o recebimento de materiais e patrocínio. O esporte de rendimento está atrelado a grandes espetáculos esportivos, ligando-o, assim, à economia de muitas sociedades (ANDREFF, 2010), e tem como objetivo alcançar grandes receitas.

Tratando-se do praticante do esporte de rendimento, ou seja, o atleta, nessa concepção de mercadoria, nota-se que o Voleibol não é diferente de outros esportes, ou seja, o atleta torna-se mercadoria do esporte-espetáculo. O amadorismo no Voleibol ficou para trás desde a década de 1980, mas é no século XXI que a agressividade dos empresários e clubes alcançou seu ápice, tornando o atleta como mera mercadoria e moeda de troca (PISANI, 2014). De acordo com Rubio (2010), os atletas buscaram responder às exigências dos últimos anos e os melhores passaram a ser transformados em mercadorias, vendidas e negociadas pelo mundo.

Essas vendas e negociações levam o atleta a mudar de país, cultura etc. Isso ocorre no Voleibol brasileiro desde 1960, quando o Brasil começou a ganhar reconhecimento no cenário mundial, devido às vitórias por parte das seleções brasileiras de Voleibol (BIZZOCCHI, 2008). Isso fez com que em 1978 os jogadores brasileiros William Silva, Bernard Rajzman, Montanaro e Bacalhoca fossem contratados para atuar no campeonato italiano. Atualmente, de acordo com a Confederação Brasileira de Voleibol (2015), existem mais de 400 atletas registrados atuando fora do país. De acordo com o site UOL, com matéria publicada em 10 de dezembro de 2006 (JOGADORES..., 2006), em 2006 eram 348 atletas atuando fora do Brasil e isso ocorreu pois alguns clubes europeus chegam a pagar até US\$ 650 mil em salário, além de casa, automóvel e passagem para a família do atleta.

Diante do exposto, a comercialização de jogadores de Voleibol se tornou inevitável, ou seja, a expatriação de atletas. Entretanto, uma das limitações da literatura sobre a expatriação de atletas, é que não existem trabalhos sobre esse processo no Voleibol, como já mencionado na Justificativa deste estudo. Isso levou a procurar esse processo em outros esportes e, os estudos sobre o processo de expatriação de atletas encontrados foram conduzidos com os atletas de Futebol (RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010; FREITAS et al., 2012; MACHADO, 2013), limitando a explicação dos resultados no contexto do Voleibol. Todavia, como o processo de expatriação de atletas brasileiros é uma dinâmica que cresce no Brasil, o próximo subcapítulo apresentou essa temática.

2.10 Expatriação de atletas brasileiros

O Brasil é um dos países que mais exporta atletas, principalmente no Futebol (RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010). Algumas estatísticas reforçam a evolução do processo de expatriação. Entre 1992 e 2005, o Brasil teve um aumento do fluxo de atletas expatriados na casa de 392%, no Futebol. Em 2006, o Brasil exportou 851 jogadores de Futebol para equipes estrangeiras, em 2008 foram 1.176 jogadores, em 2010 foram 1.029 jogadores, em 2012 foram 1.463 jogadores e em 2013 foram 1.530 (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL, 2015).

Dentro dessa contabilidade do Futebol, em relação aos atletas que deixaram o país, temos uma evolução considerável entre 2003 e 2013, em 2003 foram 804 jogadores que deixaram o Brasil e em 2013 foram 1.530, uma evolução de 87% no número de jogadores “exportados” e comercializados. No Voleibol, os números são mais modestos, mas reforçam a evolução do processo de expatriação. Em 1978 foram 3 jogadores expatriados (BIZZOCCHI, 2008), em 2006 foram 348 e em 2015 mais de 400 jogadores (CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL, 2015).

De acordo com os estudos que existem sobre o processo, a expatriação de jogadores brasileiros de Futebol levou em 2013 a um montante de US\$ 277 milhões de dólares, aumento de US\$ 91 milhões de dólares em relação ao montante de US\$ 186 milhões de dólares de 2007 (BERTOLOTTO, 2014). Entretanto, esse processo de expatriação não é recente e foi influenciado pela massificação do esporte, o Futebol, junto à sociedade (RIAL, 2003).

Essa massificação iniciou em 1880, quando o Futebol vem para o Brasil, trazido por Charles Miller, considerado um dos percussores do Futebol no Brasil. Entretanto, apenas após a fundação dos primeiros clubes de Futebol, no início de 1900, que o Futebol começa a ser conhecido pela população brasileira, sendo atualmente referenciado como “país do Futebol” ou “pátria de chuteiras” (BRANDÃO et al., 2013).

Mais adiante, durante o governo de Getúlio Vargas houve uma grande preocupação em alavancar o Futebol no país. A construção do Maracanã e a Copa do Mundo do Brasil de 1950 são exemplos dessa preocupação e esforço em alavancar o Futebol no Brasil (MILLS, 2005). A partir dessas ações, o Futebol começou a ser considerado um produto de consumo nacional, produtor de dólares e divisas. Tamanha foi a consolidação do Futebol que o mesmo é protegido como patrimônio da cultura do povo brasileiro na Constituição Brasileira (BRANDÃO et al., 2013).

Apesar de o Futebol brasileiro ter sua evolução em 1950, em termos de visibilidade, a expatriação iniciou-se bem antes. Vem da época em que defender o Brasil era um sonho de garoto (TEIXEIRA, 2014). Um dos primeiros brasileiros a sair do Brasil para defender outra equipe foi Filó, em 1931, deixando o Corinthians e indo para Itália defender a Lazio. Filó era cotado para participar da Copa do Mundo de 1930, no Uruguai, no entanto, por questões de brigas entre cartolas, ficou fora da Copa do Mundo. Decepcionado com sua exclusão da Seleção Brasileira e da Copa do Mundo de 1930, Filó aceitou, em 1931, uma proposta para o Futebol Italiano, acertando com a Lazio sua transferência.

Diante do exposto, a expatriação existe desde as primeiras décadas do século XX, mas acelerou-se após 1996, em função da mudança da legislação europeia pós-caso Bosman (RIAL, 2008). Após 1996, a mobilidade de jogadores de Futebol, no contexto internacional, cresceu e a porcentagem de estrangeiros em ligas europeias de Futebol também.

De acordo com matéria publicada no site do Jornal Globo Esporte (BRASIL..., 2013), do dia 22 de Janeiro de 2013, em 2012 apenas 21,1% dos atletas de Futebol da Europa foram formados nos clubes onde atuavam, o menor número já registrado pelo CIES (Centro de Pesquisa sobre Esporte). Neste contexto, o Brasil lidera o ranking de países com maior número de jogadores expatriados nas ligas europeias, seguido de Argentina e Sérvia (ANDREFF, 2010). Aliada a isso, a lei Pelé

(Lei 9.615/98) também foi um dos fatores que contribuiu para a crescente elevação de expatriados brasileiros no século XXI, pois instituiu o passe livre.

Antes da lei Pelé, o passe era o vínculo entre o jogador e o clube, após a lei, o passe foi substituído por um vínculo trabalhista e desportivo, dando ao jogador o direito de assinar contrato com uma equipe, mesmo já contratado por outra, mediante pagamento de multa. Para os atletas, a lei Pelé contribuiu para a expatriação, pois o clube deixa de ser o único com o poder de decisão sobre o futuro dos atletas. A grande questão acerca desta lei é que os jogadores começam a sair do país cada vez com menor idade, tendo saídas com idade inferior a 18 anos (ANDREFF, 2008). Em síntese, a lei Pelé contribuiu para esse processo de expatriação por intermédio do passe livre.

Devido à lei Pelé, os atletas e os clubes não querem estabelecer contratos de grande duração, dando ao atleta a oportunidade de transitar por diferentes clubes em um período curto de tempo. De acordo com Rial (2008) e Pisani (2010), a circulação dos principais nomes do futebol brasileiro passa pelos grandes centros de negócios futebolísticos como a Inglaterra, a Espanha, a Itália, a Alemanha e os Estados Unidos (EUA), no caso das mulheres (PISANI, 2014). Todavia, outros países, como o Canadá, o Japão, Vietnã, Irã etc., aumentam sua inserção no mercado de expatriações de jogadores brasileiros (RIAL, 2008; TEIXEIRA, 2014).

Além dessas facilidades da lei Pelé, existe um grande número de garotos que querem tornar-se jogadores profissionais e a quantidade de oportunidades que os mesmos têm, no Brasil, são menores que o número de garotos interessados. Os clubes de base formam milhões de jogadores, mas poucos chegam ao ponto de tornarem-se atletas profissionais. Isso ocorre pois não existe espaço suficiente, dentro do cenário nacional, para todos os possíveis atletas profissionais de Futebol, principalmente nos melhores Clubes de Futebol do Brasil.

Outro fator que pode explicar esse crescente número de jogadores de Futebol expatriados é puramente econômico e diz respeito ao salário do Futebol brasileiro. Aproximadamente, 82% dos atletas profissionais no Brasil ganhavam até dois salários mínimos (TEIXEIRA, 2014) e além disso, muitos clubes atrasam salários e prêmios que deveriam ser pagos aos atletas, desmotivando o atleta a permanecer no clube e o levando a procurar “novos ares”. Somado a isso, observa-se a falta de campeonatos ou estruturas adequadas para treinamento.

Esse cenário faz com que os atletas tenham a necessidade de constante mudança de equipe, para que possam continuar a desempenhar o esporte, de forma competitiva e profissional (FONTES, 2011), mesmo que essa mudança leve a mudança de nacionalidade (TEIXEIRA, 2014). Teixeira (2014) escreveu o livro “Expatriados Futebol Clube”, em que retrata a história de vida de 140 brasileiros que mudaram de nação, “mudaram de bandeira”, e como eles foram parar em “sua nova nação” e a experiência de defender outro país. Diante dos relatos, Teixeira afirma que muitos brasileiros saem do Brasil não apenas para jogar Futebol, mas também para defender outras nações.

Diante do supracitado Reis (2014), em matéria do dia 15 de maio de 2014, para o site UOL, apresentou a seguinte estatística: Na Copa do Mundo de 2006, tínhamos 5 brasileiros defendendo outras nações, em 2010 foram 6 e em 2014 foram 7. O número de atletas de Futebol que defendem outros países em Copas do Mundo cresce a cada Copa. Na Copa do Mundo de 2002 foram 43 atletas, em 2006 foram 65 atletas, em 2010 foram 74 atletas e em 2014 foram 94 atletas (REIS, 2014; TEIXEIRA, 2014). Entretanto, pouco a FIFA fez ou faz para mudar este contexto. De forma substancial, a única alteração que a FIFA conduziu, até então, foi o aumento da exigência em relação ao período em que o jogador precisa viver no país para poder requerer a naturalização. Antes eram necessários 2 anos, atualmente são 5 anos.

Tratando-se especificamente do Futebol Feminino, o processo de expatriação pode ser, também, associado ao tempo de existência e a pouca quantidade de clubes brasileiros. O Futebol feminino tem apenas 35 anos de idade oficializada, o que o torna relativamente mais novo que o Futebol masculino, e de acordo com Pisani (2014, p.2):

No Campeonato Paulista de Futebol Feminino podemos encontrar 18 times disputando a edição de 2012, contra 8 times no Campeonato Carioca de Futebol Feminino de 2012 e 5 times no Campeonato Paranaense de Futebol Feminino de 2011 -; segundo, porque a grande parte dos times do estado de São Paulo possuem boas estruturas para acolher e treinar os jovens talentos do futebol de mulheres.

Somando ao apresentado, de acordo com Pisani (2014), uma jogadora do oeste do estado do Paraná, que atua na posição de atacante titular, recebe apenas

2% do salário de um homem, que atua na mesma equipe e posição. Desta maneira, assim como o jogador homem, a jogadora de Futebol se aventura em novos países e clubes com o intuito de melhorar sua condição de vida. Entretanto, tratar de expatriação no Futebol feminino não é simples, pois as informações são poucas e a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) não contribui com informações referentes à saída e ao retorno de jogadoras (PISANI, 2014).

Provavelmente, essa falta de interesse seja pelo fato do pouco valor que as jogadoras de Futebol têm no mercado, comparadas com jogadores masculinos, além da não-circulação financeira durante as contratações e transferências de clubes pelas atletas. Diante do cenário exposto, alguns estudos foram conduzidos (RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010; FREITAS et al., 2012; MACHADO, 2013) com o objetivo de compreender o processo de expatriação de atletas.

Rial (2008) teve o objetivo de analisar, em uma perspectiva antropológica, os processos de expatriação de jogadores de futebol, buscando compreender as características dessa circulação mundial. Para alcance de tais objetivos, a autora entrevistou 40 jogadores brasileiros que viveram ou vivem em países no exterior. A autora encontrou alguns resultados interessantes, como o grande número de jogadores serem os caçulas da família (o caçulismo), raros foram os primogênitos, pois muitos abandonaram esse projeto para contribuir com a economia familiar. A maioria dos jogadores entrevistados tinha apenas o ensino fundamental. Todos os participantes associaram sua melhora econômica com o Futebol e a um fator divino (“Deus quis assim”).

Quase todos os participantes utilizaram seu primeiro salário, no exterior, para a compra de uma casa para sua mãe ou para uma reforma, quando a mãe não queria sair da casa em que vivia. Todos os entrevistados se consideravam os provedores de suas famílias, sustentando-as. A maior parte dos jogadores saiu de famílias humildes e evangélicas. A cada ano a idade dos jogadores expatriados diminui, o que a autora chamou de juvenilização desse processo. A autora conclui que a constante troca de clube, de país e o grande número de repatriados é algo que os jogadores atribuem como positivo para a carreira, pois propicia experiência, desde que seja entre grandes clubes.

Rodrigues (2010) teve o objetivo de analisar a influência do fim do passe nas transações de jogadores de futebol no Brasil. Para isso, o autor aplicou 97 questionários junto a atletas de futebol das séries A, B e C do campeonato brasileiro.

Os resultados da pesquisa apontaram para a criação de novas condições de transferências externas de jogadores brasileiros a partir do fim do passe. Isso levou a um crescimento, significativo, das transferências internacionais de jogadores, acentuando a expatriação de atletas brasileiros.

Mais do que isso, os resultados apontaram para uma regular escolaridade, tendo 64,9% dos entrevistados apresentado grau educacional no Ensino Médio. Os participantes apresentaram uma melhora no salário, sendo constatados salários entre 7 e 10 salários mínimos. O autor concluiu que os clubes de futebol funcionam como empresas transnacionais que consolidam o comércio internacional de atletas e que a expatriação de jogadores está relacionada a diversos fatores como econômicos, políticos, administrativos, culturais etc.

Com o objetivo de entender os problemas envolvendo os atletas brasileiros no exterior, ou seja, analisar os principais fatores que dificultam a adaptação no exterior, Freitas et al. (2012) realizaram um estudo de campo. Participaram da pesquisa 10 ex-atletas de futebol que atuaram no exterior. Destes, três atuaram profissionalmente e sete de forma amadora, ou seja, intercalavam o futebol com outro trabalho. Os participantes responderam a um questionário simples, claro e objetivo com questões pré-definidas. Os resultados foram analisados de forma quantitativa, por uso de porcentagem.

De acordo com os resultados, 40% dos ex-atletas apontaram a discriminação ou desconfiança como principal obstáculo no exterior, 50% apontaram a religião como aspecto cultural de maior dificuldade de adaptação, 100% apoiam a presença da família ou amigos para facilitação da adaptação ao novo país, 70% julgaram ter um bom convívio no clube, 80% assumiram que o relacionamento com os outros atletas do clube influenciou na adaptação, 40% disseram que as condições de treinamento e competição, quando precárias, dificultam a adaptação e 60% classificaram como boa a sua experiência em outro país. Diante dos resultados, os autores concluíram que o fator psicológico possui um enorme peso quanto à adaptação em meio a uma nova cultura e que a presença familiar ou de amigos são peças fundamentais na adaptação do atleta ao novo país.

Machado (2013), em sua dissertação de Mestrado, teve o objetivo de identificar e analisar como os processos de expatriação e repatriação de jogadores são estruturados em clubes de futebol e como esses processos são percebidos e conduzidos frente à atual realidade da gestão esportiva brasileira. Participaram do

estudo 22 pessoas, sendo dez atletas de futebol, seis empresários de futebol e seis gestores de clubes de futebol gaúcho. Os participantes foram conduzidos por uma pesquisa qualitativa, através de entrevista semiestruturada. O autor analisou as entrevistas por meio de análise de conteúdo. Os resultados obtidos foram os seguintes:

a) com a mudança na gestão dos clubes e do cenário de expatriação e repatriação de jogadores, existe a possibilidade de novas formas de gerenciar esses processos e participação dos clubes na gestão de seus talentos esportivos;

b) os clubes podem alinhar sua gestão com o planejamento e gestão da carreira do jogador, mesmo visando o lucro, entretanto deve-se levar em consideração uma visão estratégica de gestão, incluindo a gestão de pessoas no esporte e a gestão dos talentos esportivos, não apenas a visão de produto e lucratividade sobre sua comercialização;

c) existem grandes possibilidades de criar políticas e práticas de gestão estratégica de pessoas no âmbito do esporte, considerando o novo cenário.

O autor concluiu que essas novas concepções e gestões de pessoas podem contribuir com um ganho substancial para clubes e jogadores, aumentando o retorno financeiro e atuação, diminuindo o insucesso nos processos de expatriação e repatriação, pois deve-se entender que as relações entre clube, jogador e empresários tratam de seres humanos.

Em síntese, segundo Rial (2008), mesmo adquirindo a nacionalidade de outro país, o jogador de Futebol continua sentindo-se um estrangeiro, bem como a sociedade daquele país o vê como estrangeiro. Como citado anteriormente, a expatriação no Futebol é discutida na literatura (RIAL, 2008; FONTES, 2011; BRANDÃO et al., 2013; MACHADO, 2013; TEIXEIRA, 2014), mas no Voleibol não existe essa discussão, reforçando a necessidade de estudos sobre o processo de expatriação no Voleibol.

2.11 O ser humano – evolução das teorias do desenvolvimento humano

De acordo com Prigogine (1996), ao longo das décadas, dos séculos, dos tempos, tem se buscado explicar o ser humano além da estabilização, e para isso tem emergido uma nova ciência de processos de não-equilíbrio, em que se veem por todos os lados instabilidades, flutuações e bifurcações. Desta maneira, entender

a evolução da ciência conduz a olhar para o passado e compreender a ciência desde seus primórdios. De acordo com Vasconcellos (2007), a ciência tem um salto qualitativo importantíssimo no período grego, entre os séculos VIII a.C. e VI a.C., quando o homem descobre os *logos* e começa a relacionar a razão e a alma, para tentar explicar o mundo que o cerca.

A partir dessa descoberta, pensadores como Platão (427-347 a.C.) e Aristóteles (384-322 a.C.) se preocuparam em demonstrar que os mitos e as opiniões, até então aceitos como verdade, não eram a forma de conhecimento baseado na razão e, por isso, não poderiam ser considerados conhecimento. Em um período mais adiante, denominado de período medieval, as reflexões sobre o conhecimento se pautam nas filosofias religiosas. Neste período, muito influenciado pelos filósofos Santo Agostinho e São Tomás de Aquino, o entendimento do conhecimento acerca do mundo só teria valor se fosse acompanhado e interpretado junto às Sagradas Escrituras. Entretanto, nem sempre esse exercício era capaz de ser concluído.

A partir do século XVII d.C. a ciência aparece de forma mais forte e passa a haver a separação entre ciência e filosofia. Existe a ruptura entre as áreas e o homem começa a criar modelos de cientificidade sem o uso da filosofia. Nesse período, denominado de tempos modernos (VASCONCELLOS, 2007), a matemática é inserida na ciência como forma de experiência. Neste período, a filosofia era entendida como algo especulativo dos fatos, ao invés da matemática, que era considerada experiência dos fatos. Neste momento, a lógica perde valor, em relação à matemática.

Neste período, a ciência começa a ser tratada como uma área que não pode ficar na dependência do raciocínio dedutivo ou silogístico e deve avançar para conhecimentos indutivos, que são gerados por meio das tabulações e registros das observações (ARANHA, 2006). Desta forma, uma grande diferença entre o pensamento dedutivo e o indutivo está na disseminação do conhecimento. A dedução não gera conhecimento público, conhecimento que todos podem ter acesso, no entanto, o conhecimento indutivo gera experimentação e conhecimento público (SEVERINO, 2007). Francis Bacon (1561-1626), René Descartes (1596-1650) e Isaac Newton (1642-1727) foram os grandes cientistas deste período (período moderno).

Em outra perspectiva, Augusto Comte (1798-1857), considerava o papel da filosofia na construção da ciência. Para Comte, a filosofia deveria coordenar os resultados das diversas ciências, gerando um filósofo generalista. Para Comte, o pensamento humano passa por 3 estágios, o estágio teológico, o estágio metafísico e o estágio positivista (ARANHA; MARTINS, 2005). No estágio teológico, os pensamentos dos seres místicos explicam os fenômenos. No segundo estágio (estágio metafísico), os fenômenos são explicados por diferentes teorias, haja vista a ênfase na abstração racional. Por fim, no estágio positivista, a explicação e o conhecimento da natureza se dão por meio das observações e da experiência, tentando concatenar leis para explicação do fenômeno.

Apesar da evolução supracitada, Bertalanffy (1977) e Vasconcellos (2007) afirmam que a ciência clássica tratava essencialmente de problemas com duas variáveis: uma causa e um efeito. Desta forma, a ciência até meados do século XX pode ser caracterizada por três pressupostos: simplicidade, estabilidade e objetividade.

O pressuposto da simplicidade diz respeito à crença de que se separando o mundo em partes encontram-se elementos básicos e, assim, é possível compreender o todo mediante o conhecimento desses elementos básicos. Em outras palavras, a crença de que o microscópico é simples. O pressuposto da estabilidade, por sua vez, relaciona-se à crença de que o mundo é estável, previsível e reversível, com possibilidade de controle dos fenômenos. E, finalmente, o pressuposto da objetividade refere-se à crença de que é possível conhecer objetivamente o mundo tal como ele é na realidade e a exigência da objetividade como critério de cientificidade (VASCONCELLOS, 2007).

Entretanto, a partir de meados do século XX, algumas questões acerca das ciências sociais e biológicas começam a inquietar os cientistas, pois os modelos, até então, não davam conta de explicar a natureza viva, as modificações que o sujeito sofria, a complexidade crescente dos seres vivos, entre outros questionamentos. Diante disso, um novo paradigma da ciência, ou uma nova ciência, aparece com o intuito de direcionar o modo como o ser humano vê o mundo, a natureza e os compreende. Neste momento, as ciências clássicas, fundamentadas em princípios cartesianos, newtonianos ou modernos dão espaço para nova ciência, denominada por alguns como ciência contemporânea, pós-moderna, novo-paradigmática etc. (WIENER, 1984; TANI et al., 2005; VASCONCELLOS, 2007).

Essas novas ciências são mudanças relativas ao pensamento advindo da física newtoniana que dominou desde o fim do século XVII até o fim do século XIX. Nessa nova ciência, a complexidade dos fenômenos é aceita como evolução da ciência (DUPUY, 1996; PRIGOGINE, 1996). Para Prigogine (1996), o conceito de interação é importante para compreensão do novo modelo teórico. Segundo Prigogine (1996 p.14):

[...] assistimos ao surgimento de uma ciência que não mais se limita a situações simplificadas, idealizadas, mas que nos põe diante da complexidade do mundo real, uma ciência que permite que se viva a criatividade humana como a expressão singular de um traço fundamental, comum a todos os níveis da natureza.

Outro conceito base para a compreensão dessa nova ciência (processos de não-equilíbrio) é o de sistema. Um sistema pode ser definido como um conjunto de elementos em interação (BERTALANFFY, 1977) ou como uma unidade complexa constituída de subunidades componentes que cooperam sistematicamente, preservando sua configuração íntegra de estrutura e tende a restabelecer-se após uma perturbação não destrutiva (WEISS, 1971b).

BERTALANFFY (1977) afirma que o problema do sistema é essencialmente o problema das limitações dos procedimentos analíticos na ciência. Esses procedimentos significam que uma entidade pode ser estudada resolvendo-se em partes e, imediatamente, pode ser constituída ou reconstruída pela reunião das partes (TANI et al., 2005). No entanto, isso depende da interação entre as partes: a interação não deve existir ou deve ser fraca para poder ser desprezada ou a relação entre as partes deve ser linear (CORRÊA, 2001), isto é, uma equação que descreve o comportamento do todo é a mesma que descreve o comportamento das partes.

Os sistemas podem ser classificados como sistemas fechados ou sistemas abertos. Sistemas fechados são aqueles em que não ganham e não perdem nada do seu ambiente, portanto a única troca possível é de suas atividades internas. Como consequência, eles tendem a estados de máxima desorganização e entropia.

De acordo com a segunda lei da termodinâmica, num sistema fechado, uma certa medida de desordem chamada entropia deve crescer até o máximo, e finalmente, o processo para em um estado de equilíbrio termodinâmico (BERTALANFFY, 1977; PRIGOGINE, 1996). Os sistemas fechados tendem a atingir

estados independentes do tempo, ou seja, independentemente das condições passadas e futuras eles tendem a manter suas características.

Sistemas abertos são aqueles que obtêm, utilizam e trocam matéria/energia e informação com seu meio ambiente e, por isso, tornam-se mais complexos e elaborados (BERTALANFFY, 1977). Além disso, através dessas trocas, eles podem alterar o conteúdo e a organização de seus contextos (TANI et al., 2005). Todo organismo vivo é essencialmente um sistema aberto, pois se mantém em contínuo fluxo de entrada e saída de matéria e informação, conserva-se mediante a construção e a decomposição de componentes, nunca estando, enquanto vivo, em um estado de equilíbrio termodinâmico, mas mantendo-se no chamado estado estacionário ou quase estacionário.

Organismos vivos mostram uma tendência de não se aproximar da desordem e do equilíbrio, a fim de buscar estruturas altamente organizadas, as quais existem a uma certa distância do equilíbrio. Uma vez que esse sistema está em contínua troca com o meio ambiente, eles estão sujeitos a perturbações que podem quebrar sua estabilidade, as variações produzidas por tais quebras podem ser chamadas de flutuações.

Sendo assim, para Kauffman (1997), uma distinção crítica entre um sistema fechado e um sistema aberto é que no primeiro nenhuma informação é trocada com o ambiente e por isso o comportamento do sistema é reversível, já nos sistemas abertos, informações são obtidas e descartadas no ambiente, portanto, o comportamento do sistema não é reversível.

Partindo do entendimento de que existe a troca entre sujeito e ambiente, Newell (1986) propõe a Teoria das Restrições. Para Newell, os movimentos surgem das interações do sujeito (Indivíduo), do ambiente em que o movimento ocorre e da tarefa a ser executada. Isso significa uma crescente complexidade no ser humano. Sendo assim, para compreender o ser humano, deve-se considerar o indivíduo, o ambiente e a tarefa a ser executada. Mudanças de um dos fatores resultam em mudanças no ser humano, irreversíveis. A interação do indivíduo, da tarefa e do ambiente modifica o contexto e, com o passar do tempo, os padrões de interação levam a mudanças no desenvolvimento humano (HAYWOOD; GETCHELL, 2010). Para Newell (1986), o indivíduo, a tarefa e o ambiente agem como limitadores (restrições) ao desenvolvimento humano.

Restrições podem ser entendidas como características que levam ao surgimento ou desaparecimento de alguns comportamentos. As restrições do indivíduo são características únicas do sujeito e podem ser físicas e mentais. As restrições do ambiente dizem respeito ao mundo em que o sujeito vive. As restrições da tarefa estão relacionadas às metas da tarefa, aos movimentos necessários para sua execução, aos objetos e equipamentos utilizados na tarefa e regras da tarefa. Em síntese, para um indivíduo com enormes possibilidades, as restrições proporcionam a organização do seu sistema, objetivando a busca da simplicidade em sistemas de alta complexidade.

Olhar o desenvolvimento humano pela nova ciência é importante, pois reflete interações dinâmicas e em constante modificação no desenvolvimento humano. Desta forma, a interação de diferentes áreas do conhecimento do desenvolvimento humano é importante, pois auxilia na tentativa de explicar e prever o comportamento futuro, sob diferentes perspectivas do desenvolvimento de uma maneira mais sistemática, procurando explicações para as mudanças em busca da crescente complexidade do sistema. Assim, entender o ser humano vai além de entender o ambiente ou o movimento.

A concepção de sistema, supracitada, ajuda a entender o ser humano nessa nova ótica do processo de construção de si. Ao mesmo tempo em que o ser humano está em constante busca pela troca de energia/calor com o ambiente, ele também, está em busca de um estado de organização do sistema, tentando controlar, por exemplo, os graus de liberdade de seu corpo (TURVEY, 1990; DAVIDS; BUTTON; BENNET, 2005). O controle dos graus de liberdade, por exemplo, se dá mediante aprendizagem, pois diante da aprendizagem, funções emergem, estabilizando o sistema e controlando as flutuações aleatórias do mesmo, sempre em busca de uma crescente organização, em busca do processo de auto-organização (TANI, 2005; MACHADO; ARAÚJO, 2010).

Com esse novo olhar, a ciência começa a entender que os processos de mudança como evolução, aprendizagem e desenvolvimento são oriundos de incerteza, desordem etc. Incerteza que é transformada em informação, desordem que é transformada em ordem, e que para que tudo isso ocorra é necessário o dispêndio de energia (GIBSON, 1979; MILLER, 1978). Pode-se considerar tais processos de transformação como implicações psicológicas. A Teoria Bioecológica

do Desenvolvimento Humano de Urie Bronfenbrenner faz a tentativa de explicar tais implicações (BRONFENBRENNER, 2011).

A teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, de Bronfenbrenner, é uma teoria relativamente nova, mesmo tendo relatos desde 1963 (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998), ela só é considerada uma grande evolução das teorias em 1979, quando os estudiosos a consideraram um marco nas contribuições para compreensão da ontogenia (BRONFENBRENNER, 2011). Esse marco se dá pelo lançamento do livro, *“The ecology of human development: Experiments by nature and design”* (BRONFENBRENNER, 1979). Neste livro, Bronfenbrenner mostrou a importância, para o desenvolvimento humano, das inter-relações dos níveis ecológicos, concebidos como sistemas entrelaçados.

A Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano destaca que o desenvolvimento humano deve ser entendido como algo que imprima continuidade e mudança nas características biopsicológicas dos seres humanos, tanto como indivíduo quanto como grupo, através de gerações e do tempo histórico. Para Bronfenbrenner, o desenvolvimento humano ocorre mediante processos, que se tornam mais complexos gradativamente, de interação recíproca de uma pessoa ativa com outras pessoas, ambientes e símbolos do seu ambiente (BRONFENBRENNER, 1979).

Esse processo de reciprocidade é denominado de processo proximal e deve ocorrer de forma regular durante um período extenso de tempo para gerar efeitos no desenvolvimento. Assim, sendo, a Teoria Bioecológica estuda o ser humano em seus ambientes, assumindo que o desenvolvimento e comportamento devem ser examinados como um conjunto de funções, oriundos das características da pessoa e do ambiente (BRONFENBRENNER, 1979, 2011). Desta forma, a teoria se preocupa com estudos desenvolvidos em ambientes naturais, diferentemente de experiências em laboratório (MARTINS; SZYMANSKI, 2004).

Assumindo esse olhar, Bronfenbrenner e Morris (1998) consideram a bidirecionalidade em relação à pessoa e ao ambiente, ou seja, a pessoa influencia o ambiente em que se encontra ao iniciar uma nova tarefa e, também, é influenciada pelas pessoas, objetos, símbolos e ambientes que estão ao seu redor. De acordo com a Teoria Bioecológica, a pessoa é compreendida em atributos biológicos e psicológicos. O ambiente é compreendido como fatores físicos, sociais e culturais, ao redor do ser humano.

Dentro dessa concepção, a pessoa influencia o ambiente e o ambiente influencia a pessoa (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998). A Teoria Bioecológica, também chamada de Teoria Ecológica (KREBS, 1995), tem um grande olhar para as características biopsicológicas das pessoas. Outro aspecto proposto pela teoria, é a ideia das particularidades de interação entre a pessoa e o ambiente, que operam ao longo do tempo e produzem o desenvolvimento humano.

Na Teoria Bioecológica, pode-se entender a interação entre a pessoa e o ambiente através do modelo PPCT (processo, pessoa, contexto e tempo) (BRONFENBRENNER, 2011). O PPCT é entendido como design de pesquisa que permite a investigação da relação entre as características da pessoa e do ambiente no desenvolvimento humano (BHERING; SARKIS, 2009). Na Teoria Bioecológica as características da pessoa são apresentadas em dois momentos, sendo o primeiro no elemento Pessoa do PPCT e o segundo no resultado do desenvolvimento, podendo ser observado *a posteriori*, no tempo, como resultado da interação entre os quatro elementos do PPCT. Desta maneira, a pessoa, na teoria, pode ser produto ou produtora do desenvolvimento (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998).

Para ocorrer o desenvolvimento da pessoa, de acordo com Bronfenbrenner (2011), ela precisa participar ativamente de interações recíprocas de complexidade crescente com pessoas ao seu entorno, de forma a se comprometer com essas pessoas por toda a vida. Desta forma, para Bronfenbrenner, o modelo bioecológico é um sistema vivo, pois representa a dinâmica das relações do desenvolvimento humano entre a pessoa e o ambiente, de forma integrada e mutável (FORD; LERNER, 1992). Entretanto, essa interação requer períodos estendidos de tempo, a fim de tornar uma interação em bases estáveis, gerando interações mais extensas, em tempo e duradouras (BRONFENBRENNER, 2011).

Tratando-se dos elementos do PPCT, o **Processo** refere-se às ligações entre diferentes níveis do processo de desenvolvimento, ou seja, para ocorrer o desenvolvimento intelectual, emocional, social e moral uma pessoa participa ativamente em interação progressiva e mais complexa, com outras pessoas, objetos e símbolos no ambiente. Para Bronfenbrenner e Morris (1998) as formas particulares de interação entre a pessoa e o ambiente é designada processo proximal, produzindo o desenvolvimento humano de forma primária e ao longo do tempo. De acordo com Bronfenbrenner e Morris (1998), os processos proximais funcionam como motor do desenvolvimento, podendo exercer diferentes influências em função

do contexto e das características da pessoa, tanto em contextos imediatos, quanto nos mais tardios.

Para que ocorra o desenvolvimento, a pessoa deve se engajar em atividades contínuas durante um certo período de tempo, os chamados processos proximais. As atividades realizadas em períodos curtos de tempo, como por exemplo, um passeio no final de semana com a família ao parque, que são frequentemente interrompidos ou inconsistentes não se caracterizam como processos proximais (BHERING; SARKIS, 2009). Além disso, não basta ser atividades retidas, apenas, devem ser atividades com crescente complexidade.

Os processos proximais ocorrem por meio da interação das pessoas com outras pessoas, objetos e símbolos. Símbolo é uma coisa cujo valor ou significado é atribuído pelos seus usuários (ARANHA, 2006). Nessa perspectiva, os objetos e símbolos devem conduzir a pessoa ao interesse por eles, proporcionando a exploração dos mesmos e, com isso, os processos proximais. Esses requerem a transferência de energia entre a pessoa, outras pessoas, objetos e símbolos, de forma recíproca (BRONFENBRENNER, 1979).

De acordo com a Teoria, os processos proximais conduzem a pessoa a dois resultados de desenvolvimento, a competência e a disfunção. A competência se refere a aquisição e desenvolvimento de habilidades e conhecimentos que guiam o comportamento em direção a situações de desenvolvimento mais complexas. A disfunção é a dificuldade da pessoa em manter o comportamento aprendido e a integração desse comportamento nas diferentes situações e domínios do desenvolvimento (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998), ou da falta de obtenção de recursos, necessários, para avançar enquanto complexidade e quantidade de comportamentos.

O **contexto** pode influenciar os efeitos do desenvolvimento dos processos proximais. Por exemplo, pessoas de diferentes países apresentam condições socioculturais distintas, o que pode gerar diferentes disfunções no desenvolvimento, muito relacionado com o desenvolvimento de políticas públicas de educação, saneamento básico e oportunidades. Assim, os processos proximais variam em função do conteúdo e das características das pessoas, tendo o efeito de reduzir ou amenizar as diferenças dos ambientes, no resultado do desenvolvimento (BRONFENBRENNER, 2011), exercendo mais efeitos em pessoas que estão em ambientes mais propícios e estáveis, no caso das competências.

Em síntese, os processos proximais são mecanismos primários que promovem o desenvolvimento humano, exercendo poder sobre o processo, dependendo das características da pessoa, dos contextos e dos períodos de tempo nos quais ocorrem (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998)

Em contrapartida, a **Pessoa** refere-se à pessoa em constante mudança no decorrer da vida. Na teoria, as convicções, nível de atividade, temperamento etc., fazem parte do processo de desenvolvimento humano. Nessa visão, qualidades pessoais podem conduzir a pessoa a mudanças no processo de crescimento psicológico.

Dentro da teoria são distintos três tipos de características da pessoa que influenciam o processo de desenvolvimento humano e moldam toda interação e podem afetar os processos proximais no curso da vida (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998; BRONFENBRENNER, 2011), as disposições, os recursos e a demanda. O primeiro tipo é denominado de *disposições*, que se refere a colocar os processos proximais em movimento e continuam sustentando a sua operação, ou seja, são as características da pessoa que mais influenciam seu desenvolvimento, como curiosidade, iniciativa e responsividade. Elas podem afetar os processos proximais, denominadas de características instigadoras do desenvolvimento (KREBS, 1995).

Tais características não determinam o curso do desenvolvimento, mas podem influenciar, dependendo de outras forças e recursos (BRONFENBRENNER, 2011). Em contrapartida, quando as disposições dificultam a ocorrência de processos proximais, elas são denominadas de características que dificultam o desenvolvimento, como impulsividade, distração, insegurança, timidez etc. Para Bronfenbrenner (2011) as características de estímulo pessoal, como a forma de funcionar das pessoas, são importantes para o desenvolvimento, pois mobilizam processos de interação interpessoais recíprocos, ao longo do tempo, influenciando o desenvolvimento. Para o autor, existem três tipos de disposições ativas que podem instigar o desenvolvimento, modulando a responsabilidade da pessoa frente ao ambiente.

A primeira disposição ativa é a responsividade seletiva, que promove diferentes respostas, atrações e explorações de aspectos do ambiente (físico e social). A segunda disposição é a capacidade de persistir e se engajar em atividades com crescente complexidade, chamada de propensões estruturantes. A terceira

disposição está relacionada às crenças diretivas, ou seja, as crenças que a pessoa tem sobre si como um agente ativo na relação com ela e com o ambiente (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998).

Os *recursos* bioecológicos de habilidade dizem respeito a experiência e conhecimento para que os processos proximais sejam efetivos em determinada fase de desenvolvimento ou estágio do desenvolvimento humano (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998), ou seja, influenciam o desenvolvimento, mas não se relacionam com a disposição seletiva para a ação (BHERING; SARKIS, 2009). Eles constituem os componentes da pessoa (biopsicossociais) que podem influenciar a capacidade da pessoa em engajar-se em processos proximais. Uma das características dos recursos que influencia os processos proximais é a condição, podendo limitar ou dificultar a integridade funcional da pessoa (baixo peso, doenças, lesões etc.). Por outro lado, as capacidades do conhecimento das habilidades e experiências favorecem a ocorrência dos processos proximais (BRONFENBRENNER, 2011).

Por fim, existem as características de *demanda*, que conduzem a reações do contexto social ou encerram reações do contexto social e que, desta forma, podem influenciar a operação de processos proximais, excitando ou interrompendo os processos proximais, referem-se às características da pessoa que são capazes de influenciar, ou não, reações ambientais, podendo impedir ou favorecer os processos de crescimento psicológico.

Para Bronfenbrenner e Morris (1998), o outro elemento do PPCT importante para o desenvolvimento humano é o contexto. O **Contexto** diz respeito ao ambiente global em que o indivíduo está inserido e onde desenvolvem-se os processos desenvolvimentais, ou seja, qualquer evento ou condição fora da pessoa que pode influenciar ou ser influenciada pela pessoa em desenvolvimento (BRONFENBRENNER, 1979). Os ambientes podem ser considerados como locais imediatos, em que a pessoa vive e os ambientes mais remotos, ambientes em que a pessoa nunca esteve, mas que se relacionam e podem influenciar o curso do desenvolvimento da pessoa (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998; BRONFENBRENNER, 2011), ou seja, o contexto, na teoria, é concebido como um conjunto de sistemas concêntricos em quatro níveis distintos, mas sucessivos: microsistema, mesossistema, exossistema e macrosistema.

Nessa perspectiva, o contexto, bem como a pessoa, apresenta características que são influenciadoras de desenvolvimento, podendo facilitar ou

impedir o desenvolvimento, quando em interação com características da pessoa. No contexto, as características que influenciam o desenvolvimento podem ser: os recursos materiais, físicos e sociais e suas estabilidades, podendo ser apresentados de forma organizada ou não, observados em todos os níveis (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998; BHERING; SARKIS, 2009).

Microsistema é um ambiente imediato que contém a pessoa em desenvolvimento, ou seja, ele pode ser definido como:

Um padrão de atividades, papéis e relações interpessoais experienciados pela pessoa em desenvolvimento em um dado ambiente onde estabelece relações face a face com características físicas, sociais e simbólicas específicas que convidam, permitam ou inibam seu engajamento, sustentando atividades progressivamente mais complexas em um contexto imediato (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998 p. 1645).

Um exemplo de microsistema é a família, em que a pessoa interage ativamente com os pais, e desta interação sofre e gera influência. O microsistema é um contexto no qual as atividades diárias da pessoa ocorrem, compreendendo as pessoas que habitam esse contexto, ou seja, é o lugar em que a pessoa passa mais tempo em interações diretas com pessoas, objetos e o próprio contexto. De acordo com a teoria, o microsistema deve apresentar características que instiguem e permitam a interação das pessoas em processos cada vez mais complexos, ou seja, essas são características do ambiente que favorecem o desenvolvimento (BRONFENBRENNER, 2011).

Bronfenbrenner e Morris (1998) apresentam dois aspectos do ambiente físico que podem afetar o desenvolvimento, de forma positiva e negativa. Os aspectos positivos são os objetos e ambientes que convidam à exploração e influenciam positivamente o desenvolvimento. Os aspectos negativos são: a instabilidade, a falta de previsibilidade dos acontecimentos e a falta de estrutura e influenciam negativamente o desenvolvimento. De acordo com Bronfenbrenner (2011), o microsistema é um importante contexto de desenvolvimento.

Para além do microsistema, o desenvolvimento é influenciado por outros sistemas, ou níveis de contexto, podendo, também, ocorrer pela interconexão entre os microsistemas, denominado de mesossistema. Mesossistema engloba as relações entre dois ou mais ambientes em que a pessoa em desenvolvimento está

inserida ativamente, ou seja, o mesossistema é constituído por microssistemas (BRONFENBRENNER, 2011). Desta forma, pode-se exemplificar o mesossistema como a vinculação entre o microssistema familiar e o escolar. Como o mesossistema trata das relações entre dois microssistemas em que a pessoa está inserida, ele é tão importante para o desenvolvimento quanto os microssistemas, isoladamente (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998).

As interações entre os microssistemas, no mesossistema, levam a pessoa à entrada em diferentes contextos, podendo ser um contexto novo e, com isso influenciar o desenvolvimento da pessoa de forma a engajá-la em novas atividades e estruturas sociais ou inibir seu desenvolvimento, fazendo a pessoa se retrair no novo contexto (BRONFENBRENNER, 1979). Um exemplo dessa transição de contextos, denominada de transição ecológica (BRONFENBRENNER, 1979), é a entrada da criança na escola, em seu primeiro ano escolar.

No entanto, as transições são fundamentais para o desenvolvimento, pois envolvem mudança de papel, alterando o modo de interação entre as pessoas. Dessa forma, microssistema e mesossistema são importantes contextos para o desenvolvimento das pessoas, mas existem outros dois contextos, não imediatos, que exercem importante influência no desenvolvimento da pessoa, podendo influenciar de forma direta ou indireta: o Exossistema e o Macrossistema (BHERING; SARKIS, 2009; BENETTI et al., 2013).

Exossistemas podem ser definidos como um contexto em que a pessoa em desenvolvimento não está presente, mas no qual ocorrem eventos que influenciam o ambiente que podem conter a pessoa, assim, os exossistemas consistem na interação entre dois ou mais contextos, sendo a pessoa inserida em apenas um deles (BENETTI et al., 2013). Os Exossistemas são extremamente importantes, pois podem envolver a pessoa mesmo que ela não faça parte do ambiente, ou seja, a pessoa pode ter interação com um ambiente não imediato e proximal.

Um exemplo de exossistema é a relação do sistema família com o sistema emprego: quando um pai está estressado com a rotina do trabalho não consegue dar a atenção necessária para seu filho, muitas vezes. Certamente o horário de trabalho dos pais tem relação direta com o microssistema casa, principalmente com os filhos mais novos, gerando implicações para o estilo de vida da família, influenciando o desenvolvimento de todos os membros da família.

Por fim, o Macrossistema pode ser entendido como os padrões globais de subculturas ou culturas, em forma de organização social e sistemas de crenças e estilos de vida (BRONFENBRENNER, 2011). Em síntese, os Macrossistemas se compõem de todos os padrões globais do micro, meso e exossistemas. O macrossistema consiste no padrão de características do micro, meso e exossistema de uma cultura, subcultura ou estrutura social.

De acordo com Bronfenbrenner e Morris (1998), o macrossistema é representado por padrões similares de estilos de vida e ideologias que se refletem em metas e práticas de socialização, ou seja, sistemas de crenças, recursos, oportunidades, estudo de vida e padrões de mudanças sociais inseridos nos sistemas. Assim, as pessoas tendem a apresentar condições de vida similares, quando pertencentes ao mesmo grupo socioeconômico, étnico ou religioso. As políticas públicas são exemplos de macrossistemas que mediam a população em um determinado modelo de serviço e possibilidades (BRONFENBRENNER, 2011). As características do macrossistema influenciam os contextos imediatos da pessoa, influenciando os processos de desenvolvimento, podendo promover diferentes desenvolvimentos.

Para Bronfenbrenner e Morris (1998), o desenvolvimento está relacionado às mudanças e estabilidades das características biopsicológicas através das gerações e do tempo. Dessa maneira, os eventos históricos podem alterar o desenvolvimento humano, dando sentido ao quarto e último elemento do PPCT: **Tempo**. Tempo refere-se ao desenvolvimento no sentido histórico, ou seja, como as mudanças, em virtude das interações, ocorrem no decorrer do tempo, denominado de Cronossistema (BENETTI et al., 2013).

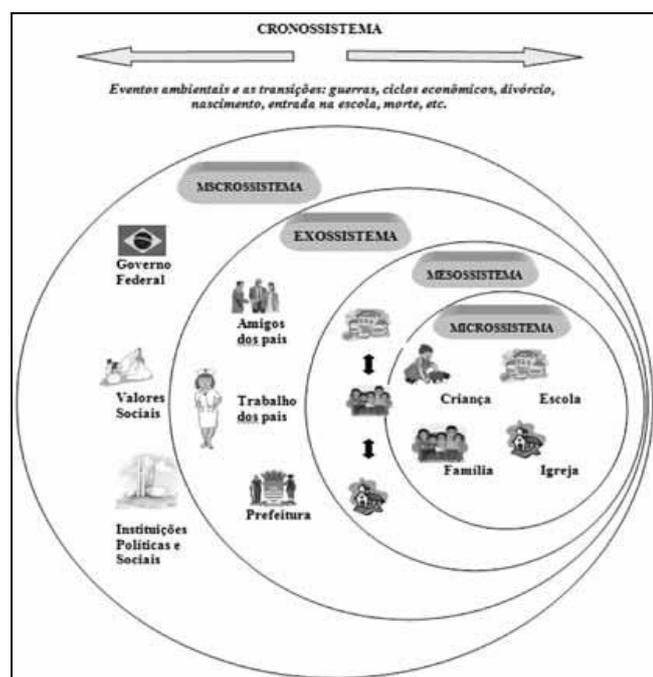
Cronossistema considera o aspecto temporal relacionado com as transições que a pessoa vive no curso da vida. Para Bronfenbrenner (1979) existem dois tipos de transições, as normativas, que são eventos normais da vida, como puberdade e entrada no primeiro emprego, e as não normativas, como o divórcio, mudança de residência, ou seja, eventos não esperados. Essas transições impulsionam o desenvolvimento, afetando-o diretamente, quando afetam os processos familiares. Um exemplo dessas transições é a entrada de uma criança na escola, ou seja, um novo contexto, levando-a a alterar as atitudes, expectativas e padrões de relacionamento dentro da família (BHERING; SARKIS, 2009).

Para Bronfenbrenner, os eventos históricos alteram o desenvolvimento humano de uma pessoa ou de um conjunto de pessoas (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998; MARTINS; SZYMANSKI, 2004; BRENDTRO, 2006; BRONFENBRENNER, 2011). Pode-se compreender que o desenvolvimento não é estático ao longo do tempo, ele muda. A cada momento da vida existem novos desafios, que contribuem com a interação entre a pessoa e o ambiente, conduzindo à busca de níveis mais complexos de interação. No elemento tempo, é possível explicar três diferentes níveis: microtempo, mesotempo e macrotempo (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998; BRONFENBRENNER, 2011).

O microtempo está relacionado entre a continuidade e não continuidade de episódios no processo proximal. O mesotempo refere-se à periodicidade desses episódios em grandes intervalos (ex. dias e semanas). Por fim, o macrotempo diz respeito às mudanças em âmbito da grande sociedade, podendo ocorrer através de gerações, como as sociedades influenciam e são influenciadas ao longo do ciclo da vida (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998). Em síntese, o modelo teórico de Bronfenbrenner nos conduz ao entendimento de que:

A forma, a força, o conteúdo e a direção dos processos proximais influenciam o desenvolvimento, variando sistematicamente como uma função articulada das características da pessoa em desenvolvimento; o contexto – tanto imediato como o mais remoto – no qual o processo está fazendo parte; a natureza dos resultados do desenvolvimento considerados; e as continuidades sociais e de mudanças que ocorrem ao longo do tempo durante o ciclo da vida e o período histórico no qual a pessoa tem vivido (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998 p.996), conforme Figura 2.

Figura 2: Diagrama esquemático e ilustrativo dos níveis do ambiente a partir da Teoria Bioecológica de Bronfenbrenner.



Fonte: Benetti et al (2013).

Bhering e Sarkis (2009) apontam que de acordo com o modelo PPCT da teoria de Urie Bronfenbrenner é possível compreender o desenvolvimento da pessoa da seguinte maneira: de acordo com o processo, o desenvolvimento está inserido e é conduzido pelas condições e eventos que ocorrem no período histórico de vida da pessoa. Referente ao elemento pessoa, o desenvolvimento é a sincronia entre as transições biológicas e sociais, influenciadas pelo desenvolvimento cronológico e os papéis determinados pela cultura. O contexto conduz ao princípio de que as vidas dos membros da família são interdependentes e a reação de um dos membros frente a um evento pode afetar o desenvolvimento de todos da família. Por fim, o elemento tempo está relacionado com o desenvolvimento através das escolhas e atos que a pessoa assume, representando o seu próprio tempo.

Para Bronfenbrenner (2011), as pessoas são suscetíveis às condições e forças externas e apresentam diferentes cursos no desenvolvimento. Assim, para que se possa compreender o ser humano, principalmente frente ao desenvolvimento, é necessário considerar os aspectos e as dimensões individuais das pessoas e o ambiente em que elas estão inseridas (imediatos ou não). Baseado no exposto, fica claro que fatores considerados ruins (antiga ciência), atualmente

são considerados importantes para evolução do ser humano (nova ciência), sempre na busca de uma crescente complexidade (MILLER, 1978; TANI, 2005). Para isso, Miller cria um quadro que tenta traçar um paralelo entre a ciência tradicional e a nova ciência (Figura 3).

Figura 3: Informação versus entropia.

H	=	-S
informação		incerteza
entropia negativa		entropia
sinal		ruído
precisão		erro
forma		caos
regularidade		aleatoriedade
padrão ou forma		falta de padrão ou forma
ordem		desordem
organização		desorganização
complexidade regular		simplicidade irregular
heterogeneidade		homogeneidade
improbabilidade		probabilidade
Previsibilidade		imprevisibilidade
(H = informação		S = entropia)

Fonte: Miller (1978).

Prigogine (1996) explica que a ordem pode ser criada pela desordem, realizando a troca de matéria-energia entre as estruturas. Pensar em ordem através da desordem, pensar em restrições que influenciam o sujeito, a tarefa, o ambiente, ou seja, o contexto, remete-nos à árdua tarefa de pensar em características individuais de cada sujeito, como características psicológicas, fisiológicas, anatômicas, cognitivas etc.

Partindo dessa premissa, Machado e Araújo (2010) salientam que as pessoas (no caso dos autores, utilizaram atletas como fenômeno de discussão) que se adaptam mais facilmente às perturbações, são detentoras de um melhor nível de desempenho, com maior grau de complexidade. Dentro das possíveis restrições,

como fatores emocionais, cognição, economia etc., o processo de expatriação deve ser investigado à luz da nova ciência.

Em uma leitura sistêmica, pode-se entender a família, o técnico, o contrato, o campeonato e o salário como restrições que demandam o entendimento das informações geradoras desse sistema e a organização em um sistema mais complexo e auto-organizacional. Para isso, o sistema deve captar todas as informações necessárias e compreender a dinâmica do contexto, buscando o equilíbrio em um ambiente de não-equilíbrio (GIBSON, 1979; MACHADO; ARAÚJO, 2010). Assim, fatores como incerteza, erro, caos desordem, entre outros, são vistos como importantes para auto-organização do sistema, ou seja, para o desenvolvimento da pessoa (TURVEY, 1977; GIBSON, 1978, 1979; PRIGOGINE, 1996; VASCONCELLOS, 2007; BRONFENBRENNER, 2011).

2.12 Aplicabilidade da teoria bioecológica do desenvolvimento humano no Voleibol

Com a tentativa de aplicação da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano no entendimento da dinâmica no Voleibol, foi construída uma relação entre a Teoria e Voleibol no decorrer deste subcapítulo.

Retomando o constructo da teoria, ela é considerada uma teoria interacionista, considerando diversos elementos, dentre eles as características individuais da pessoa, a relação entre as pessoas e o ambiente, as atividades dessa interação que resultam no desenvolvimento e os eventos históricos que permeiam a pessoa (BENETTI et al., 2013; ROTHER; MEJIA, 2015). Ao tratar de esporte, a literatura sugere, principalmente no que tange à formação do atleta e sua projeção ao alto rendimento, que interações intrínsecas e extrínsecas são responsáveis pelo sucesso do atleta (BÖHME, 2000, 2007, 2011; VIEIRA; VIEIRA; KREBS, 2003; KISS et al., 2004), apontando a teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano como uma teoria capaz de explicar tais fenômenos.

Com a Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano como pano de fundo e assumindo a ótica multidimensional do esporte e da teoria, buscou-se, em alguns estudos, a aplicação da teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano no esporte (VIEIRA; VIEIRA; KREBS, 2003; KREBS et al., 2008, 2011; MACHADO; ARAÚJO, 2010; RAMADAS; SERPA; KREBS, 2012; FONTES; BRANDÃO, 2013;

ROTHER; MEJIA, 2015), embora as pesquisas se encontrem em um momento incipiente, haja vista a teoria ser recente, com muitas possibilidades de análise, contemplando diversas dimensões do desenvolvimento (ROTHER; MEJIA, 2015).

Vieira, Vieira e Krebs (2003) investigaram o processo de desenvolvimento de talentos esportivos à luz da teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, assumindo o modelo PPCT da teoria. No componente Pessoa, os autores fizeram a qualificação de atletas do sexo masculino da modalidade esportiva Atletismo. No componente processo, foram exploradas as trajetórias de desenvolvimento do talento esportivo, assumindo as diferentes etapas do desenvolvimento, frente à especialização motora. No componente Contexto, com o intuito de verificar do microsistema ao macrossistema, os elementos de referência foram as modalidades esportivas individuais. No componente Tempo, os autores buscaram compreender as pessoas nascidas a partir de 1970 e que estavam em atividade. Participaram do estudo quatorze atletas de Atletismo, treze familiares dos atletas, sete técnicos, três diretores esportivos e um secretário de esportes, num total de trinta e oito participantes.

Os autores utilizaram como instrumento de coleta de material a ficha do informante, o depoimento pessoal que foi gravado e transcrito, *a posteriori*, e o diário de pesquisa. A ficha do informante constava de dados pessoais. Para a interpretação dos dados utilizaram a análise de conteúdo do tipo categorial, através de recortes, enumeração e categorias. Para a análise dos dados, os autores observaram o efeito das interações pessoa-ambiente no potencial individual dos talentos de atletismo, assumindo que a estrutura dos cenários ambientais e os processos que ocorrem neles, bem como entre eles, devem ser considerados como interdependentes e analisados como sistemas (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998; BRONFENBRENNER, 2011).

Os resultados, frente ao envolvimento em atividades motoras, apontaram para os participantes que moravam afastados da cidade e que na fase de estimulação as experiências com atividades variadas foram superiores, ou seja, não existia a preocupação com a prática de esportes. Além disso, observou-se um grande envolvimento dos familiares nas atividades, principalmente encorajando e dando a oportunidade para que elas ocorressem. Na fase de aprendizagem, a maioria dos participantes morava na cidade, ou seja, um novo ambiente. Houve a

iniciação de várias atividades esportivas, principalmente pelo interesse dos participantes nas modalidades.

Na fase de prática, o atletismo foi caracterizado como a modalidade preferida dos participantes, mas outros esportes faziam parte de suas atividades. Os participantes se espelhavam em atletas mais velhos. Na fase de especialização, os participantes dedicavam-se exclusivamente ao atletismo, tendo a mudança de rotina e o auxílio financeiro como fatores determinantes.

De acordo com os resultados, os autores concluíram que a trajetória de desenvolvimento de cada talento é um processo único, intimamente relacionado ao processo de treinamento de vários anos, sendo dependente de estruturas administrativas e as experiências nas diferentes fases do processo de especialização motora estão relacionadas ao interesse e motivação do talento. Diante disso, os autores assumiram que o talento é uma competência pessoal alcançada dentro do ambiente esportivo, ou seja, o desenvolvimento dos talentos depende dos atributos pessoais e dos contextos, bem como de suas relações.

Krebs et al. (2008) investigaram as disposições pessoais de tenistas jovens com suporte na Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano. Disposições são características da personalidade da pessoa (BRONFENBRENNER, 2011). Os autores utilizaram os dados coletados por Copetti (2001) para uma metanálise. Participaram do primeiro estudo quarenta e seis tenistas, participantes de clubes do Rio Grande do Sul, de ambos os sexos, com idade entre nove e dezoito anos. Foi utilizada, como instrumento, uma entrevista estruturada em forma de questionário, cujo roteiro teve como finalidade delimitar os sistemas de representações, valores e normas veiculadas pelos indivíduos entrevistados. Krebs et al. (2008) identificaram quatro categorias de análise: disposição para engajamento, disposição para permanência, disposição para o abandono e disposição pra reorganizar ações.

Os resultados apontaram para disposições pessoais em três situações: no início da trajetória na modalidade esportiva, na disposição para permanência e no abandono da modalidade esportiva. Referente ao início da trajetória na modalidade esportiva, os atletas apresentaram disposições pessoais, independentemente de mediação de outras pessoas, tendo isso ocorrido pela curiosidade de ver outra pessoa jogando a modalidade esportiva (tênis), ou por frequentar um clube em que havia a modalidade.

Além disso, os participantes apresentaram uma orientação externa, também, ou seja, o contexto ao qual eles estavam inseridos, principalmente a família, influenciou sua escolha, pois muitos foram convidados ou indicados para o início da prática. Nas disposições para permanência ocorreram os mesmos fenômenos internos e externos. Os internos estão ligados ao prazer e o significado da modalidade para o participante e o segundo, aos relacionamentos estabelecidos com treinadores, colegas, pais e outras pessoas do contexto.

Por fim, a disposição para o abandono da modalidade estava relacionada aos maus resultados na modalidade, à mudança de interesse por outros esportes e à dificuldade em conciliar o esporte e os estudos. Nessa disposição, percebe-se a inter-relação entre dois microsistemas, a escola e o clube, exercendo influências no participante, levando ao surgimento de outros interesses que podem levar ao abandono do esporte. Os autores concluíram que os resultados demonstram a necessidade de se utilizar os fatores de interação propostos pela Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano.

Além disso, existem indicadores de que possa haver propensões para reorganizar as ações, adiar gratificações imediatas, avaliar a situação atual, controlar as emoções dos participantes. Neste estudo é possível perceber a interligação entre os ambientes: família, clube, grupo de amigos, levando o participante a influenciar e ser influenciado, desencadeando modificações nas suas disposições para o ingresso, permanência e abandono.

Essas interligações entre microsistemas e mesossistemas são discutidas na Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano como junções entre os ambientes nos quais as pessoas circulam no seu dia a dia, saindo de um sistema e indo a outro (BRONFENBRENNER, 2011). Dessa forma, este estudo corrobora aos postulados de Bronfenbrenner (1979), pois mesmo que os autores enfatizem apenas atributos pessoais, outros elementos do PPCT aparecem nas entrevistas, como contexto (microsistema e mesossistema) e Tempo (período de duração dos maus e bons resultados como determinantes para o abandono).

Krebs et al. (2011) investigaram a disposição de adolescentes a prática esportiva, tendo a teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano como suporte para as explicações das escolhas. Para isso, os autores relacionaram o sexo dos participantes e o caráter das instituições que ofereciam as atividades esportivas (públicas ou privadas). Os autores categorizaram o sexo como um atributo pessoal

de demanda, as escolas como o contexto e os fatores motivacionais dos praticantes como atributos pessoais de disposição. Demanda, segundo Bronfenbrenner (2011) são as características que capacitam a pessoa a influenciar e interagir em sociedade.

Os autores assumiram dois microsistemas com características ambientais diferentes: a escola da rede pública e a escola da rede privada. Participaram 213 escolares de ambos os sexos, com idades entre 14 e 18 anos, sendo 89 de escolas públicas (Contexto A), 45 meninos e 44 meninas e 122 escolares de escolas privadas (Contexto B), 63 meninos e 59 meninas.

Os participantes responderam à “Escala de motivos para prática Esportiva” (EMPE), validada para população brasileira por Barroso (2007). Os resultados apresentaram disposições para busca da saúde e melhora do condicionamento físico, como os principais motivos que levam os adolescentes à prática esportiva, sem diferenças entre sexo e Contexto. Os autores assumiram que essas similaridades não podem ser explicadas com o foco em um único domínio, reforçando a aplicação da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano e sua característica multidimensional.

Um dos argumentos apresentados pelos autores sobre os resultados semelhantes é que ambos os contextos escolares (microsistemas) pertencem a um mesmo macrosistema (cidade ou sistema educacional), e isso leva a características semelhantes, independentemente de suas similaridades. Nessa perspectiva, os professores, diretores ou projetos político-pedagógicos podem ter influenciado os praticantes de esportes, o que gerou essa semelhança. Entretanto, outros fatores não foram levados em conta, como idade, momento histórico, diferenças econômicas, culturais e sociais, o que poderia contribuir para explicação de tal fenômeno.

Os autores afirmaram que associar a disposição para prática esportiva dos escolares por pertencerem a um tipo de “gestão” (pública ou privada) ou pelo sexo (desconsiderando fatores como gênero e orientação sexual, os quais podem influenciar nas escolhas) pode induzir o pesquisador a interpretar erroneamente os resultados de seu estudo. Para esse erro ser evitado, os autores argumentam que não se deve utilizar, nas pesquisas, modelos de causa/efeito, pois eles não analisam as interações entre os fatores envolvidos, recomendando o uso de modelos que levem em consideração as características da pessoa, contexto e tempo, ou seja, a

Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano parece ser eficaz para estudar as disposições dos adolescentes para prática esportiva.

Fontes e Brandão (2013) investigaram a resiliência no contexto esportivo de alto rendimento, sob a ótica da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano. Para as autoras, resiliência é a capacidade que o ser humano tem de passar por experiências negativas sem prejuízos para o seu desenvolvimento. As autoras realizaram entrevistas semiestruturadas, composta por nove perguntas acerca da vida pessoal do atleta, das dificuldades, motivações, relacionamento com o técnico, colegas de equipe e pessoas importantes para sua vida.

A entrevista foi dirigida com sete participantes (atletas e ex-atletas), mulheres, de Basquetebol que participaram de campeonatos mundiais e/ou olímpicos. A análise dos resultados foi feita por etapas que foram desde a transcrição palavra por palavra das respostas dos atletas até a interpretação dos resultados de acordo com os elementos PPCT da Teoria Bioecológica de Bronfenbrenner.

Assim, para o elemento Pessoa, do PPCT, verificaram-se características de disposição, recursos e demandas de cada uma das atletas entrevistadas. Para o elemento Processo, analisaram-se os acontecimentos que mantiveram as atletas envolvidas no Basquetebol até chegarem ao alto nível. Para o elemento Contexto foram identificados, dentro do microssistema, os fatores de proteção que as atletas utilizavam para manterem-se engajadas no Basquetebol e não desistirem da carreira.

Por fim, no elemento Tempo, entendeu-se a evolução das atletas ao longo da carreira esportiva, identificando os eventos históricos em que ocorre a resiliência. Os resultados, analisados sob a ótica da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, demonstraram que a resiliência se manifestou ao longo da vida dos atletas, por intermédio da interação entre os fatores de risco e de proteção.

Os resultados apontaram, também, que o esporte de alto rendimento é um ambiente que expõe as atletas ao risco e ao estresse, o que contribui para o fortalecimento de suas características pessoais positivas e a rede de apoio social e afetiva foram eficazes para superar as adversidades e, com isso, não as deixou abandonar o esporte e a carreira precocemente.

As autoras concluíram que os mecanismos pessoais serviram para manter, aprimorar e corrigir as competências e recursos motivacionais após experiências

ruins. As atletas perceberam que as experiências ruins serviram para reforçar seus recursos pessoais para lidar com as diferentes situações, ou seja, contribuíram para resiliência das atletas. Além disso, as autoras concluíram que as relações interpessoais e familiares são fundamentais para o fortalecimento do envolvimento no contexto de prática do Basquetebol, contribuindo para o desenvolvimento de recursos que lhe permitem responder com êxito às adversidades futuras.

Os trabalhos de Machado e Araújo (2010), Ramadas, Serpa e Krebs (2012) e de Rohter e Mejia (2015) discutiram a aplicação da teoria de forma teórica, por meio de revisão de literatura. O trabalho de Machado e Araújo (2010) será descrito por último, pois ajudará no objetivo deste capítulo, haja vista ser relacionado ao Voleibol.

Ramadas, Serpa e Krebs (2012) tratam de uma revisão de literatura sobre as pesquisas em torno do talento esportivo e do treinamento a longo prazo, tendo o objetivo de compreender as dificuldades dos pesquisadores em identificar novas variáveis e metodologias de investigação sobre os temas. Os autores definiram talento como um nível de maestria superior que resulta de um desenvolvimento sistemático de competências em várias áreas da atividade humana.

Para o esporte, o talento está relacionado a variáveis antropométricas, fisiológicas, técnicas, táticas e psicológicas. De acordo com os autores, a idade cronológica, as oportunidades e qualidades dos estímulos oferecidos pelo ambiente, as relações interpessoais e entre pessoas, as tensões oferecidas pelos treinadores e familiares, entre outros podem atuar de forma a facilitar ou retardar o desenvolvimento do talento esportivo, o que tem suporte na Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, em que os sistemas se influenciam mutuamente.

Os autores, frente à diversidade e complexidade de fatores envolvidos e ao processo de desenvolvimento de talentos, assumem que abordagens interacionistas que proporcionem um acompanhamento dinâmico e holístico considerando o indivíduo, a sua herança genética e a influência de variáveis psicossociais são necessárias. Nessa perspectiva, os autores assumem que a Teoria Bioecológica de Bronfenbrenner pode oferecer uma importante contribuição.

Rohter e Mejia (2015) fizeram uma revisão de literatura sobre os artigos que utilizaram a Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano no esporte. O objetivo dos autores foi verificar a aplicabilidade da teoria no contexto esportivo e quais os recursos que ela oferece para analisar o esporte. Diante disso, os autores

analisaram quatro artigos, já explicados nesse capítulo, que priorizaram investigações sobre os atributos pessoais dos atletas, o processo, o contexto e o tempo. De acordo com essa revisão, os autores assumiram que a literatura investigada apresenta a Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano como proposta que atende às necessidades do esporte. Além disso, os autores assumiram que o esporte pode ser entendido como ambiente, ou sistema, no qual ocorrem processos proximais ao longo do tempo e que são responsáveis pelo desenvolvimento da pessoa.

A pessoa apresenta características próprias que facilitam, dificultam ou impedem o seu desenvolvimento. E mais, a teoria, de acordo com o modelo PPCT, apresenta uma ótica multidimensional, o que contribuiu para o surgimento de novos conhecimentos para o esporte. Entretanto, por se tratar de uma revisão de apenas quatro artigos, os autores consideram a Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano um modelo de pesquisa novo no esporte e que carece de mais investigações.

Machado e Araújo (2010) tiveram como objetivo, em seu artigo de revisão, localizar e propor formas de trabalho nos treinamentos no Voleibol, sob a ótica da Teoria Bioecológica. Desta forma, esse artigo traz uma substancial e considerável inovação para o Voleibol, pois o enxerga como um esporte à luz do Desenvolvimento Humano. O Voleibol é considerado um esporte com características e lógica interna próprias, impostas pelas regras do jogo e dinâmica da modalidade. Machado e Araújo (2010) assumem que o Voleibol é um microssistema social, dinâmico e complexo, com atletas norteados por regras e objetivos que se somam e os levam ao jogo, constructo da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano de Bronfenbrenner.

Nessa visão, o jogar Voleibol se desenvolve de modo que cada equipe deva tocar na bola, enviando-a para quadra adversária, sem tempo definido de jogo, mas em oposição ao adversário, levando o jogador a tomar decisões a cada voleio, ou seja, levando o atleta a constante adaptação (MACHADO; ARAÚJO, 2010), reforçando a ideia de elementos de Processo, do modelo PPCT, da Teoria de Bronfenbrenner.

Essa dinâmica faz com que o Atleta tenha constante mudança de convicções, temperamento e atividades, durante o jogo do Voleibol, indo ao encontro do elemento Pessoa do modelo PPCT da teoria Bioecológica de Bronfenbrenner.

Machado e Araújo (2010) afirmam que os aspectos psicológicos, como motivação, ansiedade, agressividade, vergonha, medo, entre outros, são aspectos decisivos na obtenção de um bom resultado, sendo necessárias as intervenções nesses aspectos para que os atletas reconheçam a lógica do esporte e se auto-organizem, visando a manutenção de sua qualidade durante o jogo de Voleibol.

Toda essa dinâmica do Voleibol é conduzida em uma quadra oficial de 81m², localizada em um ambiente de treinamento ou em um ambiente competitivo, levando a pessoa a tomar diferentes posturas sociais, comportamentais e psicológicas, em função do ambiente, princípio do Contexto do modelo PPCT, da teoria de Bronfenbrenner.

Em ambientes já conhecidos é possível que os atletas tomem decisões mais assertivas e favoráveis à equipe, todavia, em ambientes novos, como um novo ginásio, um novo país, o atleta pode necessitar de adaptações rápidas para responder de forma satisfatória. Essa necessidade de adaptação conduz o atleta a permitir seu engajamento na tarefa, dando suporte a atividades mais complexas e imediatas (BRONFENBRENNER, 2011).

Machado e Araújo (2010) vão além, introduzindo na discussão a torcida, parte fundamental do contexto esportivo. A torcida se torna um elemento interveniente no rendimento esportivo, mas que requer melhor análise, pois os atletas alteram suas condutas mediados pela torcida, manifestando comportamentos diferentes, uns dos outros, pois as características do microsistema, de cada atleta, podem levá-lo a comportamentos distintos, frente à torcida.

Diante desses detalhes, os autores assumem que o ensino e o treinamento do Voleibol devem ser conduzidos de forma situacional, visando a aprendizagem das técnicas do Voleibol de forma a oferecer variação dependente da habilidade, do local, da equipe, dos adversários e de todas as restrições impostas pelo Voleibol (MACHADO; ARAÚJO, 2010).

Assim, a autonomia do atleta se dá por meio de um treinamento adequado, em que o técnico é ferramenta importante para construção, ao longo do tempo, dessa autonomia, pois ele poderá oferecer estratégias para aquisição da autonomia do atleta de Voleibol. Esse fenômeno diz respeito ao elemento Tempo, do modelo PPCT, da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, pois assume que o desenvolvimento do atleta é fruto das interações entre as pessoas envolvidas com o atleta e o atleta, dando sentido a um acúmulo histórico de mudanças, alterando o

desenvolvimento do atleta e das pessoas ao seu redor (BRONFENBRENNER, 2011).

Em síntese, os artigos apresentados nesse capítulo podem oferecer fundamentações para explicar o Voleibol sob a perspectiva da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano. Ao assumir o praticante de Voleibol e o ambiente de prática, dentro da Teoria Bioecológica, pode-se entender que os elementos do PPCT estão presentes, corroborando com os artigos apresentados neste capítulo (VIEIRA; VIEIRA; KREBS, 2003; KREBS et al., 2008, 2011; MACHADO; ARAÚJO, 2010; RAMADAS; SERPA; KREBS, 2012; FONTES; BRANDÃO, 2013; ROTHER; MEJIA, 2015).

No elemento Processo, parece que a aprendizagem do Voleibol está associada a elementos do processo proximal, pois relacionam-se com as particularidades da interação entre o aprendiz e o ambiente, o que foi suportado em alguns estudos desse capítulo (VIEIRA; VIEIRA; KREBS, 2003; KREBS et al., 2008, 2011). Os estudos apresentaram evidências para a existência de processos proximais, ou seja, interações ambientais e atividades progressivamente mais complexas, das quais a pessoa participa e às quais é submetida durante um tempo significativo, estimulando modificações perduráveis, o que é compreensivo no processo de aprendizagem do Voleibol, conforme defendem Machado e Araújo (2010).

Além disso, os processos proximais ocorrem ao longo do tempo e dependem da interação mútua e progressiva dos atributos da pessoa e do contexto, ou seja, podem ser ligados ao conjunto de ações, eventos e situações com os quais o aprendiz se depara e nos quais se envolve ao longo do processo de aprendizagem e treinamento no esporte (FONTES; BRANDÃO, 2013).

Frente ao elemento Pessoa, é importante entender as características individuais dos participantes do Voleibol, características que podem influenciar diretamente sua aprendizagem, permanência ou desistência, conforme apontam alguns dos estudos (KREBS et al., 2008, 2011; FONTES; BRANDÃO, 2013). Assim, o início no Voleibol pode ser atribuído a fatores pessoais, ou como a Teoria denomina, disposição pessoal, características da personalidade da pessoa e a mediação de outras pessoas e exposição ao Contexto – curiosidade em praticar o Voleibol por presenciar pessoas que praticam. A permanência no esporte conduz ao mesmo raciocínio.

Já o abandono, parece estar relacionado com os maus resultados e a dificuldade em conciliar esporte e estudos (KREBS et al., 2008), ou seja, de acordo com os atributos da pessoa (socioemocionais e motivacionais), os motivos podem ser alterados, influenciados pelas relações interpessoais, pelos papéis e pelas atividades com as quais a pessoa está engajada (BRONFENBRENNER, 1979). Os estudos apresentam indícios de que características como: extroversão, simpatia e humildade são melhores para dar conta de diferentes ambientes sociais, afetando positivamente o desenvolvimento (MACHADO; ARAÚJO, 2010; KREBS et al., 2011; FONTES; BRANDÃO, 2013).

Frente aos recursos, parece que a experiência na prática do Voleibol pode ser um fator positivo, haja vista os recursos serem entendidos como características relacionadas às habilidades físicas, ao conhecimento e às experiências desenvolvidas ao longo do tempo. Assim com a permanência no esporte, as pessoas podem apresentar melhores recursos, pensando em tomada de decisão mais correta e assertiva.

Referente ao elemento Contexto, é importante diferenciar a aprendizagem na escola e a aprendizagem no clube. De acordo com a teoria, os ambientes influenciam diretamente os processos de desenvolvimento. Por exemplo, o ambiente escolar tem características únicas, que diferem do ambiente de clube. Essas características interagem com a pessoa e conduzem-na a diferentes processos de desenvolvimento, gerando diferentes disposições na pessoa. Nessa visão, a escola e o clube são microssistemas independentes, mas que interagem com a pessoa, mesmo cada um apresentando um padrão de atividades, papéis e relações interpessoais.

Além desses microssistemas, o praticante de Voleibol é posto frente a outros inúmeros microssistemas, como por exemplo a família, que pode apresentar inúmeros fatores positivos e negativos, influenciando a prática do Voleibol. No âmbito Voleibol de Alto Rendimento, temos contextos diferentes, também, como o contexto esportivo e o contexto social, como a família, ou seja, diferentes microssistemas.

No contexto esportivo, temos o salário, os colegas, o treinador, a cobrança do clube e do técnico por resultados, os patrocinadores e a torcida, por exemplo, como fatores que influenciam a pessoa. No contexto familiar temos a motivação dos familiares, as cobranças por resultados, a morte de um familiar etc., como fatores

que também podem influenciar a pessoa. Por fim, o elemento tempo, que se refere ao desenvolvimento histórico, em virtude das interações, é evidente no Voleibol.

Quando se analisa o processo de ensino-aprendizagem, é esperado que o aprendiz, com a prática, apresente melhoras qualitativas na execução técnica e tática das habilidades motoras requeridas pelo Voleibol. Assim, ele sai de um estágio dependente para um estágio autônomo de aprendizagem (FITTS; POSNER, 1967), dando conta das diferentes demandas que os contextos impõem à pessoa. Entretanto, a aplicação da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano no esporte é algo novo, que necessita de mais aprofundamento e pesquisas (ROTHER; MEJIA, 2015), principalmente no Voleibol (MACHADO; ARAÚJO, 2010).

Retomando a questão norteadora desse estudo, que foi: Quais os fatores que levam o jogador de Voleibol à mudança de equipe e país e sua adaptação ao processo de expatriação?, a próxima sessão apresentou o método de pesquisa, da presente tese, acerca dos objetivos abaixo:

- Identificar os fatores que levam os atletas de Voleibol a mudarem de equipe e país para continuarem a carreira, bem como sua adaptação ao novo clube, a nova cidade e/ou país e quais são as causas do retorno de alguns atletas, tanto no contexto internacional, como no nacional.
- Explicar os fatores que levam aos processos de expatriação de atletas de Voleibol, sob a ótica da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano.

3. MÉTODO DE PESQUISA

Esse estudo é um estudo quanti-qualitativo, ou seja, ambas as abordagens, quantitativa e qualitativa, foram incluídas no estudo. Estudos quanti-qualitativos sugerem que as duas abordagens são úteis quando se estuda fenômeno do mundo real (THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2012). Assim, as duas abordagens foram assumidas com o intuito de responder aos objetivos do estudo.

3.1 Participantes

O estudo contou com a participação voluntária de atletas e ex-atletas de Voleibol, todos jogaram ou jogam em clubes que disputam ligas nacionais e/ou internacionais, não incluindo, na amostra, amadores. De acordo com Fontes e Brandão (2013), os ex-atletas – mesmo não vivenciando as situações cotidianas do esporte, como por exemplo, estresse por desempenho, ansiedade pré-competitiva, cobrança de resultados por parte do clube, do técnico, da torcida e da família, diferentemente dos atletas ativos – são capazes de discorrer sobre como enfrentaram essas adversidades ao longo da carreira e os resultados dessas vivências ao longo do tempo, dando suporte para inclusão de ex-atletas nesse estudo.

Contribuindo com Freitas et al. (2012), Fontes e Brandão (2013), utilizaram ex-atletas para investigar o processo de expatriação no Futebol, dando, também, suporte teórico para o uso de ex-atletas neste estudo. Para identificar se o participante era ex-atleta, foi aplicada a seguinte questão: “Parou de disputar campeonato?”. Essa questão apresentou a informação sobre o atleta continuar, ou não, a “trabalhar” como jogador, após sua profissionalização.

Para controle do tamanho da amostra, segundo Thomas, Nelson e Silverman (2012), foi utilizada uma amostragem não-probabilística intencional de participantes. Desta forma, o estudo contou com o máximo de voluntários, de ambos os sexos, que joguem ou que tenham jogado Voleibol.

Em relação ao ingresso do participante, para o mesmo ingressar neste estudo, ele deveria preencher alguns critérios, que foram verificados no questionário inicial, denominado “O processo de expatriação de jogadores de Voleibol” (ANEXO

2). Esse questionário inicial teve o objetivo de compreender a história do participante no Voleibol. Para o participante fazer parte do estudo, um dos critérios era ele ser profissionalizado, o que foi verificado pela seguinte questão: “Já se profissionalizou?”. Caso a resposta fosse não, o participante seria descartado da amostra. Um outro critério para participação é ter atuado em clubes de cidades diferentes da cidade natal.

Esse critério foi avaliado relacionando a cidade natal do participante com a cidade dos clubes que o participante defendeu ou defende. Para participação na pesquisa, um outro critério utilizado foi a idade, não sendo permitido a participação de menores de 18 anos na amostragem. Em relação ao participante ser direcionado para o grupo de expatriados internacionais ou expatriados domésticos, a questão que os direcionava para o seu grupo amostral era a seguinte: “Já defendeu clube de outro país?”. Essa questão direcionava o participante a responder questões referentes à expatriação internacional ou doméstica. Todos os voluntários que não responderam aos critérios foram descartados, totalizando 4 participantes desconsiderados para o estudo.

Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão de participação na pesquisa, participaram do presente estudo 68 (sessenta e oito) pessoas, sendo 43 (quarenta e três) homens (63,23%) e 25 (vinte e cinco) mulheres (36,76%). Desse total, 48 (quarenta e oito) são atletas de Voleibol (70,58%), sendo 35 (trinta e cinco) homens (72,91%) e 13 (treze) mulheres (27,09%), e 20 (vinte) ex-atletas (29,42%), sendo 08 (oito) homens (40%) e 12 (doze) mulheres (60%), com idade entre 18 e 50 anos, apresentando idade média de 27,29 anos e desvio padrão (DP) de 8,73, conforme tabela 1.

Os participantes eram de diferentes cidades, sendo São Paulo a cidade que apresentou mais participantes, com 24 participantes, representando 35,30% dos participantes. De todos os participantes, 66% nasceram no estado de São Paulo, 10,30% no estado de Minas Gerais, 5,90% no Estado do Rio de Janeiro, 4,40% no estado do Paraná, 2,90% no estado de Santa Catarina, 4,40% no estado do Rio Grande do Sul, 1,50% no estado de Goiás, 2,90% no estado de Pernambuco e 1,50% no estado do Pará, conforme tabela 2.

Tabela 1: Amostra dos participantes neste estudo, em números absolutos e relativos (n=68).

Participantes		Porcentagem de participantes
Total de Participantes:		68 pessoas
Total de Homens:	43 participantes	63,23%
Total de Mulheres:	25 participantes	36,76%
Idade dos Participantes:	entre 18 e 50 anos	
Idade Média	27,29 anos (DP = 8,73)	
Total de Atletas:		48 participantes
		70,58%
Total de Homens:	35 participantes	72,91%
Total de Mulheres:	13 participantes	27,09%
Total de Ex-Atletas:		20 participantes
		29,42%
Total de Homens:	08 participantes	40%
Total de Mulheres:	12 participantes	60%

Tabela 2: Estado de nascimento dos participantes (n = 68)

Estado	Quantidade de Participantes	Porcentagem de participantes
São Paulo	45	66,2%
Minas Gerais	7	10,3%
Rio de Janeiro	4	5,9%
Paraná	3	4,4%
Santa Catarina	2	2,9%
Rio Grande do Sul	3	4,4%
Goiás	1	1,5%
Pernambuco	2	2,9%
Pará	1	1,5%

Os participantes foram divididos em 2 (dois) grupos de investigação: G1 (Atletas Internacionais), grupo com atletas que jogaram ou jogam por equipes de outros países; G2 (Atletas Nacionais), grupo com atletas que jogaram ou jogam por equipes em seu país natal, mas em cidade diferente da cidade natal, conforme aponta Pisani (2014), o que denominou-se de expatriado doméstico. Do total de participantes, 30 (trinta) atuaram em equipes de outros países e 38 (trinta e oito) atuam em equipes nacionais, conforme tabela 3.

O Grupo Internacional foi composto por 19 (dezenove) homens (63,33%) e 11 (onze) mulheres (36,66%), com idade entre 20 (vinte) e 47 (quarenta e sete) anos, apresentando idade média de 30,96 anos e desvio padrão (DP) de 6,73. Desses, 20 (vinte) são atletas (66,66%), sendo 17 (dezessete) homens (85%) e 3 (três) mulheres (15%), e 10 (dez) são ex-atletas (33,33%), sendo 2 (dois) homens (20%) e 8 (oito) mulheres (80%).

O Grupo Nacional foi formado por 24 (vinte e quatro) homens (63,15%) e 14 (quatorze) mulheres (36,84%), com idade entre 18 (dezoito) e 50 (cinquenta) anos, apresentando idade média de 24,39 anos e desvio padrão (DP) de 9,03. Desses, 28 (vinte e oito) são atletas (73,68%), sendo 18 (dezoito) homens (64,28%) e 10 (dez) mulheres (35,72%), e 10 (dez) ex-atletas (26,32%), sendo 6 (seis) homens (60%) e 4 (quatro) mulheres (40%).

Tabela 3: Descrição dos grupos de investigação, valores absolutos e relativos (n = 68).

	Internacional (G1)	Nacional (G2)
Total de Participantes:	30 pessoas	38 pessoas
Total de Homens:	19 participantes (63,33%)	24 participantes (63,15%)
Total de Mulheres:	11 participantes (36,66%)	14 participantes (36,84%)
Idade dos Participantes:	entre 20 e 47 anos	entre 18 e 50 anos
Idade média:	30,96 anos (DP=6,73)	24,39 anos (DP = 9,03)
Total de Atletas:	20 participantes (66,66%)	28 participantes (73,68%)
Total de Homens:	17 participantes (85%)	18 participantes (64,28%)
Total de Mulheres:	03 participantes (15%)	10 participantes (35,72%)
Total de Ex-Atletas:	10 participantes (33,33%)	10 participantes (26,32%)
Total de Homens:	02 participantes (20%)	06 participantes (60%)
Total de Mulheres:	08 participantes (80%)	04 participantes (40%)

Todos os participantes preencheram um Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) – ANEXO I – antes de sua participação na pesquisa, ou seja, antes da aplicação dos critérios de inclusão ou exclusão da amostra. Os participantes enviaram por e-mail, Correios ou entregaram pessoalmente o TCLE.

3.2 Instrumento

Foi desenvolvido um instrumento com base na insuficiência de pesquisas que demonstrassem um instrumento adequado que testasse o objetivo deste estudo. Dessa maneira foi desenvolvido o instrumento, em formato de questionário, denominado: “Questionário: O processo de Expatriação de Jogadores de Voleibol” (ANEXO 2). O desenvolvimento das questões, enquanto conteúdo, utilizou-se de três juízes, sendo 2 psicólogos e 1 educador físico, todos com *expertise* na área e com mais de 10 anos de experiência. Além disso, o instrumento foi submetido à qualificação da presente tese e aprovado pela banca examinadora. Esse questionário foi dividido em 2 partes: a primeira parte diz respeito às características

gerais, de ordem socioeconômica e de dinâmicas da expatriação dos participantes e a segunda parte procurou compreender a adaptação do participante ao processo de expatriação.

O instrumento foi desenvolvido com questões estruturadas e, por se tratar de um instrumento que foi desenvolvido para responder ao objetivo deste estudo, foi introduzida a questão: “esporte que pratica ou praticava?”, com o intuito de garantir que todos os participantes seriam atletas ou ex-atletas de Voleibol. Além disso, essa é uma pesquisa quanti-qualitativa, ou seja, o instrumento foi desenvolvido para dar suporte as discussões sobre o objetivo do trabalho. Não houve a intenção de desenvolver um instrumento psicométrico.

Na primeira parte (etapa) do instrumento as questões foram de caracterização do participante, contendo 102 com respostas fechadas e abertas, sendo algumas obrigatórias para o avanço no instrumento. As questões fechadas eram caracterizadas por respostas do tipo: Sim ou Não, nível de escolaridade, sexo e estado civil, sendo todas obrigatórias. As perguntas abertas necessitavam de respostas curtas e diretas, como nome, idade, cidade de nascimento, estado de nascimento, posição em que atua etc., sendo algumas optativas, como o nome do clube em que o atleta atua ou atuou.

Apesar de se apresentar 102 questões, nem todas as questões deveriam ser respondidas pelos participantes, pois algumas questões eram exclusivamente para os participantes do grupo G1 e outras para os participantes do grupo G2. Além disso, algumas eram optativas, pois poderiam desrespeitar princípios éticos de pesquisa e contrato de trabalho e de patrocínio dos participantes, haja vista envolver particularidades que poderiam infringir princípios éticos de anonimato, pautados na Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), sobre pesquisas com seres humanos. Desta maneira, perguntas referentes ao nome do clube que defendeu foram optativas quanto a sua resposta, respeitando o anonimato e o contrato do participante com seu clube e patrocinador.

As questões para todos os participantes, independentemente de seu grupo, eram as primeiras 47 questões, sendo que eram optativas 5 questões, totalizando 42 questões obrigatórias para todos os participantes, antes das questões específicas de seu grupo amostral. As 5 questões optativas foram as questões 29, 43-46, conforme quadro 1.

Quadro 1: Questões optativas para todos os participantes.

Questões optativas comuns a todos os participantes	
29.	Defendia qual equipe quando se profissionalizou?
43.	Primeiro Clube que defendeu?
44.	Segundo clube que defendeu?
45.	Penúltimo clube que defendeu?
46.	Último clube que defendeu?

Das 47 questões, uma questão foi definida como a questão de divisão dos grupos, a questão: **“Já defendeu clubes de outro país?”**. Essa questão foi apresentada para todos os participantes, sendo a 47ª questão do questionário. A partir dessa questão, as próximas questões foram direcionadas para cada grupo amostral, enquanto conteúdo. Foram desenvolvidas mais 53 questões para o grupo G1, totalizando 100 questões no questionário do grupo G1.

Entretanto, nem todas as questões do instrumento, para o grupo G1, eram obrigatórias, como citado anteriormente. Das 53 novas questões, 8 questões eram optativas, conforme Quadro 2, o que totalizou 45 questões obrigatórias no questionário, para os participantes do grupo G1, gerando 88 questões obrigatórias.

As questões 64 e 65 tiveram duas versões, a versão 64 e 64A e as versões 65 e 65A, por conta da questão 63 (Joga atualmente em algum clube em outro país?). Isso ocorreu por conta do ajuste do tempo verbal, haja vista a necessidade de atender o entendimento de atletas e ex-atletas frente às questões 64 e 65, não adicionando mais questões para os participantes, apenas fazendo a troca do tempo verbal.

Todavia, os participantes que só fizeram o processo de expatriação por uma vez, dessas 53 novas questões, só tiveram que responder 29 novas questões, sendo optativas 5: 49, 51, 56, 64 e 70 (citadas no quadro 2), totalizando 22 questões obrigatórias. O questionário total era apenas para os participantes que saíram mais de uma vez, ou seja, até 100 questões e, além disso, as 8 questões optativas, citadas no quadro 2.

Quadro 2: Questões optativas para o grupo internacional (G1).

Questões optativas apenas para participantes internacionais	
49.	Qual foi o primeiro clube que defendeu em outro país?
51.	Clube brasileiro que defendia antes de sair do Brasil?
56.	Você foi para qual Escola ou Universidade?
64.	Qual é o último clube que defendeu em outro país? – apenas para ex-atletas.
64A.	Qual é o clube atual que defende em outro país? – apenas para atletas.
70.	Em qual clube você jogou ao voltar para o Brasil?
79.	Você foi para qual Escola ou Universidade?
92.	Retornou ao Brasil e continuou a jogar em algum clube?
96.	Em qual clube do exterior você ficou mais tempo?

As questões exclusivas para os participantes do grupo G2, em contrapartida, eram apenas duas questões, fechadas e obrigatórias. Foram apenas desenvolvidas 2 questões específicas para o grupo G2, pois dentre as 47 questões iniciais, já se podia observar o processo de expatriação doméstica. Assim, o grupo G2 teve um total de até 49 questões.

Em relação à primeira etapa do instrumento, as questões não obrigatórias, não interfeririam na discussão sobre o objetivo do trabalho. Desta forma, questões sobre o nome do time em que o participante atuou ou atua foram optativas, não impedindo o avanço, por parte do participante, no instrumento. Algumas questões obrigatórias foram desenvolvidas com a intenção de que as questões pudessem contribuir com a descrição do processo de expatriação do participante, conforme quadro 3.

Quadro 3: Questões obrigatórias para divisão dos participantes e descrição do processo de expatriação.

Questões obrigatórias para divisão dos participantes e descrição do processo de expatriação	
42.	Quantos clubes defendeu até agora?
73.	Já defendeu mais de um clube de outro país?
86.	Quantos clubes defendeu, até agora, em outro(s) país(es)?
89.	Sua permanência no último clube estrangeiro foi de quanto tempo (em meses)?
98.	Você ganhou cidadania em outro país?
99.	Você defendeu outro país em jogos oficiais?

Na primeira parte (etapa) do instrumento, as questões foram de caracterização do participante, divididas por categorias: Identificação do participante, histórico do participante no esporte, influência da família, profissionalização no

esporte, renda familiar, término da carreira esportiva, aprendizagem do esporte, carreira no esporte e vida esportiva em outro país (apenas para os participantes do grupo G1).

A primeira categoria do instrumento foi a identificação do participante e continha questões sobre: nome, idade, e-mail, cidade de nascimento, estado de nascimento, país de nascimento, sexo, escolaridade completa e estado civil. O intuito dessa categoria foi identificar os sujeitos para comparação com o TCLE, com o intuito de descartar os sujeitos que não o apresentaram e, além disso, essa categoria permitiu a apresentação dos participantes do estudo. Essa etapa apresentou as primeiras 9 questões, conforme quadro 4.

Quadro 4: Questões de identificação dos participantes.

Identificação dos participantes	
1.	Nome do Participante: _____
2.	Data de Nascimento: _____ / _____ / _____
3.	Idade: _____
4.	Cidade de Nascimento: _____
5.	Estado de Nascimento: _____
6.	País de Nascimento: _____
7.	Sexo: () Masc () Fem
8.	Escolaridade completa: () Ensino Fundamental () Ensino Médio . () universitário incompleto () universitário completo . () pós-graduado () mestrado () doutorado
9.	Estado Civil: () solteiro(a) () casado(a) () viúvo(a) . () separado(a) () outros _____

Na segunda categoria, histórico do participante no esporte, as questões foram da 10ª a 20ª questão. Essa categoria permitiu a apresentação dos atletas e ex-atletas do estudo, bem como seu histórico no Voleibol, enquanto tempo no Voleibol, posição, dias de treino por semana, horas de treino por dia etc. Para melhor compreensão, essa categoria foi desenvolvida com questões que apresentavam o verbo no presente ou no passado, para contribuir com o entendimento do participante.

As questões com o verbo no presente eram para os atletas e as questões com o verbo no passado para os ex-atletas. Para essa divisão, a questão utilizada foi a questão 11: **“Treina atualmente esse esporte?”**, ou seja, se a resposta fosse sim, as próximas questões da categoria seriam com o verbo no presente, em

contrapartida, se a resposta fosse não, as próximas questões seriam com o verbo no passado, conforme quadro 5.

Quadro 5: Questões sobre o histórico do participante no Voleibol.

Histórico do participante no esporte	
10.	Esporte que pratica ou praticava: _____
11.	Treina atualmente este esporte? ()Sim ()Não
Caso a resposta seja sim:	
12.	Treina este esporte desde quando? _____
13.	Posição em que atua: _____
14.	Mora na cidade em que treina? ()Sim ()Não
15.	Quantos dias treina na semana: _____
16.	Quantas horas treina por dia? _____
17.	Já disputou títulos esportivos? ()Sim ()Não
18.	Já se machucou no esporte? ()Sim ()Não
19.	Machuca-se frequentemente? ()Sim ()Não
20.	Quanto tempo ficou afastado por lesão, na última vez que se machucou? ____
Caso a resposta 11 seja não:	
12.	Iniciou a treinar este esporte quando? _____
13.	Posição em que atuava: _____
14.	Morava na cidade em que treinava? ()Sim ()Não
15.	Quantos dias treinava na semana: _____
16.	Quantas horas treinava por dia? _____
17.	Já disputou títulos esportivos? ()Sim ()Não
18.	Já se machucou no esporte? ()Sim ()Não
19.	Machucava-se frequentemente? ()Sim ()Não
20.	Quanto tempo ficou afastado por lesão, na última vez que se machucou? ____

A terceira categoria foi denominada de Família e teve o objetivo de captar informações sobre o envolvimento da família na vida esportiva, nesta categoria foram desenvolvidas 5 questões, conforme quadro 6.

Quadro 6: Questões sobre o envolvimento da família na vida esportiva.

Família	
Para atletas	
21.	Seus pais incentivam sua prática esportiva? ()sim ()não
22.	Tem irmãos? ()sim ()não
23.	Seus familiares assistem suas competições? ()sim ()não
24.	Eles elogiam sua atuação? ()sim ()não
25.	Eles cobram resultado positivo da sua prática esportiva? ()sim ()não
Para ex-atletas	
21.	Seus pais incentivavam sua prática esportiva? ()sim ()não
22.	Tem irmãos? ()sim ()não
23.	Seus familiares assistiam suas competições? ()sim ()não
24.	Eles elogiavam sua atuação? ()sim ()não
25.	Eles cobravam resultado positivo da sua prática esportiva? ()sim ()não

Referente à quarta categoria, denominada de profissionalização no esporte, foram desenvolvidas questões sobre a profissionalização do atleta no esporte, tentando compreender a idade de profissionalização e em qual equipe atuava, conforme quadro 7.

Quadro 7: Questões sobre a profissionalização do participante no Voleibol.

Profissionalização no Esporte	
26.	Já se profissionalizou? () Sim () Não
27.	Tinha quantos anos quando se profissionalizou? _____
28.	Quando se profissionalizou? ____/____/____
29.	Defendia qual equipe quando se profissionalizou? _____ (optativa)

Em relação à quinta categoria, foi desenvolvida uma questão relacionada com a renda atual do participante. O intuito dessa questão foi diagnosticar o grupo social mais frequente na amostra (Classe A, B, C, D ou E), conforme quadro 8.

Quadro 8: Questão sobre a renda familiar atual.

Renda familiar atual	
30.	() Entre R\$ 500,00 e 1.999,99 () Entre R\$ 2.000,00 e 4.999,99 () Entre 5.000,00 e 9.999,99 () Entre 10.000,00 e 19.999,99 () Entre 20.000,00 e 49.999,99 () Entre 50.000,00 e 99.999,99 () Acima de 100.000,00

Na sexta categoria foram desenvolvidas questões relacionadas ao término da carreira esportiva, com o intuito de classificar o participante em atleta ou ex-atleta, conforme quadro 9.

Quadro 9: Questões sobre o término da carreira esportiva do participante.

Término da carreira esportiva	
31.	Parou de disputar campeonatos? () Sim () Não (ir para questão 34) Caso a resposta seja sim
32.	Desde quando parou de disputar campeonatos? _____
33.	Qual motivo o levou a parar de disputar campeonatos? _____
34.	Parou de treinar? () Sim () Não Caso a resposta seja SIM
35.	Desde quando parou de treinar? _____
36.	Qual motivo o levou a parar de treinar? _____

Referente a sétima categoria, foram desenvolvidas questões sobre a percepção do participante sobre sua aprendizagem no Voleibol, conforme quadro 10. Essas questões foram desenvolvidas com a intenção de observar o contexto mais favorável para aprendizagem do Voleibol.

Quadro 10: Questões sobre a percepção do participante sobre sua aprendizagem no Voleibol.

Aprendizagem do Esporte	
37	Aprendeu o esporte na escola em aulas de Educação Física? ()Sim ()Não
38	Aprendeu o esporte na escola em turmas de treinamento? ()Sim ()Não
39	Aprendeu o esporte jogando na rua? ()Sim ()Não
40	Aprendeu o esporte no clube? ()Sim ()Não
41	Acredita que nasceu com o dom de jogar o esporte? ()Sim ()Não

A oitava categoria foi desenvolvida para compreender a vida esportiva do participante (Quadro 11). As questões dessa categoria foram desenvolvidas com o intuito de entender o processo de expatriação, enquanto clubes em que o participante atuou e, além disso, saber se o atleta já foi expatriado internacionalmente ou nacionalmente, por isso, a 47ª questão se encontra nessa categoria. Por questões éticas já citadas acima, essa categoria constou com 4 questões optativas.

Quadro 11: Questões sobre a vida esportiva do participante.

Vida esportiva	
42.	Quantos clubes defendeu até agora? _____
43.	Primeiro Clube que defendeu: _____ (optativa)
44.	Segundo Clube que defendeu: _____ (optativa)
45.	Penúltimo Clube que defendeu: _____ (optativa)
46.	Último Clube que defendeu: _____ (optativa)
47.	Já defendeu clubes de outro país? ()Sim ()Não (ir para questão 101)

A partir da 48ª questão, as questões desenvolvidas foram apenas para os participantes que responderam sim na questão 47, pois foram desenvolvidas para participantes do grupo G1. Da questão 48 até a 73, todos os participantes do grupo G1 responderam e, a partir da 74ª questão, apenas os participantes que já fizeram mais de uma vez o processo de expatriação. O grupo G2, após a 47ª questão só teve mais 2 questões (Quadro 12), as quais foram desenvolvidas com o intuito de

selecionar os participantes que fizeram a expatriação doméstica, assim, se o participante respondeu NÃO em uma das questões, ele foi descartado da amostra.

Quadro 12: Questões exclusivas dos participantes do grupo nacional (G2).

Atleta Nacional	
101.	Já defendeu outro clube? ()Sim ()Não (Enviar Formulário)
102.	Já defendeu clube de outra cidade? ()Sim (ir para questões de percepção – Nacional) ()Não (Enviar Formulário)

Em relação às questões compreendidas entre 48ª e 73ª, o intuito de seu desenvolvimento foi detalhar ao máximo o processo de expatriação. Para isso foram desenvolvidas questões sobre o envolvimento do atleta com algum clube brasileiro antes de sair do Brasil, qual era o salário antes da saída, qual o motivo da transferência, se houve o intermédio de empresários, se algum membro da família foi com o atleta, para qual país o atleta foi, qual o tempo de permanência no clube estrangeiro, se o atleta retornou ao Brasil e qual o motivo do retorno (Quadro 13).

Quadro 13: Questões sobre a expatriação internacional, apenas para os participantes do grupo internacional (G1).

(continua)

Vida esportiva em outro país	
48.	Estava jogando em algum clube no Brasil quando saiu do Brasil pela primeira vez? ()Sim ()Não
49.	Qual foi o primeiro clube que defendeu em outro país? _____ (optativa)
50.	De qual país é o primeiro clube que defendeu fora do Brasil? _____
51.	Clube brasileiro que defendia antes de sair do Brasil: _____ (optativa)
52.	Qual era o seu salário quando estava no Brasil, antes de sair pela primeira vez? ()Entre R\$ 500,00 e 1.999,99 ()Entre R\$ 2.000,00 e 4.999,99 ()Entre 5.000,00 e 9.999,99 ()Entre 10.000,00 e 19.999,99 ()Entre 20.000,00 e 49.999,99 ()Entre 50.000,00 e 99.999,99 ()Acima de 100.000,00
53.	Em sua primeira transferência, você foi por qual motivo? ()empréstimo ()comprado ()estava sem clube e fui contratado ()OUTROS
54.	Em sua primeira transferência, você recebeu bolsa de estudo para jogar? ()Sim ()Não
Caso a resposta seja SIM	
55.	A sua bolsa foi para estudar em qual nível escolar? () Ensino Fundamental () Ensino Médio () universitário incompleto () universitário completo () pós-graduado () mestrado () doutorado
56.	Você foi para qual Escola ou Universidade? _____ (optativa)
57.	Em sua primeira transferência, houve o intermédio de um empresário? ()Sim ()Não (ir para questão 60)

(continuação)

Caso a resposta seja SIM	
58.	Em sua primeira transferência, o empresário foi com você? ()Sim ()Não (ir para questão 60)
59.	O empresário permanece(u) com você por quanto tempo?
60.	Em sua primeira transferência, a família foi com você? ()Sim ()Não (ir para questão 17)
Caso a resposta seja SIM	
61.	Quais membros da família foram? ()pai ()mãe ()filho(s) ()esposa ()marido ()irmã(o) ()outros: _____
62.	O(s) membro(s) da família permaneceu (permaneceram) com você por quanto tempo?
63.	Joga atualmente em algum clube em outro país? ()Sim ()Não
Caso a resposta seja NÃO	
64.	Qual é o último clube que defendeu em outro país? _____ (optativa)
65.	De qual país é o clube que defendeu? _____
66.	Sua permanência no clube estrangeiro foi de quanto tempo? ____
67.	Retornou ao Brasil após jogar pelo clube estrangeiro? ()Sim ()Não (ir para moradia atual)
Caso a resposta seja SIM	
68.	Qual foi o motivo do retorno ao Brasil? _____
69.	Retornou ao Brasil e continuou a jogar em algum clube? ()Sim ()Não (ir para moradia atual)
Caso a resposta seja SIM	
70.	Em qual clube você jogou ao voltar para o Brasil? _____ (optativa)
71.	Continua jogando neste clube? ()Sim ()Não
72.	Atualmente você mora em qual Cidade/País? _____ / _____
73.	Já defendeu mais de um clube de outro país? ()Sim ()Não (ir direto para questões de percepção de atletas nacionais)

Referente às questões compreendidas entre 74 e 100, o intuito foi detalhar ao máximo o processo de expatriação dos participantes que já saíram do Brasil mais de uma vez. Para isso as questões desenvolvidas tinham características parecidas com as anteriores, mas que buscavam informações sobre a segunda expatriação do participante (Quadro 14).

Quadro 14: Questões sobre a expatriação internacional, apenas para os participantes do grupo internacional (G1) que saíram mais de uma vez.

(continua)

Vida esportiva em outro país – segunda expatriação	
74.	Estava jogando em algum clube no Brasil quando saiu do Brasil pela última vez? ()Sim ()Não
75.	Qual era o seu salário quando estava no Brasil, antes de sair pela última vez? ()Entre R\$ 500,00 e 1.999,99 ()Entre R\$ 2.000,00 e 4.999,99 ()Entre 5.000,00 e 9.999,99 ()Entre 10.000,00 e 19.999,99 ()Entre 20.000,00 e 49.999,99 ()Entre 50.000,00 e 99.999,99 ()Acima de 100.000,00

(continuação)

76. Em sua última transferência, você foi por qual motivo? ()empréstimo ()comprado ()estava sem clube e fui contratado ()OUTROS
77. Em sua última transferência, você recebeu bolsa de estudo para jogar? ()Sim ()Não (ir para questão 80)
- Caso a resposta seja SIM**
78. A sua bolsa foi para estudar em qual nível escolar? () Ensino Fundamental () Ensino Médio () universitário incompleto () universitário completo () pós-graduado () mestrado () doutorado
79. Você foi para qual Escola ou Universidade? _____ (optativa)
80. Em sua última transferência, houve o intermédio de um empresário? ()Sim ()Não (ir para questão 83)
- Caso a resposta seja SIM**
81. Em sua última transferência, o empresário foi com você? ()Sim ()Não
82. O empresário permanece(u) com você por quanto tempo?
83. Em sua última transferência, a família foi com você? ()Sim ()Não
- Caso a resposta seja SIM**
84. Quais membros da família foram? ()pai ()mãe ()filho(s) ()esposa ()marido ()irmã(o) ()outros: _____
85. O(s) membro(s) da família permaneceu (permaneceram) com você por quanto tempo?
86. Quantos clubes defendeu, até agora, em outro(s) país(es)? _____
87. Quantas vezes você saiu do Brasil para jogar por clubes de outro país? _____
88. Joga atualmente em algum clube em outro país? ()Sim (ir para questão 96) ()Não
- Caso a resposta seja NÃO**
89. Sua permanência no último clube estrangeiro foi de quanto tempo?
90. Retornou ao Brasil após jogar pelo último clube estrangeiro? ()Sim ()Não (ir para questão 95)
- Caso a resposta seja SIM**
91. Qual foi o motivo do retorno ao Brasil? _____
92. Retornou ao Brasil e continuou a jogar em algum clube? ()Sim ()Não (Ir para questão 95)
- Caso a resposta seja SIM**
93. Em qual clube você jogou ao voltar para o Brasil? _____
94. Continua jogando neste clube? ()Sim ()Não
95. Tempo que jogou fora do Brasil: _____
96. Em qual clube do exterior você ficou mais tempo? _____
97. Ficou por quanto tempo?
98. Você ganhou cidadania em outro país? ()Sim ()Não Qual? _____
99. Você defendeu outro país em jogos oficiais? ()Sim ()Não Qual? _____
100. Você defenderia outro país em jogos oficiais, se pudesse? ()Sim ()Não

A segunda parte do instrumento foi caracterizada por questões sobre a adaptação ao processo de expatriação, a qual continha apenas perguntas fechadas e obrigatórias (ANEXO 2). Essa etapa foi desenvolvida com várias categorias de resposta, como as escalas do tipo Likert e serviu para duas funções: primeiramente para enfatizar aspectos relevantes das variáveis em questão e em relação à resposta permitiu ao participante escolher uma categoria intermediária de resposta.

Dessa forma, as possibilidades de respostas foram: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo pouco), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente) para as questões sobre adaptação do participante. As questões referentes à percepção da expatriação tiveram as seguintes possibilidades de resposta: 1 (muito ruim), 2 (ruim), 3 (indeciso), 4 (boa) e 5 (muito boa) (as quatro primeiras questões), ou 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo pouco), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente) (as demais questões), ou seja, a pontuação para os dois aspectos, percepção e adaptação, foi mediada por uso de escala Likert.

A escala Likert é uma escala de mensuração de multi-item construída por Rensis Likert, em 1932 (DALMORO; VIEIRA, 2013). A escala utiliza-se de respostas psicométricas, muito utilizada em questionários. A escala de Likert ou uma escala do tipo Likert é composta por frases (itens) e sobre cada item se pede para o avaliado manifestar o seu grau de concordância acerca do item (CUNHA, 2007). Rensis Likert desenvolveu sua escala com base em outros formatos de escala, como por exemplo o *Graphic rating method* de Freyd, de 1923. A escala de Freyd apresentava uma escala com 10 pontos ou 100 pontos em seu formato (DALMORO; VIEIRA, 2013).

Likert reduziu o número de pontos de escolhas, ou seja, os avaliados poderiam escolher apenas um dos pontos para o item, em um sistema de cinco categorias para a resposta (desde aprovo fortemente até desaprovo fortemente). De acordo com Likert (1932), a escala deve se centrar em cinco pontos de mensuração, sem o uso de respostas alternativas. Entretanto, o uso de escalas com outros números de itens (mais ou menos de cinco) podem apresentar resultados satisfatórios e se colocam como opções paralelas à escala tradicional, desenvolvida por Likert. Assim, essas escalas são consideradas escalas do tipo Likert e não escala Likert (CLASON; DORMODY, 1994; DALMORO; VIEIRA, 2013).

Retomando a segunda etapa do instrumento, foram desenvolvidas questões para os participantes do grupo G1 e para os participantes do grupo G2. As questões foram desenvolvidas buscando-se entender sua adaptação ao novo contexto e os fatores que contribuíram no processo de expatriação (Quadros 15 e 16), para uma melhor análise qualitativa do processo de expatriação.

Quadro 15: Questões sobre a adaptação ao novo contexto e os fatores que contribuíram para expatriação, expatriados internacionais (G1).

(continua)

Fatores de Adaptação - Expatriados Internacionais**	
1.	Saí do Brasil para ter melhores salários.
2.	Saí do Brasil pois estava sem clube.
3.	Saí do Brasil pois fui vendido para outra equipe.
4.	Saí do Brasil pois fui emprestado para outra equipe.
5.	Saí do Brasil por vontade de minha família.
6.	Saí do Brasil pois minha esposa (marido) mudou de país a trabalho ou estudo.
7.	Saí do Brasil, pois meus pais mudaram de país.
8.	Saí do Brasil para estudar.
9.	Saí do Brasil para aprender novas culturas.
10.	Senti muito medo em minha transferência para o novo clube.
11.	Senti muita alegria em minha transferência para o novo clube.
12.	A adaptação ao novo país foi fácil.
13.	A adaptação ao novo clube foi fácil.
14.	A discriminação por ser estrangeiro atrapalhou minha adaptação.
15.	A cobrança do novo clube atrapalhou minha adaptação.
16.	A cobrança da família por dinheiro atrapalhou minha adaptação.
17.	A mudança de alimentação atrapalhou minha adaptação.
18.	O problema de comunicação com a nova língua atrapalhou minha adaptação.
19.	A imagem de ser MALANDRO, por ser brasileiro, atrapalhou minha adaptação.
20.	A falta da família no novo país atrapalhou minha adaptação.
21.	A falta de amigos atrapalhou minha adaptação.
22.	Os hábitos culturais diferentes dos meus atrapalharam minha adaptação.
23.	A diferença religiosa atrapalhou minha adaptação.
24.	A relação com o novo técnico ajudou na adaptação.
25.	A relação com os jogadores da nova equipe ajudou na adaptação.
26.	A relação com a comissão técnica da nova equipe me ajudou na adaptação.
27.	A relação com os dirigentes da nova equipe ajudou na adaptação.
28.	A recepção da torcida da nova equipe ajudou na adaptação.
29.	A relação com as equipes adversárias me ajudou na adaptação.
30.	As condições da estrutura de treinamento na nova equipe ajudaram na adaptação.
31.	As condições de treino (horários e rotina) na nova equipe ajudaram na adaptação.
32.	O novo clube ofereceu moradia para mim.
33.	O novo clube ofereceu moradia para minha família.
34.	O novo clube me proporcionou estudo do novo idioma (língua).
35.	O novo clube me proporcionou continuação nos estudos escolares.
36.	O novo clube me ofereceu intérprete.
37.	O novo clube soube respeitar meu tempo de adaptação.
38.	O novo clube me proporcionou novos amigos.
39.	O novo clube me proporcionou melhores salários.
40.	O novo clube me proporcionou melhores condições de vida.
41.	No novo clube treino com mais vontade e determinação.
42.	Concentro-me mais nos treinos em meu novo clube.
43.	Sou mais popular em meu novo clube.

(continuação)

44. Ajudo mais meus companheiros de equipe em meu novo clube.
45. Respeito mais a autoridade do técnico em meu novo clube.
46. O convívio com o povo do novo país foi fácil.
47. A vida social, extra clube, foi maior no novo país.
48. Os serviços, como supermercados, ofereciam uma variedade de alimentos para compra o que facilitou a adaptação.
49. As normas e leis do novo país ajudaram na adaptação.
50. O novo país me proporcionou novos amigos, extra clube.
51. O serviço de saúde do novo país me confortou durante minha permanência no novo país.
52. O convívio com minha família melhorou após minha mudança de clube/país.
 1. A experiência da primeira vez de mudança de clube/país foi:
 2. A experiência da última vez de mudança de clube/país foi: (caso tenha mais de uma vez)
 3. A vida social dentro do clube é:
 4. A vida social fora do clube é:
 1. Foi muito proveitoso o processo de mudança de clube.
 2. Foi muito proveitoso o processo de mudança de país.
 3. Repetiria tudo novamente, pois acho que fiz o certo.
 4. Aconselho a todos os atletas passarem por esse processo de mudança de clube.
 5. Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de país.
 6. Considerando tudo que aconteceu, avalio minha saída do país como excelente.
 7. Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de país.
 8. Tendo em vista meus objetivos de sair do país, eles foram alcançados.
 9. Conquistei os títulos que esperava no novo clube.
 10. Conquistei o respeito que esperava no novo clube.
 11. Conquistei o espaço que esperava no novo clube.
 12. A torcida do novo clube me adorava.
 13. A equipe do novo clube me adorava.
 14. Fui feliz em meu novo clube.
 15. Fui feliz no novo país.
 16. Conquistei o respeito que esperava no novo país.
 17. Conheci muitos lugares no novo país.
 18. Fiquei feliz quando soube que trocava de clube/país.
 19. Fiquei com medo quando soube que trocava de clube/país.
 20. Fiquei com medo quando cheguei no novo clube/país.
 21. Fiquei com medo quando tive que retornar ao Brasil.
 22. Fiquei feliz quando retornei ao Brasil.
 23. Fiquei com raiva quando troquei de clube/país.
 24. Fiquei com raiva quando voltei ao Brasil.

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Quadro 16: Questões sobre a adaptação ao novo contexto e os fatores que contribuíram, ou não para expatriação, Expatriados Nacionais (G2).

(continua)

Fatores de Adaptação - Expatriados Nacionais**	
1.	Saí de meu clube para ter melhores salários.
2.	Saí de minha cidade pois estava sem clube.
3.	Saí de meu clube pois fui vendido para outra equipe.
4.	Saí de meu clube pois fui emprestado para outra equipe.
5.	Saí de meu clube por vontade de minha família.
6.	Saí de meu clube pois minha esposa (marido) mudou de cidade à trabalho ou estudo.
7.	Saí de meu clube, pois meus pais mudaram de cidade.
8.	Saí de meu clube para estudar.
9.	Saí de meu clube para aprender novas culturas.
10.	Senti muito medo em minha transferência para o novo clube.
11.	Senti muita alegria em minha transferência para o novo clube.
12.	A adaptação a nova cidade foi fácil.
13.	A adaptação ao novo clube foi fácil.
14.	A discriminação por ser de outra cidade atrapalhou minha adaptação.
15.	A cobrança do novo clube atrapalhou minha adaptação.
16.	A cobrança da família por dinheiro atrapalhou minha adaptação.
17.	A mudança de alimentação atrapalhou minha adaptação.
18.	A falta da família na nova cidade atrapalhou minha adaptação.
19.	A falta de amigos atrapalhou minha adaptação.
20.	Os hábitos culturais diferentes dos meus atrapalharam minha adaptação.
21.	A diferença religiosa atrapalhou minha adaptação.
22.	A relação com o novo técnico ajudou na adaptação.
23.	A relação com os jogadores da nova equipe ajudou na adaptação.
24.	A relação com a comissão técnica da nova equipe me ajudou na adaptação.
25.	A relação com os dirigentes da nova equipe ajudou na adaptação.
26.	A recepção da torcida da nova equipe ajudou na adaptação.
27.	A relação com as equipes adversárias me ajudou na adaptação.
28.	As condições da estrutura de treinamento na nova equipe ajudaram na adaptação.
29.	As condições de treino (horários e rotina) na nova equipe ajudaram na adaptação.
30.	O novo clube ofereceu moradia para mim.
31.	O novo clube ofereceu moradia para minha família.
32.	O novo clube me proporcionou estudo do novo idioma (língua).
33.	O novo clube me proporcionou continuação nos estudos escolares.
34.	O novo clube soube respeitar meu tempo de adaptação.
35.	O novo clube me proporcionou novos amigos.
36.	O novo clube me proporcionou melhores salários.
37.	O novo clube me proporcionou melhores condições de vida.
38.	No novo clube treino com mais vontade e determinação.
39.	Concentro-me mais nos treinos em meu novo clube.
40.	Sou mais popular em meu novo clube.
41.	Ajudo mais meus companheiros de equipe em meu novo clube.
42.	Respeito mais a autoridade do técnico em meu novo clube.
43.	O convívio com o povo da nova cidade foi fácil.

(continuação)

- | |
|--|
| 44. A vida social, extra clube, foi maior na nova cidade. |
| 45. Os serviços, como supermercados, ofereciam uma variedade de alimentos para compra o que facilitou à adaptação. |
| 46. As normas e leis da nova cidade ajudaram na adaptação. |
| 47. A nova cidade proporcionou novos amigos, extra clube. |
| 48. O serviço de saúde da nova cidade me confortou durante minha permanência na nova cidade. |
| 49. O convívio com minha família melhorou após minha mudança de clube. |
| 1. A experiência da primeira vez de mudança de clube foi: |
| 2. A experiência da última vez de mudança de clube foi: |
| 3. A vida social dentro do clube é: |
| 4. A vida social fora do clube é: |
| 1. Foi muito proveitoso o processo de mudança de clube. |
| 2. Foi muito proveitoso o processo de mudança de cidade. |
| 3. Repetiria tudo novamente, pois acho que fiz o certo. |
| 4. Aconselho a todos os atletas passarem por esse processo de mudança de clube. |
| 5. Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de cidade. |
| 6. Considerando tudo que aconteceu, avalio minha troca de cidade como excelente. |
| 7. Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de clube. |
| 8. Tendo em vista meus objetivos de sair de minha cidade, eles foram alcançados. |
| 9. Conquistei os títulos que esperava no novo clube. |
| 10. Conquistei o respeito que esperava no novo clube. |
| 11. Conquistei o espaço que esperava no novo clube. |
| 12. A torcida do novo clube me adorava. |
| 13. A equipe do novo clube me adorava. |
| 14. Fui feliz em meu novo clube. |
| 15. Fui feliz na nova cidade. |
| 16. Conquistei o respeito que esperava na nova cidade. |
| 17. Conheci muitos lugares na nova cidade. |
| 18. Fiquei feliz quando soube que trocava de clube. |
| 19. Fiquei com medo quando soube que trocava de clube. |
| 20. Fiquei com medo quando cheguei no novo clube. |
| 21. Fiquei com medo quando tive que retornar a minha cidade. |
| 22. Fiquei feliz quando retornei a minha cidade. |
| 23. Fiquei com raiva quando troquei de clube. |
| 24. Fiquei com raiva quando voltei a minha cidade. |

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Embora os questionários fossem diferentes, algumas questões tinham sentido comum, no que diz respeito ao objetivo das questões, o que foi considerado na análise dos resultados. Os aspectos considerados no desenvolvimento dessa parte do instrumento foram:

A) Aspectos que levaram o participante a sair do país (G1) ou a sair de sua cidade natal (G2). O intuito de investigar aspectos que levaram o participante a sair

do país (G1) ou a sair de sua cidade natal (G2) foi mapear os motivos que levaram os atletas a essa tomada de decisão. Dessa forma, questões que se relacionam a salários, empréstimo, família etc. foram desenvolvidas;

B) Aspectos sobre sua adaptação ao novo país (G1) ou cidade (G2). Questões sobre esse aspecto poderiam trazer informações acerca das dificuldades, ou não, que o atleta passou em seus primeiros meses no novo clube, país, cidade, sociedade, além de contribuir com a compreensão do cotidiano do atleta em uma nova sociedade, indicando fraquezas ou potencialidades das habilidades sociais dos atletas. Por isso, as questões desenvolvidas tiveram esse interesse;

C) Aspectos de adaptação no novo clube. As questões desenvolvidas para esse aspecto poderiam revelar a dinâmica do atleta com seu novo clube, companheiros de equipe, dirigentes e técnicos.

Como citado anteriormente, esse instrumento foi desenvolvido para o grupo G1 e grupo G2, nessa segunda etapa, com questões similares (49 questões) e diferentes (31 para o grupo G1 e 28 para o grupo G2), sendo apresentadas nos quadros 17, 18 e 19. Além disso, foi desenvolvido pelo fato de não existir um instrumento na literatura que desse suporte aos objetivos do estudo. Sendo assim, ele foi apresentado em sua primeira versão nesse capítulo.

Quadro 17: Questões similares para os dois grupos (G1 e G2).

(continua)

Questões similares para os 2 grupos**	
10.	Senti muito medo em minha transferência para o novo clube.
11.	Senti muita alegria em minha transferência para o novo clube.
13.	A adaptação ao novo clube foi fácil.
15.	A cobrança do novo clube atrapalhou minha adaptação.
16.	A cobrança da família por dinheiro atrapalhou minha adaptação.
17.	A mudança de alimentação atrapalhou minha adaptação.
21.	A falta de amigos atrapalhou minha adaptação.
22.	Os hábitos culturais diferentes dos meus atrapalharam minha adaptação.
23.	A diferença religiosa atrapalhou minha adaptação.
24.	A relação com o novo técnico ajudou na adaptação.
25.	A relação com os jogadores da nova equipe ajudou na adaptação.
26.	A relação com a comissão técnica da nova equipe me ajudou na adaptação.
27.	A relação com os dirigentes da nova equipe ajudou na adaptação.
28.	A recepção da torcida da nova equipe ajudou na adaptação.
29.	A relação com as equipes adversárias me ajudou na adaptação.
30.	As condições da estrutura de treinamento na nova equipe ajudaram na adaptação.
31.	As condições de treino (horários e rotina) na nova equipe ajudaram na adaptação.
32.	O novo clube ofereceu moradia para mim.
33.	O novo clube ofereceu moradia para minha família.

(continuação)

34.	O novo clube me proporcionou estudo do novo idioma (língua).
35.	O novo clube me proporcionou continuação nos estudos escolares.
37.	O novo clube soube respeitar meu tempo de adaptação.
38.	O novo clube me proporcionou novos amigos.
39.	O novo clube me proporcionou melhores salários.
40.	O novo clube me proporcionou melhores condições de vida.
41.	No novo clube treino com mais vontade e determinação.
42.	Concentro-me mais nos treinos em meu novo clube.
43.	Sou mais popular em meu novo clube.
44.	Ajudo mais meus companheiros de equipe em meu novo clube.
45.	Respeito mais a autoridade do técnico em meu novo clube.
48.	Os serviços, como supermercados, ofereciam uma variedade de alimentos para compra o que facilitou à adaptação.
52.	O convívio com minha família melhorou após minha mudança de clube/país.
1.	A experiência da primeira vez de mudança de clube/país foi:
2.	A experiência da última vez de mudança de clube/país foi: (caso tenha mais de uma vez)
3.	A vida social dentro do clube é:
4.	A vida social fora do clube é:
1.	Foi muito proveitoso o processo de mudança de clube.
3.	Repetiria tudo novamente, pois acho que fiz o certo.
4.	Aconselho a todos os atletas passarem por esse processo de mudança de clube.
9.	Conquistei os títulos que esperava no novo clube.
10.	Conquistei o respeito que esperava no novo clube.
11.	Conquistei o espaço que esperava no novo clube.
12.	A torcida do novo clube me adorava.
13.	A equipe do novo clube me adorava.
14.	Fui feliz em meu novo clube.
18.	Fiquei feliz quando soube que trocaria de clube/país.
19.	Fiquei com medo quando soube que trocaria de clube/país.
20.	Fiquei com medo quando cheguei no novo clube/país.
23.	Fiquei com raiva quando troquei de clube/país.

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Quadro 18: Questões apenas para o grupo internacional (G1).

(continua)

Questões apenas do grupo G1**	
1.	Saí do Brasil para ter melhores salários.
2.	Saí do Brasil pois estava sem clube.
3.	Saí do Brasil pois fui vendido para outra equipe.
4.	Saí do Brasil pois fui emprestado para outra equipe.
5.	Saí do Brasil por vontade de minha família.
6.	Saí do Brasil pois minha esposa (marido) mudou de país à trabalho ou estudo.
7.	Saí do Brasil, pois meus pais mudaram de país.
8.	Saí do Brasil para estudar.
9.	Saí do Brasil para aprender novas culturas.
12.	A adaptação ao novo país foi fácil.
14.	A discriminação por ser estrangeiro atrapalhou minha adaptação.
18.	O problema de comunicação com a nova língua atrapalhou minha adaptação.
19.	A imagem de ser MALANDRO, por ser brasileiro, atrapalhou minha adaptação.
20.	A falta da família no novo país atrapalhou minha adaptação.
36.	O novo clube me ofereceu intérprete.

(continuação)

46. O convívio com o povo do novo país foi fácil.
47. A vida social, extra clube, foi maior no novo país.
49. As normas e leis do novo país ajudaram na adaptação.
50. O novo país me proporcionou novos amigos, extra clube.
51. O serviço de saúde do novo país me confortou durante minha permanência no novo país.
2. Foi muito proveitoso o processo de mudança de país.
5. Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de país.
6. Considerando tudo que aconteceu, avalio minha saída do país como excelente.
7. Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de país.
8. Tendo em vista meus objetivos de sair do país, eles foram alcançados.
15. Fui feliz no novo país.
16. Conquistei o respeito que esperava no novo país.
17. Conheci muitos lugares no novo país.
21. Fiquei com medo quando tive que retornar ao Brasil.
22. Fiquei feliz quando retornei ao Brasil.
24. Fiquei com raiva quando voltei ao Brasil.

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Quadro 19: Questões apenas do grupo nacional (G2).

(continua)

Questões apenas do grupo G2**
1. Saí de meu clube para ter melhores salários.
2. Saí de minha cidade pois estava sem clube.
3. Saí de meu clube pois fui vendido para outra equipe.
4. Saí de meu clube pois fui emprestado para outra equipe.
5. Saí de meu clube por vontade de minha família.
6. Saí de meu clube pois minha esposa (marido) mudou de cidade à trabalho ou estudo.
7. Saí de meu clube, pois meus pais mudaram de cidade.
8. Saí de meu clube para estudar.
9. Saí de meu clube para aprender novas culturas.
12. A adaptação a nova cidade foi fácil.
14. A discriminação por ser de outra cidade atrapalhou minha adaptação.
18. A falta da família na nova cidade atrapalhou minha adaptação.
43. O convívio com o povo da nova cidade foi fácil.
44. A vida social, extra clube, foi maior na nova cidade.
46. As normas e leis da nova cidade ajudaram na adaptação.
47. A nova cidade proporcionou novos amigos, extra clube.
48. O serviço de saúde da nova cidade me confortou durante minha permanência na nova cidade.
2. Foi muito proveitoso o processo de mudança de cidade.
5. Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de cidade.
6. Considerando tudo que aconteceu, avalio minha troca de cidade como excelente.
7. Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de clube.
8. Tendo em vista meus objetivos de sair de minha cidade, eles foram alcançados.
15. Fui feliz na nova cidade.
16. Conquistei o respeito que esperava na nova cidade.

(continuação)

- | |
|--|
| 17. Conheci muitos lugares na nova cidade. |
| 21. Fiquei com medo quando tive que retornar a minha cidade. |
| 22. Fiquei feliz quando retornei a minha cidade. |
| 24. Fiquei com raiva quando voltei a minha cidade. |

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

3.3 Procedimentos

O desenvolvimento da pesquisa foi conduzido por etapas, respeitando os princípios legais de uma pesquisa que envolve coleta de dados com seres humanos. A primeira etapa consistiu em elaboração do projeto de pesquisa e apresentação ao Comitê de Ética e Pesquisa do Instituto de Biociências de Rio Claro/ Universidade Estadual Paulista – UNESP. Essa primeira etapa foi realizada em 16/12/2015, sob o comprovante: 128453/2015, com o título: “O processo de Expatriação dos Jogadores de Voleibol: Motivos e Adaptações”, CAAE: 51949315.1.0000.5465. A pesquisa foi aprovada em 10/05/2016, sob o número de parecer: 1.537.814. Assim, a primeira etapa foi concluída.

A segunda etapa consistiu em convidar participantes para o estudo. Para isso, foram realizados contatos, via *internet* (Facebook e E-mail), com atletas e ex-atletas de Voleibol, os quais foram convidados a participar do estudo e receberam as explicações sobre o objetivo do estudo, sendo orientados que poderiam desistir do estudo se desejassem não prosseguir, em qualquer uma das etapas seguintes. Para um maior controle dos participantes, foi criado, no Facebook, um grupo, fechado, com os participantes que foram convidados para o estudo e pediu para que os mesmos pudessem convidar o máximo de atletas de Voleibol que conhecem. O grupo do Facebook foi denominado, de: “VOLEIBOL FORA DO BRASIL”. Esse primeiro contato é denominado, pela netnografia, como uma etapa da coleta de dados em pesquisas netnográficas (KOZINETS, 2014).

A terceira etapa foi conduzida de acordo com a Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), respeitando todos os padrões éticos de pesquisas com seres humanos. Dessa maneira, foram realizados contatos com os participantes que aceitaram participar da pesquisa de forma voluntária e, após isso, foi enviado, por E-mail, o TCLE, para todos que aceitaram participar da pesquisa. Os participantes tinham que ler e imprimir o TCLE, preencher, assinar e devolver via E-

mail (escaneado), Correios (para o endereço do pesquisador, que foi apresentado no TCLE) ou pessoalmente.

A quarta etapa consistiu na aplicação do instrumento de pesquisa. De acordo com o Comitê de Ética e Pesquisa do Instituto de Biociências de Rio Claro/ Universidade Estadual Paulista – UNESP, o instrumento poderia ser conduzido de forma impressa ou eletrônica (via *Internet*), desde que o TCLE fosse entregue antes da aplicação do instrumento. Assim, apenas os participantes que entregaram o TCLE fizeram parte da amostra. Para o atendimento da aplicação do instrumento de forma eletrônica, o questionário foi transcrito no *Google Formulários*, para ser respondido pelos participantes.

Todavia, conforme recomendação do Comitê de Ética e Pesquisa, apenas os participantes que preencheram, assinaram e devolveram o TCLE receberam o *link* para responderem ao instrumento. Como forma de garantir que apenas os participantes com TCLE, devidamente preenchido e assinado, pudessem fazer parte da amostra, o instrumento, no *Google Formulários*, continha o campo nome como obrigatório, o qual era comparado com o nome do TCLE. Caso o nome do participante que aparecia no *Google Formulários* fosse diferente de algum dos TCLE ou não contivesse nos documentos de TCLE, esse foi descartado.

Todos os participantes optaram pelo preenchimento do instrumento via *Google Formulários*. O preenchimento teve, aproximadamente, a duração de 40 minutos para cada participante. Após o término da aplicação do instrumento, em todos os participantes, os dados foram importados do *Google Formulários* para o *Office*, em formato de planilha, por intermédio do *Microsoft Excel 2016*, o que viabilizou a organização adequada para análise quantitativa e qualitativa dos dados coletados.

Em relação à organização das informações coletadas, foi verificado, participante por participante, se o TCLE foi entregue e se o mesmo era atleta ou ex-atleta de Voleibol (essa informação foi coletada pela seguinte questão: Esporte que pratica ou praticava?). Os participantes que responderam ao instrumento no *Google Formulários* e não enviaram o TCLE foram descartados, totalizando um participante.

3.4 Procedimentos de análise

Como citado anteriormente, este estudo é um estudo quanti-qualitativo, ou seja, ambas as abordagens, quantitativa e qualitativa, foram incluídas no estudo como procedimentos. Por isso, o estudo constou de análise descritiva e análise inferencial, pois as duas análises foram assumidas, de acordo com a abordagem, necessárias para compreender os dados comportamentais dos participantes do estudo e, com isso, conseguir responder aos objetivos do estudo.

A primeira parte do instrumento era composta por questões abertas e questões fechadas. Frente às questões abertas, elas foram consideradas, para medida, como variáveis nominais, ordinais, discretas e contínuas, que algumas vezes, para melhor análise, foram transformadas em variáveis intervalares. As variáveis nominais (medidas nominais) são conhecidas como dados categóricos ou qualitativos. Desta forma não existe relação com escala de ordem (maior ou menor). Elas representam apenas a diferença entre uma variável e outra (PAGANO; GAUVREAU, 2004; THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2012).

Em contrapartida, as variáveis ordinais assumem possíveis valores ou atributos (qualidades) e se apresentam em uma ordem importante para observação (PAGANO; GAUVREAU, 2004). As variáveis discretas são números que representam quantidades mensuráveis reais, ou seja, valores específicos, podendo ser inteiros ou contagens. Por fim, as variáveis contínuas são valores mensuráveis, mas não precisam assumir valores especificados (inteiros), como por exemplo o tempo de expatriação (PAGANO; GAUVREAU, 2004).

As variáveis foram transformadas, em alguns casos em variáveis intervalares, pois permitem medir a diferença entre valores, o que facilitou a utilização de média, mediana, máximo e mínimo. Os dados foram transformados em valores intervalares, pois foram analisados, na análise inferencial, por meio do software *IBM SPSS Statistics*, versão 20, o qual só faz uso de medidas de escala e só podem ser introduzidas com valor numérico, ou seja, para conseguir os valores de média, mediana, máximo, mínimo etc., devem-se introduzir os valores no software em formato intervalar.

Para análise da primeira parte do instrumento, utilizou-se de estatística descritiva, ou seja, houve a preocupação em descrever os dados, sintetizando uma

série de valores de mesma natureza, permitindo uma visão global das variações desses valores (GUEDES et al., 2005). As estatísticas descritivas podem prover um resumo das características gerais de um conjunto de dados e podem assumir diferentes formas, como tabelas (PAGANO; GAUVREAU, 2004), por exemplo. Para isso, os dados foram organizados e descritos por meio de tabelas e medidas descritivas. As tabelas foram utilizadas, pois resumem um conjunto de observações.

Para construção das tabelas, foram utilizadas as distribuições de frequências e a frequência relativa. Distribuições de frequência consistem em um conjunto de classes ou categorias que são acompanhadas por números (contagem de aparecimentos) que correspondem a cada conjunto de dados ordinais e nominais e, frequência relativa, é a proporção dos valores situados em um determinado intervalo de uma distribuição de frequência, ao invés do número absoluto (PAGANO; GAUVREAU, 2004), estimada em porcentagem, neste estudo.

Diante disso, em relação às medidas descritivas, as mesmas foram assumidas, em alguns casos, como dados nominais, pois eram dicotômicas (sim ou não, Homem ou Mulher, grupo G1 e G2, G1 uma expatriação e G1 duas expatriações, por exemplo), como dados ordinais (1º país na expatriação, 2º país na expatriação, por exemplo), dados discretos (número de participantes, por exemplo) e dados contínuos (tempo que permaneceu na expatriação, por exemplo) e apresentadas como distribuição de frequência e frequência relativa. Para distribuição de frequência se fez uso da frequência simples. De acordo com Thomas, Nelson e Silverman (2012) frequência simples é o número de vezes em que um elemento aparece nos dados reduzindo, com isso, o número de elementos a serem trabalhados.

Na análise descritiva os dados foram apresentados por dados gerais dos participantes, apresentação dos dados de cada grupo amostral, comparação dos dados entre grupos (G1 X G2) e intragrupo (G1 X G1 e G2 X G2). Quando houve necessidade de uma prova inferencial do valor descrito, utilizou-se do Teste t para amostras independentes para análise entre grupos, da Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator para análise intragrupo e/ou da Correlação de Pearson ou Spearman para análises intragrupo.

Na segunda parte do instrumento, as questões de adaptação à expatriação continham apenas perguntas fechadas e obrigatórias com várias categorias de resposta, como citado no subcapítulo "Instrumento". Além disso, por trás de todas as

respostas aos itens existia a mesma variável latente para as respostas (Causas de saída para expatriação ou a adaptação ao processo de expatriação), ou seja, o conjunto de itens era unidimensional (CARVALHO; AMBIEL, 2015). Em relação às escalas do instrumento, o aumento dos pontos na escala indicava uma maior incidência do fator esperado naquela resposta (adaptação ou percepção). Isso reflete a ideia de que o aumento dos níveis de respostas corresponderia a níveis maiores de adaptação ao processo de expatriação (BARTHOLOMEU; MONTIEL; MACHADO, 2013).

Partindo disso, utilizou-se, no primeiro instante, a análise dos itens pelo uso da Teoria de Resposta ao Item (TRI). A TRI é um conjunto de técnicas estatísticas, aplicadas à construção e validação de instrumentos psicométricos que buscam explicar a probabilidade que uma pessoa tem de responder a um determinado item (CARVALHO; AMBIEL, 2015). Em outras palavras, a TRI é um modelo capaz de explicar o ocorrido, pois supõe que a resposta a um item de um teste depende da habilidade das pessoas (proficiência do participante) e das características dos itens (parâmetros) como nível de dificuldade, discriminação e probabilidade de acerto ao acaso (SILVA et al., 2015), além de assumir a unidimensionalidade do item. Dificuldade, discriminação e probabilidade de acerto ao acaso são os três parâmetros deste tipo de análise (TRI) e os modelos que derivam do modelo TRI podem empregar um, dois ou três parâmetros em sua análise (BARTHOLOMEU; MONTIEL; MACHADO, 2013).

Do ponto de vista metodológico, existe a necessidade dos testes não focarem os resultados globais, apenas, mas devem focar, também, as características dos itens (ADÁNEZ; VELASCO, 2002). Assim, nesse instrumento, a partir dos modelos de TRI, optou-se por utilizar o modelo de Rasch, pois enfoca esses parâmetros. O modelo de Rasch (1960) tem como base de análise a aplicação do modelo de um parâmetro (dificuldade) da TRI. O modelo assume que a probabilidade de um sujeito responder corretamente a um item depende da diferença entre seu nível de habilidade e o parâmetro de dificuldade do item. Dessa forma, quanto maior for a diferença, maior será a probabilidade de que o sujeito resolva corretamente o item (RASCH, 1960; ADÁNEZ; VELASCO, 2002).

O modelo de Rasch (1960) é o mais utilizado para esses tipos de análises de TRI em função de sua simplicidade, pois os parâmetros das pessoas e dos itens expressam-se nas mesmas unidades e se localizam no mesmo contínuo. Além

disso, com base na diferença entre o nível do sujeito e a dificuldade do item é possível explicar a resposta do sujeito e, é o único modelo com objetividade específica (EMBRETSON, 2006). Essa objetividade específica implica que a diferença de dificuldade entre itens não depende da amostra de sujeitos, ou seja, é um modelo que permite obter estimativas livres da amostra (RASCH, 1960; ADÁNEZ; VELASCO, 2002; EMBRETSON, 2006).

Somado a isso, o modelo pressupõe a aditividade do dado (unidades de medida – *logits* – que têm o mesmo tamanho no contínuo – dados intervalares), e caso o dado se ajuste ao modelo, podem-se utilizar análises estatísticas paramétricas (BARTHOLOMEU; MONTIEL; MACHADO, 2013). Dessa forma, os parâmetros são estimados e utilizados na determinação dos padrões de respostas esperados, para cada item do instrumento, uma forma de evidência para validação do instrumento. Por sua vez, os erros de padrão de respostas a cada item podem ser utilizados para descrever o intervalo de confiança entre a dificuldade dos itens e a habilidade das pessoas.

Com base no supracitado e com base no objetivo do estudo que era identificar a adaptação ao processo de expatriação de atletas de Voleibol, optou-se pela análise dos itens para ajuste ao modelo Rasch, ou seja, primeiramente os indicadores do instrumento em seu formato de resposta original foram investigados quanto à sua adequação ao modelo de análise de itens de Rasch. Para isso, investigou-se a unidimensionalidade do instrumento, que é princípio básico para que o modelo possa operar (BOND; FOX, 2001). A análise utilizada para demonstrar a unidimensionalidade foi a análise de componentes principais de resíduos pelo modelo de Rasch.

Para essa análise, alguns estudos sugerem que fatores com *eigenvalues* menores que 1,4 podem ser considerados aleatórios (SMITH; MIAO, 1994). Se isso ocorrer, deve-se selecionar os itens com maiores saturações fatoriais nas dimensões positivas e negativas do primeiro fator extraído e ressubmetê-los ao modelo de Rasch separadamente e correlacioná-los às pontuações positivo e negativo. O critério que se deve considerar a presença de outro fator é baseado na magnitude do coeficiente de correlação entre essas pontuações obtidas que, segundo Linacre (2002), deve ser o menos próximo possível do valor de 1.

Sisto, Rueda e Bartholomeu (2006) sugerem que esse valor não deve ser superior a 0,51. Em outros termos, correlações acima deste patamar dão indícios de

unidimensionalidade no instrumento (teste) (LINACRE, 1999, 2002; SISTO; RUEDA; BARTHOLOMEU, 2006; BARTHOLOMEU; MONTIEL; MACHADO, 2013). Após analisar a unidimensionalidade do instrumento, selecionaram-se os itens adequados para o objetivo do estudo, ou seja, quais itens são a base (âncora) para identificação da adaptação ao processo de expatriação. Os itens que não obtiveram valores de *infit*, *outfit* e correlação adequados, ou seja, *infit* e *outfit* entre 0,50 e 1,50 e correlação até 0,30, sendo considerados desajustados foram descartados, pois não atenderam ao pressuposto do modelo de Rasch.

Para essa análise, utilizou-se de análise do *outfit*, análise de *infit* e análise do funcionamento diferencial do item (*Differential Item Functioning – DIF*). A análise de *outfit* avaliou concordâncias inesperadas às categorias dos itens nas regiões extremas (altas e baixas probabilidades de respostas) da curva de características dos itens, nesse caso o nível de dificuldade dos itens e habilidade das pessoas (BARTHOLOMEU; MONTIEL; MACHADO, 2013). Para solução desses possíveis desajustes, pode-se unir categorias adjacentes, modificar a localização das categorias adjacentes ou tratar as respostas como faltantes, caso não compartilhem o mesmo traço que as demais ou o nome seja faltante (LINACRE, 1999; BARTHOLOMEU; MONTIEL; MACHADO, 2013).

A análise de *infit* analisou a média dos resíduos quadráticos ponderados por uma variância (ADÁNEZ; VELASCO, 2002), para diagnosticar os ajustes dos itens e das pessoas ao modelo de Rasch. Por fim, o objetivo da análise de DIF foi verificar se um item tem ou não o mesmo comportamento para indivíduos de grupos diferentes, ou seja, buscou-se verificar se um item apresentava graus de dificuldade diferentes para subgrupos da amostra que tem o mesmo nível de conhecimento (SOARES; GENOVEZ; GALVÃO, 2005). O DIF pode ser causado por três fatores: a familiaridade com o conteúdo do item, o que pode ser associado à exposição ao tema ou a um fator cultural; o interesse pessoal no conteúdo; e a uma reação emocional negativa causada pelo conteúdo do item (SOARES, 2015).

Em síntese, a análise TRI com ajuste ao modelo de Rasch foi utilizada pois se assumiu que existe uma infinidade de erros aleatórios que poderiam influenciar a resposta dos participantes a um item, desta forma, o que foi avaliado não é a resposta ao item em si, mas a probabilidade de resposta a um determinado item, pelas pessoas (CARVALHO; AMBIEL, 2015).

Após a análise dos itens ajustados ao modelo de Rasch, utilizou-se apenas os itens ajustados ao modelo de Rasch para avaliar o nível de habilidade de cada participante a responder o item. Essa análise apresentou o valor de *Theta* estimado para cada participante, em cada item. *Theta* é o nível de habilidade da pessoa para responder ao item (HUTZ; BANDEIRA; TRENTINI, 2015), cujo valor oscila entre -4 e +4, sendo os valores positivos mais elevados, a representação do nível mais intenso no constructo mensurado.

Nesse sentido, a TRI postula que quanto mais intensa for uma característica em uma pessoa, maior são suas probabilidades de obter pontos mais altos e acertar os itens que compõem um teste. Após a determinação do valor de *Theta*, é possível prever seu desempenho nos itens que compõem o teste, estimando a probabilidade de acertar ou errar cada item. Todas as análises para determinação dos itens aceitáveis para base dos itens âncoras e ajuste ao modelo de Rasch e, após isso, a determinação do Valor de *Theta* foram realizadas pelo programa *Winsteps*, versão 3.92.1.

Após a determinação do valor de *Theta*, foram conduzidas análises inferenciais para análises entre grupos e intragrupos. De acordo com a teoria do limite central, quanto maior o tamanho da amostra, a distribuição das médias estará mais próxima de uma distribuição normal. Assim, Green, Salkind e Akey (2000) sugerem que um número maior de 30 participantes é possível se assumir normalidade e homogeneidade de variância sem o uso de testes, corroborando com Pagano e Gauvreau (2004).

Assumindo a primeira etapa das avaliações que fora conduzida para selecionar os itens que representassem com maior latência a informação, bem como a teoria do limite central, não se testou a normalidade dos dados, assumindo-os como normais, assumindo o valor Alfa de 0,05 para diferenças significativas. Nessa etapa, utilizou-se do Teste t para amostras independentes para análise entre grupos, da Anova *one-way* com medida repetida no último fator e Teste t pareado e Correlação de Pearson para análise intragrupo.

As análises foram realizadas pelo software *IBM SPSS Statistics*, versão 20. Quando foram encontradas diferenças significantes intragrupo, foram conduzidos testes de *post hoc*, com o intuito de localizar as diferenças. Para controle do erro tipo 1, foi utilizado o procedimento sequencial Holm de Bonferroni (GREEN; SALKIND;

AKEY, 2000). Esse procedimento requer a divisão do nível de significância adotado (0,05) pelo número de comparações realizadas.

Em relação a testar a interação de fatores, o teste utilizado foi o teste de correlação de Pearson. Esses testes foram utilizados com o intuito de verificar o efeito de uma variável sobre a outra, ou melhor, a relação entre duas ou mais variáveis (THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2012). Os testes de correlação expressam, em valores quantitativos, a relação entre duas ou mais variáveis, cujo valor pode variar entre $r = 0.00$ e $r = 1.00$, na direção positiva e negativa. Valores próximos de $r = 1.00$ significam boa correlação e valores próximos de $r = 0.00$ significam pouca correlação. O valor $r = 1.00$ é sinal de correlação perfeita e o valor $r = 0.00$ é sinal de correlação inexistente (DANCEY; REIDY, 2006).

4. RESULTADOS

Os resultados foram apresentados em relação às duas partes do instrumento, respeitando o método quanti-qualitativo, de forma separada. Dessa maneira, os resultados foram apresentados, primeiro, referente às questões gerais do instrumento e, *a posteriori*, sobre os aspectos de adaptação ao processo de expatriação.

4.1 Resultados das questões gerais

Como a versão aplicada do questionário envolvia a divisão entre atleta e ex-atleta, para fins de análise, as respostas de atletas e ex-atletas foram agrupadas. Isso foi possível, pois, segundo Fontes e Brandão (2013), atleta e ex-atleta são capazes de relatar sobre o que enfrentaram em sua carreira esportiva de forma parecida. Em relação aos resultados das questões gerais, os mesmos foram analisados por estatística descritiva, com o uso de distribuição de frequência e frequência relativa (percentual) e por estatística inferencial, com o uso de Teste t para amostras independentes, Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator, Correlação de Pearson e Correlação de Spearman.

Para melhor compreensão, os dados foram apresentados na seguinte ordem: primeiramente as informações gerais, comuns a todos os grupos, já realizando as comparações entre grupos, quando necessário, depois as informações que são somente do grupo G1, já realizando as comparações intragrupo e posteriormente, as informações exclusivas do grupo G2, também realizando comparações intragrupo, quando necessário. Os resultados são apresentados a seguir.

Sobre a escolaridade, os participantes apresentaram a seguinte distribuição: universitário incompleto (41,18%), ensino médio (35,29%), universitário completo (14,71%), pós-graduado (5,88%), mestrado (1,47%) e doutorado (1,47%). O grupo G1, em relação à escolaridade, apresentou a seguinte distribuição: universitário incompleto (50%), ensino médio (26,67%), universitário completo (13,33%), pós-graduado (6,66%) e mestrado (3,33%). O grupo G2, sobre o mesmo aspecto, apresentou a seguinte distribuição: ensino médio (42,11%), universitário incompleto

(34,21%), universitário completo (15,79%), pós-graduado (5,26%) e doutorado (2,62%), conforme tabela 4.

Essas informações sugerem que o grupo internacional tem uma escolarização superior ao grupo G2, pois 73% dos participantes do grupo G1 estão entre o nível universitário incompleto e doutorado, enquanto que o grupo G2 apresenta 57,89% dos participantes nesse patamar. Essa observação não foi confirmada pelo Teste t para amostras independentes, visto que não foi detectada diferença significativa entre os grupos ($p= 0,550$).

Tabela 4: Escolaridade dos participantes (n = 68).

Escolaridade	Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
1. Ensino fundamental:	----	----	----
2. Ensino médio:	35,29%	26,67%	42,11%
3. Universitário incompleto:	41,18%	50%	34,21%
4. Universitário completo:	14,71%	13,33%	15,79%
5. Pós-graduado:	5,88%	6,67%	5,26%
6. Mestrado:	1,47%	3,33%	----
7. Doutorado:	1,47%	----	2,63%
Média	3,01	3,10	2,95
DP	1,058	0,995	1,114

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Concernente ao estado civil, 72,06% dos participantes são solteiros, 23,53% dos participantes são casados, 2,94% dos participantes são separados e 1,47% dos participantes são viúvos. O grupo G1, em relação ao estado civil, apresentou os seguintes resultados: 56,67% dos participantes são solteiros, 36,67% dos participantes são casados e 6,67% dos participantes são separados. O grupo G2, sobre o estado civil, apresentou os seguintes resultados: 84,21% dos participantes são solteiros, 13,16% dos participantes são casados e 2,63% dos participantes são viúvos, conforme tabela 5.

Os dados apresentados apontam que o grupo G1 apresenta mais participantes casados do que o grupo G2 (36,67% e 13,16%, respectivamente). Essa observação foi confirmada pelo Teste t para amostras independentes, visto que foi detectada diferença significativa entre os grupos ($p= 0,027$).

Ao se analisar pelas médias, verificou-se que o grupo G1 tem mais participantes casados que o Grupo G2 (média de 1,57 e 1,18, com DP de 0,817 e 0,457, respectivamente), sugerindo que o grupo G1 pode ser mais envolvido com

processos de expatriação em virtude da necessidade do contexto familiar, ou seja, da necessidade de manutenção da família, enquanto sustentá-la.

Tabela 5: Estado civil dos participantes, em porcentagem (n = 68).

Estado civil	Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
1. Solteiro:	72,06%	56,67%	84,21%
2. Casado:	23,53%	36,67%	13,16%
3. Viúvo:	1,47%	---	2,63%
4. Separado:	2,97%	6,67%	0%
Média	1,35	1,57	1,18
DP	0,664	0,817	0,457

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Referente à posição de atuação no Voleibol, os resultados mais expressivos foram: 27% dos participantes atuam como levantador, 22,10% como ponta e 20,6% atuam como oposto. No grupo G1, os resultados mais expressivos foram: 33,30% atuam como oposto, 20% como ponta e 27% dos participantes atuam como levantador.

Para o grupo G2, os resultados mais expressivos foram: 28,90% atuam como levantador e 23,70% atuam como ponta. Todos os resultados sobre posição em que os participantes atuam são apresentados na tabela 6. Esses resultados apontam para as posições de Ponta, Oposto e Levantador como as posições que se mais procuram atletas, tanto pelos clubes nacionais, como pelos clubes internacionais (63,10% e 73,30%, respectivamente).

Essa observação não foi confirmada pelo Teste t para amostras independentes, visto que não foi detectada diferença significativa entre os grupos ($p=0,172$). Porém, quando se analisou a média dos grupos, verificou-se que os grupos apresentaram uma tendência para as posições: Ponta, Oposto e Levantador, corroborando com a análise descritiva (G1 = 3,113 – DP = 1,87 e G2 = 3,763 – DP = 1,87).

Tabela 6: Posição de atuação no Voleibol dos participantes (n=68).

Posição de atuação	Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
1. Líbero	11,80%	13,30%	10,50%
2. Oposto	20,60%	33,30%	10,50%
3. Ponta	22,10%	20%	23,70%
4. Levantador	25,00%	20%	28,90%
5. Central	7,40%	3,30%	10,50%
6. Saída de rede	1,50%	3,30%	2,60%
7. Meio de rede	5,90%	6,70%	7,90%
8. Ataque	5,90%	13,30%	5,30%
Média	3,485	3,133	3,763
DP	1,88	1,87	1,87

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Em relação à moradia dos participantes, 72,10% moram ou moravam na cidade em que treinavam. No grupo G1, 80% dos participantes moram ou moravam na cidade em que treinavam e, referente ao grupo G2, 63,2% dos participantes moram ou moravam na cidade em que treinavam, conforme tabela 7.

Diante desses dados, existe uma tendência de os atletas internacionais morarem mais próximo ao local de treino do que os atletas nacionais, muito possivelmente pela falta de conhecimento do novo país, ou pela facilidade dos atletas nacionais treinarem em cidades vizinhas à cidade de nascimento, o que facilitaria o deslocamento ao clube sem a necessidade de mudar de residência. Essas informações foram confirmadas pelas percentagens de atletas que moram fora da cidade em que treinam.

Essa observação não foi confirmada pelo Teste t para amostras independentes, visto que não foi detectada diferença significativa entre os grupos ($p=0,192$). Entretanto, quando se analisou a média dos grupos, verificou-se que o grupo G1 apresentou uma tendência para morar na cidade em que treina, corroborando a análise descritiva (G1 = 1,20 – DP = 0,407 e G2 = 1,34 – DP = 0,481).

Tabela 7: Questão apresentada aos participantes: Mora na cidade em que treina? (n=68).

Mora na cidade em que treina?	Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
1. Sim	72,10%	80%	63,20%
2. Não	27,90%	20%	36,80%
Média	1,28	1,20	1,34
DP	0,452	0,407	0,481

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Em relação à quantidade de dias por semana de treinamento, 67,70% dos participantes treinam de 5 a 6 dias na semana. No grupo G1, 83,30% dos participantes treinam ou treinavam de 5 a 6 dias por semana e, sobre o grupo G2, 55,30% dos participantes treinam ou treinavam de 5 a 6 dias por semana, conforme tabela 8. Esses resultados sugerem que os atletas do grupo G1 treinam mais dias por semana do que os atletas do grupo G2 e possivelmente isso pode estar relacionado à cultura de treinamento dos países e clubes.

Essa observação foi confirmada pelo Teste t para amostras independentes, visto que foi detectada diferença significativa entre os grupos ($p= 0,006$). Ao se analisar pelas médias, verificou-se que o grupo G1 treina, em média, mais dias que o Grupo G2 (média de 5,47 e 4,55, com DP de 1,106 e 1,554, respectivamente), corroborando a análise descritiva.

Tabela 8: Quantidade de dias de treino na semana para os participantes (n=68).

Quantidade de dias na semana para treino	Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
7 dias	7,40%	6,70%	7,90%
6 dias	36,80%	53,30%	23,70%
5 dias	30,90%	30%	31,60%
4 dias	2,90%	6,70%	----
3 dias	14,70%	----	26,30%
2 dias	5,90%	----	10,50%
1 dia	1,50%	3,30%	----
Média	4,96	5,47	4,55
DP	1,440	1,106	1,554

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Referente à quantidade de horas de treino, por dia, que os participantes treinam, 52,90% dos participantes treinam de 2 a 4 horas de treino. No grupo G1, 60% dos participantes treinam de 5 a 6 horas por dia e, em relação ao grupo G2, 76,30% dos participantes treinam de 2 a 4 horas por dia, conforme tabela 9. Esses dados ratificam as informações anteriores, ou seja, além de treinarem mais dias por semana, os atletas do grupo G1 treinam mais horas por dia, representando mais disponibilidade para o esporte e/ou uma cultura de treinamento e exposição ao esporte diferente nos países.

Essa observação foi confirmada pelo Teste t para amostras independentes, visto que foi detectada diferença significativa entre os grupos ($p= 0,000$). Ao se

analisar pelas médias, verificou-se que o grupo G1 treina, em média, mais dias que o Grupo G2 (média de 5,17 e 3,62 com DP de 1,599 e 1,604, respectivamente), confirmando a análise descritiva.

Em uma análise de correlação entre dias de treino e horas de treino, observou-se que a correlação de horas de treino e quantidade de dias de treino foi de $r = 0,442$, com $p = 0,014$ para o grupo G1 e $r = 0,352$, com $p = 0,030$ para o Grupo G2. Esses resultados indicam que existe uma correlação positiva entre horas de treino e dias de treino, mas ela é fraca, ou seja, mais dias de treino por semana pode ter relação com mais horas de treino por dia, mas não com uma relação de interação que possa provar esse efeito.

Tabela 9: Quantidade de horas de treino por dia para os participantes (n = 68).

Quantidade de horas de treino por dia	Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
8 horas	2,90%	6,70%	----
7 horas	10,30%	10,00%	10,50%
6 horas	13,20%	26,70%	2,60%
5 horas	20,60%	33,30%	10,50%
4 horas	14,70%	6,70%	21,10%
3 horas	17,60%	6,70%	26,30%
2 horas	20,60%	10,00%	28,90%
Média	4,30	5,17	3,62
DP	1,769	1,599	1,604

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Em relação às lesões que os atletas tiveram durante a prática do Voleibol, 91,20% dos participantes já se machucaram no Voleibol. No grupo G1, 100% dos participantes relataram ter sofrido algum tipo de lesão por conta da prática do Voleibol e, concernente ao grupo G2, 84,20% dos participantes já sofreram algum tipo de lesão na prática do Voleibol. Essa observação foi confirmada pelo Teste t para amostras independentes, visto que foi detectada diferença significativa entre os grupos ($p = 0,012$), ou seja, o Grupo G1 sofreu mais lesões que o grupo G2 e isso foi provado estatisticamente.

Essas lesões, fizeram com que os participantes do grupo G1 ficassem afastados do Voleibol por um período de até 8 meses e, fizeram com que os participantes do grupo G2 ficassem afastados do Voleibol por um período de até 7 meses, conforme tabela 10. Diante desses resultados, 56,70% dos participantes do grupo G1 ficaram menos de 30 dias afastados por lesão e 81% dos membros do

grupo G2 também ficaram menos de 1 mês afastados. Esses dados sugerem que as lesões não são relevantes, enquanto motivo, para o abandono do esporte.

Na comparação dos grupos, o Teste t para amostras independentes não detectou diferença significativa entre os grupos ($p= 0,128$). Porém, ao analisar as médias, verificou-se que o grupo G1 (2,06, DP = 2,156) ficou mais tempo afastado das quadras, comparado com o grupo G2 (1,30, DP = 1,795), corroborando a análise descritiva, que aponta para o grupo G1 ficar 1 mês a mais fora das quadras por lesões.

Tabela 10: Tempo de afastamento do Voleibol por lesões para os participantes, em meses (n = 68).

Tempo que ficou afastado por lesão, em meses	Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
Menos de 1 mês	37,30%	30,00%	43,20%
1 mês	32,80%	26,70%	37,80%
2 meses	4,50%	10,00%	----
3 meses	11,90%	16,70%	8,10%
4 meses	4,50%	6,70%	2,70%
6 meses	4,50%	3,30%	5,40%
7 meses	1,50%	----	2,70%
8 meses	3,00%	6,70%	----
Média	1,64	2,06	1,30
DP	1,987	2,156	1,795

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Referente ao incentivo dos pais para prática do Voleibol, 91,2% dos participantes relataram que os pais incentivam sua prática esportiva. No grupo G1, 100% dos participantes relataram que os pais incentivam a prática do Voleibol e, em relação ao grupo G2, 84,20% dos participantes relataram que os pais incentivam a prática do Voleibol.

Na comparação dos grupos, o Teste t para amostras independentes detectou diferença significativa entre os grupos ($p= 0,012$), demonstrando que os pais do grupo G1 incentivam mais seus filhos do que os pais do grupo G2 (média de 1,00 e 1,16, respectivamente). Frente à composição familiar, 91,20% dos participantes tem 1 ou mais irmãos. No grupo G1, 96,70% dos participantes tem 1 ou mais irmão e, no grupo G2, 97,4%.

Ao analisar o papel da família, 61,80% relatam que seus familiares assistem suas competições, sendo que 73,30% dos participantes do grupo G1 relatam que

seus familiares assistem suas competições e 52,60% dos participantes do grupo G2 relatam que a família assiste suas competições. Na comparação dos grupos, o Teste t para amostras independentes não detectou diferença significativa entre os grupos ($p= 0,079$), demonstrando que os pais do grupo G1 assistem as competições tão quanto os pais do grupo G2, porém os pais do grupo G1 têm uma tendência de assistir mais aos jogos dos filhos do que os pais do grupo G2 (média de 1,27 e 1,47, respectivamente).

Quanto à família elogiar a atuação do participante em competições, 66,20% dos participantes recebem elogios dos familiares, sendo que 76,70% dos participantes do grupo G1 afirmam que seus familiares elogiam sua atuação em competições, contra 57,90% dos participantes do grupo G2. Na comparação dos grupos, o Teste t para amostras independentes não detectou diferença significativa entre os grupos ($p= 0,101$), demonstrando que os pais do grupo G1 elogiam os atletas tão quanto os pais do grupo G2, porém os pais do grupo G1 apresentam uma tendência em elogiar mais aos jogos dos filhos do que os pais do grupo G2 (média de 1,23 e 1,42, respectivamente).

Frente à cobrança da família sobre resultados positivos, 60,30% dos participantes são cobrados por resultados positivos, sendo que 53,30% dos participantes do grupo G1 relatam cobrança por parte da família, contra 65,80% dos participantes do grupo G2, conforme tabela 11. Na comparação dos grupos, o Teste t para amostras independentes não detectou diferença significativa entre os grupos ($p= 0,304$), demonstrando que os pais do grupo G1 cobram os atletas tão quanto os pais do grupo G2, porém os pais do grupo G1 apresentam uma tendência de cobrar menos os resultados dos filhos do que os pais do grupo G2 (média de 1,47 e 1,34, respectivamente).

Esse conjunto de resultados em relação à família aponta para os pais do grupo G1 incentivarem mais os filhos do que os pais do grupo G2, bem como assistirem mais os jogos dos filhos, elogiarem mais e cobrarem menos os resultados positivos, sugerindo maior envolvimento dos pais na prática esportiva do filho do que preocupação com bons resultados. Parece que os pais do grupo G1 querem que seus filhos permaneçam no esporte pelo prazer do jogar, enquanto que os pais do grupo G2 querem que seus filhos sejam mais competitivos e busquem os melhores resultados.

Tabela 11: Relação familiar dos participantes com seus pais (n = 68).

Relação familiar		Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
Seus pais incentivam sua prática esportiva?	Sim	91,20%	100%	84,20%
	Não	8,80%	----	15,80%
Tem irmãos?	Sim	97,10%	96,70%	97,40%
	Não	2,90%	3,30%	2,60%
Seus familiares assistem suas competições?	Sim	61,80%	73,30%	52,60%
	Não	38,20%	26,70%	47,40%
Eles elogiam sua atuação?	Sim	66,20%	76,70%	57,90%
	Não	33,80%	23,30%	42,10%
Eles cobram resultado positivo de sua prática esportiva?	Sim	60,30%	53,30%	65,80%
	Não	39,70%	46,70%	34,20%

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Referente à idade de profissionalização, os participantes, em grande parte, profissionalizaram-se aos 17 anos de idade (36,80%). No grupo G1, em sua maioria, os participantes se profissionalizaram com idade acima de 19 anos (36,60%) e os participantes do grupo G2 se profissionalizaram, na maioria dos casos, com idade de 17 anos (47,40%), também, conforme tabela 12. Além disso, todos os participantes estavam atuando em alguma equipe quando se profissionalizaram.

Os resultados apresentados mostram uma profissionalização média de 17 anos de idade, porém alguns dos participantes do grupo G1 (36%) se profissionalizaram acima dos 19 anos de idade, mostrando maior maturidade para esse processo. Na comparação entre grupos, o Teste t para amostras independentes não detectou diferença significativa entre os grupos ($p= 0,470$), demonstrando os participantes se profissionalizaram próximo dos 17 anos de idade.

Porém ao se analisar a média de idade de cada grupo, verificou-se que os participantes do grupo G1 apresentam uma média de idade para profissionalização um pouco superior aos participantes do grupo G2 (17,43 e 16,97, respectivamente), sugerindo uma profissionalização com um pouco mais de idade dos participantes do grupo G1, corroborando com a análise descritiva. Em relação ao local de atuação quando o atleta se profissionalizou, o instrumento não foi capaz de avaliar, demonstrando uma limitação do instrumento

Tabela 12: Idade de profissionalização dos participantes no Voleibol (n = 68).

Idade de profissionalização	Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
13 anos	7,40%	6,7%	7,90%
14 anos	4,40%	10%	----
15 anos	7,40%	3,30%	10,50%
16 anos	14,70%	13,30%	15,80%
17 anos	36,80%	23,30%	47,40%
18 anos	7,40%	6,70%	7,90%
19 anos	8,80%	13,30%	5,30%
20 anos	5,90%	13,30%	----
21 anos	1,50%	3,30%	----
22 anos	2,90%	6,70%	----
23 anos	1,50%	----	2,60%
29 anos	1,50%	----	2,60%
Média	17,18	17,43	16,97
DP	2,58	2,501	2,656

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Em relação à renda familiar atual, 38,20% dos participantes apresentam renda entre 2 mil e 5 mil reais, sendo que 40% dos participantes do grupo G1 apresentam uma renda entre 2 mil reais e 5 mil reais, enquanto que 42,10% dos participantes do grupo G2 apresentaram uma renda entre 500 reais e 2 mil reais, conforme tabela 13. Esses dados descritivos apresentam uma tendência de melhor renda para o grupo G1.

Essas informações foram confirmadas pelo Teste t para amostras independentes, pois houve diferença significativa entre os grupos ($p = 0,50$), com média salarial para o grupo G1 de 2,87 (DP = 1,592) e de 2,11 (DP = 1,539) para o grupo G2, corroborando a ideia da análise descritiva de que os participantes que tiveram expatriação para fora do Brasil melhoraram suas condições de vida em função da expatriação, já que essa medida se referiu à renda atual, após a expatriação.

Tabela 13: Renda familiar atual dos participantes (n = 68).

Renda atual	Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
1. Entre R\$ 500,00 e 1.999,99	29,40%	13,30%	42,10%
2. Entre R\$ 2.000,00 e 4.999,99	38,20%	40%	36,80%
3. Entre R\$ 5.000,00 e 9.999,99	17,60%	26,70%	10,50%
4. Entre R\$ 10.000,00 e 19.999,99	----	----	----
5. Entre R\$ 20.000,00 e 49.999,99	7,40%	10%	5,30%
6. Entre R\$ 50.000,00 e 99.999,99	2,90%	6,70%	----
7. Acima de R\$ 100.000,00	4,40%	3,30%	5,30%
Média	2,44	2,87	2,11
DP	1,596	1,592	1,539

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Os resultados frente à percepção do atleta sobre seu aprendizado no Voleibol demonstram que a maior parte dos participantes não aprendeu o Voleibol em aulas de Educação Física escolar (54,40%), mas nos treinamentos da modalidade na escola (64,70%), bem como no clube (57,40%). Os participantes do grupo G1 aprenderam o Voleibol na escola, nas aulas de Educação Física (53,30%), principalmente nas turmas de treinamento (63,30%), e que a prática na rua contribuiu com sua aprendizagem (60%), bem como a prática no clube (66,70%).

Em relação ao grupo G2, 60,50% não aprenderam o Voleibol nas aulas de Educação Física, mas sim, nos treinamentos escolares que contribuíram com sua aprendizagem (65,80%), bem como a prática no clube (50%). Os participantes acreditam que nasceram com o dom de jogar Voleibol (72,10%). No Grupo G1, 70% acreditam ter nascido com o dom de jogar Voleibol, assim como os participantes do grupo G2 (73,70%), conforme tabela 14.

Tabela 14: Aprendizagem do Voleibol pelos participantes (n = 68).

Aprendizagem do Voleibol		Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
Aprendeu o esporte na escola, em aulas de Educação Física?	Sim	45,60%	53,30%	39,50%
	Não	54,40%	46,70%	60,50%
Aprendeu o esporte na escola, em turmas de treinamento?	Sim	64,70%	63,30%	65,80%
	Não	35,30%	36,70%	34,20%
Aprendeu o esporte jogando na rua?	Sim	38,20%	60%	21,10%
	Não	61,80%	40%	78,90%
Aprendeu o esporte no clube?	Sim	57,40%	66,70%	50%
	Não	42,60%	33,30%	50%
Acredita que nasceu com o dom de jogar Voleibol?	Sim	72,10%	70%	73,70%
	Não	27,90%	30%	26,30%

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Em relação à comparação entre grupos, o Teste t para amostras independentes apresentou os seguintes resultados: $p = 0,261$ para aprendizagem do esporte na escola em aulas de educação física, ou seja, não houve diferença significativa entre os grupos. Entretanto, olhando a média dos grupos, sendo a média do grupo G1 de 1,47 (DP = 0,507) e do grupo G2 de 1,61 (DP = 0,495), representando um valor maior de pessoas que dizem ter aprendido na escola, em aulas de educação física, para o grupo G1.

Referente ao aprendizado em turmas de treinamento, o Teste t independente não apresentou diferença significativa entre os grupos ($p = 0,836$), confirmando a análise descritiva de que a maior parte dos participantes relata ter aprendido o Voleibol em turmas de treinamento dentro da escola. Em relação às médias dos grupos, o grupo G1 apresentou média de 1,37 (DP = 0,490) e o grupo G2 1,34 (DP = 0,481), o que representa um aprendizado nas turmas de treinamento maior do que nas aulas de educação Física, corroborando a análise descritiva.

Sobre a aprendizagem na rua, o Teste t para amostras independentes apresentou diferença significativa entre os grupos ($p = 0,001$), indicando que o grupo G1 relata que a rua contribuiu com seu aprendizado do Voleibol mais do que o grupo G2 (médias de 1,40 e 1,79, respectivamente). Essa informação sugere que os participantes do grupo G1 utilizaram de outros espaços para o aprendizado, ou seja, outros contextos auxiliaram em seu aprendizado.

Sobre a comparação dos grupos frente à aprendizagem no clube, não houve diferença significativa entre os grupos ($p = 0,170$), tendo apenas uma pequena superioridade ao grupo G2, enquanto média (1,50) em relação ao grupo G1 (1,33). Esses dados sugerem que os participantes, independentemente do grupo, chegam aos clubes jogando, provavelmente pelo fato dos clubes introduzirem os atletas em suas turmas de treinamento mediante avaliação prévia, a chamada “peneira”.

Na comparação entre grupos sobre acreditar ter nascido com o dom de jogar Voleibol, o Teste t para amostras independentes não apresentou diferenças significantes entre os grupos ($p = 0,741$), demonstrando que os 2 grupos acreditam ter nascido com o dom de jogar Voleibol.

No que diz respeito a análise intragrupo, o teste Anova *one-way* com medida repetida no último fator não apresentou diferença significativa de $p = 0,816$ para o grupo G1, ou seja, a aprendizagem dos participantes do grupo G1 é um pouco de cada item, tendo apenas uma tendência, via valores de média, para acreditarem que nasceram com o dom (média de 1,30) e que aprenderam mais nas turmas de treinamento do que nas aulas de educação física (médias de 1,37 e 1,47, respectivamente), em relação ao ambiente escolar.

Referente ao grupo G2, o teste Anova *one-way* com medida repetida no último fator apresentou diferença significativa ($p = 0,000$). Concernente à diferença, o *post hoc* de Bonferroni identificou diferenças significativas entre aprender na escola em aulas de Educação física e turmas de treinamento ($p = 0,026$), entre aprender em turmas de treinamento e aprender na rua ($p = 0,003$) e entre aprender na rua e nascer com o dom de jogar Voleibol ($p=0,000$).

Frente às diferenças, os resultados apontam para os participantes do grupo G2, na primeira diferença, aprenderem mais nas turmas de treinamento do que nas aulas de Educação Física, confirmando os resultados do grupo G1. Além disso, os participantes aprendem mais nas turmas de treinamento do que na rua. Por fim, a maior parte dos participantes do grupo G2 acreditam que nasceram com o dom, confirmando o grupo G1 e com a análise descritiva.

Esses resultados demonstram que os participantes do grupo G1 tiveram maior exposição ao Voleibol nas aulas de educação física do que os participantes do grupo G2. Associado ao resultado da escola, os participantes do grupo G1 tiveram melhores condições nos clubes, já que 66,70% relatam ter aprendido o esporte, no clube, também. Em relação a considerar o processo ensino-aprendizagem como

fator determinante, 70% dos participantes acreditam que nasceram com o dom de jogar Voleibol, o que sugere que o ensino é importante, mas o dom é fundamental para o esporte.

No que tange à quantidade de clubes que os atletas já defenderam, os participantes, em média, defenderam 4,99 clubes (DP = 3,86). Os atletas do grupo G1, em média defenderam 7,33 clubes (DP = 4,05) e os atletas do grupo G2 defenderam, em média 3,13 clubes (DP = 2,47), conforme tabela 15. Essa informação foi confirmada pelo Teste t para amostras independentes, que demonstrou uma diferença significativa entre grupos ($p = 0,000$), apresentando superioridade para o grupo G1 (7,33 – DP = 4,054) em relação ao grupo G2 (3,13 – DP = 2,473).

Esse dado sugere que os atletas do grupo G1 tendem a ter maior rotatividade de clubes, possivelmente por serem mais dispostos a novas experiências (22,70%), o que não se pode suportar por dados, já que o instrumento não foi capaz de confirmar essa hipótese, ou por serem, em maior parte, casados, levando a necessidade de buscar novos clubes para contribuir com o sustento da família, o que não foi suportado pelos valores de correlação entre número de times e estado civil, para o grupo G1 ($r=0,160$, $p = 0,400$).

Tabela 15: Quantidade de clube que os participantes já defenderam ($n = 68$).

	Geral N = 68	Internacional (G1) N = 30	Nacional (G2) N = 38
Quantidades de clube que já defendeu até agora	4,99 (DP = 3,86)	7,33 (DP = 4,05)	3,13 (DP = 2,47)

Como a questão: “Já defendeu clubes de outro país?” aparece após as questões que nortearam os resultados supracitados, os resultados apresentados a partir deste ponto, sobre os aspectos gerais, serão apenas do grupo G1, ou seja, dos atletas que já atuaram em equipes internacionais.

Em relação a estar jogando em algum clube Brasileiro quando saiu do Brasil pela primeira vez – houve participantes que saíram mais de uma vez, mas o instrumento não foi capaz de avaliar, com clareza, essas outras expatriações, demonstrando necessidade de ajustes, os quais foram considerados e apresentados nas considerações finais – 100% dos participantes do grupo G1 responderam que atuavam ou atuaram em clubes nacionais quando saíram do Brasil, entretanto

alguns estavam, no momento da expatriação sem emprego (31,80%). Além disso, 76,70% dos participantes recebiam entre 500 reais e 5 mil reais, conforme tabela 16.

Tabela 16: Salário antes da primeira expatriação, apenas participantes do grupo internacional (G1) (n = 30).

Salário antes da primeira expatriação	Porcentagem de participantes
1. Entre R\$ 500,00 e 1.999,99	50%
2. Entre R\$ 2.000,00 e 4.999,99	26,70%
3. Entre R\$ 5.000,00 e 9.999,99	10%
4. Entre R\$ 10.000,00 e 19.999,99	10%
5. Entre R\$ 20.000,00 e 49.999,99	3,30%
6. Entre R\$ 50.000,00 e 99.999,99	----
7. Acima de R\$ 100.000,00	----
Média	2,40
DP	1,40

Referente ao país que os atletas foram, após sua saída do Brasil, 23 dos 30 participantes, tiveram sua saída para clubes europeus, representando 76,50% dos participantes. A maior parte dos participantes, 30%, foi para clubes em Portugal, conforme tabela 17. Esses dados sugerem para Europa ser o centro das negociações brasileiras e além disso, Portugal é o destino preferido, provavelmente por conta da língua, mas o instrumento não foi capaz de diagnosticar essa preferência.

Tabela 17: País que o participante foi na primeira expatriação, apenas participantes do grupo internacional (G1) (n = 30).

País de destino	Porcentagem de participantes
1. Portugal	30%
2. Suíça	13,30%
3. Espanha	10%
4. Itália	10%
5. Líbano	10%
6. USA	6,70%
7. França	3,30%
8. Holanda	3,30%
9. Turquia	3,30%
10. Rússia	3,30%
11. Qatar	3,30%
12. Porto Rico	3,30%

Em relação ao motivo da saída, 31,80% dos participantes estavam sem clube e foram comprados por clubes estrangeiros, 22,70% estavam atuando em

clubes brasileiros e foram comprados, 22,70% saíram em busca de novas experiências e os demais resultados estão na tabela 18. Na análise intragrupo, o teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator apresentou diferença significativa de $p = 0,036$. Concernente a essa diferença, o *post hoc* de Bonferroni identificou que o motivo de maior saída foi a compra do atleta que estava sem clube, em relação a ter saído por salário atrasado ($p = 0,014$).

Entretanto, analisando a média dos motivos, identificou-se que o motivo que mais levou a saída do Brasil foi a Compra de atletas sem clube apresentando média de 1,000 (DP = 0,000), neste caso, quanto mais perto do 1, significa que a resposta é forte, pois 1 é a resposta sim e 2 a resposta não. Em função da limitação do instrumento, não se pode analisar se os participantes que responderam “buscar novas experiências” estavam desempregados.

Tabela 18: Motivos de saída na primeira expatriação, apenas participantes do grupo internacional (G1) (n = 30).

Motivos de Saída do Brasil	Porcentagem de participantes	Média	DP
1.Comprado com clube	22,70%	1,286	0,184
2.Comprado sem clube	31,80%	1,000	0,000
3.Novas experiências	22,70%	1,286	0,184
4.Estudo	9,10%	1,714	0,184
5.Empréstimo	9,10%	1,714	0,184
6.Salário Atrasado	4,60%	1,857	0,143

Frente à transferência, 83,30% dos participantes do grupo G1 saíram do Brasil sem o auxílio de bolsa para estudar, apenas 5 participantes (16,70%) saíram por conta de ter recebido bolsa de estudo para jogar. Dos 5 participantes, 3 participantes receberam bolsa de estudo para Universidade (duas Universidades norte-americanas (EUA) e uma Universidade em Portugal) e 2 para escolas de ensino médio (1 escola na Rússia e 1 escola no Qatar).

Referente à intermediação de um empresário, 60% dos participantes tiveram sua expatriação por intermédio de empresários, mas eles não viajaram com o atleta em 86,70% dos casos (26 casos) e o empresário, quando foi (4 casos), ficou junto do atleta de 1 dia a 10 anos, conforme tabelas 19 e 20. Para avaliar uma possível correlação entre o intermédio do empresário e sua ida junto ao atleta, o teste de Spearman identificou correlação positiva fraca ($r = 0,320$), com nível de significância

de 0,084, ou seja, o intermédio do empresário não resultou em sua ida junto ao atleta.

Tabela 19: Intermédio do empresário na primeira expatriação dos atletas do grupo internacional (G1) (n = 30).

Pergunta apresentada aos participantes do grupo G1	Sim	Não
Houve intermédio de um empresário?	60%	40%
O empresário foi com você?	13,30% 4 casos	86,70% 26 casos

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Tabela 20: Acompanhamento do atleta pelo empresário para viagem ao novo clube, na primeira expatriação (n = 4).

O empresário permaneceu com você por quanto Tempo?	Tempo
Participante 1	1 dia
Participante 2	10 anos
Participante 3	24 meses
Participante 4	4 meses

Sobre o envolvimento da família, na ida do participante, 96,70% dos participantes (29 participantes) foram sem a presença de um familiar para o novo clube. O participante que levou a família, levou os filhos e a esposa em sua ida para um clube internacional e permaneceu com eles por 6 meses, mesmo o atleta permanecendo por 24 meses no clube.

Em relação à permanência no clube estrangeiro, os participantes ficaram no outro país por um período de 2 meses a 72 meses, tendo 60% dos participantes ficado mais de 1 ano no novo país, conforme tabela 21.

Tabela 21: Tempo de permanência no primeiro clube estrangeiro, participantes do grupo internacional (G1) (n = 30).

Permanência no clube estrangeiro, em meses	Porcentagem de participantes
2 a 12 meses	40%
13 a 24 meses	43,30%
25 a 72 meses	16,70%

Sobre o retorno, ou não ao Brasil, dos 30 participantes, 19 participantes (63,30%) retornaram ao Brasil após jogar pelo clube estrangeiro e 11 continuaram

fora do Brasil, não conseguindo, através desse instrumento, diagnosticar o que ocorreu com esses que permaneceram fora do Brasil, demonstrando uma das fraquezas do instrumento.

Frente aos motivos do retorno, 37,50% dos participantes retornaram por saudade da família, 31,25% retornou por término do contrato e os demais por outros motivos, apresentados na tabela 22. Em análise intragrupo, o teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator identificou diferença significativa ($p = 0,036$).

No que concerne à localização da diferença, o Teste de post hoc de Bonferroni apontou a diferença entre saudade da família e aposentadoria, lesão e Término da Bolsa de estudo ($p = 0,014$), indicando que a saudade da família foi o fator determinante, seguido do término do contrato, corroborando a análise descritiva. Essas informações sugerem a necessidade de preparação do atleta para a expatriação.

Tabela 22: Motivos de retorno na primeira expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 19).

Motivos de Retorno ao Brasil	Porcentagem de participantes	Média	DP
1. Saudade da Família	37,50%	1,00	0,00
2. Término de contrato	31,25%	1,43	0,53
3. Proposta melhor no Brasil	12,50%	1,71	0,49
4. Aposentadoria	6,25%	1,86	0,38
5. Lesão	6,25%	1,86	0,38
6. Término da Bolsa de Estudo	6,25%	1,86	0,38

Em relação aos 19 participantes que retornaram ao Brasil, 8 continuaram a jogar Voleibol após o retorno (42,10% dos participantes que retornaram), tendo os outros 11 atletas se aposentado (1 atleta) ou se tornado desempregado (10 atletas), dando um total de 57,90% dos atletas que retornaram. Desses 19 atletas que retornaram, 15 saíram (50% do grupo G1), outra vez, para uma equipe internacional, sendo que 12 atuavam no Brasil e 3 estavam desempregados.

Referente aos salários, desses 12 atletas que jogavam, 9 participantes (75%), ganhavam entre 500 reais e 5 mil reais, valor parecido com o que recebiam na primeira expatriação. Os demais atletas empregados, o que se refere a 3, ganhavam acima de 10 mil reais. Dos 15 participantes que expatriaram pela segunda vez, 33,40% tinham salários entre 500 e 2 mil reais, antes da expatriação,

conforme tabela 23, diminuindo em relação à primeira expatriação, que era de 50% dos participantes, bem como o aumento da faixa salarial de 5 mil a 10 mil, com um aumento de 10% dos participantes.

Esses dados sugerem evolução salarial, o que não foi confirmado pelo teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator ($p = 0,433$). Entretanto, a média do salário da segunda expatriação foi maior que a média da primeira expatriação (2,53 e 2,40, respectivamente), indicando uma pequena evolução de salário entre a primeira e a segunda expatriação.

Tabela 23: Salário antes da segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 15).

Salário antes da segunda expatriação	Porcentagem de participantes
1. Entre R\$ 500,00 e 1.999,99	33,40%
2. Entre R\$ 2.000,00 e 4.999,99	26,70%
3. Entre R\$ 5.000,00 e 9.999,99	20%
4. Entre R\$ 10.000,00 e 19.999,99	6,60%
5. Entre R\$ 20.000,00 e 49.999,99	13,30%
6. Entre R\$ 50.000,00 e 99.999,99	----
7. Acima de R\$ 100.000,00	----
Média	2,53
DP	1,302

Referente ao país que os atletas foram, na segunda expatriação, 21,40% foram para Portugal, demonstrando o maior destino dos brasileiros. O continente de maior destino foi a Europa, com 71,20% dos participantes indo para países europeus, conforme tabela 24. Esses dados sugerem a Europa como o centro das negociações brasileiras e além disso, Portugal é o destino preferido, provavelmente por conta da língua, mas o instrumento não foi capaz de diagnosticar essa preferência, corroborando as informações da primeira expatriação.

Tabela 24: País de destino na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 15).

(continua)

País de destino na segunda expatriação	Porcentagem de participantes
1. Portugal	21,40%
2. Suíça	----
3. Espanha	7,10%
4. Itália	7,10%
5. França	14,30%

(continuação)

País de destino na segunda expatriação	Porcentagem de participantes
6. Holanda	----
7. Turquia	7,10%
8. Rússia	7,10%
9. Líbano	7,10%
10. Qatar	----
11. USA	----
12. Porto Rico	----
13. Bélgica	7,10%
14. Finlândia	14,30%
15. Israel	7,10%

Frente ao motivo de saída da segunda vez, 50% dos participantes saíram por terem sido comprados e estarem sem clube, seguido de 28,60% dos participantes que estavam com clube e também foram comprados, os demais foram por outros motivos, conforme tabela 25. O teste Anova *one-way* identificou diferença intragrupo significativa ($p = 0,043$).

Em relação à diferença, o Teste post hoc de Bonferroni identificou diferença entre o motivo de ter sido comprado e estar sem clube com empréstimo ($p = 0,038$), indicando que a compra é o motivo de maior saída do Brasil por parte dos atletas, corroborando os resultados frente à primeira expatriação.

Tabela 25: Motivos de saída na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1) ($n = 15$).

Motivos de saída na segunda expatriação	Porcentagem de participantes	Media	DP
1. Comprado com clube	28,60%	1,50	0,535
2. Comprado sem clube	50%	1,13	0,354
3. Novas experiências	14,30%	1,75	0,463
4. Estudo	----	2,00	0,000
5. Empréstimo	7,10%	1,88	0,000
6. Salário Atrasado	----	2,00	0,000

Sobre o intermédio do empresário, dos 15 participantes, 7 foram por intermédio do empresário (46,70%) e 8 sem o intermédio do empresário (53,30%). Entretanto, o empresário não foi junto do atleta, quando ele fez a intermediação, em 5 casos, o que representa 71,40% dos casos. Nessa segunda expatriação, 100% dos participantes não levaram a família, conforme tabela 26. Nos 2 casos em que o empresário foi, um o empresário permaneceu com o atleta por 6 meses e no outro caso por 72 meses.

Tabela 26: Intermédio do empresário na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 15).

Pergunta apresentada aos participantes do grupo G1	Sim	Não
Houve intermédio de um empresário?	46,70% 7 casos	53,30% 8 casos
O empresário foi com você?	28,60% 2 casos	71,40% 5 casos
A família foi com você?	0%	100%

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Desses 15 expatriados pela segunda vez, 9 retornaram ao Brasil (75%) e 6 continuaram a atuar no exterior. Dos 9 que retornaram, 77,80% retornou com menos de 9 meses de expatriação. Em relação aos motivos do retorno, as informações são apresentadas na tabela 27, demonstrando que a maior parte dos participantes foram para outro país para um contrato curto de trabalho ou para aposentar (55,50%).

O teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator não apresentou diferenças significantes entre os motivos de retorno ($p = 0,288$), porém, frente à média dos grupos, a saudade da família foi o fator mais relevante (1,50), lembrando que quanto mais próximo de 1, mais forte a latência do motivo, já que as respostas foram dicotômicas, ou seja, 1 significava sim e 2 significava não.

Tabela 27: Motivos de retorno ao Brasil na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1) (n = 09).

Motivos de retorno ao Brasil na 2ª expatriação	Porcentagem de participantes	Média	DP
1. Saudade da Família	44,50%	1,50	0,189
2. Aposentadoria	33,20%	1,75	0,164
3. Término de contrato	22,30%	1,62	0,183

Dos 9 participantes que retornaram ao Brasil, 6 pararam de jogar (66,33%), quando retornaram e 3 continuaram a jogar (33,33%) em equipes do Estado de São Paulo. Por fim, sobre o patriotismo dos participantes do grupo G1, 26 participantes (86,70%) não receberam cidadania em outro país, ou seja, apenas 4 (13,30%) receberam.

De todos os participantes do grupo G1, 16,70% já defenderam outro país em jogos oficiais, contra 83,30% que não defenderam. Referente aos participantes

defenderem ou não outro país, se pudessem, 90% dos participantes afirmaram que defenderiam outro país, conforme tabela 28, o que demonstra uma diminuição do patriotismo.

Tabela 28: Questões de Patriotismo para os participantes do grupo internacional (G1) (n = 30).

Pergunta apresentada aos participantes do grupo G1	Sim	Não
Você ganhou cidadania em outro país?	13,30%	86,70%
Você defendeu outro país em jogos oficiais?	16,70%	83,30%
Você defenderia outro país em jogos oficiais, se pudesse?	90%	10%

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Frente às comparações entre grupos, em comparação aos salários atuais de todos os participantes, atual do grupo G1, atual do grupo G2, dos salários antes da primeira expatriação e dos salários antes da segunda expatriação, os dados demonstraram que os expatriados internacionais têm melhores salários após a expatriação, em comparação aos expatriados nacionais e, além disso, a expatriação internacional melhorou os salários atuais dos participantes, conforme tabela 29.

Esses dados indicam que 66,70% dos expatriados internacionais apresentam, atualmente, salários entre 2 mil e 10 mil reais, com 20% dos participantes apresentando salários acima de 20 mil reais. Além disso, observa-se que na primeira expatriação, 76,70% dos participantes recebiam, antes de sair do Brasil, salários entre 500 reais e 5 mil reais. Esse valor diminuiu para 66,10% na segunda expatriação e, após a segunda expatriação para 53,30%, demonstrando que a expatriação foi benéfica ao atleta, enquanto melhoria salarial.

Tabela 29: Salário dos participantes do estudo em diferentes momentos, frente à expatriação (n = 68).

(continua)

Faixa Salarial	G1 Atual	G2 Atual	G1 – antes da 1ª expatriação	G1 – antes da 2ª expatriação
1. Entre R\$ 500,00 e 1.999,99	13,30%	42,10%	50%	33,40%
2. Entre R\$ 2.000,00 e 4.999,99	40%	36,80%	26,70%	26,70%
3. Entre R\$ 5.000,00 e 9.999,99	26,70%	10,50%	10%	20%
4. Entre R\$ 10.000,00 e 19.999,99	----	----	10%	6,60%

(continuação)				
Faixa Salarial	G1 Atual	G2 Atual	G1 – antes da 1ª expatriação	G1 – antes da 2ª expatriação
5. Entre R\$ 20.000,00 e 49.999,99	10%	5,30%	3,30%	13,30%
6. Entre R\$ 50.000,00 e 99.999,99	6,70%	----	----	----
7. Acima de R\$ 100.000,00	3,30%	5,30%	----	----
Média	2,87	2,11	1,90	2,40
DP	1,592	1,539	1,155	1,404

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Na comparação entre grupos, os resultados do Teste t para amostras independentes demonstraram diferença significativa entre os grupos ($p = 0,050$), demonstrando que os participantes do grupo G1 tem, atualmente, uma melhor renda familiar (média de 2,87 com DP de 1,592) em relação ao grupo G2 (média de 2,11 com DP de 1,539). Esses dados apontam para uma melhor condição de vida, atualmente, para os atletas do grupo G1, apresentando uma especulação de que a expatriação é um possível mecanismo de melhora de renda da família, corroborando a análise descritiva. Referindo-se à análise intragrupo, o teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator não apresentou diferença significativa entre as variáveis: renda atual, antes da primeira expatriação e antes da segunda expatriação ($p = 0,335$).

Com o intuito de verificar a veracidade dos fatos, analisou-se por correlação de Pearson a relação do salário atual com os salários anteriores. Na correlação entre o salário atual e o salário da primeira expatriação, o valor de correlação foi ($r = 0,461$, $p = 0,10$), demonstrando que existe uma correlação fraca e positiva, ou seja, os atletas melhoraram o salário, mas não houve forte influência da primeira expatriação.

Na correlação entre salário atual e a última expatriação, a correlação foi menor ($r = 0,346$, $p = 0,207$), mas esse dado pode ser explicado pela correlação entre a primeira e a segunda expatriação ($r = 0,891$, $p = 0,000$), ou seja, uma correlação positiva e forte. Esses resultados apontam para a seguinte dinâmica: os participantes foram para uma segunda expatriação em busca de melhores salários, o que representou uma melhora de salário entre a primeira e a segunda expatriação. Além disso, essa melhoria se manteve, pois atualmente os expatriados apresentam um melhor salário, se comparado às situações anteriores.

Quando se comparam os motivos de saída na primeira e na segunda expatriação, pode-se observar que na primeira expatriação o maior motivo foi o fato de o participante ter sido comprado por uma equipe estrangeira (54,50%), o que se repetiu na segunda expatriação (78,60%) e, além disso, a maior parte dos participantes comprados na segunda expatriação estavam sem emprego, o que também aconteceu na primeira expatriação, conforme tabela 30.

Na comparação intragrupo, o teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator não apresentou diferenças significativas para os motivos de saída da primeira e da segunda expatriação com $f(0,275) = 13.000$ ($p = 0,609$). Em relação às médias, os valores das duas expatriações ficaram entre 1 e 2 (2,2857 para primeira expatriação e 2,0714 para segunda expatriação), sugerindo que os motivos mais relevantes para a saída são os contratos de compra, independentemente de estar ou não em algum clube, corroborando a análise descritiva.

No entanto, ao se olhar para média, verificou-se que nos 2 momentos de expatriação, o motivo de ter sido comprado por estar sem clube foi o mais relevante (primeira expatriação = 1,000 e segunda expatriação = 1,130). Como citado anteriormente, nas comparações intragrupo o motivo mais relevante, na primeira e na segunda expatriação foi a compra por estar sem clube, o que não demonstrou diferenças, desse motivo, entre a primeira e a segunda expatriação ($p = 1,000$).

Tabela 30: Motivos de saída na primeira e na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1).

Motivos de Saída do Brasil	1ª expatriação N = 30	2ª expatriação N = 15
1.Comprado com clube	22,70%	28,60%
2.Comprado sem clube	31,80%	50%
3.Novas experiências	22,70%	14,30%
4.Estudo	9,10%	0%
5.Empréstimo	9,10%	7,10%
6.Salário Atrasado	4,60%	0%
Média	2,2857	2,0714
DP	1,139	1,071

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Em análise de comparação do envolvimento do empresário, pode-se observar que o envolvimento do empresário diminuiu da primeira expatriação para a segunda expatriação (60% e 46,70%, respectivamente), entretanto, ele foi mais presente na segunda expatriação, o seja, o empresário acompanhou mais os atletas

na segunda expatriação, enquanto viajar com ele para o novo país, conforme tabela 31. Esses dados sugerem que o atleta, na segunda expatriação pode ter ido por contratos diretamente com o novo clube, apontando para o fato de que na primeira expatriação o atleta pode ter consolidado relações importantes com pessoas de outros países.

O teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator não apresentou diferenças significantes entre a primeira e a segunda expatriação, referente ao intermédio do empresário na contratação ($p = 0,271$), nem sobre sua ida junto ao atleta ($p = 0,261$). Esses dados apontam que, mesmo sem a diferença entre a primeira e a segunda expatriação, o envolvimento de um empresário é relevante na contratação, mas isso não quer dizer que ele viaje com o atleta.

Tabela 31: Envolvimento do empresário na primeira e na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1).

Envolvimento do empresário		1ª expatriação N = 30	2ª expatriação N = 15
Intermédio do empresário na contratação	Sim	60%	46,70%
	Não	40%	53,30%
Ida do empresário com o atleta	Sim	13,30%	28,60%
	Não	86,70%	71,40%

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Concernente à comparação entre o destino na primeira e na segunda expatriação, os dados apontam para a Europa como o maior destino dos atletas, tanto na primeira, enquanto na segunda expatriação (76,50% e 71,20%, respectivamente). Além disso, Portugal é o país mais procurado pelos brasileiros, com 30% das expatriações na primeira vez e 21,40% na segunda (Tabela 32).

Esses resultados sugerem que a Europa é a maior compradora de atletas brasileiros, todavia alguns países inesperados começaram a ser destino dos Brasileiros, como o caso do Qatar, Líbano, Finlândia e Israel, muito provavelmente pela condição salarial oferecida ao atleta. Entretanto, o instrumento não foi capaz de captar informações para suportar essa hipótese.

Tabela 32: País de destino na primeira e na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1).

País de destino	1ª expatriação N = 30	2ª expatriação N = 15
1. Portugal	30%	21,40%
2. Suíça	13,30%	----
3. Espanha	10%	7,10%
4. Itália	10%	7,10%
5. França	3,30%	14,30%
6. Holanda	3,30%	----
7. Turquia	3,30%	7,10%
8. Rússia	3,30%	7,10%
9. Líbano	10%	7,10%
10. Qatar	3,30%	----
11. USA	6,70%	----
12. Porto Rico	3,30%	----
13. Bélgica	----	7,10%
14. Finlândia	----	14,30%
15. Israel	----	7,10%

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Quando se faz a comparação entre os motivos que levaram os participantes do grupo G1 a retornarem ao Brasil, após a expatriação, tanto na primeira vez, quanto na segunda vez, verifica-se que a saudade da família é o fator determinante para o retorno, conforme tabela 33, o que demonstra o papel que a família exerce sobre a permanência do participante em outro país. Entretanto, o Teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator não demonstrou diferença significativa entre os motivos de retorno na primeira e na segunda expatriação ($p = 0,681$).

Em relação às médias, os valores das duas expatriações ficaram entre 1 e 2 (1,777 para primeira expatriação e 1,888 para segunda expatriação), sugerindo que os motivos mais relevantes para o retorno são, em primeiro lugar a saudade da família e, em segundo lugar, o término do contrato, nas duas expatriações, corroborando a análise descritiva e as análises para cada momento.

Tabela 33: Comparação dos motivos de retorno ao Brasil na primeira expatriação e na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1).

Motivos de Retorno ao Brasil	1ª expatriação N = 19	2ª expatriação N = 9
1. Saudade da Família	37,50%	44,50%
2. Término de contrato	31,25%	22,30%
3. Proposta melhor no Brasil	12,50%	----
4. Aposentadoria	6,25%	33,20%
5. Lesão	6,25%	----
6. Término da Bolsa de Estudo	6,25%	----
Média	1,7778	1,8889
DP	0,97183	1,26930

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Comparando o tempo de permanência na expatriação, os resultados apresentam para um retorno de 77,80% dos participantes, na segunda expatriação, antes de 1 ano de expatriação (Tabela 34). Na comparação intragrupos, o Teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator apresentou diferença significativa entre os dois momentos ($p = 0,029$), indicando que os participantes ficaram mais tempo fora do Brasil na primeira expatriação.

Esses dados sugerem que a maior parte dos atletas que foram pela segunda vez, ou foram para se aposentar ou foram para permanecer por contratos menores ou realmente sentiram a necessidade de retorno por conta da solidão e saudade da família. Essa hipótese foi suportada pela seguinte informação: 63,30% dos participantes voltaram ao Brasil após a segunda expatriação, principalmente por saudade da família, mesmo retornando sem emprego (50%).

Tabela 34: Tempo de permanência na primeira e na segunda expatriação, participantes do grupo internacional (G1).

Tempo de permanência	1ª expatriação N = 19	2ª expatriação N = 09
2 a 12 meses	40%	77,80%
13 a 24 meses	43,30%	11,10%
25 a 72 meses	16,70%	11,10%
Média	20,11	11,33
DP	16,351	11,079

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Referente à percentagem de retorno, 63,30% dos participantes que foram a primeira vez retornaram ao Brasil após a expatriação e 75% dos participantes que

foram a segunda vez retornaram ao Brasil após a expatriação. Na primeira vez, 50% dos atletas que retornaram, retornaram desempregados e 66,33% dos que retornaram pela segunda vez pararam de atuar no Voleibol. Esses resultados sugerem que a maior parte dos atletas não perdem o laço com seu país de origem, o que é corroborado pela literatura (RIAL, 2008).

Sobre as comparações intragrupo, para o grupo G2, os atletas tendem a atuar em clubes do Sudeste e Sul, tendo a maior localização de clubes no estado de São Paulo, conforme tabela 35, sendo São Paulo o grande polo do Voleibol Nacional e, além disso, a maior parte dos atletas são do Estado de São Paulo, sugerindo que a mudança de cidade não foi algo muito severo.

Tabela 35: Estado de localização do clube dos atletas nacionais em seu primeiro clube e em seu último clube (n = 38).

Estado de destino	1ª clube	Último clube
São Paulo	68,75%	77,80%
Minas Gerais	18,75%	5,55%
Paraná	6,25%	11,10%
Rio Grande do Sul	6,25%	----
Santa Catarina	----	5,55%

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Sobre os motivos de parada dos atletas nacionais, o instrumento foi capaz de demonstrar que questões salariais são a grande causa do término de carreira de um atleta nacional (46,20%) (Tabela 36). Isso sugere que os clubes nacionais tratam com menos profissionalismo os atletas de Voleibol.

Tabela 36: Motivos que levaram os atletas nacionais a parar de jogar (n = 10).

Motivos de parada	Porcentagem
Falta de Patrocínio	46,20%
Aposentadoria	23,10%
Parou para estudar	15,30%
Lesão	7,70%
Fora do perfil atlético esperado	7,70%

Valores apresentados em frequência relativa do número de participantes.

Em síntese, os resultados gerais demonstraram que o grupo internacional teve melhoria de renda familiar por conta da expatriação e que o destino que os participantes são conduzidos, na maior parte dos casos, é Portugal. Além disso, a

família do grupo internacional é um pouco mais participativa na vida do atleta, incentivando, apoiando e assistindo aos seus jogos.

As lesões não foram problemas para nenhum dos grupos, já que os grupos apresentaram tempo de afastamento médio abaixo de 3 meses. Os resultados apontam, também que a idade média do grupo internacional é superior à idade média do grupo nacional, além disso, o grupo internacional tem mais participantes casados que o grupo nacional. Os dois grupos apresentaram idade média de profissionalização perto dos 17 anos de idade e escolaridade similar.

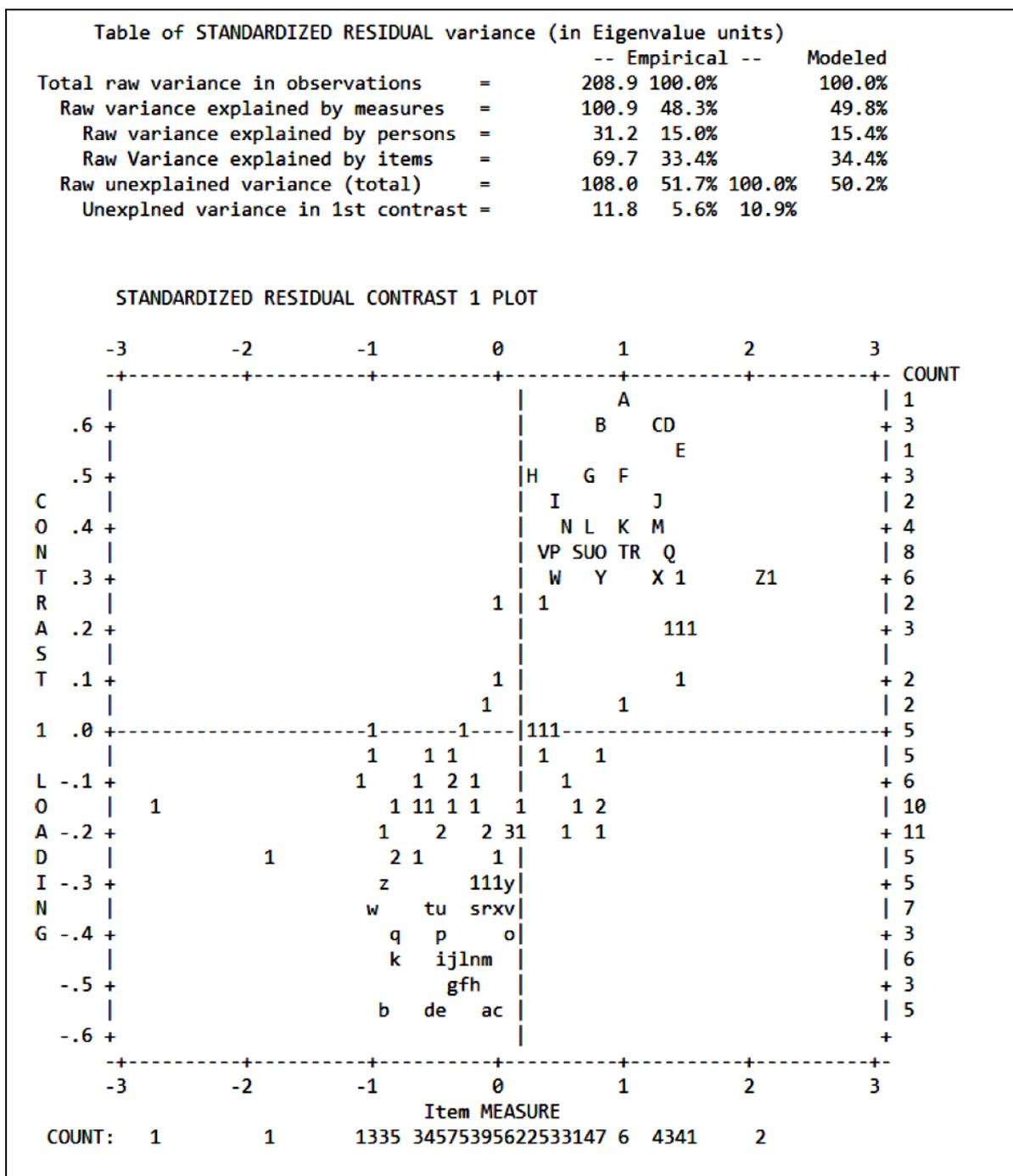
Em relação ao grupo internacional, o maior motivo de expatriação foi a sua compra por um clube estrangeiro e o maior motivo de retorno foi a saudade da família. Somado a isso, os participantes do grupo internacional ficaram mais tempo na expatriação na primeira vez do que na segunda vez.

Referente aos motivos de parar de jogar Voleibol, os participantes do grupo nacional apontam para a falta de patrocínio como o maior motivo. Somado a esses resultados, a segunda parte do instrumento apresentou informações sobre o processo de expatriação, desde a ida, passando pela permanência e chegando na volta. Esses resultados foram apresentados na próxima seção deste trabalho.

4.2 Resultados das questões de adaptação ao processo de expatriação

Os indicadores do instrumento, frente às questões de adaptação ao processo de expatriação, foram investigados quanto à sua adequação ao modelo de Rasch. Na primeira etapa buscou-se avaliar a unidimensionalidade do instrumento, ou seja, a análise de componentes principais de resíduos pelo modelo de Rasch. Essa análise foi realizada com os 108 itens iniciais, sendo 49 itens comuns a todos, 31 itens do grupo G1 e 28 itens do grupo G2.

A análise de componentes principais de resíduos pelo modelo Rasch demonstrou que o primeiro fator explicou 11,8 unidades de variância. Como o valor estava distante do valor de critério (2), achou-se importante avaliar a natureza dos contrastes encontrados. Os resultados do primeiro contraste estão na figura 4.

Figura 4: Análise de contraste do fator 1, com 108 itens (n = 68)

Fonte: Software *Winsteps*, versão 3.92.1

Por esses resultados, percebe-se que os itens com cargas fatoriais acima de 0,50 são os maiores em cada um dos dois fatores. Assim, selecionaram-se os itens com maior saturação nos contrastes negativo e positivo do primeiro e segundo contraste, que foram submetidos novamente ao modelo de Rasch para o novo

cálculo das pontuações totais dos sujeitos nesses dois fatores que foram, posteriormente, correlacionadas pela prova de *Pearson* com coeficiente de 0,21.

Como a correlação foi afetada pela quantidade de itens, então foi corrigido o coeficiente de correlação pela fórmula de profecia de Spearman-Brown considerando 10 vezes a quantidade de itens, o que aumentou a correlação para 0,72 para que os itens pudessem ser considerados provenientes de uma única dimensão. Além disso, a maior parte dos itens apresentou *infit* e *outfit* próximos ou abaixo do valor 1, considerado por Linacre (2002) como uma intensificação da primeira dimensão e não uma segunda (SISTO; RUEDA; BARTHOLOMEU, 2006), conforme figura 5, ou seja, os itens são unidimensionais.

Figura 5: infit e outfit dos itens na análise de contraste (n= 68).

CONTRAST 1 FROM PRINCIPAL COMPONENT ANALYSIS													
Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance (in Eigenvalue units)													
-- Empirical -- Modeled													
Total raw variance in observations	=	208.9	100.0%	100.0%									
Raw variance explained by measures	=	100.9	48.3%	49.8%									
Raw variance explained by persons	=	31.2	15.0%	15.4%									
Raw Variance explained by items	=	69.7	33.4%	34.4%									
Raw unexplained variance (total)	=	108.0	51.7%	100.0%	50.2%								
Unexplained variance in 1st contrast	=	11.8	5.6%	10.9%									
STANDARDIZED RESIDUAL LOADINGS FOR Item (SORTED BY LOADING)													
CON-TRAST	LOADING	MEASURE	INFIT	OUTFIT	ENTRY	G	LOADING	MEASURE	INFIT	OUTFIT	ENTRY	G	
			MNSQ	MNSQ	NUMBER	Item			MNSQ	MNSQ	NUMBER	Item	
1	.64	1.01	1.26	1.31	A	4 15. A cobrança do novo clube a 0	-.57	-.12	.55	.54	a	22 37. O novo clube soube respeit T	
1	.61	.84	1.30	1.18	B	7 21. A falta de amigos atrapalh 0	-.55	-.94	1.00	.99	b	45 14. Fui feliz em meu novo club 0	
1	.60	1.31	1.34	1.32	C	6 17. A mudança de alimentação a 0	-.54	-.04	.44	.42	c	13 27. A relação com os dirigente E	
1	.60	1.39	1.36	1.40	D	8 22. Os hábitos culturais difer 0	-.54	-.55	.71	.61	d	23 38. O novo clube me proporcion 0	
1	.54	1.43	1.25	1.44	E	5 16. A cobrança da família por 0	-.53	-.42	.65	.67	e	11 25. A relação com os jogadores S	
1	.52	1.06	1.31	1.24	F	51 14. A discriminação por ser es G	-.51	-.28	.73	.69	f	16 30. As condições da estrutura F	
1	.49	.76	1.55	1.54	G	52 20. A falta da família no novo 0	-.48	-.34	1.20	1.15	g	42 11. Conquistei o espaço que es O	
1	.48	.31	1.69	1.96	H	67 22. Fiquei feliz quando retorn 0	-.48	-.31	.80	.81	h	17 31. As condições de treino (ho Y	
1	.47	.47	1.75	1.95	I	107 8. Saí de meu clube para estud 0	-.47	-.33	.53	.48	i	86 46. As normas e leis da nova c O	
1	.46	1.27	1.17	1.56	J	82 14. A discriminação por ser de 0	-.47	-.33	.53	.48	j	87 47. A nova cidade proporcionou 0	
1	.42	1.00	1.45	2.09	K	49 23. Fiquei com raiva quando tr I	-.46	-.82	1.00	1.01	k	43 12. A torcida do novo clube me W	
1	.41	.73	1.33	1.28	L	83 18. A falta da família na nova 0	-.46	-.29	.60	.59	l	12 26. A relação com a comissão t P	
1	.40	1.30	1.16	1.15	M	103 4. Saí de meu clube pois fui e 0	-.44	-.08	.64	.72	m	31 48. Os serviços, como supermer E	
1	.38	.51	1.19	1.56	N	97 21. Fiquei com medo quando tiv 0	-.43	-.27	.88	.85	n	93 8. Tendo em vista meus objetiv 0	
1	.37	.83	1.32	1.27	O	79 19. A imagem de ser MALANDRO, 0	-.42	.09	.82	.81	o	32 52. O convívio com minha famíl M	
1	.37	.34	1.22	1.23	P	100 1. Saí do meu clube para ter m 0	-.42	-.44	.48	.50	p	56 50. O novo país me proporciono L	
1	.36	1.33	1.15	1.08	Q	102 3. Saí de meu clube pois fui v 0	-.42	-.81	1.05	.96	q	41 10. Conquistei o respeito que 0	
1	.36	.99	1.26	1.72	R	99 24. Fiquei com raiva quando vo 0	-.35	-.06	.54	.56	r	14 28. A recepção da torcida da n C	
1	.36	.69	1.28	2.03	S	101 2. Saí de minha cidade pois es 0	-.35	-.06	.63	.65	s	85 44. A vida social, extraclube, 0	
1	.34	1.03	1.19	1.03	T	76 8. Saí do Brasil para estudar. 0	-.34	-.55	1.15	1.02	t	62 8. Tendo em vista meus objetiv 0	
1	.33	.74	1.28	1.29	U	78 18. O problema de comunicacão 0	-.34	-.48	1.22	1.10	u	64 16. Conquistei o respeito que I	
1	.33	.35	1.36	1.38	V	3 13. A adaptação ao novo clube 0	-.34	.12	.60	.54	v	84 43. O convívio com o povo da n 0	
1	.32	.44	1.56	1.89	W	48 20. Fiquei com medo quando che 0	-.34	-1.03	.94	.81	w	37 1. Foi muito proveitoso o proc 0	
1	.31	1.23	1.21	1.26	X	71 3. Saí do Brasil pois fui vend 0	-.33	-.08	.58	.57	x	25 40. O novo clube me proporcion A	
1	.31	.79	1.23	1.35	Y	108 9. Saí de meu clube para apren 0	-.31	.10	.58	.59	y	55 49. As normas e leis do novo p A	
1	.30	2.09	.82	.90	Z	72 4. Saí do Brasil pois fui empr 1	-.31	-.95	1.00	.96	z	36 4. A vida social fora do clube S	
1	.30	2.10	1.01	.94		105 6. Saí de meu clube pois minha 0	-.30	-.10	.89	.90		53 46. O convívio com o povo do n S	
1	.28	1.45	.95	.75		106 7. Saí de meu clube, pois meus 0	-.28	.04	.66	.67		15 29. A relação com as equipes a I	
1	.27	.36	1.76	1.92		47 19. Fiquei com medo quando sou A	-.28	-.14	1.07	1.03		24 39. O novo clube me proporcion E	
1	.25	.00	1.09	1.12		77 9. Saí do Brasil para aprender 0	-.27	-.81	.68	.66		96 17. Conheceu muitos lugares no 0	
1	.22	1.42	.98	.58		74 6. Saí do Brasil pois minha es)	-.27	-.84	1.16	.81		63 15. Fui feliz no novo país. T	
1	.22	1.39	1.00	.67		75 7. Saí do Brasil, pois meus pa 0	-.26	-1.81	1.13	.92		60 6. Considerando tudo que acont P	
1	.18	1.55	.98	.99		73 5. Saí do Brasil por vontade d T	-.26	.01	.95	.99		28 43. Sou mais popular em meu no 0	
1	.12	1.42	.95	.71		104 5. Saí de meu clube por vontade 0	-.24	-.67	.94	1.04		39 4. Aconselho a todos os atleta T	
1	.10	.03	1.11	1.46		18 32. O novo clube ofereceu mora 0	-.22	.10	.80	.77		30 45. Respeito mais a autoridade T	
1	.06	-.10	.88	.88		29 44. Ajudo mais meus companheir T	-.21	-.49	.61	.57		35 3. A vida social dentro do clu A	
1	.04	.96	1.22	1.14		9 23. A diferença religiosa atra 0	-.21	.56	.85	.82		95 16. Conquistei o respeito que 0	
1	.02	.33	1.73	1.72		70 2. Saí do Brasil pois estava s E	-.21	.14	1.11	1.08		1 10. Senti muito medo em minha 0	
1	.01	-.30	.62	.61		69 1. Saí do Brasil para ter melh R	-.20	.10	1.19	1.15		66 21. Fiquei com medo quando tiv L	
1	.01	-1.00	1.23	1.11		61 7. Considero minha experiência A	-.20	.08	.94	1.08		10 24. A relação com o novo técni 0	
							-.20	-.09	.87	.84		26 41. No novo clube treino com m C	
							-.19	-.43	1.13	1.12		57 51. O serviço de saúde do novo E	
							-.19	-.88	.86	.85		33 1. A experiência da primeira v 0	
							-.19	-.07	.76	.74		27 42. Concentro-me mais nos trei H	
							-.18	-.79	.70	.68		80 36. O novo clube me ofereceu I 0	
							-.16	.86	.97	.91		20 34. O novo clube me proporcion H	
							-.16	.16	1.00	1.00		81 12. A adaptação a nova cidade 0	
							-.16	-.84	.89	.89		44 13. A equipe do novo clube me N	
							-.16	-.35	.83	1.01		2 11. Senti muita alegria em min 0	
							-.15	-.55	1.29	1.29		91 6. Considerando tudo que acont 0	
							-.15	.85	1.21	1.14		19 33. O novo clube ofereceu mora T	
							-.15	-.66	.85	.79		89 2. Foi muito proveitoso o proc 0	
							-.14	-.14	1.13	1.14		98 22. Fiquei feliz quando retorn 0	
							-.14	-2.72	.88	.86		65 17. Conheceu muitos lugares no A	
							-.14	.60	1.06	.99		50 12. A adaptação ao novo país f 0	
							-.12	-.17	.75	.74		94 15. Fui feliz na nova cidade. 0	
							-.10	.56	.60	.62		54 47. A vida social, extraclube, C	
							-.09	-1.05	.77	.79		92 7. Considera sua experiência i 0	
							-.09	-.68	1.04	1.05		34 2. A experiência da última vez H	
							-.09	-.32	.71	.37		58 2. Foi muito proveitoso o proc 0	
							-.08	-.37	1.10	1.01		46 18. Fiquei feliz quando soube R	
							-.07	.34	.84	.82		88 48. O serviço de saúde da nova 0	
							-.07	-1.03	1.24	1.05		38 3. Repetiria tudo novamente, p I	
							-.07	-.35	.83	.71		59 5. Aconselho a todos passarem (
							-.05	.79	1.36	1.36		68 24. Fiquei com raiva quando vo C	
							-.05	-.58	1.00	1.01		90 5. Aconselho a todos passarem 0	
							-.02	.42	1.26	1.26		21 35. O novo clube me proporcion A	
							-.01	.28	1.32	1.39		40 9. Conquistei os títulos que e S	

Fonte: Software *Winsteps*, versão 3.92.1

Diante desses resultados, buscou-se selecionar os itens que seriam a base para análise de ajuste ao modelo Rasch, ou seja, verificar os itens que se ajustam ao modelo, para depois avaliar a dificuldade e habilidade de itens e pessoas, respectivamente. Nessa etapa, foram avaliados os 49 itens que são comuns aos dois grupos do estudo.

Para análise de ajuste ao modelo de Rasch, medidas de *infit* e *outfit* foram consideradas. O *infit* informou sobre as discrepâncias do dado observado e teórico na região em que a probabilidade de acerto ao item é próxima de 50%, ou seja, no centro da curva característica do item. Já o *outfit* informou os acertos inesperados nas regiões extremas da curva, ou seja, as probabilidades de acerto ao item extremas (alto e baixo). Os ajustes foram para as pessoas e itens, considerando um limite mínimo de 0,50 e um máximo de até 1,50 para cada medida (LINACRE, 2002) e uma correlação menor que 0,30.

Em relação aos 49 itens comuns, foram considerados como aceitáveis, valores de *infit* e *outfit* entre 0,50 e 1,50 e correlação menor que 0,30. Após avaliação, 10 itens apresentaram valores de *infit*, ou *outfit*, ou correlação fora do parâmetro esperado (*infit* e *outfit* entre 0,50 e 1,50 e correlação abaixo de 0,30), apresentados na tabela 37, representando 20,40% dos itens desajustados ao modelo. Esses itens foram descartados, pois não assumiram o pressuposto de ajuste ao modelo Rasch. Uma possibilidade para esse desajuste fosse a redação dos itens, o que os levou a serem desajustados.

Tabela 37: Itens desajustados aos parâmetros adequados para ajuste ao modelo Rasch – avaliação de itens (n = 49) frente a pessoas (n = 68).

Parâmetros			Item comuns aos dois grupos**
<i>Infit</i>	<i>Outfit</i>	Correlação	
1,56	2,26	0,51	23. Fiquei com raiva quando troquei de clube/país.
1,17	1,98	0,14	32. O novo clube ofereceu moradia para mim.
1,59	1,97	0,37	20. Fiquei com medo quando cheguei no novo clube/país.
1,73	1,92	0,35	19. Fiquei com medo quando soube que trocaria de clube/país
1,38	1,69	0,36	16. A cobrança da família por dinheiro atrapalhou minha adaptação.
1,49	1,61	0,34	15. A cobrança do novo clube atrapalhou minha adaptação.
1,48	1,52	0,29	13. A adaptação ao novo clube foi fácil.
1,50	1,52	0,46	22. Os hábitos culturais diferentes dos meus atrapalharam minha adaptação.
1,49	1,47	0,44	17. A mudança de alimentação atrapalhou minha adaptação.
1,48	1,37	0,33	21. A falta de amigos atrapalhou minha adaptação.

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Após a etapa da seleção dos itens âncoras, ou seja, os itens adequados para a análise de ajuste ao modelo Rasch, restaram 39 itens comuns, 31 itens exclusivos do grupo G1 e 28 itens exclusivos do grupo G2, totalizando 98 itens para as análises seguintes. Os itens âncoras, ou seja, comuns aos dois grupos, foram usados para equalizar os itens exclusivos dos grupos, fixando-se os parâmetros de dificuldade.

Partindo do pressuposto de ajuste ao modelo de Rasch, foram analisados todos os itens, sendo apresentada uma precisão de coeficiente de 0,96 para os itens e de 0,93 para as pessoas. Isso permitiu interpretar que as pessoas, ao responderem os itens, tendem a informar sobre as adaptações com maior precisão. Além disso, os itens foram capazes de avaliar as capacidades de adaptação dos participantes com a mesma magnitude. O erro médio de medida para itens e pessoas, respectivamente foi de 0,16 (DP = 0,08) e 0,12 (DP = 0,01). Essas e outras informações constam na tabela 38.

Tabela 38: Parâmetros de ajuste de itens (n = 98) e das pessoas (n = 68).

Parâmetros	Itens				Pessoas			
	Dificuldade	<i>Infit</i>	<i>Outfit</i>	Erro	Habilidade	<i>Infit</i>	<i>Outfit</i>	Erro
Média	0,00	1,03	1,05	0,16	0,40	1,04	1,03	0,12
DP	0,90	0,39	0,42	0,08	0,50	0,42	0,41	0,01
Máximo	2,87	2,16	2,44	0,70	1,28	2,41	3,03	0,15
Mínimo	-2,97	0,36	0,42	0,10	-1,01	0,37	0,34	0,11

Nessa análise de ajuste ao modelo de Rasch, os itens forneceram média de *infit* de 1,03 (DP = 0,39), indicando um bom ajuste. Entretanto, ao analisar detalhadamente esses resultados, verificou-se que a variação do *infit* esteve entre 0,36 e 2,16, sugerindo desajuste de alguns itens ao modelo. Quanto ao *outfit*, a média foi de 1,05 (DP = 0,42), indicando um bom ajuste.

Todavia, com uma análise mais detalhada, verificou-se uma variação de *outfit* de 0,42 a 2,44, também sugerindo desajuste de alguns itens ao modelo. Decorrente dessa etapa da avaliação, 16 itens apresentaram valores de *infit*, ou *outfit*, ou correlação fora do parâmetro esperado (*infit* e *outfit* entre 0,50 e 1,50 e correlação abaixo de 0,30), apresentados na tabela 39, representando 16,30% dos itens desajustados ao modelo.

Desses itens, 9 eram exclusivos do grupo G1 e 7 do grupo G2, representando 29% e 25%, respectivamente, das questões do grupo. Os 16 itens

também foram descartados, pois não assumiram o pressuposto de ajuste ao modelo Rasch.

Tabela 39: Itens desajustados ao modelo Rasch – avaliação de itens (n = 98) frente a pessoas (n = 68).

Parâmetros			
<i>Infit</i>	<i>Outfit</i>	Correlação	Item**
Itens do grupo internacional – G1			
2,16	2,44	0,72	22. Fiquei feliz quando retornei ao Brasil.
2,07	1,35	0,37	2. Foi muito proveitoso o processo de mudança de país.
1,59	1,64	0,86	20. A falta da família no novo país atrapalhou minha adaptação.
1,39	1,52	0,18	19. A imagem de ser MALANDRO, por ser brasileiro, atrapalhou minha adaptação.
1,24	1,47	0,39	3. Saí do Brasil pois fui vendido para outra equipe.
1,28	0,90	0,36	15. Fui feliz no novo país.
0,80	0,59	0,43	6. Considerando tudo que aconteceu, avalio minha saída do país como excelente.
0,61	0,62	0,32	47. A vida social, extra clube, foi maior no novo país.
0,57	0,58	0,35	49. As normas e leis do novo país ajudaram na adaptação.
Itens do grupo nacional – G2			
2,13	2,31	0,35	5. Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de cidade.
1,81	2,24	0,72	17. Conheceu muitos lugares na nova cidade?
0,96	2,21	0,51	48. O serviço de saúde da nova cidade me confortou durante minha permanência no novo país.
1,18	1,93	0,39	46. As normas e leis da nova cidade ajudaram na adaptação.
1,66	1,32	0,02	16. Conquistei o respeito que esperava na nova cidade.
1,60	1,53	0,18	6. Considerando tudo que aconteceu, avalio minha troca de cidade como excelente.
1,53	1,58	0,20	2. Foi muito proveitoso o processo de mudança de cidade.

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

No que diz respeito ao ajuste das pessoas ao modelo de Rasch, em termos de *infit* e *outfit*, para os 98 itens, foram dentro do esperado, apresentando médias de 1,04 (DP = 0,42) e 1,03 (DP = 0,41), respectivamente. Em um olhar mais detalhado, verificou-se que o *infit* teve um intervalo de variação entre 0,37 e 2,41 e o *outfit* entre 0,34 e 3,03, sugerindo desajustes dessas pessoas ao modelo. Decorrente dessa etapa, 09 pessoas apresentaram valores de *infit*, ou *outfit*, ou correlação fora do

parâmetro esperado, representando um total de 13,23% dos participantes. Desses 9 participantes, 5 pessoas eram do grupo G2 e 4 pessoas do Grupo G1.

Uma próxima etapa para análise do ajuste de itens ao modelo de Rasch foi executada com o uso do mapa de itens. O intuito do mapa de itens foi avaliar se existiam participantes suficientes para prover informação sobre cada item, ou seja, se o nível de dificuldade do item era adequado para as pessoas, ou se haveria a necessidade de mais pessoas para o item, dada sua dificuldade.

Sobre os resultados do mapa de itens, a média para os itens foi de 0,00 (DP = 0,90) e a média para pessoas foi de 0,40 (DP = 0,50), sugerindo que os itens capturaram a capacidade de adaptação média, ou seja, os itens são fáceis para o nível de habilidade das pessoas. Entretanto, olhando para o máximo e mínimo das medidas de itens e pessoas, verificou-se que alguns itens necessitariam de mais pessoas para captar o nível de dificuldade, conforme tabela 40 e figura 6. Esse resultado aponta para 16 itens que precisam de mais pessoas para avaliar seu nível de dificuldade (Quadro 20).

Tabela 40: Média de ajuste de itens frente ao mapa de itens (n = 98) e das pessoas (n = 68).

Parâmetros	Itens	Pessoas
	Média	Média
Média	0,00	0,40
DP	0,90	0,50
Máximo	2,87	1,28
Mínimo	-2,97	-1,01

Quadro 20: Itens que necessitam de mais pessoas para avaliar nível de dificuldade do item, em relação ao mapa de itens (n = 98) e das pessoas (n = 68).

Parâmetros**
Itens Gerais
14. Fui feliz em meu novo clube.
3. Repetiria tudo novamente, pois acho que fiz o certo.
4. A vida social fora do clube é:
5. Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de país.
Itens do grupo G1
3. Saí do Brasil pois fui vendido para outra equipe.
15. Fui feliz no novo país.
2. Foi muito proveitoso o processo de mudança de país.
6. Considerando tudo que aconteceu, avalio minha saída do país como excelente.
Itens do grupo G2
15. Fui feliz na nova cidade.
16. Conquistei o respeito que esperava na nova cidade.
8. Tendo em vista meus objetivos de sair de minha cidade, eles foram alcançados.
6. Considerando tudo que aconteceu, avalio minha troca de cidade como excelente.
7. Considera sua experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de cidade.
12. A adaptação a nova cidade foi fácil.
44. A vida social, extra clube, foi maior na nova cidade.
7. Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de cidade.

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Por fim, para concluir a seleção de itens ajustados ao modelo de Rasch, para após isso excluir todos os itens inadequados e analisar o valor de Theta, apenas com os valores adequados, analisaram-se os vieses de medida por meio do DIF.

O intuito dessa avaliação foi excluir os itens que apresentavam valores de t superiores a 2,40 (DRABA, 1977), pois eles apresentaram maior discordância nas respostas, ou seja, apresentavam comportamento diferencial entre os dois grupos de participantes quando foram agrupados sistematicamente em grupos de mesma habilidade cognitiva (SOARES; GENOVEZ; GALVÃO, 2005). Em relação ao DIF dos 98 itens avaliados, 18 itens apresentaram t-valores acima de 2,40 (Tabela 41), representando 18,36% dos itens. Desses 18 itens, 9 itens eram comuns aos dois grupos e 8 itens eram do grupo G1.

Tabela 41: Medidas de DIF baseadas nos grupos para itens com diferença significativa (n = 68).

t – valor	Item**
Itens gerais	
3,01	11. Senti muita alegria em minha transferência para o novo clube.
3,26	28. A recepção da torcida da nova equipe ajudou na adaptação.
3,36	33. O novo clube ofereceu moradia para minha família.
5,66	34. O novo clube me proporcionou estudo do novo idioma (língua).
2,83	35. O novo clube me proporcionou continuação nos estudos escolares.
4,77	39. O novo clube me proporcionou melhores salários.
4,06	40. O novo clube me proporcionou melhores condições de vida.
2,83	3. Repetiria tudo novamente, pois acho que fiz o certo.
3,22	10. Conquistei o respeito que esperava no novo clube.
Itens do grupo internacional – G1	
3,46	4. Saí do Brasil pois fui emprestado para outra equipe.
5,44	5. Saí do Brasil por vontade de minha família.
6,52	6. Saí do Brasil pois minha esposa (marido) mudou de país à trabalho ou estudo.
7,86	7. Saí do Brasil, pois meus pais mudaram de país.
6,18	8. Saí do Brasil para estudar.
2,67	9. Saí do Brasil para aprender novas culturas.
6,15	18. O problema de comunicação com a nova língua atrapalhou minha adaptação.
5,38	36. O novo clube me ofereceu intérprete.

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Após todas essas análises de ajuste dos itens ao modelo Rasch, o total de itens considerados para as etapas seguintes foi de 65 itens, sendo 30 itens gerais, 14 itens do grupo G1 e 21 itens do grupo G2 (Quadro 21).

Quadro 21: Questões utilizadas para o estudo, após análise de ajuste dos itens ao modelo Rasch.

(continua)

Questões similares para os 2 grupos**	
10.	Senti muito medo em minha transferência para o novo clube.
23.	A diferença religiosa atrapalhou minha adaptação.
24.	A relação com o novo técnico ajudou na adaptação.
25.	A relação com os jogadores da nova equipe ajudou na adaptação.
26.	A relação com a comissão técnica da nova equipe me ajudou na adaptação.
27.	A relação com os dirigentes da nova equipe ajudou na adaptação.
29.	A relação com as equipes adversárias me ajudou na adaptação.
30.	As condições da estrutura de treinamento na nova equipe ajudaram na adaptação.
31.	As condições de treino (horários e rotina) na nova equipe ajudaram na adaptação.
37.	O novo clube soube respeitar meu tempo de adaptação.
38.	O novo clube me proporcionou novos amigos.
41.	No novo clube treino com mais vontade e determinação.
42.	Concentro-me mais nos treinos em meu novo clube.
43.	Sou mais popular em meu novo clube.

(continuação)

44. Ajudo mais meus companheiros de equipe em meu novo clube.
45. Respeito mais a autoridade do técnico em meu novo clube.
48. Os serviços, como supermercados, ofereciam uma variedade de alimentos para compra o que facilitou à adaptação.
52. O convívio com minha família melhorou após minha mudança de clube/país.
1. A experiência da primeira vez de mudança de clube/país foi:
2. A experiência da última vez de mudança de clube/país foi: (caso tenha mais de uma vez)
3. A vida social dentro do clube é:
4. A vida social fora do clube é:
1. Foi muito proveitoso o processo de mudança de clube.
4. Aconselho a todos os atletas passarem por esse processo de mudança de clube.
9. Conquistei os títulos que esperava no novo clube.
11. Conquistei o espaço que esperava no novo clube.
12. A torcida do novo clube me adorava.
13. A equipe do novo clube me adorava.
14. Fui feliz em meu novo clube.
18. Fiquei feliz quando soube que trocava de clube/país.
Questões apenas do grupo G1**
1. Saí do Brasil para ter melhores salários.
2. Saí do Brasil pois estava sem clube.
12. A adaptação ao novo país foi fácil.
14. A discriminação por ser estrangeiro atrapalhou minha adaptação.
46. O convívio com o povo do novo país foi fácil.
50. O novo país me proporcionou novos amigos, extra clube.
51. O serviço de saúde do novo país me confortou durante minha permanência no novo país.
5. Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de país.
7. Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de país.
8. Tendo em vista meus objetivos de sair do país, eles foram alcançados.
16. Conquistei o respeito que esperava no novo país
17. Conheceu muitos lugares no novo país?
21. Fiquei com medo quando tive que retornar ao Brasil.
24. Fiquei com raiva quando voltei ao Brasil.
Questões apenas do grupo G2**
1. Saí de meu clube para ter melhores salários.
2. Saí de minha cidade pois estava sem clube.
3. Saí de meu clube pois fui vendido para outra equipe.
4. Saí de meu clube pois fui emprestado para outra equipe.
5. Saí de meu clube por vontade de minha família.
6. Saí de meu clube pois minha esposa (marido) mudou de cidade à trabalho ou estudo.
7. Saí de meu clube, pois meus pais mudaram de cidade.
8. Saí de meu clube para estudar.
9. Saí de meu clube para aprender novas culturas.
12. A adaptação a nova cidade foi fácil.
14. A discriminação por ser de outra cidade atrapalhou minha adaptação.
18. A falta da família na nova cidade atrapalhou minha adaptação.
43. O convívio com o povo da nova cidade foi fácil.
44. A vida social, extra clube, foi maior na nova cidade.
47. A nova cidade proporcionou novos amigos, extra clube.
7. Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de clube.

(continuação)

- | |
|--|
| 8. Tendo em vista meus objetivos de sair de minha cidade, eles foram alcançados. |
| 15. Fui feliz na nova cidade. |
| 21. Fiquei com medo quando tive que retornar a minha cidade. |
| 22. Fiquei feliz quando retornei a minha cidade. |
| 24. Fiquei com raiva quando voltei a minha cidade. |

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Estabelecidos os itens que seriam utilizados, buscou-se identificar o valor de *Theta*, ou seja, o nível de habilidade de um participante responder ao item. Os resultados demonstraram adaptação à expatriação média de 0,51 (medida Rasch) (DP = 0,72) e uma faixa de variação de *Theta* de -1,49 a 2,03, sugerindo que os itens capturaram a capacidade de adaptação média dos atletas, ou seja, esse instrumento foi facilmente respondido pelos atletas do estudo, mostrando concordar plenamente com a maioria dos itens. Além disso, alguns dos itens foram muito fáceis, ou por terem uma baixa qualidade de avaliação ou por um número insuficiente de atletas para fornecer uma boa estimativa.

Diante dos itens mais latentes, foram conduzidas as análises inferenciais entre grupos e intragrupo, tanto para os itens comuns aos 2 grupos e análise intragrupo apenas para os itens exclusivos de cada grupo. Esses itens avaliam o processo de adaptação ao processo de expatriação e foram usados para estimar o *Theta* das pessoas (nível de adaptação) da escala final. Esta medida foi comparada nos dois grupos. Frente a alguns itens não comuns, mas com ideia de constructo parecida, foram conduzidas análises entre grupos, com o intuito de verificar a diferença entre elas, frente à ideia de construção do item. Em alguns casos utilizou-se de correlação, para saber se um item tinha direta relação com outro.

Primeiro foi apresentada a comparação entre o valor *Theta* de cada grupo, para determinar a capacidade de adaptação entre grupos, com o intuito de verificar qual grupo apresentou maior capacidade de adaptação. Depois foram conduzidas as análises entre grupos, utilizando o Teste t para amostras independentes, frente às questões comuns aos dois grupos, seguido pela análise intragrupo, nessas questões comuns. Um outro momento foram as análises intragrupo apenas para as questões exclusivas de cada grupo e, por fim, a comparação entre grupos das questões diferentes, mas com ideia semelhante de construção.

Frente às médias de valor *Theta*, existe uma tendência de os grupos apresentarem capacidade de adaptação similar, o que foi comprovado pela análise

inferencial. Concernente à comparação do valor *Theta* entre grupos, o Teste t para amostras independentes não apresentou diferença significativa ($p = 0,802$), demonstrando capacidade de adaptação similar aos dois grupos (Tabela 42).

Tabela 42: Análise entre grupos valor de *Theta* ($n = 68$).

	Grupo G1	Grupo G2	Teste t para amostras independentes
Média	0,4883	0,5334	0,802
DP	0,4821	0,7910	

As primeiras questões apresentadas para análise entre grupos, referem-se ao processo de ida, a primeira etapa da expatriação que é a saída do país de origem. Nessa etapa, as questões utilizadas foram a 10 e 18, conforme tabela 43. Em uma análise entre grupos, frente aos valores de média, pode-se observar que os grupos apresentam valores de felicidade e medo muito parecidos, tendo uma pequena tendência de superioridade para o grupo G2, em ambas as medidas, indicando que os dois grupos ficaram felizes com a notícia de troca de clube e que isso fez com que o medo fosse moderado, não ao ponto de ser influenciador da felicidade, o que foi parcialmente comprovado pela análise inferencial.

Referente ao medo frente à transferência de clube, o Teste t para amostras independentes não apresentou diferença significativa ($p = 0,851$), demonstrando que os participantes de ambos os grupos concordaram pouco com essa questão (médias de 3,20 para o grupo G1 e de 3,26 para o grupo G2), ou seja, eles não tiveram o medo como fator importante no momento da expatriação, mas apresentaram médias de felicidade superiores as médias de medo, indicando alegria pela notícia de troca de clube.

Esse valor foi suportado pela análise entre grupos do item 18, que não demonstrou diferença significativa entre grupos ($p = 0,823$), demonstrando que os participantes concordam ou concordam totalmente com o fato de terem ficado felizes com a possibilidade de mudança de clube (médias de 4,07 para o grupo G1 e de 4,13 para o grupo G2), corroborando a análise qualitativa.

A análise intragrupo, comparando as 2 questões apresentadas, com o intuito de verificar a diferença entre elas, ou seja, se realmente eles ficaram mais felizes do que com medo apresentou diferença significativa para os dois grupos ($G1 = 0,016$ e

G2 =0,001), ou seja, a felicidade de mudar de clube reflete um menor medo no participante.

Com o intuito de verificar a correlação dentre os dois itens, utilizou-se do teste de correlação de Pearson intragrupo. A correlação de Pearson para o grupo G1 apresentou $r = -0,097$ e para o grupo G2 apresentou $r = 0,456$, demonstrando uma correlação desprezível para o grupo G1 e uma correlação fraca para o grupo G2. Esses resultados sugerem não haver, nesta amostra, uma correlação entre a felicidade da troca de clube e o medo na transferência, reforçando a análise intragrupo.

Tabela 43: Análise entre grupos sobre o medo e a felicidade da troca de clube (n = 68).

Variável**	Grupo G1 (n = 30)	Grupo G2 (n = 38)	Teste t para amostras independentes
10. Senti muito medo em minha transferência para o novo clube	3,20 (1,215)	3,26 (1,554)	0,851
18. Fiquei feliz quando soube que trocava de clube	4,07 (1,285)	4,13 (1,095)	0,823

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Os dados são descritos em forma de média (desvio padrão).

A próxima etapa da análise dos itens comuns avaliou a capacidade de adaptação do atleta ao novo clube. Para essa etapa as questões utilizadas foram a 24, 25, 26, 27, 30, 31 e 37, conforme tabela 44. Em uma análise qualitativa, se observou que os expatriados tiveram uma boa relação com o técnico (os dois grupos), mas que a relação com os companheiros de grupo foi melhor que a relação com o técnico (os dois grupos). Além disso, os participantes do grupo G1 tiveram melhores relações em equipe do que os atletas do grupo G2 e apontaram a nova estrutura de clube como algo importante para adaptação deles.

Por outro lado, os participantes do grupo G2 perceberam a rotina de treino como algo importante para sua adaptação. Essas informações foram parcialmente confirmadas pelas análises inferenciais. Em relação à capacidade de adaptação do atleta frente ao novo clube, o Teste t para amostras independentes apresentou diferença significativa entre grupos apenas para as condições de treino (horário e rotina) na nova equipe ajudarem na adaptação ($p = 0,037$). Esse valor demonstrou

que os atletas do grupo G2 perceberam mais as condições de treino no processo de adaptação como fator benéfico para sua adaptação.

Tabela 44: Análise entre grupos sobre adaptação ao novo clube (n = 68).

Variável**	Grupo	N	Média	DP	Teste t para amostras independentes
24. A relação com o novo técnico ajudou na adaptação.	G1	30	3,53	1,042	0,453
	G2	38	3,76	1,384	
25. A relação com os jogadores da nova equipe ajudou na adaptação.	G1	30	4,07	0,691	0,474
	G2	38	3,89	1,247	
26. A relação com a comissão técnica da nova equipe me ajudou na adaptação.	G1	30	3,97	0,765	0,692
	G2	38	3,87	1,166	
27. A relação com os dirigentes da nova equipe ajudou na adaptação.	G1	30	3,73	0,740	0,927
	G2	38	3,71	1,271	
31. As condições de treino (horários e rotina) na nova equipe ajudaram na adaptação.	G1	30	3,50	0,974	0,037*
	G2	38	4,08	1,217	
37. O novo clube soube respeitar meu tempo de adaptação.	G1	30	3,63	0,928	0,190
	G2	38	4,00	1,273	
30. As condições da estrutura de treinamento na nova equipe ajudaram na adaptação.	G1	30	3,87	0,900	0,766
	G2	38	3,79	1,166	

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Os dados são descritos em forma de média (desvio padrão).

* diferença significativa entre grupos.

Na comparação intragrupo, conduzida pelo teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator, os resultados apresentaram diferenças significantes para o Grupo G1 ($p = 0,000$), conforme tabela 45. Concernente à localização da diferença, o Teste post hoc de Bonferroni apresentou diferença significativa entre os itens 24 e 25 ($p = 0,008$), 24 e 26 ($p = 0,015$) e entre os itens 25 e 31 ($p = 0,024$). Essas informações apontam para a relação com os novos jogadores (item 25) e comissão técnica (item 26) com fatores importantes para a adaptação do atleta.

Com o intuito de verificar a correlação entre os itens, utilizou-se do teste de correlação de Pearson intragrupo. A correlação de Pearson para o grupo G1 apresentou correlação forte entre os itens 24 e 25 ($r = 0,715$, $p = 0,000$) e entre os itens 24 e 26 ($r = 0,802$, $p = 0,000$). Esses valores de correlação corroboram a análise intragrupo, demonstrando que os jogadores e a comissão técnica foram importantes para adaptação do atleta e, além disso, demonstra forte correlação do

técnico e da estrutura do clube, enquanto fatores de adaptação ao novo clube, junto aos novos jogadores e comissão técnica, demonstrando a importância do trabalho em equipe junto à adaptação do expatriado, em outras palavras, quando um item aumenta a pontuação, o outro também aumenta.

Tabela 45: Análise intragrupo para o grupo internacional (G1) sobre adaptação ao novo clube (n = 30).

Anova <i>one-way</i> com medidas repetidas no último fator	
Comparação entre variáveis**	Valor de significância
24 x 25	0,0080
24 x 26	0,0015
25 x 31	0,0015

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Foram apresentados apenas as diferenças significantes ($p < 0,05$).

No que se refere à análise intragrupo para o Grupo G2, Teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator, os resultados apresentaram diferenças significantes para o Grupo G2 ($p = 0,018$), conforme tabela 46. Sobre a localização da diferença, o Teste post hoc de Bonferroni apresentou diferença significativa entre os itens 26 e 31 ($p = 0,044$), 27 e 31 ($p = 0,009$) e entre os itens 30 e 31 ($p = 0,047$). Essas informações indicam que as condições de treino (item 31) foram importantes para a adaptação ao novo clube.

Com o objetivo de verificar a correlação entre os itens, utilizou-se do teste de correlação de Pearson intragrupo. A correlação de Pearson para o grupo G2 apresentou correlação forte entre o item 24 e os itens 25, 26 e 37 ($r > 0,70$, $p = 0,000$), entre o item 25 e os itens 26, 27, 30, 31 e 37 ($r > 0,70$, $p = 0,000$), entre o item 26 e os itens 27, 30, 31 e 37 ($r > 0,70$, $p = 0,000$), entre o item 27 e os itens 30, 31 e 37 ($r > 0,70$, $p = 0,000$), entre o item 31 e os itens 30 e 37 ($r > 0,70$, $p = 0,000$), conforme tabela 47.

Esses valores indicam que a adaptação ao novo clube, para os atletas do grupo G2, tem forte influência de todo o contexto do novo clube, sendo todo o contexto que envolve o novo clube determinante para a adaptação adequada dos atletas, pois as variáveis se influenciam positivamente.

Tabela 46: Análise intragrupo para o grupo nacional (G2) sobre adaptação ao novo clube (n = 38).

Anova <i>one-way</i> com medidas repetidas no último fator	
Comparação entre variáveis**	Valor de significância
26 X 31	0,044
27 X 31	0,009
30 X 31	0,047

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Foram apresentados apenas as diferenças significantes ($p < 0,05$).

Tabela 47: Correlação intragrupo para o grupo nacional (G2) sobre adaptação ao novo clube (n = 38).

Correlação de Pearson	
Correlação entre variáveis**	Valor de <i>r</i>
24 x (25, 26 e 37)	> 0,700 (0,000)
25 x (26, 27, 30, 31 e 37)	> 0,700 (0,000)
26 x (27, 30, 31 e 37)	> 0,700 (0,000)
27 x (30, 31 e 37)	> 0,700 (0,000)
31 x (30 e 37)	> 0,700 (0,000)

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Os dados são apresentados em forma de *Valor de correlação (nível de significância)*.

A etapa seguinte dos itens comuns avaliou o convívio do atleta no novo clube. Para essa etapa as questões utilizadas foram: 38, 41, 42, 44 e 45, conforme tabela 48. Na análise qualitativa, observou-se que o novo clube proporcionou novos amigos para os dois grupos e isso pode ter levado os atletas a treinarem com mais vontade, terem mais concentração nos treinos, ajudarem mais os companheiros a serem mais populares na equipe e respeitarem a autoridade do Técnico.

Além disso, a análise qualitativa demonstrou que o grupo G1 teve melhor convívio no novo clube, pois apresentou médias superiores ao grupo G2, indicando que os participantes do grupo G1 foram mais populares no novo clube, ajudaram mais os companheiros de equipe, fizeram mais novos amigos, mas respeitam um pouco menos o técnico, comparados com o grupo G2. Essas informações foram parcialmente confirmadas pela análise inferencial.

Em relação ao convívio do atleta no novo clube, o Teste t para amostras independentes não apresentou diferença significativa entre grupos ($p > 0,05$). Esse dado sugere que os participantes dos dois grupos tiveram convívio muito parecido no novo clube.

Tabela 48: Análise entre grupos sobre convívio no novo clube (n = 68).

Variável**	Grupo	N	Média	DP	Teste t para amostras independentes
38. O novo clube me proporcionou novos amigos.	G1	30	4,37	0,669	0,588
	G2	38	4,24	1,261	
41. No novo clube treino com mais vontade e determinação.	G1	30	3,70	1,208	0,841
	G2	38	3,76	1,344	
42. Concentro-me mais nos treinos em meu novo clube.	G1	30	3,63	1,273	0,737
	G2	38	3,74	1,245	
43. Sou mais popular em meu novo clube.	G1	30	3,73	0,980	0,171
	G2	38	3,34	1,279	
44. Ajudo mais meus companheiros de equipe em meu novo clube.	G1	30	3,73	1,258	0,625
	G2	38	3,58	1,308	
45. Respeito mais a autoridade do técnico em meu novo clube.	G1	30	3,47	1,332	0,613
	G2	38	3,63	1,324	

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Na comparação intragrupo, conduzida pelo Teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator, os resultados apresentaram diferenças significantes para o Grupo G1 ($p = 0,033$). Concernente à localização da diferença, o Teste post hoc de Bonferroni apresentou diferença significativa entre o item 38 e os demais itens ($p < 0,05$), conforme tabela 49. Essa informação demonstra que os participantes utilizaram o novo clube para formar novas amizades, um bom indício de convívio social adequado no novo clube.

Com o intuito de verificar a correlação entre os itens, utilizou-se do teste de correlação de Pearson intragrupo. A correlação de Pearson para o grupo G1 apresentou correlação forte entre o item 45 e os itens 41, 42 e 44 ($r > 0,70$, $p = 0,000$) e entre os itens 41 e 42 ($r = 0,958$, $p = 0,000$), conforme tabela 50, demonstrando correlação entre treinar com mais vontade e se concentrar mais nos treinos (41 e 42) e que o respeito ao novo técnico é um fator de interação para a dedicação maior aos treinos e a ajudar mais os companheiros, o que pode ter contribuído para a formação de novas amizades no clube.

Tabela 49: Análise intragrupo para o grupo internacional (G1) sobre convívio no novo clube (n = 30).

Anova <i>one-way</i> com medidas repetidas no último fator	
Comparação entre variáveis**	Valor de significância
38 x 41	0,010
38 x 42	0,008
38 x 43	0,005
38 x 44	0,028
38 x 45	0,003

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Foram apresentados apenas as diferenças significantes ($p < 0,05$).

Tabela 50: Correlação intragrupo para o grupo internacional (G1) sobre convívio no novo clube (n = 30).

Correlação de Pearson	
Correlação entre variáveis**	Valor de <i>r</i>
41 x 42	0,958 (0,000)
41 x 45	0,840 (0,000)
42 x 45	0,857 (0,000)
44 x 45	0,777 (0,000)

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Os dados são apresentados em forma de *Valor de correlação (nível de significância)*.

Concernente à análise intragrupo, para o grupo G2, os resultados apresentaram diferenças significantes ($p = 0,000$). Em relação à localização dessas diferenças, o Teste de post hoc de Bonferroni apresentou diferença significativa entre o item 38 e os demais itens ($p < 0,05$), conforme tabela 51. Essa informação corrobora a informação do grupo G1, demonstrando que os participantes utilizaram o novo clube para formar novas amizades, um bom indício de convívio social adequado no novo clube.

Objetivando verificar a correlação entre os itens, utilizou-se do teste de correlação de Pearson intragrupo. A correlação de Pearson intragrupo para o grupo G2 apresentou correlação forte entre os itens 41, 42 e 44 ($r > 0,70$ e $p = 0,000$), conforme tabela 52, demonstrando uma forte interação entre envolvimento, concentração e cooperação, ou seja, os itens aumentam positivamente, com um influenciando o outro.

Tabela 51: Análise intragrupo para o grupo nacional (G2) sobre convívio no novo clube (n = 38).

Anova <i>one-way</i> com medidas repetidas no último fator	
Comparação entre variáveis**	Valor de significância
38 x 41	0,011
38 x 42	0,007
38 x 43	0,000
38 x 44	0,001
38 x 45	0,001

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Foram apresentados apenas as diferenças significantes ($p < 0,05$).

Tabela 52: Correlação intragrupo para o grupo nacional (G2) sobre convívio no novo clube (n = 38).

Correlação de Pearson	
Correlação entre variáveis**	Valor de <i>r</i>
41 x 42	0,866 (0,000)
41 x 45	0,849 (0,000)
42 x 44	0,843 (0,000)

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Os dados são apresentados em forma de *Valor de correlação (nível de significância)*.

A etapa seguinte dos itens comuns avaliou a capacidade de adaptação do atleta ao novo ambiente, externo ao clube (cidade). Para essa etapa, as questões utilizadas foram: 23 e 48, conforme tabela 53. Na análise qualitativa observou-se que os atletas do grupo G1 tiveram mais adaptação aos serviços oferecidos na cidade do que os atletas do grupo G2 e que os atletas do grupo G1 não tiveram nenhum problema com a diferença religiosa, o que foi um pouco diferente no grupo G2, no qual a diferença religiosa foi moderada.

Essas informações foram confirmadas pela análise inferencial. Em relação à capacidade de adaptação do atleta frente à nova cidade, o Teste t para amostras independentes apresentou diferença significativa entre grupos apenas para diferenças religiosas ($p = 0,004$), demonstrando que os participantes do grupo G2 tiveram mais problemas com a diferença religiosa do que os participantes do grupo G1.

Tabela 53: Análise entre grupos sobre adaptação no ambiente externo ao novo clube (n = 68).

Variável**	Grupo	N	Média	DP	Teste t para amostras independentes
23. A diferença religiosa atrapalhou minha adaptação.	G1	30	1,60	0,563	0,004*
	G2	38	2,34	1,361	
48. Os serviços, como supermercados, ofereciam uma variedade de alimentos para compra, o que facilitou a adaptação.	G1	30	3,90	1,094	0,397
	G2	38	3,66	1,214	

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

* diferença significativa entre grupos.

Na comparação intragrupo, conduzida pelo Teste *t* pareado, os resultados apresentaram diferenças significantes para o Grupo G1 ($p = 0,000$). Essa informação demonstra que os participantes tiveram facilidade de alimentação na nova cidade, e que a questão religiosa não foi determinante para atrapalhar o processo de expatriação, já que o valor de média desse item foi de 1,60.

Com o intuito de verificar a correlação entre os itens, utilizou-se do teste de correlação de Pearson intragrupo. A correlação de Pearson para o grupo G1 apresentou correlação fraca entre os itens ($r = -0,403$, $p = 0,027$), demonstrando que o uso dos serviços que a cidade oferece não sofre influência de fatores religiosos.

Referente à análise intragrupo para o Grupo G2, o Teste *t* pareado demonstrou diferenças significantes para o Grupo G2 ($p = 0,000$). Esses resultados sugerem similaridade ao grupo G1. Essa informação demonstra que os participantes tiveram facilidade de alimentação na nova cidade e que a questão religiosa não foi determinante para atrapalhar o processo de expatriação, já que o valor de média desse item foi de 2,34.

A correlação de Pearson para o grupo G1 apresentou correlação moderada entre os itens ($r = 0,580$, $p = 0,000$), demonstrando que o uso dos serviços que a cidade oferece sofrem moderada influência de fatores religiosos, ou seja, os atletas podem ter tido um bom uso dos serviços da nova cidade, mas a diferença religiosa fez com que eles utilizassem menos os serviços do que o que eles esperavam utilizar.

Concernente à vida social contribuir para o processo de expatriação, dois itens foram analisados, os itens 3 e 4, conforme tabela 54. A análise qualitativa

sugeriu que os grupos tiveram boa vida social, tanto dentro, quanto fora do clube e que o grupo G2 apresentou melhores relações sociais dentro e fora do clube, pois suas médias foram superiores às do grupo G1.

Além disso, parece haver uma correlação entre vida social dentro e fora do clube, demonstrando que se a vida social dentro do clube está boa, ela contribui para vida social fora do clube e o inverso também. Essas informações foram confirmadas pela análise inferencial. A análise entre grupos apresentou diferença significativa apenas para o convívio fora do clube ($p = 0,025$), conforme tabela 55, indicando que o grupo G2 teve um convívio social fora do clube maior que o grupo G1.

Tabela 54: Análise entre grupos sobre vida social dentro e fora do clube ($n = 68$).

Variável**	Grupo	N	Média	DP	Teste t para amostras independentes
3. A vida social dentro do clube é:	G1	30	4,00	0,871	0,244
	G2	38	4,24	0,786	
4. A vida social fora do clube é:	G1	30	4,10	0,923	0,025*
	G2	38	4,53	0,603	

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

* diferença significativa entre grupos.

Em relação às análises intragrupo, os resultados do grupo G1 não apresentaram diferença significativa ($p = 0,448$), ou seja, para esse grupo, os dois convívios (dentro e fora do clube) foram importantes para adaptação, supondo-se que a vida social fora do clube está relacionada com amigos conquistados no clube.

A correlação de Pearson para o grupo G1 apresentou correlação moderada entre os itens ($r = 0,686$, $p = 0,000$), demonstrando que a vida social dentro e fora do clube tem moderada relação em ordem positiva, ou seja, quando uma aumenta, a outra aumenta, também, corroborando a análise qualitativa.

As análises intragrupo apresentaram diferenças significantes para o Grupo G2 ($p = 0,000$), ou seja, para o grupo G2 a vida social fora do clube foi mais forte que a vida social dentro do clube. Com o intuito de verificar a correlação entre os itens, utilizou-se do teste de correlação de Pearson intragrupo.

A correlação de Pearson para o grupo G2 apresentou correlação moderada ($r = 0,699$, $p = 0,000$), demonstrando uma interação maior do que a apresentada pelo grupo G1 entre a vida dentro e fora do clube, corroborando a análise qualitativa.

Com o intuito de verificar quais outros fatores poderiam contribuir com o processo de adaptação a expatriação, itens sobre conquistas e relacionamento com os adversários foram propostos. Nessa etapa, os itens avaliados foram: 29, 52, 9, 11, 12 e 13, conforme tabela 55. Na análise qualitativa observou-se que os grupos são muito parecidos e que, além disso, o grupo G1 teve uma pequena superioridade em relação à torcida apresentar maior empatia pelo atleta, bem como pelos companheiros de equipe e isso os levou a conquistar um espaço na equipe maior que o espaço conquistado pelos atletas do grupo G2.

Em contrapartida, o grupo G2 apresentou melhores relações com os adversários e com a família. Essa análise foi suportada pela análise inferencial. Sobre os outros fatores que influenciam a adaptação do atleta, o Teste t para amostras independentes não apresentou diferença significativa entre grupos ($p > 0,05$), demonstrando que esses itens contribuíram tanto para os participantes do grupo G1, quanto para os participantes do grupo G2.

Tabela 55: Análise entre grupos sobre conquistas e relacionamento com adversários (n = 68).

Variável**	Grupo	N	Média	DP	Teste t para amostras independentes
29. A relação com as equipes adversárias me ajudou na adaptação.	G1	30	3,37	1,129	0,526
	G2	38	3,55	1,245	
52. O convívio com minha família melhorou após minha mudança de clube/país.	G1	30	3,23	1,135	0,349
	G2	38	3,53	1,428	
9. Conquistei os títulos que esperava no novo clube.	G1	30	3,17	1,663	0,608
	G2	38	3,34	0,938	
11. Conquistei o espaço que esperava no novo clube.	G1	30	4,13	1,408	0,590
	G2	38	3,97	1,026	
12. A torcida do novo clube me adorava.	G1	30	4,27	1,048	0,410
	G2	38	4,08	0,818	
13. A equipe do novo clube me adorava.	G1	30	4,43	0,774	0,101
	G2	38	4,11	0,831	

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

* diferença significativa entre grupos.

Na comparação intragrupo, conduzida pelo Teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator, os resultados apresentaram diferenças significantes para o Grupo G1 ($p = 0,000$). Concernente à localização da diferença, o

Teste post hoc de Bonferroni apresentou diferença significativa entre o item 12 e os itens 29, 52 e 9 ($p < 0,05$), entre o item 13 e os itens 29, 52 e 9 ($p < 0,05$) e entre o item 9 e 11 ($p = 0,011$), conforme tabela 56. Esses resultados indicam que a torcida e os companheiros contribuíram para adaptação do atleta, frente aos adversários. Além disso, demonstra que os atletas não tiveram uma melhor relação com seus familiares no processo de expatriação e que não conquistaram, enquanto expatriados, os títulos que desejaram.

A correlação de Pearson para o grupo G1 apresentou correlação forte entre os itens 11 e 12 ($r = 0,770$, $p = 0,000$), demonstrando que ao serem adorados pela torcida, o seu espaço na equipe aumentou, influenciado pela demonstração de afeto da torcida.

Tabela 56: Análise intragrupo para o grupo internacional (G1) sobre conquistas e relacionamento com adversários ($n = 30$).

Anova <i>one-way</i> com medidas repetidas no último fator	
Comparação entre variáveis**	Valor de significância
12 x (29, 52 e 9)	>0,050
13 x (29, 52 e 9)	>0,050
9 x 11	0,011

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Foram apresentados apenas as diferenças significantes ($p < 0,05$).

Nas análises intragrupo, o teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator apresentou diferenças significantes para o Grupo G2 ($p = 0,018$). Concernente a localização da diferença, o teste post hoc de Bonferroni apresentou diferença significativa entre o item 9 e os itens 11, 12 e 13 ($p < 0,05$), conforme tabela 57, sugerindo que mesmo não conseguindo os títulos que o atleta esperava, ele conseguiu conquistar o espaço na equipe e ser adorado pela equipe e pela torcida.

A fim de verificar a correlação entre os itens, a correlação de Pearson para o grupo G2 apresentou correlação forte entre os itens 29 e 52 ($r = 0,789$, $p = 0,000$) e entre os itens 12 e 13 ($r = 0,742$, $p = 0,000$), sugerindo que o fato de os atletas não terem conquistados os títulos esperados pode ter atrapalhado seu relacionamento com a família, o que é suportado pela análise sobre a influência da família, que aponta para os familiares do grupo nacional cobrarem mais por melhores resultados do que os familiares do grupo internacional. Além disso, a correlação entre os itens

12 e 13 aponta para uma interação parecida com a do grupo G1, ou seja, o fato de a torcida adorar os atletas fez com que os companheiros de equipe também os adorasse.

Tabela 57: Análise intragrupo para o grupo nacional (G2) sobre conquistas e relacionamento com adversários (n = 38).

Anova one-way com medidas repetidas no último fator	
Comparação entre variáveis**	Valor de significância
9 x 11	0,043
9 x 12	0,014
9 x 13	0,008

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Foram apresentados apenas as diferenças significantes ($p < 0,05$).

Por fim, com o intuito de verificar se o atleta considerou sua expatriação boa, outros itens foram apresentados aos participantes: 1, 2, 1, 4 e 14, conforme tabela 58. Na análise qualitativa, observou-se pequena superioridade para o grupo G1 em todos os itens, demonstrando que os atletas do grupo G1 consideraram muito positivo o processo de expatriação. Além disso, os expatriados gostaram mais da primeira expatriação do que da segunda nos dois grupos, sugerindo que a primeira mudança de clube foi mais interessante aos participantes deste estudo.

Tabela 58: Análise entre grupos sobre a percepção do processo de expatriação (n = 68).

Variável**	Grupo	N	Média	DP	Teste t para amostras independentes
1. A experiência da primeira vez de mudança de clube/país foi:	G1	30	4,60	0,498	0,142
	G2	38	4,34	0,909	
2. A experiência da última vez de mudança de clube/país foi:	G1	30	4,33	0,959	0,511
	G2	38	4,18	0,896	
1. Foi muito proveitoso o processo de mudança de clube.	G1	30	4,57	0,935	0,672
	G2	38	4,47	0,862	
4. Aconselho a todos os atletas passarem por esse processo de mudança de clube.	G1	30	4,40	0,855	0,708
	G2	38	4,32	0,962	
14. Fui feliz em meu novo clube.	G1	30	4,33	0,994	0,871
	G2	38	4,37	0,786	

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Esses resultados foram parcialmente comprovados pela análise inferencial. Em relação a outros fatores que influenciam a adaptação do atleta, o Teste t para amostras independentes não apresentou diferença significativa entre grupos ($p > 0,05$), demonstrando que os participantes de ambos os grupos consideram bom o seu processo de expatriação.

Na comparação intragrupo, conduzida pelo teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator, os resultados não apresentaram diferenças significantes para o Grupo G1 ($p = 0,334$), ou seja, todos os fatores de percepção foram julgados como importantes e benéficos para o processo de expatriação.

A correlação de Pearson para o grupo G1 não apresentou correlação entre os itens ($r < 0,40$), ou seja, todos os itens são importantes, mas sem demonstração de interação entre eles. Nas análises intragrupo, o teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator não apresentou diferenças significantes para o Grupo G2 ($p = 0,286$), corroborando com os valores do grupo G1. A correlação de Pearson para o grupo G2 apresentou correlação forte entre o item 2 e o item 1 ($r = 0,817$, $p = 0,000$), entre o item 1 e o item 4 ($0,739$), demonstrando que a experiência da primeira vez e da segunda vez foram muito boas e influenciaram a decisão de aconselhar os demais atletas a se expatriarem.

Em uma análise geral, com todos os itens dessa etapa, pôde-se observar que o grupo internacional e o grupo nacional são parecidos, enquanto adaptação ao novo contexto. Essa informação foi parcialmente confirmada pela análise inferencial, já que o grupo internacional, em alguns aspectos se sobressaiu ao grupo nacional. Em uma correlação intragrupo, objetivando verificar se existe correlação entre a relação com os membros da equipe e o convívio com eles, ou seja, se o convívio tem forte correlação com a receptividade dos membros da equipe, foi aplicado o teste de correlação de Pearson entre os itens: 24, 25, 26, 27, 30, 31, 37, 38, 41, 42, 43, 44 e 45.

A correlação de Pearson apresentou correlação moderada, para o grupo G1, entre os itens 25 e 38 ($r = 0,691$, $p = 0,000$) e entre os itens 31 e 43 ($r = 0,650$, $p = 0,000$), sugerindo que o fato de os participantes apresentarem uma boa relação com os jogadores do novo clube tenha os levado a fazer novos amigos no clube, muito provavelmente esses novos amigos foram os atletas da equipe. Além disso, a correlação entre os itens 31 e 43 sugere que a rotina de treino contribuiu de forma

moderada para a popularidade do atleta, possivelmente por conta da disciplina que ele adotou junto à rotina de treinos.

Em relação ao grupo G2, a correlação de Pearson apresentou correlação forte entre o item 38 e os itens 25, 26, 27, 30, 31 e 37 ($r > 0,70$, $p = 0,000$) (Tabela 59), além das correlações já apresentadas anteriormente. Esses valores sugerem que todas as relações com os membros do novo clube levaram a construções sócio-afetivas no clube, já que os atletas adquiriram novas amizades dentro do clube, levando-os a ter mais disposição para os treinos, concentrarem-se mais nos treinos, ajudarem mais os companheiros nos treinos e respeitarem mais o técnico, haja vista a correlação moderada entre os itens restantes (r entre 0,400 e 0,690).

Tabela 59: Correlação intragrupo para o grupo nacional (G2) todos os itens ($n = 38$).

Correlação de Pearson	
Correlação entre variáveis**	Valor de r
38 x 25	0,858 (0,000)
38 x 26	0,867 (0,000)
38 x 27	0,870 (0,000)
38 x 30	0,862 (0,000)
38 x 31	0,798 (0,000)
38 x 37	0,808 (0,000)

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Os dados são apresentados em forma de *Valor de correlação (nível de significância)*.

Os resultados sobre convívio social dentro e fora do clube demonstram que parece haver uma correlação entre eles. Desta maneira, buscou-se, por correlação de Pearson, entender se eles se correlacionam, para isso os itens testados foram: 38, 41, 42, 43, 44, 45, 3 e 4 em uma análise intragrupo. Os resultados da correlação de Pearson, para o grupo G1, demonstraram correlação fraca entre os itens 3 e 4 e os demais ($r < 0,500$), demonstrando pouca correlação entre os convívios sociais durante os treinos e após os treinos.

Referente ao grupo G2, a correlação de Pearson apresentou correlação moderada entre os itens 41 e 3 ($r = 0,668$, $p = 0,000$) e entre os itens 41 e 4 ($r = 0,658$, $p = 0,000$), além das correlações já apresentadas. Esses valores demonstram que a adaptação à vida social, dentro e fora do clube, levou os atletas a treinarem melhor, com mais vontade e determinação, corroborando a análise qualitativa.

Os resultados das questões comuns aos dois grupos, em síntese, demonstram que os grupos são muito parecidos no processo de adaptação, o que

foi confirmado pela comparação do valor de *Theta* ($p = 0,802$). Os membros dos dois grupos se sentiram felizes ao saber que iriam mudar de clube, apresentaram boa adaptação junto à nova equipe. Essa boa adaptação contribuiu para a formação de novos laços de amizade dentro e fora do clube, o que levou os atletas a terem melhor disposição para treinamento, mesmo não atingindo seus objetivos de conquistas.

Além disso, nenhum dos grupos apresentou problema com a adaptação cultural (religiosa e de serviços) na nova cidade; os participantes dos dois grupos consideraram muito proveitoso o processo de expatriação, julgaram-se adaptados, sentiram-se felizes no novo clube, muito em função da equipe, da torcida e das novas amizades e aconselharam outras pessoas a fazerem o mesmo. As análises sugerem que os grupos são parecidos enquanto adaptação, mas o fato de o grupo internacional ter que se adaptar a um novo país, sugere uma adaptação, em alguns aspectos, melhor.

No intuito de explicar melhor o processo de expatriação para cada grupo, algumas questões foram direcionadas exclusivamente a eles. Isso se fez necessário, pois poderia haver diferenças cruciais entre os grupos no processo de adaptação, tendo em vista que os participantes do grupo G1 trocaram de país, muitas vezes foram para um país com língua diferente, podendo ter contribuído para uma adaptação mais conturbada. Em relação às questões exclusivas do grupo G1 (tabela 60), as mesmas foram aplicadas com o intuito de utilizar suas informações para complementar todas as análises realizadas.

Em uma análise qualitativa, observou-se que os atletas saíram do Brasil para terem melhores salários, o que corrobora a análise inicial da primeira parte do instrumento. Além disso, o novo país contribuiu para a adaptação do atleta de forma moderada (médias dos itens 12 e 46), mesmo com ele tendo conseguido novos amigos, conhecido novos lugares, considerado o sistema de saúde do novo país bom e não ter sofrido discriminação. Somado a isso, o fato de terem voltado ao Brasil não pareceu ser tão ruim para os atletas, já que as médias dos itens 21 e 24 foram moderadas. Sobre esses fatores, a análise inferencial confirmou parcialmente a análise qualitativa.

Tabela 60: Itens exclusivos do grupo internacional (G1) (n = 30).

Variável**	Média	DP
12. A adaptação ao novo país foi fácil.	3,30	0,915
14. A discriminação por ser estrangeiro atrapalhou minha adaptação.	1,97	0,890
46. O convívio com o povo do novo país foi fácil.	3,77	1,104
50. O novo país me proporcionou novos amigos, extra clube.	4,27	0,740
51. O serviço de saúde do novo país me confortou durante minha permanência no novo país.	4,23	1,006
5. Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de país.	4,57	0,774
7. Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de país.	4,57	0,817
8. Tendo em vista meus objetivos de sair do país, eles foram alcançados.	4,33	1,061
16. Conquistei o respeito que esperava no novo país.	4,17	1,234
17. Conheceu muitos lugares no novo país?	4,93	0,254
21. Fiquei com medo quando tive que retornar ao Brasil.	3,67	1,422
24. Fiquei com raiva quando voltei ao Brasil.	2,60	1,610
1. Saí do Brasil para ter melhores salários.	4,10	0,923
2. Saí do Brasil pois estava sem clube.	3,33	1,647

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

As primeiras questões apresentadas para análise inferencial, referem-se ao processo de ida, ou seja, o motivo que foi mais determinante para o atleta trocar de país. Nessa etapa, as questões utilizadas foram a 1 e 2. O teste *t* pareado demonstrou diferença significativa entre os itens ($p = 0,029$), demonstrando que os atletas buscaram a saída para melhorar seus salários, o que ratifica a análise qualitativa. Sobre a correlação entre os itens, o teste de correlação de Pearson apresentou correlação insignificante ($r = 0,068$, $p = 0,721$), ou seja, não existe nenhuma interação entre estar desempregado e buscar melhores salários para essa amostra.

Em relação a contribuir com o entendimento da adaptação do participante, os itens 12, 14, 46, 50, 51, 16 e 17 foram analisados em conjunto. Na análise qualitativa as médias dos itens sugerem que o atleta aproveitou sua permanência no novo país para conhecer novos lugares, o que pode ser entendido como conhecer a nova cultura, um indicativo de processo de adaptação.

Além disso, o fato de ter sido respeitado no novo país pode ter contribuído para a baixa discriminação e aquisição de novas amizades, bem como o bom convívio com os nativos. Entretanto, a adaptação foi regular, pois os resultados de média apresentam um valor moderado, podendo ser que os atletas, mesmo com

toda essa facilidade para adaptação, sentiram saudade da família, já que na primeira parte do instrumento os participantes relataram que não levaram os familiares e que no retorno, o maior motivo foi a saudade da família.

A análise inferencial confirmou a análise qualitativa, apresentando diferença significativa entre os itens ($p = 0,000$). Concernente à localização das diferenças, o teste post hoc de Bonferroni apontou diferenças entre o item 14 e todos os itens ($p = 0,000$), entre o item 17b e todos os itens ($p < 0,05$) e entre o item 12 e os itens 50 e 51 ($p < 0,009$) (Tabela 61).

Esses resultados demonstram que a adaptação foi regular, mesmo os atletas tendo novos amigos e considerando o sistema de saúde adequado. Aliado a isso, eles não sofreram discriminação e conheceram muitos lugares, mesmo considerando moderada a adaptação ao novo país. Essa informação sugere que os atletas estivessem agindo como turistas no novo país e não como atletas.

Tabela 61: Análise intragrupo para o grupo internacional (G1): itens exclusivos do grupo sobre adaptação ao processo de expatriação ($n = 30$).

Anova <i>one-way</i> com medidas repetidas no último fator	
Comparação entre variáveis**	Valor de significância
12 x 14	0,001
12 x 50	0,000
12 x 51	0,009
12 x 17	0,000
14 x (46, 50, 51, 16 e 17)	0,000
17 x 46	0,000
17 x 50	0,000
17 x 51	0,012
17 x 16	0,046

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Foram apresentados apenas as diferenças significantes ($p < 0,05$).

Aliando as variáveis exclusivas com as comuns, buscou-se observar melhor o grupo G1, com o intuito de obter mais detalhes sobre o processo de expatriação deste grupo. Acerca da saída do atleta do seu país de origem, foram utilizados os itens 10, 18, 1 e 2 (Tabela 62).

Na análise qualitativa, observou-se que os atletas saíram do Brasil em busca de melhores salários e, com isso, sua felicidade em trocar de clube aumentou, pois consideraram a mudança como uma boa oportunidade de melhoria de vida, o que gerou menos medo frente à saída. Isso foi confirmado pela análise inferencial, que demonstrou diferença significativa entre os itens ($p = 0,044$).

Em relação à localização das diferenças, o teste de post hoc de Bonferroni apontou para diferença significativa entre o item 10 e o item 1 (0,031), ou seja, a saída do Brasil para ter melhores salários pode ter diminuído o medo da transferência. Entretanto, o teste de correlação de Pearson não demonstrou correlação entre os itens ($r < 0,400$), demonstrando que não existe a relação entre sair do Brasil por melhores salários e diminuição do medo da transferência.

Tabela 62: Itens relacionados à saída do atleta de seu país de origem, itens comuns e exclusivos do grupo internacional (G1) (n = 30).

Variável**	Média	DP
10. Senti muito medo em minha transferência para o novo clube.	3,20	1,215
18. Fiquei feliz quando soube que trocaria de clube.	4,07	1,285
1. Saí do Brasil para ter melhores salários.	4,10	0,923
2. Saí do Brasil pois estava sem clube.	3,33	1,647

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

No que se refere à adaptação do atleta ao novo ambiente, fez-se uma relação entre as questões sociais externas ao clube para saber sua influência na adaptação do atleta. Para isso, foram considerados os itens 23, 48, 4, 12, 14, 46, 50, 51, 16 e 17 (Tabela 63). Na análise qualitativa, observou-se que os participantes do grupo G1 tiveram uma boa adaptação, pois tiveram bom convívio com o povo nativo, gostaram dos serviços do país, conheceram muitos lugares, consideram muito boa a vida social fora do clube, não tiveram problemas religiosos e nem foram discriminados, ou seja, conseguiram se adaptar de forma favorável ao novo país.

A análise qualitativa foi confirmada pela análise inferencial ($p = 0,000$), demonstrando que a diferença religiosa e a discriminação foram muito diferentes dos outros itens, ou seja, tiveram médias muito abaixo dos outros itens ($p < 0,05$).

Sobre a facilidade da adaptação, o teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator demonstrou que ela foi regular, mas diferente significativamente dos itens 4, 50, 51 e 17 ($p < 0,20$), demonstrando que mesmo com as novas amizades, os serviços adequados e o conhecimento de novos lugares, o participante teve uma adaptação regular.

Tabela 63: Itens relacionados à adaptação do atleta ao novo país, itens comuns e exclusivos do grupo internacional (G1) (n = 30).

Variável**	Média	DP
23. A diferença religiosa atrapalhou minha adaptação.	1,60	0,563
48. Os serviços, como supermercados, ofereciam uma variedade de alimentos para compra, o que facilitou a adaptação.	3,90	1,094
4. A vida social fora do clube é:	4,10	0,923
12. A adaptação ao novo país foi fácil.	3,30	0,915
14. A discriminação por ser estrangeiro atrapalhou minha adaptação.	1,97	0,890
46. O convívio com o povo do novo país foi fácil.	3,77	1,104
50. O novo país me proporcionou novos amigos, extra clube.	4,27	0,740
51. O serviço de saúde do novo país me confortou durante minha permanência no novo país.	4,23	1,006
16. Conquistei o respeito que esperava no novo país.	4,17	1,234
17. Conheceu muitos lugares no novo país?	4,93	0,254

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Considerando quanto os participantes do grupo G1 perceberam de sua adaptação ao processo de expatriação, parece que os participantes, mesmo não conquistando os títulos almejados, consideraram adequada a sua expatriação, sendo que a primeira expatriação foi mais proveitosa, enquanto experiência do que a segunda, provavelmente pelo fato de a primeira ser novidade ao participante. Para provar essa análise qualitativa, optou-se pela análise inferencial entre os itens 1, 2, 1, 4, 9, 11, 12, 13, 14, 5, 7, 8 e 16 (Tabela 64).

O teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator apresentou diferença significativa entre os itens ($p = 0,022$). Sobre as diferenças, o teste post hoc de Bonferroni apontou para a diferença entre a conquista de títulos (item 9) e os demais itens ($p < 0,050$), com exceção dos itens 2 e 11, que não apresentaram diferença significativa em relação ao item 9, essas informações confirmam a análise qualitativa, ou seja, os atletas consideraram boa a sua adaptação no processo de expatriação, sendo a primeira mais positiva do que a segunda.

Além disso, a falta das conquistas que esperavam e o espaço no clube que alguns não conseguiram, não diminuiu, para os participantes, a qualidade do processo de expatriação já que se demonstram felizes com a expatriação e aconselham a expatriação para os demais atletas.

Tabela 64: Itens relacionados à percepção do atleta sobre sua expatriação, itens comuns e exclusivos do grupo internacional (G1) (n = 30).

Variável**	Média	DP
1. A experiência da primeira vez de mudança de clube/país foi:	4,60	0,498
2. A experiência da última vez de mudança de clube/país foi:	4,33	0,959
1. Foi muito proveitoso o processo de mudança de clube.	4,57	0,935
4. Aconselho a todos os atletas passarem por esse processo de mudança de clube.	4,40	0,855
9. Conquistei os títulos que esperava no novo clube	3,17	1,663
11. Conquistei o espaço que esperava no novo clube	4,13	1,408
12. A torcida do novo clube me adorava	4,27	1,048
13. A equipe do novo clube me adorava.	4,43	0,774
14. Fui feliz em meu novo clube.	4,33	0,994
5. Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de país.	4,57	0,774
7. Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de país.	4,57	0,817
8. Tendo em vista meus objetivos de sair do país, eles foram alcançados.	4,33	1,061
16. Conquistei o respeito que esperava no novo país.	4,17	1,234

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Por fim, sobre o retorno dos atletas, pode-se observar nas médias dos itens 21 e 24 que os atletas tiveram um pouco de medo, mas não demonstraram raiva em seu retorno. Esses resultados sugerem que a volta foi um pouco incerta, possivelmente pelo fato de alguns terem retornado desempregados – informação apresentada na primeira parte do instrumento – mas sem raiva de terem que voltar, possivelmente pelo fato da saudade da família – informação que foi apresentada como maior causa do retorno dos atletas ao Brasil.

A análise qualitativa foi comprovada pela análise inferencial, haja vista o teste *t* pareado ter apresentado diferença significativa entre os itens ($p = 0,002$), ou seja, o medo foi maior que a raiva. Em relação à correlação entre os itens, o teste de correlação de Pearson apresentou correlação fraca ($r = 0,361$, $p = 0,050$), ou seja, não existe influência de um item sobre o resultado do outro, para essa amostra. Frente à correlação do motivo de retorno e os itens 21 e 24, o teste de correlação de Pearson apresentou correlação fraca ($r < 0,400$), não corroborando a análise qualitativa.

Referente ao grupo nacional, também se buscou observar o grupo com mais clareza de informações sobre o processo de expatriação. Em relação à saída do atleta do seu país de origem, foram utilizados os itens 10, 18, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e

9, conforme tabela 65. Na análise qualitativa, observou-se que os atletas saíram de sua cidade em busca de melhores salários e, com isso, sua felicidade em trocar de clube aumentou.

Tabela 65: Itens relacionados à saída do atleta de sua cidade de origem, itens comuns e exclusivos do grupo nacional (G2) (n = 38).

Variável**	Média	DP
10. Senti muito medo em minha transferência para o novo clube.	3,26	1,554
18. Fiquei feliz quando soube que trocava de clube/país.	4,13	1,095
1. Saí do meu clube para ter melhores salários.	3,24	1,497
2. Saí de minha cidade pois estava sem clube.	2,29	1,609
3. Saí de meu clube pois fui vendido para outra equipe.	1,74	1,155
4. Saí de meu clube pois fui emprestado para outra equipe.	1,71	0,956
5. Saí de meu clube por vontade de minha família.	1,39	0,823
6. Saí de meu clube pois minha esposa (marido) mudou de cidade à trabalho ou estudo.	1,16	0,370
7. Saí de meu clube pois meus pais mudaram de cidade.	1,32	0,842
8. Saí do meu clube para estudar.	2,89	1,247
9. Saí de meu clube para aprender novas culturas.	2,21	1,277

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Isso ocorreu, pois consideraram a mudança como uma boa oportunidade de melhoria de vida, o que gerou menos medo frente à saída, entretanto o medo baixo pode ter relação direta com o fato de estar dentro do Brasil, o que facilitou a aceitação sobre a mudança de cidade. Isso foi confirmado pela análise inferencial, que demonstrou diferença significativa entre os itens ($p = 0,000$).

Frente às diferenças, o teste post hoc de Bonferroni mostrou que os itens mais determinantes para a saída foram a busca por melhores salários, saída para estudos e por estarem desempregados ($p < 0,050$), em relação aos outros itens e, além disso, os participantes sentiram-se felizes pela mudança de cidade (Tabela 66). Além disso, o medo nessa amostra foi moderado, tendo média de 3,26, o que significa que se sentiram incertos do que poderia ocorrer com eles, mesmo com o sentimento de felicidade por trocarem de cidade.

Talvez esse medo estivesse relacionado à incerteza de conseguir conciliar a distância da família, em alguns casos, o estudo, e a prática do esporte. Concernente à correlação entre os itens, o teste de correlação de Pearson apresentou correlação fraca ou desprezível entre os itens ($r < 0,300$), demonstrando que a felicidade não foi

causada pela busca de novos salários e nem que o medo aumenta por conta da mudança.

Tabela 66: Análise intragrupo, para o grupo nacional (G2), dos itens relacionados à saída do atleta de sua cidade de origem, itens comuns e exclusivos (n = 38).

Anova <i>one-way</i> com medidas repetidas no último fator	
Comparação entre variáveis**	Valor de significância
10 x (18, 3, 4, 5, 6, 7 e 9)	<0,036
18 x todos	<0,036
1 x (18, 3,4, 5, 6, 7 e 9)	< 0,032
2 x (5 e 6)	<0,028
3 x 8	0,010
4 x 8	0,000
6 x (2, 4, 8 e 9)	<0,008
7 x (8 e 9)	<0,013

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Foram apresentados apenas as diferenças significantes ($p < 0,05$).

Em relação à adaptação do atleta à nova cidade, fez-se uma relação entre as questões sociais externas ao clube, para saber sua influência na adaptação do atleta. Para isso, utilizou-se os itens 23, 48, 4, 12, 14, 18, 43, 44 e 47 (Tabela 67). Na análise qualitativa observa-se que os participantes do grupo G2 tiveram uma adaptação regular, pois tiveram bom convívio com o povo nativo, gostaram dos serviços do país, conheceram muitos lugares, consideram vida social fora do clube como regular, não tiveram problemas religiosos e nem foram discriminados, ou seja, conseguiram se adaptar de forma razoável à nova cidade e, além disso, não sentiram falta da família.

A análise qualitativa foi confirmada pela análise inferencial ($p = 0,000$), demonstrando que a diferença religiosa, a discriminação e a falta da família foram diferentes dos outros itens, ou seja, tiveram médias muito abaixo dos outros itens ($p < 0,05$), demonstrando que não houve discriminação dos moradores da cidade ou atletas do clube com o participante, nem problemas com diferenças religiosas.

Além disso, a família se fez presente, o que possivelmente pode ser explicado pela proximidade da família, ou por ter ido morar junto, ou por maior possibilidade de visita, ou por a cidade natal do atleta ser próxima da cidade do novo clube, o que levou o atleta a não mudar de casa, sugerindo que a falta da família não atrapalhou a expatriação doméstica.

Referente à discriminação, era esperado que isso não ocorresse, já que não mudaram de país e, em relação ao preconceito entre povos de diferentes cidades, a maior parte dos participantes são do Sul e Sudeste, o que pode ter diminuído o efeito da discriminação. A diferença religiosa, mesmo que baixa, foi superior ao do grupo G1.

Outro dado importante é o convívio com as pessoas da nova cidade, os participantes fizeram novas amizades, tiveram mais vida extra clube na nova cidade do que em sua cidade de origem, o que demonstrou um bom convívio com as pessoas da nova cidade, confirmado pelo item referente ao convívio com o povo da nova cidade que foi fácil e por entenderem que a adaptação à nova cidade foi regular (item 12).

Tabela 67: Itens relacionados a adaptação do atleta a nova cidade, itens comuns e exclusivos do grupo nacional (G2) (n = 38).

Variável**	Média	DP
23. A diferença religiosa atrapalhou minha adaptação.	2,34	1,361
48. Os serviços, como supermercados, ofereciam uma variedade de alimentos para compra o que facilitou à adaptação.	3,66	1,214
12. A adaptação a nova cidade foi fácil.	3,26	1,389
14. A discriminação por ser de outra cidade atrapalhou minha adaptação.	1,61	0,755
18. A falta da família na nova cidade atrapalhou minha adaptação.	2,55	1,288
43. O convívio com o povo da nova cidade foi fácil.	3,47	1,466
44. A vida social, extra clube, foi maior na nova cidade.	3,45	1,245
47. A nova cidade proporcionou novos amigos, extra clube.	3,97	1,325

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Concernente à correlação entre os itens, o teste de correlação de Pearson (Tabela 68) apresentou correlação forte entre o item 44 e os itens 48 e 43 ($r > 0,712$, $p = 0,000$), ou seja, o convívio fora do clube foi potencializado por conta dos serviços adequados que a cidade oferecia e pela receptividade amistosa que a população teve com o atleta.

As demais correlações foram moderadas ($r < 0,700$) sugerindo que a adaptação à nova cidade teve moderada influência das novas amizades, dos serviços oferecidos na cidade, da receptividade da população e, com isso, o convívio foi facilitado e potencializou a vida extra clube.

Tabela 68: Correlação intragrupo, para o grupo nacional (G2), itens relacionados à adaptação do atleta à nova cidade (n = 38).

Correlação de Pearson	
Correlação entre variáveis**	Valor de r
44 x 48	0,712 (0,000)
44 x 43	0,843 (0,000)
12 x 47	0,518 (0,000)
12 x 48	0,584 (0,000)
12 x 43	0,681 (0,000)
12 x 44	0,649 (0,000)
23 x 44	0,545 (0,000)
43 x 47	0,577 (0,000)
44 x 47	0,597 (0,000)

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário. Os dados são apresentados em forma de *Valor de correlação (nível de significância)*.

Sobre o convívio dos atletas do grupo G2 com o clube, os resultados já foram apresentados anteriormente e, em síntese, apontam para uma boa relação junto a comissão técnica, técnicos e atletas do clube, demonstrando que o ambiente do clube, enquanto relacionamentos, estruturas e dirigentes, contribuiu positivamente com a adaptação adequada dos atletas.

Referente ao quanto os participantes do grupo G2 perceberam sua adaptação ao processo de expatriação, parece que os participantes, mesmo não conquistando os títulos almejados, consideraram adequada a sua expatriação, sendo que a primeira expatriação foi mais proveitosa, enquanto experiência do que a segunda e que eles foram felizes na nova cidade e no novo clube, além de considerarem importante a experiência que tiveram para ajudar outros atletas. Para provar essa análise qualitativa, optou-se pela análise inferencial entre os itens 1, 2, 4, 9, 14, 7, 8 e 15 (Tabela 69).

A análise inferencial demonstrou diferença significativa entre os itens ($p = 0,000$), confirmando a análise qualitativa. Concernente à localização da diferença, o teste post hoc de Bonferroni demonstrou que o item 9 foi inferior aos demais itens ($p < 0,050$), com exceção do item 8, demonstrando que os atletas não conseguiram conquistar os títulos almejados e que os objetivos de sair da cidade natal foram parcialmente alcançados, provavelmente pelo fato de o atleta querer sair não só da cidade, mas também de seu país. Além disso, os participantes consideraram importante sua experiência para ajudar futuros atletas, corroborando a análise qualitativa.

Tabela 69: Itens relacionados à percepção do atleta sobre sua expatriação, itens comuns e exclusivos do grupo nacional (G2) (n = 38).

Variável**	Média	DP
1. A experiência da primeira vez de mudança de clube/país foi:	4,34	0,909
2. A experiência da última vez de mudança de clube/país foi:	4,18	0,896
4. Aconselho a todos os atletas passarem por esse processo de mudança de clube.	4,32	0,962
9. Conquistei os títulos que esperava no novo clube.	3,34	0,938
14. Fui feliz em meu novo clube.	4,37	0,786
7. Considera sua experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de clube?	4,47	0,762
8. Tendo em vista meus objetivos de sair de minha cidade, eles foram alcançados.	3,92	0,997
15. Fui feliz na nova cidade.	4,24	0,714

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Referente ao retorno dos participantes do grupo nacional à cidade natal, pôde-se observar pelas médias dos itens 21, 22 e 24 (Tabela 70) que os atletas ficaram felizes com o retorno, mesmo apresentando um pouco de medo sobre esse retorno, possivelmente por estarem sem clube para atuar. Esses resultados sugerem que a volta foi um pouco incerta e que isso não gerou raiva ou medo em grande escala.

A análise qualitativa foi comprovada pela análise inferencial, haja vista o teste Anova *one-way* com medidas repetidas no último fator ter apresentado diferença significativa entre os itens ($p = 0,000$). Referente às diferenças, o teste post hoc de Bonferroni apresentou diferenças entre todos os itens ($p < 0,050$). Esses resultados apontam para a raiva ser muito baixa frente aos outros itens e, além disso, a felicidade sobressaiu sobre os outros itens, corroborando a análise qualitativa.

Concernente à correlação entre os itens, o teste de correlação de Pearson apresentou correlação forte entre o item 21 e 24 ($r = 0,864$, $p = 0,000$) e moderada entre o item 22 e 24 ($r = -0,673$, $p = 0,000$), ou seja, existe uma forte relação entre a felicidade de retornar a casa e o medo com esse retorno, sugerindo que ao ser mais feliz com o retorno, o medo também aumenta. Em contrapartida, a felicidade e a raiva trabalham de forma inversa, ou seja, quando se está mais feliz, a raiva é menos aparente, corroborando a análise qualitativa.

Tabela 70: Itens relacionados ao retorno do atleta para sua cidade natal, itens comuns e exclusivos do grupo nacional (G2) (n = 38).

Variável**	Média	DP
21. Fiquei com medo quando tive que retornar a minha cidade.	2,50	1,202
22. Fiquei feliz quando retornei a minha cidade.	3,89	1,008
24. Fiquei com raiva quando voltei a minha cidade.	2,21	0,963

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

Referente à comparação entre grupos para o medo e raiva, frente ao retorno, pode-se observar que o grupo G2 apresentou menos medo, frente ao retorno do que o grupo G1 e que a raiva apresentou valores baixos nos dois grupos. Esses resultados foram comprovados pela análise inferencial. O Teste t para amostras independentes apresentou diferença significativa para medo ($p = 0,000$) e não apresentou diferenças, entre grupos, para raiva ($p = 0,228$), demonstrando que os atletas do grupo internacional tiveram mais medo no retorno ao Brasil do que os atletas nacionais, quando retornaram a sua cidade natal.

Tabela 71: Comparação entre grupos para Medo e Raiva (n = 68).

Variável**	Grupo	N	Média	DP	Teste t para amostras independentes
21. Fiquei com medo quando tive que retornar.	G1	30	3,67	1,422	0,000*
	G2	38	2,50	1,202	
24. Fiquei com raiva quando voltei.	G1	30	2,60	1,610	0,228
	G2	38	2,21	0,963	

** a numeração da variável é referente ao seu número de questão no questionário.

* diferença significativa entre grupos.

4.3 Síntese dos resultados

Em síntese, referente aos resultados do grupo G1 no processo de expatriação, o instrumento apresentou que foram parte da amostra 30 participantes, de ambos os sexos, com idade média de 30,96 anos, ou seja, mais velhos que os participantes do grupo G2 e que 10 participantes eram ex-atletas (33,33%). Apesar de serem mais velhos, eles apresentaram um nível de escolaridade parecido com os participantes do grupo G2, estando entre o ensino médio e o universitário completo, o que era esperado, dada a idade média dos atletas.

O grupo G1 apresenta mais participantes casados do que o outro grupo ($p = 0,027$), sugerindo que esse pode ser um dos motivos de busca por expatriação, a necessidade de sustentar a família. Em média os atletas desse grupo se profissionalizaram com 17 anos de idade, com alguns casos (36,60%) se profissionalizando acima dos 19 anos.

Em relação à posição de atuação dos atletas no esporte, 73,30% dos participantes do grupo G1 atuam nas posições de oposto, ponta e levantador e que eles moram, em maior parte, na cidade em que treinam, provavelmente por estarem fora de seu país e procurarem menos de incômodo para se deslocarem ao local de treino (trabalho).

Outro dado que chamou a atenção foi o fato de os atletas do grupo G1, em sua maioria, terem relatado que aprenderam o Voleibol na escola, independentemente de ter sido nas aulas ou nas turmas de treinamento, apontando para a importância do professor de Educação Física no início da carreira dos atletas, bem como outros ambientes de prática, como a rua e o próprio clube, já que houve diferença significativa entre os dois grupos sobre o aprendizado na rua (G1 aprendeu mais na rua do que o G2), bem como no clube. Esses resultados demonstram a importância de diferentes ambientes para o aprendizado, corroborando a teoria Bioecológica de Bronfenbrenner.

Referente aos resultados do grupo nacional no processo de expatriação, o instrumento apresentou que foram parte da amostra 38 participantes, de ambos os sexos, com idade média de 24,39 anos, ou seja, mais novos que os participantes do grupo G2 e que 10 participantes eram ex-atletas (26,32%). Apesar de serem mais novos, eles apresentaram um nível de escolaridade parecido com os participantes do grupo internacional, estando entre o ensino médio e o universitário completo, o que era esperado, dada a idade média dos atletas.

Este grupo apresenta mais participantes solteiros do que o outro grupo ($p = 0,027$), sugerindo que isso ocorreu por serem mais novos. Em média, os atletas desse grupo se profissionalizaram com 17 anos de idade (47,40%). Sobre a posição de atuação dos atletas no esporte, 63,10% dos participantes do grupo nacional atuam nas posições de oposto, ponta e levantador e que eles moram, em sua maior parte (63,20%), na cidade em que treinam.

Sobre onde aprenderam o Voleibol, os atletas do grupo nacional relataram que aprenderam na escola, mas não nas aulas de educação física, sim nas turmas

de treinamento (65,80%), demonstrando que, para esse público, o professor de educação física foi importante. Todavia, os resultados sugerem que as aulas regulares não contribuíram para o aprendizado, mas que o professor de educação física foi importante para o início da carreira desses profissionais. Somado a isso, o clube teve grande influência na aprendizagem dos participantes desse grupo, demonstrando a importância de diferentes ambientes para o aprendizado, corroborando a teoria Bioecológica de Bronfenbrenner e os resultados do grupo internacional.

Na comparação entre grupos, os resultados demonstram quem o grupo internacional é, em média, mais velho que o grupo nacional, apresenta uma escolaridade um pouco superior ao grupo nacional, mas apenas em médias, já que o teste entre grupos não provou essa informação. Referente ao estado civil, o grupo internacional apresenta mais pessoas casadas do que o grupo nacional, o que foi provado por análise inferencial.

Os atletas de ambos os grupos atuam, em sua maioria, nas posições de oposto, ponta e levantador, não havendo diferença significativa entre os grupos. Sobre moradia, os atletas internacionais tendem a morar mais na cidade do clube em que atuam do que os atletas nacionais, possivelmente pelo fato de desconhecer o novo país, levando-os a buscar moradia próxima do clube. Além disso, os dois grupos apresentaram idade de profissionalização muito parecida (em média 17 anos), mas o grupo internacional teve atletas que se profissionalizaram mais tardiamente, após os 19 anos de idade.

Concernente ao envolvimento familiar, os atletas internacionais têm pais mais presentes, mais incentivadores, que assistem mais aos jogos dos filhos e que cobram menos os filhos do que os pais do grupo nacional, sugerindo que os pais do grupo internacional estão mais preocupados em incentivar do que cobrar seus filhos, diferente dos pais do grupo nacional. Os dois grupos aprenderam o Voleibol na escola, porém os atletas nacionais tiveram mais contato com o Voleibol nas aulas de Educação Física do que os atletas nacionais.

As turmas de treinamento para os dois grupos foram importantes para o início do aprendizado, bem como outros ambientes, como a rua para o grupo internacional e o clube para os dois grupos. Sobre a renda familiar, a expatriação dos atletas do grupo internacional foi mais benéfica, pois levou o grupo a ter uma renda atual superior ao grupo nacional, o que foi provado pelo teste inferencial.

Em relação à adaptação dos atletas na expatriação, os dois grupos demonstraram capacidade de adaptação similar, sendo provada pela análise inferencial do valor *Theta* ($p= 0,802$). Além disso, as questões da segunda parte instrumento demonstraram valores, muitas vezes, similares aos dois grupos.

Em síntese, os dois grupos apresentaram componentes de medo e felicidade, sem diferenças significantes, frente à mudança de clube, ou seja, os participantes dos dois grupos demonstraram felicidade como fator emocional superior frente à mudança de clube. O fator determinante para mudança de clube foi a melhoria salarial, para os dois grupos.

Sobre a capacidade de adaptação ao novo clube, os grupos foram muito parecidos, demonstrando boa adaptação à nova equipe, muito por conta da boa relação com os membros da nova equipe e comissão técnica, estrutura do novo clube e técnico. Em contrapartida, a análise inferencial demonstrou que o grupo nacional percebeu as rotinas de treinos importantes para adaptação mais que o grupo internacional.

Em relação ao convívio dentro do novo clube, as análises apontaram para convívio similar, ou seja, conquistaram novas amizades, se concentraram mais nos treinos, ajudaram mais os companheiros e foram mais populares junto à torcida e companheiros de equipe, o que contribuiu para a adaptação dos atletas.

Concernente à adaptação dos grupos no novo local (cidade e/ou país), as análises apontaram para adaptações parecidas, tendo o grupo nacional um valor um pouco superior ao grupo internacional no item de diferença religiosa, mas isso não atrapalhou a adaptação do grupo nacional.

Em síntese, os dois grupos tiveram bom convívio com as pessoas do novo local, utilizaram de forma satisfatória os serviços da cidade ou do país, não sofreram discriminação, e o grupo nacional teve uma vida extra clube um pouco mais social que o grupo internacional, o que pode ser explicado pela facilidade da cultura, ou seja, por estarem em seu próprio país, se sentiram mais dispostos para convívios fora do clube.

Entretanto, o grupo internacional apresentou, também, valores elevados de convívio social fora do clube. Em relação ao convívio social fora do clube, os dois grupos foram influenciados pelas amizades adquiridas no clube. Referente à percepção da adaptação, os participantes dos dois grupos consideraram muito proveitoso o processo de expatriação, julgaram-se adaptados, sentiram-se felizes no

novo clube, muito em função da equipe, da torcida e das novas amizades e aconselharam outras pessoas a fazerem o mesmo.

Referente ao retorno do atleta ao país, ou à cidade natal, os resultados demonstraram que os atletas do grupo internacional tiveram mais medo no retorno que os atletas nacionais, porém os grupos não sentiram raiva com o retorno, sugerindo que a saudade da família contribuiu com o controle da raiva, frente ao retorno.

5. DISCUSSÃO

Seguindo os objetivos desse estudo, que foram: a) Identificar os fatores que levam os atletas de Voleibol a mudarem de equipe e país para continuarem a carreira, bem como sua adaptação ao novo clube, a nova cidade e/ou país e quais são as causas do retorno de alguns atletas, tanto no contexto internacional, como no nacional; b) Explicar os fatores que levam aos processos de expatriação de atletas de Voleibol, sob a ótica da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, bem como os resultados obtidos na presente tese, houve a necessidade de explicar alguns fatores, pensando na melhor compreensão das discussões. Assim, optou-se em dividir as discussões mediante as etapas da expatriação (motivo de saída, adaptação ao clube, adaptação ao país e/ou cidade e fatores relacionados ao retorno).

Entretanto, antes de iniciar as discussões sobre os objetivos, existiu a necessidade de se discutir o número de participantes deste estudo. De acordo com Thomas, Nelson e Silverman (2012), para que os resultados sejam passíveis de generalização, a amostra de participantes deve ser selecionada de acordo com algum funcionamento teórico, ou seja, os participantes devem ser escolhidos de acordo com o fenômeno estudado. Em outras palavras, os participantes do estudo devem ser aqueles que têm as respostas para as perguntas, ou seja, os investigadores devem saber quem pode suprir certas informações. Dessa forma, nesse estudo, os participantes deveriam ter realizado a expatriação em algum momento da carreira.

Nesse estudo, por se tratar de expatriação no Voleibol, todos os participantes selecionados se encaixam no funcionamento teórico, independentemente de ser uma expatriação internacional ou nacional (doméstica). Segundo Pisani (2014) e Brandão et al. (2013) expatriação é um processo que envolve mudança de país, estado ou cidade com o intuito de trabalhar, estudar ou jogar. As pessoas que fazem esse processo para um outro país são denominados de expatriados internacionais e os que fazem dentro de seu próprio país, mudando de estado ou cidade são denominados de expatriados nacionais, ou como Pisani (2014) denomina “expatriado doméstico”. Sendo assim, existiu referencial teórico para formação de dois grupos de investigação.

Sobre a escolha de atletas e ex-atletas, essa foi sustentada pela literatura (FREITAS et al., 2012; FONTES; BRANDÃO, 2013). Segundo Fontes e Brandão (2013), os ex-atletas, mesmo não vivenciando as situações cotidianas do esporte como os atletas ativos vivem, são capazes de discorrer sobre como enfrentaram as situações que passaram ao longo da carreira e os resultados dessas vivências ao longo do tempo, dando suporte para inclusão de ex-atletas nesse estudo, assim como o estudo de Freitas et al. (2012). Diante do exposto, para dar suporte ao funcionamento teórico, apenas atletas e ex-atletas de Voleibol fizeram parte da amostra.

Além do funcionamento teórico, o tamanho da amostra é uma consideração importante para generalização dos resultados. O tamanho da amostra pode representar adequadamente uma população e contribui com o tempo e custo da pesquisa (THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2012). Vockell (1983) sugere que se podem ser utilizadas algumas fórmulas para determinar a adequação do tamanho da amostra, envolvendo o nível de probabilidade e a quantidade de erro de amostragem aceitável. Todavia, deve-se atentar para o tempo e custo de uma pesquisa, como por exemplo o custo de impressão, de deslocamento para coleta de resultados (nesse caso haviam participantes que moram em outro país, estado e cidade) e o tempo do participante em participar do estudo (deve-se levar em consideração que alguns atletas estavam em meio a campeonatos, o que limitou a sua disponibilidade). Nesse caso, levou-se em consideração o tempo e o custo do estudo.

Um outro fator para determinação do tamanho da amostra é a população a ser investigada, nesse caso, expatriados no Voleibol. De acordo com a Confederação Brasileira de Voleibol (2015), em 2014 existiam próximo de 400 atletas brasileiros atuando em outros países e, com isso, se considerar o tamanho da amostra de atletas do grupo G1 (30 participantes), pode-se inferir que o estudo representou 7,50% da população a ser investigada, o que foi julgado como representativa, dada as características da população para este estudo. Além disso, considerando que os estudos buscam a representatividade de uma população, é como se em uma população de 200 milhões de habitantes, a amostra tivesse sido constituída de 15 milhões de participantes.

Por fim, dando suporte ao número de participantes deste estudo, tendo o intuito de utilizar uma amostragem representativa do fenômeno, foi utilizada uma

amostragem não-probabilística intencional de participantes (THOMAS; NELSON; SILVERMAN, 2012). Nesse sentido, os participantes foram escolhidos intencionalmente de acordo com determinados critérios, para que os mesmos pudessem apresentar as informações necessárias para responder ao problema do estudo.

Retomando ao primeiro objetivo do estudo que foi identificar os fatores que levam os atletas de Voleibol a mudarem de equipe e país para continuarem a carreira, bem como sua adaptação ao novo clube, a nova cidade e/ou país e quais são as causas do retorno de alguns atletas, tanto no contexto internacional e como no nacional, buscou-se discutir os resultados obtidos em 4 aspectos: (1) os motivos que levaram o atleta à saída para expatriação; (2) a adaptação do atleta ao novo clube; (3) a adaptação do atleta ao novo país/cidade; (4) os motivos e fatores envolvidos com o retorno do atleta.

De acordo com Carvalho (2016), as empresas utilizam-se da expatriação para alinhamento estratégico e internacionalização de sua marca, frente à globalização. Mas, além dos motivos da organização, existem os motivos individuais, ou seja, aqueles que são dos expatriados, ou melhor, os motivos que levam o sujeito a aceitar a expatriação (MARTINS, 2011; BRANDÃO, 2012). Entre as motivações individuais para expatriação, existem a melhoria do posto de trabalho, melhor remuneração e benefícios, procura de status etc. (BLACK; GREGERSEN, 1999; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005; CARVALHO, 2016).

Em relação aos motivos de saída para outro país, os resultados do grupo internacional apontaram para a saída ser motivada pela busca de melhores salários. Frente à evolução salarial do grupo G1, a análise inferencial não demonstrou evolução significativa, mas a média salarial de cada momento sugere evolução, pois os atletas saíram de uma média de salários entre 500 e 5 mil reais para uma média de salário entre 2 mil e 10 mil reais.

Esses valores indicam que os participantes do grupo G1 conseguiram atingir o objetivo de saída de melhoria salarial o que pode ter levado os mesmos a entenderem como positivo o processo de expatriação. Aliado a isso, o fato de os atletas terem saído do Brasil por estarem sem clube pode ter contribuído com a ideia de melhoria salarial, ou seja, eles ingressaram em um clube e obtiveram salário, o que contribuiu com sua elevação de renda, já que alguns encontravam-se desempregados.

Sobre a comercialização dos atletas, no grupo internacional, os resultados demonstraram que o empresário está presente em quase metade das transações entre clubes (60% na primeira expatriação e 46,70% na segunda expatriação). Esses resultados indicam que esse se faz presente nas comercializações de atletas, como se fosse um atravessador. Isso não significa que o empresário acompanha o atleta, já que na maior parte dos casos (mais de 71%), o empresário não acompanhou o atleta em sua ida ao novo clube. Esses resultados sugerem que o atleta é compreendido, pelos agenciadores, como uma mercadoria, na qual o valor de comercialização de seu passe é o mais importante para o empresário e para o clube.

Enquanto destino da expatriação, o destino que mais recebeu atletas foi a Europa, representando mais de 70% do destino dos atletas e, especificamente Portugal, representando mais de 21,40% dos países. Essa informação sugere que, possivelmente, Portugal é o destino preferido por facilidade da língua, ou seja, a adaptação ao idioma é mais fácil, haja vista falarem português, o que contribui com o processo de adaptação. Sousa (2014) apresentou resultados que indicam a facilitação do processo de adaptação frente a países em que o expatriado tem relação com o idioma, ou seja, os atletas brasileiros teriam facilidade na adaptação em Portugal por conta do idioma, o que foi confirmado pelo presente estudo.

Em relação aos sentimentos envolvidos na saída do país, os resultados apontaram que a felicidade foi maior que o medo da saída, ou seja, os participantes ficaram felizes com a notícia de que sairiam do país, mas apresentaram um pouco de medo. Entretanto, o teste de Correlação de Pearson não foi capaz de suportar essa diferença, pois apresentou uma correlação fraca entre felicidade e medo. Possivelmente isso ocorreu pelo fato de os atletas saírem em busca de um melhor salário e ao saber da saída, sentiram que seu objetivo seria alcançado. Essa informação foi confirmada pela análise inferencial, demonstrando que a felicidade de sair e a busca por melhores salários tiveram efeitos maiores que o medo. Todavia, o teste de correlação de Pearson não encontrou correlação entre a busca por melhores salários e a felicidade da notícia de trocar de equipe, porém existe uma diferença significativa entre saída por melhores salários, felicidade em saber que sairá e medo pela transferência, sugerindo que o medo pode ter sido diminuído por conta dos objetivos de sair terem sido alcançados. Somado a isso, a ida para um

país de língua conhecida, como Portugal, pode ter contribuído para diminuição do medo.

Frente aos motivos de saída para outra cidade, os resultados apontaram a questão salarial como fator determinante, ou seja, os atletas trocaram de cidade para terem melhores salários, não tendo nenhuma relação com sua venda para outra equipe. Sobre esse objetivo, não conseguimos avaliar se houve evolução salarial no expatriado nacional entre o salário antes e depois da troca de clube, demonstrando uma limitação do instrumento frente ao expatriado nacional. Os resultados, analisados pelo conjunto da obra, sugerem que houve melhoria salarial para o grupo nacional, pois demonstram que os atletas nacionais conseguiram atingir o objetivo de saída de melhoria salarial, já que entendem como positivo o processo de expatriação doméstica, mas não é possível a confirmação dessa hipótese. Aliado a isso, o fato de os atletas terem trocado de cidade por estarem sem clube pode ter contribuído com a ideia de melhoria salarial, ou seja, para quem estava desempregado, qualquer emprego se torna uma melhoria salarial.

Sobre o local de destino, os resultados apontam o Estado de São Paulo como o maior polo receptor de atletas (mais de 68%), sugerindo que os atletas do grupo nacional não tiveram dificuldades com a expatriação, já que a maior parte da amostra é nascida no Estado de São Paulo (66,20%). Em relação aos sentimentos envolvidos na saída da cidade natal, os resultados demonstraram valores elevados para a felicidade de saber que trocava de clube, possivelmente pela associação de que essa troca contribuiria com a melhoria salarial, que era o maior objetivo do atleta nacional, assim como do internacional, sendo comprovado pela análise inferencial.

Os resultados do grupo nacional, frente a análise de felicidade e medo, demonstraram-se parecidos com os resultados do grupo internacional. Assim, os resultados sugerem que, mesmo felizes com a mudança, o componente medo se apresentou moderado, sendo até maior, em valores médios, do que no grupo internacional. Sobre os componentes emocionais envolvidos, os resultados apresentaram diferenças significantes entre felicidade e medo, ou seja, os participantes ficaram felizes com a notícia de que saíam da cidade natal e isso foi capaz de controlar o medo de sua saída. Por outro lado, o teste de Correlação de Pearson não foi capaz de suportar essa diferença, pois apresentou uma correlação fraca entre felicidade e medo.

Possivelmente isso ocorreu pelo fato de os atletas saírem em busca de um melhor salário e ao saberem da saída, sentiram que seu objetivo foi alcançado. Essa informação foi confirmada pela análise inferencial, demonstrando que a felicidade de sair e a busca por melhores salários tiveram efeitos maiores que o medo. Além disso, o teste inferencial demonstrou que salário é o fator determinante para troca de cidade, mas vale ressaltar que o baixo valor no componente medo pode estar associado ao fato de estarem no Brasil, ou seja, a necessidade de mudanças enquanto língua e alimentação foram inexistentes.

Diante dos motivos, os resultados do presente estudo demonstraram que os atletas dos grupos internacional e nacional, saíram motivados pela melhoria de salários e que essa saída foi acompanhada de felicidade e um pouco de medo. Os resultados corroboram a literatura, demonstrando que existe alinhamento dos resultados deste estudo com os resultados que a literatura apresenta sobre motivações individuais para aceitar a expatriação (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005; MARTINS, 2011; BRANDÃO, 2012; MACHADO, 2013; CARVALHO, 2016), ou seja, em relação aos motivos, o retorno financeiro é o que mais contou para o aceite da proposta de expatriação nesse estudo.

Todavia, na expatriação do grupo internacional, a figura do empresário foi presente em alguns casos, demonstrando que o empresário utiliza a expatriação como um planejamento operacional para lucrar com o atleta e não em contribuir com a melhoria de vida do atleta. Essa informação pode ser assumida pelos resultados do estudo, em que o empresário é ativo na expatriação, mas apenas no processo de contratação, deixando o atleta ir para o novo clube sozinho, sem o suporte necessário, demonstrando o uso de estratégias comerciais de lucratividade, apenas. Essa postura possivelmente se dá pelo papel do empresário no esporte, o qual é visto como um procurador, intermediário, investidor, agente, gestor de carreiras, representante etc. (MACHADO, 2013), o que pode ter relação com a postura do empresário junto ao atleta.

Além disso, o fato de a amostra ser composta por mais pessoas do sexo masculino e o grupo internacional ser composto por uma quantidade maior de casados pode ter relação com a aceitação da expatriação. Estudos apontam que as pessoas casadas tomam a decisão de se expatriar influenciados pelo seu cônjuge e se esse for do sexo feminino, a disposição para aceitação de ser expatriado é maior (STAHL; MILLER; TUNG, 2002; SUUTARI; BREWSTER, 2003; STAHL; CERDIN,

2004; SOUSA, 2014), pois remete à motivação individual frente ao desafio de viver e trabalhar em outro país. Além disso, segundo Brett, Stroh e Reilly (1993), a maior tendência para aceitar a expatriação é de pessoas jovens, que acreditam no futuro das suas carreiras, que tem salários baixos e que apresentam uma ambição de carreira elevada.

Neste estudo, os participantes do grupo internacional demonstravam um salário inicial de carreira abaixo da renda familiar atual, ou seja, eles apresentavam baixos salários quando aceitaram a expatriação. Além disso, os dois grupos são formados de pessoas jovens, com média de idade de 30 anos no grupo internacional e 24 anos no grupo nacional, o que pode sugerir que eles acreditavam no futuro de suas carreiras e, mais do que isso, apresentavam ambição para crescimento na vida esportiva, corroborando o estudo de Brett, Stroh e Reilly (1993).

E mais, os resultados corroboram os achados de Rial (2008), demonstrando que a expatriação não é formada por pessoas pobres ou pertencentes à baixa camada da população e sim, por pessoas com um projeto de ascensão social, muitas vezes para ascensão familiar. Rial (2008) demonstrou em seu estudo que a maior parte dos atletas expatriados são jovens e demonstram que a expatriação é um projeto familiar, sugerindo que a expatriação, para os participantes desse estudo, tem relação com um possível projeto familiar.

Referente ao grupo internacional, os atletas buscaram a expatriação para melhoria salarial, provavelmente em função da melhoria para o projeto da família, já que boa parte dos atletas eram casados, demonstrando, assim, a necessidade de auxiliar a família e, com a expatriação, perceberam essa oportunidade (DAMO, 2007). Corroborando as disposições para aceitar a expatriação, a amostra (nos dois grupos) demonstrou um nível escolar entre ensino médio e universitário completo, corroborando os resultados de Rodrigues (2010), que sugere uma escolarização dentro desse patamar para atletas expatriados.

Porém, os resultados divergem dos resultados de Rial (2008), que demonstra, em seu estudo, que os atletas de futebol são, na grande maioria, atletas que tem escolaridade abaixo do ensino médio. Mais do que isso, o fator escolaridade pode ter influenciado a decisão, também, de aceitar a expatriação, pois os atletas não tinham formação escolar suficiente para pensar em outra possibilidade de ascensão econômica. Além disso, a expatriação tem um significado simbólico ao atleta, relacionado à realização de um sonho, além de uma forma de

ascensão social, corroborando o estudo de Brandão et al. (2013). Em síntese, os resultados desse estudo, frente à escolarização, demonstraram que os atletas da presente tese têm escolarização superior aos atletas de Futebol, o que pode ter contribuído para uma boa adaptação, já que eles, em hipótese, poderiam apresentar melhores recursos para lidar com as adversidades do ambiente e do processo de adaptação.

Retomando os resultados do estudo, os atletas dos dois grupos apresentaram componentes de felicidade elevados ao saber que trocariam de cidade (grupo nacional) ou país (grupo internacional) e um medo moderado com a notícia, tendo o grupo nacional valores superiores nas duas variáveis (felicidade e medo), porém sem diferença significativa entre grupos, apenas intragrupo, para os 2 grupos. Nesse caso, os grupos apresentaram emoções de ordem positiva (felicidade) e negativa (medo) (LAVOURA; SCHWARTZ; MACHADO, 2008).

Darwin (1872) apresenta a importância das emoções e do valor e utilidades de suas expressões na vida social desde o século XIX, contribuindo com a discussão dos resultados, frente às relações sociais necessárias para adequada adaptação ao processo de expatriação. Para Lazarus (1991), as emoções são frequentemente experimentadas e podem ser identificadas com facilidade, porém outros autores argumentam que as emoções são vivenciadas como um tipo distinto de estado mental e são acompanhadas de mudanças no organismo (OATLEY; JENKINS, 1996). Nesse estudo, os participantes apresentaram felicidade (alegria) ao saberem que trocariam de equipe, ou seja, seriam expatriados.

A felicidade é um tipo de manifestação da emoção alegria. A alegria não se manifesta de uma só maneira, podendo ser manifestada por um sorriso ou até por um choro (CASANOVA; SEQUEIRA; SILVA, 2009). Esse sentimento de felicidade, neste estudo, pode ser oriundo das mais difíceis situações enfrentadas pelos participantes (SILVA; FREITAS, 2010), ou seja, o processo de expatriação. Todavia, os participantes experimentaram uma sensação moderada de medo, ao saber da expatriação. O medo é conhecido como uma emoção que denota perigo, levando o participante a enfrentá-lo ou fugir.

O medo é uma emoção cultuada como negativa, mas revela sua importância para a preservação da espécie, pois tal emoção é responsável por sinalizar situações de risco ameaça ou perigo (GOLEMAN, 2001). Neste estudo, o medo não pode ser interpretado como algo negativo, ao contrário, o processo de expatriação é

um contexto fora do comum, levando os participantes a calcular o risco do mesmo enquanto sucesso ou in (sucesso). Assim, como no estudo de Lavoura, Schwartz e Machado (2008), o medo e a felicidade são experimentados pelos participantes em fusão, ou seja, fazem com que o participante se reconheça e se inclua no ambiente, fazendo-se pertencente ao ambiente, como agente que pode transformá-lo.

Essas fusões podem ser consideradas em função da entrada em um novo contexto, estranho, desconhecido, imprevisível e desafiante, dando ao participante o significado da expatriação, ou seja, a representação do jogo dos sentidos (LAVOURA; SCHWARTZ; MACHADO, 2008). Sobre as fusões, Silva e Freitas (2010) demonstram que a preocupação incide na busca de excitação e emoção, ou seja, o risco imaginário proporciona doses de emoções, nesse caso felicidade e medo. Diante disso, os resultados deste estudo corroboram a literatura, apresentado doses de emoções, nos participantes dos dois grupos, ao perceberem que seriam expatriados.

Em síntese, os resultados desse estudo, enquanto aspectos emocionais, corroboram a literatura, demonstrando fusão entre felicidade e medo frente à situações novas, o que pode ter levado o participante a calcular o risco da expatriação (LAVOURA; MACHADO, 2006; MORAES; OLIVEIRA, 2006; LAVOURA; SCHWARTZ; MACHADO, 2008; LAVOURA; ZANETTI; MACHADO, 2008). Mais do que isso, o sentido de vencer obstáculos (o processo de expatriação) pode ter levado os participantes à sensação de conquista e autorrealização, ou seja, se sentiram satisfeitos em alcançar o objetivo de sair do país (grupo internacional) ou cidade (grupo nacional) (SILVA; FREITAS, 2010).

Os resultados sobre a adaptação do atleta ao novo clube (grupo internacional) demonstraram que os atletas tiveram uma boa adaptação ao novo clube, além disso, após a saída, outros motivos frente à adaptação foram importantes, como a rotina de treinamento dos atletas no novo clube. Em relação ao treinamento no novo clube, os atletas do grupo G1 treinam mais dias por semana (5 a 6 dias) e mais horas por semana (5 a 6 horas) do que os atletas do grupo G2, sugerindo que os atletas do grupo G1 apresentam uma rotina mais focada e dedicada de treino.

Essa informação foi suportada com os resultados que apresentaram um bom convívio social dentro do clube para os atletas do grupo internacional e, além disso, constituíram novas amizades com os membros da equipe, tiveram um bom

relacionamento com a comissão técnica, gerando uma dedicação maior aos treinos e cooperação com os companheiros e equipe técnica. Essas informações indicam uma boa adaptação ao novo clube, sendo suportado pelo teste de Correlação de Pearson, que demonstrou correlação forte ($r=0,802$, $p = 000$) entre comissão técnica, nova equipe e adaptação. Somado a isso, o fato de os atletas ficarem pouco tempo afastados por lesões pode ser, também, um fator que contribuiu com a adaptação ao novo clube, para os participantes do grupo internacional, que ficaram afastados, em média 2 meses, podendo não ter interferido em sua vida atlética de forma substancial.

O conjunto de resultados sobre o convívio no clube (grupo internacional) aponta para relação com os membros da equipe (comissão técnica, jogadores, dirigentes e técnico) como fatores importantes para adaptação do atleta, ou seja, se existe uma boa relação, existirá uma boa adaptação. Esses fatores levaram os atletas a treinarem com mais determinação, se dedicarem mais aos treinos e aos companheiros, construindo amizades dentro do clube. Essa informação foi confirmada pela análise inferencial, demonstrando que os atletas fizeram novas amizades dentro do clube e que essas novas amizades contribuíram para o envolvimento do atleta junto à equipe.

Além disso, os testes de correlação demonstraram que o técnico foi importante para o convívio social adequado dentro do clube. Adicional ao convívio dentro do clube, a torcida teve papel importante na adaptação dos atletas do grupo internacional e o fato de a torcida gostar do atleta contribuiu com o seu convívio dentro do clube e aumentou seu espaço no clube, mesmo não conquistando os títulos que almejava. Esses resultados sugerem uma correlação moderada entre a boa relação dentro e fora do clube para os atletas do grupo internacional, ou seja, a boa relação dentro do clube construiu amizades que foram firmadas fora do clube. Aliado a isso, a popularidade que o atleta adquiriu junto à torcida o ajudou na boa relação dentro e fora do clube, além de levá-lo a ter mais dedicação ao treinamento.

Os resultados do grupo nacional sobre o treinamento no novo clube demonstraram que os atletas treinam menos dias por semana (3 dias) e menos horas por semana (2 a 4 horas) do que os atletas do grupo internacional. Esses resultados sugerem que as rotinas de treinamento no Brasil são menos rígidas que as rotinas em outros países, dando ao atleta tempo para outros afazeres, mas não tirando do atleta o foco em treinar.

Essa informação foi suportada com os resultados que sugerem um bom convívio social dos atletas, pois seus resultados demonstraram bom convívio social dentro do clube para os atletas do grupo nacional e, além disso, fizeram novas amizades com os membros da equipe. Somado a isso, tiveram um bom relacionamento com a comissão técnica, gerando uma dedicação maior aos treinos e cooperação com os companheiros e equipe técnica. Essa informação foi suportada, pois a análise inferencial apontou para as condições de treino (horário e rotina) como fatores relevantes para a adaptação, sendo correlacionados positivamente com os outros fatores (técnico, comissão técnica, jogadores, dirigentes, estrutura e tempo de adaptação) ($r > 0,700$).

O conjunto de resultados, para os atletas nacionais, sobre o convívio no clube apontam para relação com os membros da equipe (comissão técnica, jogadores, dirigentes e técnico) como fatores importantes para adaptação do atleta. Assim, se existe uma boa relação, existirá uma boa adaptação e, com isso, os atletas treinam com mais determinação, se dedicam mais aos treinos e aos companheiros, construindo amizades dentro do clube. Essa informação foi confirmada pela análise inferencial, demonstrando que os atletas fizeram novas amizades dentro do clube e que essas novas amizades contribuíram para o envolvimento do atleta junto à equipe.

Os testes de correlação demonstraram que o envolvimento tem forte correlação com a concentração em treino e cooperação com a equipe, sugerindo um convívio parecido com o convívio dos atletas internacionais. Adicional ao convívio no clube, a torcida teve papel importante na adaptação dos atletas do grupo nacional e que o fato de a torcida gostar do atleta contribuiu com o seu convívio dentro do clube e aumentou seu espaço no clube, mesmo não conquistando os títulos que almejava.

Esses resultados sugerem uma correlação forte entre a boa relação dentro do clube e fora do clube para os atletas do grupo nacional, ou seja, a boa relação dentro do clube construiu amizades que foram firmadas fora do clube. Além disso, a popularidade que o atleta adquiriu junto à torcida o ajudou na boa relação dentro e fora do clube, além de levá-lo a ter mais dedicação ao treinamento e conquistar mais espaço no clube, fazendo com que os atletas da equipe gostassem mais dele.

Diante do exposto, os resultados enquanto a adaptação do atleta ao novo clube demonstraram que os atletas tiveram uma boa adaptação ao novo clube, independentemente do grupo amostral e que essa adaptação está correlacionada

com o convívio junto aos membros da equipe (comissão técnica, atletas e técnico). De acordo com Machado (2013), os clubes não se preocupam com o processo de adaptação do jogador, diferindo dos resultados deste estudo, já que os grupos apresentaram o fator adaptação e respeito ao tempo para adaptação como fatores relevantes para adaptação do atleta ao novo clube.

Neste estudo, os clubes, de acordo com os resultados, contribuíram com a adaptação do atleta, demonstrando um tipo de relação com o atleta diferente da relação que os clubes de futebol tem com os atletas (MACHADO, 2013). Essa diferente relação pode ser compreendida de forma que os clubes de Voleibol respeitam mais a adaptação do atleta, enquanto tempo de adaptação, do que os clubes de Futebol. Somado a isso, os resultados deste estudo corroboram com os resultados de Freitas et al. (2012), demonstrando que ocorreu um bom relacionamento entre o expatriado e os jogadores da equipe, possivelmente em função da consciência que os atletas têm da diversidade cultural, o que possibilitou o respeito às diferenças, favorecendo o estabelecimento das relações de trabalho entre os membros da equipe. Diante disso, no presente estudo, assim como no estudo de Freitas et al. (2012), o relacionamento com os demais atletas influenciou positivamente na adaptação.

Diante do convívio do atleta com o novo clube, os resultados, para os dois grupos amostrais, apresentaram maior concentração e dedicação dos atletas para o treino, demonstrando motivação para o treinamento. No âmbito esportivo, a motivação é uma das variáveis mais importantes para técnicos e atletas, os quais concordam com a afirmação de que a motivação é um dos elementos fundamentais para o desempenho atlético (OLIVEIRA, 2009). Motivação, por definição, é entendida por um constructo hipotético de forças internas e externas que conduzem a um motivo ou conjunto de motivos que levam alguém a se esforçar, agir, persistir ou trabalhar em prol de um objetivo (VALLERAND; DECI; RYAN, 1987; WEINBERG; GOULD, 2001).

O rendimento esportivo tem grande relação com a motivação (GOMES, 2011) e uma das propostas que contribui com a explicação dos fatores relacionados com o rendimento é o modelo transacional cognitivo, motivacional e relacional (LAZARUS, 1991). De acordo com esse modelo teórico, as pessoas reagem às situações de adaptação por meio de processos psicológicos que contêm fatores cognitivos, motivacionais e relacionais. Frente aos resultados desse estudo, os

motivos estão relacionados aos relacionamentos criados dentro do clube com os membros da equipe, ou seja, as amizades que o atleta constitui, independentemente do grupo amostral, corroborando o constructo hipotético acerca da motivação.

Os resultados do presente estudo sugerem que as amizades no clube, a aceitação da torcida e a comissão técnica ter respeitado o tempo de adaptação do atleta foram motivos relevantes para o atleta, levando-o a se esforçar nos treinos, demonstrando mais dedicação, cooperação e, com isso, contribuindo com sua adaptação ao novo clube. Tal adaptação está relacionada a três necessidades psicológicas específicas: necessidades de autonomia, competência e estabelecimento de vínculos (DECI; RYAN, 1985), que são inatas, integradas e interdependentes, ou seja, elas se reforçam e fortalecem as demais.

Outro fator motivacional que os resultados do estudo demonstraram foi o papel da torcida. Para os dois grupos, os resultados apresentaram forte influência da torcida no comportamento dentro do clube. Esses resultados sugerem que a torcida exerce influência no comportamento dos atletas, podendo até influenciar seu desempenho, tanto de forma positiva, quanto negativa (MACHADO, 2011). Nessa perspectiva, é importante salientar que o público (torcida) tem comportamentos diferentes frente à vitória ou à derrota, absorvendo de diferentes maneiras os aspectos do vencer e perder.

Tal torcida lota ginásios, exercendo pressão (positiva ou negativa) nos atletas de sua equipe e da equipe adversária (SCHIAVON et al., 2010), influenciando diretamente ou indiretamente o comportamento do atleta. Além disso, a torcida pode alterar situações políticas de clubes, equipes e atletas, demonstrando uma força externa mobilizadora que interfere na relação do atleta com o clube ou equipe em que atua. De acordo com Machado (2011), a torcida vai até os ginásios em busca de divertimento, podendo encarar a vitória ou a derrota e o público que faz do evento esportivo uma forma de lazer, não se importa com a vitória ou a derrota, pois ele se importa com o espetáculo apresentado e não com o resultado obtido pela equipe.

Neste estudo, os resultados sugerem que os torcedores iam aos ginásios pelo prazer do espetáculo e não pelo resultado, demonstrando assim, não se importar com a vitória ou derrota da equipe. Essa postura da torcida pode ter favorecido a adoração da torcida para com o atleta, o que contribuiu para uma boa relação entre o atleta e seus companheiros de equipe. Essa boa relação conduziu o

atleta para um bom convívio dentro do clube, tornando-o adorado pelos companheiros de equipe e, com isso, dedicando-se mais aos treinamentos e cooperação junto ao clube, mesmo não conquistando todos os títulos que almejava.

Essa boa relação entre companheiros de equipe também pode ter influenciado o comportamento do expatriado (internacional e nacional) na nova equipe. De acordo com Machado (2011), o bom clima que existe em uma equipe contribui com a geração de novas amizades, muitas vezes duradouras, ou seja, os atletas da equipe podem se tornar amigos e, mais do que isso, se unirem diante de um objetivo.

Dando continuidade ao entendimento da adaptação ao novo clube, os atletas foram colocados frente a exigências externas e tiveram que utilizar de suas capacidades psicológicas para lidar com as mesmas, ou seja, utilizaram de processos mentais para solucionar confronto psicológico (LAZARUS, 1991) frente ao novo contexto. Ao considerar os processos psicológicos, na adaptação ao novo clube, deve-se considerar a análise da transação entre o participante e o contexto (clube). Assumindo que o contexto pode gerar estresse e que esse estresse nem sempre é algo negativo, mas pode significar uma situação positiva (GOMES, 2011). No presente estudo, o estresse demonstrou-se como uma situação positiva, já que os participantes dos dois grupos conseguiram lidar de forma eficiente com a adaptação ao novo clube.

Mais que o confronto psicológico, a adaptação dos participantes sugere a interação entre os participantes e o contexto, e isso ocorreu no presente estudo, haja vista os resultados terem demonstrado relação entre a adaptação do atleta ao novo clube e as amizades constituídas dentro do clube, principalmente com outros atletas e membros da equipe técnica. Sendo assim, a interação entre os participantes e o contexto foi mais que uma simples interação, ela significou a construção de um significado relacional (LAZARUS, 1991). Essa relação levou o atleta a construir novas amizades e, com isso, ter um bom convívio no clube, o que contribuiu com sua adaptação ao processo de expatriação, no clube.

Todo esse conjunto de competências do atleta utilizadas para se adaptar à circunstância adversa da expatriação é conhecido por estratégias de confronto ou *coping*. *Coping* é um conjunto de estratégias utilizadas, pelas pessoas, para se adaptarem a circunstâncias adversas e lidar de forma eficiente com essas situações, muitas vezes estressoras (ANTONIAZZI; DELL'AGLIO; BANDEIRA, 1998).

Diante disso, os resultados do estudo, acerca da adaptação dos atletas ao novo clube, para ambos os grupos, sugerem que os atletas se utilizaram de estratégias de *coping* para se adaptarem às circunstâncias adversas. Mais do que isso, os resultados sugerem que a estratégia de *coping*, possivelmente utilizada pelos atletas, foi a de *coping* ativo, sobretudo, com foco no esforço e trabalho e o confronto com a adversidade (VIEIRA et al., 2013; RIBEIRO et al., 2014).

Outro fator que pode ter contribuído para a boa adaptação dos atletas ao novo clube é o fato de terem se profissionalizado. Os estudos demonstram que atletas profissionais são mais confiantes e motivados em ultrapassar quaisquer barreiras durante a prática esportiva (OLIVEIRA, 2009).

Como neste estudo a amostra foi composta por atletas profissionais, essa informação pode ser relevante para explicação dos resultados. Talvez, como sugere Oliveira (2009), os atletas profissionais apresentam estratégias de *coping* melhor definidas do que os atletas amadores, assim conseguem enfrentar situações estressantes de forma a não atrapalhar seu rendimento, além de formularem melhor seus objetivos, o que faz com que sejam mais confiantes para enfrentarem as adversidades. Essas estratégias, melhor definidas, podem ter contribuído para a adaptação ao novo clube (nos dois grupos amostrais).

Somado a isso, Oliveira (2009) sugere que atletas mais velhos lidam melhor com situações estressantes. Como neste estudo a amostra, internacional e nacional, foi composta de atletas profissionais e com idade média acima de 24 anos de idade (Internacional = 30 anos e Nacional = 24 anos), é possível explorar essa informação. Diante disso, os atletas, por serem mais velhos, tiveram boa adaptação ao novo clube, pois apresentaram estratégias de *coping* adequadas para o enfrentamento da circunstância adversa, ou seja, enfrentaram de forma ativa o processo de adaptação ao novo clube.

Por fim, os resultados demonstraram forte influência do técnico no bom convívio dentro do clube e, conseqüentemente, na boa adaptação do atleta frente às adversidades da expatriação (para os dois grupos). Esses resultados estão relacionados aos resultados de Keegan et al. (2009), que demonstraram o comportamento do técnico como influenciador positivo para motivação dos atletas, garantindo segurança para o atleta. Dessa forma, pode-se inferir que os atletas tiveram adequada adaptação ao novo clube por intermédio do bom comportamento

do técnico, enquanto motivador e responsável por garantir segurança para o atleta, o que fortaleceu suas estratégias de *coping* frente à expatriação.

De acordo com Black (1988), o expatriado passa por adaptação geral, adaptação ao trabalho e adaptação quanto à interação. A adaptação geral diz respeito à adaptação frente a temperatura, alimentação, transporte, compras, diversão e vida em geral na cultura de destino. A adaptação ao trabalho refere-se à adaptação enquanto padrões de trabalho, liderança e relacionamentos profissionais com companheiros no exterior. A adaptação quanto à interação, refere-se ao conforto psicológico fora do trabalho, ou seja, às relações de amizade e convívio (ARAUJO et al., 2012).

Referente à adaptação ao trabalho, conforme foi discutido neste estudo, os participantes dos dois grupos apresentaram uma adaptação adequada frente aos padrões de trabalho, à liderança do técnico e ao convívio com os colegas de equipe, já que construíram amizades na nova equipe. Acerca da adaptação geral e da adaptação quanto à interação, essas adaptações foram discutidas em relação ao convívio na nova cidade ou no novo país.

Concernente à adaptação do atleta internacional ao novo país, ou seja, ao convívio no novo país com os nativos, os resultados apontaram para um convívio amistoso, positivo e sem complicações para os atletas do grupo internacional. Essa informação foi suportada pelos resultados, já que a média para as diferenças religiosas foi baixa (1,60) e a média para o uso de serviços foi moderada (3,90). Os resultados sugerem que a diferença religiosa não foi problema para os atletas e que tiveram facilidade com os serviços de saúde do novo país, pois conseguiram utilizar adequadamente os serviços de supermercado, os quais atenderam de forma satisfatória às expectativas do atleta.

Outro indicativo de adaptação adequada diz respeito às novas amizades que o atleta adquiriu dentro e fora do clube e os novos lugares que conheceu, sendo informações significantes para a adaptação do atleta ao novo país. Além disso, as amizades dos atletas internacionais tiveram forte correlação com o convívio no clube, indicando que os amigos adquiridos no clube se tornaram amigos fora do clube, contribuindo para o convívio social fora do clube, com os passeios e toda a adaptação ao convívio com os nativos.

Essas novas amizades e o bom relacionamento com os nativos deram ao atleta do grupo internacional um respeito na sociedade do novo país, levando-o a ter

mais disposição para conhecer novos lugares, já que não se sentia discriminado. Outro fator que pode ter contribuído para a adaptação é a relação com a família, a qual sempre demonstrou apoio ao participante em sua prática esportiva, mais de 70% dos familiares assistem aos jogos do atleta e elogiam sua atuação e, além disso, cobram menos o atleta por resultados positivos (53,30%) que os pais do grupo G2 (65,80%). Esses resultados demonstram que a família deu suporte ao atleta para ele se sentir mais confiante durante a sua expatriação, mesmo não estando presente, já que mais de 95% dos participantes não levaram a família em sua expatriação.

Continuando os resultados sobre todo o processo de adaptação, os participantes do grupo internacional perceberam como positivo todo o processo, não tiveram grandes problemas na adaptação e recomendam que outros atletas também façam isso, pois julgam importante o processo de expatriação para a carreira. Somado a isso, demonstraram estar felizes com a expatriação, possivelmente por conta de terem melhorado a renda familiar, mesmo não tendo conquistado os títulos almejados. Além disso, os participantes consideraram a primeira expatriação mais importante para a carreira.

Os resultados do grupo nacional, sobre o convívio na nova cidade com a população, apontaram para um convívio amistoso, positivo e sem complicações para os atletas, já que a média para as diferenças religiosas foi de moderada para baixa (2,34) e a média para o uso de serviços também foi moderada (3,66). Aliadas a esses valores médios, as análises inferenciais demonstraram que diferença religiosa, discriminação e falta da família tiveram valores inferiores aos valores dos itens que dizem respeito a boa adaptação social. Em relação à discriminação, o fato de estarem dentro do próprio país e de serem do Sul e Sudeste, a grande maioria, pode ter contribuído para os baixos resultados.

O teste de correlação de Pearson demonstrou correlação moderada entre os diferença religiosa e serviços, para os dois grupos amostrais, o que não prejudicou a adaptação dos atletas, já que os resultados apresentaram que os participantes souberam lidar com essa diferença religiosa e utilizar adequadamente os serviços oferecidos na cidade. Referente ao convívio dentro e fora do clube, os resultados apontam para um convívio maior fora do clube para os atletas do grupo nacional, mas que esse convívio está relacionado ao convívio dentro do clube, possivelmente

pelo fato de que os atletas tinham um convívio com os colegas de clube fora dos horários de treinamento, fortalecendo a amizade dentro e fora do clube.

Esse convívio amistoso levou os participantes do grupo nacional a assumirem a adaptação como boa. Os resultados de convívio social, dentro e fora do clube, demonstraram que o grupo nacional tem uma correlação moderada entre esses ambientes e que eles influenciam na vontade e determinação do atleta, ou seja, a adaptação à vida social, dentro e fora do clube, levou os atletas a treinarem melhor, com mais vontade e determinação.

De acordo com Holopainen e Björkman (2005), para que o expatriado tenha sucesso na expatriação deve ter habilidade para comunicação, independente de dominar o idioma local. Além disso, o expatriado que apresentar experiência de expatriação tende a ter mais sucesso no processo. E mais, os expatriados devem passar por treinamentos acerca da cultura do novo país, para ajudá-los na percepção dessa mudança. Neste estudo, dados os resultados positivos do processo de expatriação, parece que os atletas não tiveram problemas com o idioma local.

Nos atletas nacionais isso era esperado, pois eles se deslocaram dentro do Brasil. No caso dos atletas internacionais, o que pode dar explicação a isso, é o fato do destino de maior procura de atletas ser Portugal, contribuindo para o domínio da língua. De acordo com Sousa (2014), a fluência da língua nativa, por parte do expatriado, é um elemento que facilita o processo de adaptação intercultural, o que pode ter grande relação com os resultados do presente estudo, já que a maior parte dos expatriados internacionais foram para Portugal.

Os resultados desse estudo sugerem que os atletas do grupo internacional passaram por menores problemas de discriminação do que os resultados do estudo de Freitas et al. (2012), demonstrando maior capacidade de adaptação do atleta deste estudo. Provavelmente o fato de a maioria dos atletas internacionais terem ido para Portugal, pode ter contribuído para esses resultados positivos de adaptação e menor discriminação. De acordo com Machado e Hernandez (2004), o expatriado pode se deparar com situações de confronto de sua cultura com outras culturas, ocasionando no expatriado um conflito psicológico, decorrente da dificuldade em reconhecer a outra cultura. Nessa relação com a nova cultura, o expatriado constrói a visão de si mesmo, contribuindo com a construção da identidade e da compreensão da diferenciação com o outro.

Diante disso, a inserção do expatriado na sociedade, enquanto convívio social, acontece pelas identificações e pelas diferenciações, estabelecendo fronteiras psicológicas entre os limites pessoais e dos nativos (MACHADO; HERNANDES, 2004). Além disso, existe a necessidade de interação social dos indivíduos, o que se deu, nesse estudo, pela vinculação dos expatriados com diferentes grupos (os atletas do novo clube), fornecendo sentido a sua estada na nova cidade (nacionais) ou no novo país (internacionais). Essa interação foi reforçada pelos resultados do estudo, os quais apontaram para um bom relacionamento do expatriado com os nativos, além do expatriado aproveitar sua estada no novo país (grupo internacional) para visitar novos lugares.

A adaptação ao novo contexto (cidade e país) teve grande influência dos laços de amizade construídos no novo clube. Os resultados do estudo demonstraram correlação entre o convívio dentro e fora do clube, sugerindo que os amigos do clube acompanhavam o atleta no convívio fora do clube, facilitando sua adaptação. Dessa maneira, os resultados desses estudos, enquanto adaptação à nova cidade ou país, tiveram relação com os resultados da adaptação ao novo clube, demonstrando que o convívio no clube é importante para o convívio fora do clube. Além disso, o convívio na nova cidade pode ter sido facilitado pela relação positiva que o atleta construiu com a torcida. De acordo com Schiavon et al. (2010), a torcida exerce pressão positiva ou negativa no atleta e em sua equipe e com isso influencia diretamente o comportamento do atleta.

Em relação aos atletas internacionais, como a torcida gostava do atleta e o admirava, facilitou o processo de confronto frente à nova cultura (MACHADO; HERNANDES, 2004), haja vista os resultados sugerirem que não houve dificuldade, por parte do expatriado em reconhecer a outra cultura, construindo, assim, uma identidade e compreensão da cultura do novo país. Referente aos atletas nacionais, a mesma construção de discussão pode ser tomada como explicação para os resultados apresentados nesse estudo, frente à adaptação à nova cidade. Assim, a identidade dos atletas nacionais foi construída frente a essas identificações e diferenciações, estabelecendo fronteiras psicológicas entre os limites pessoais e dos nativos (MACHADO; HERNANDES, 2004), nesse caso, entre os limites pessoais e os limites das pessoas da nova cidade.

Concernente ao grupo internacional, a religião não foi um fator que atrapalhou sua adaptação ao novo país, possivelmente por esses atletas terem

conseguido processar as identificações e diferenciações. O fato de, em ambos os grupos, a religião não ter sido um fator determinante para prejudicar a adaptação ao novo contexto (cidade ou país) pode ser entendido como controle emocional. De acordo com Epelboim (2006), as diferenças entre as religiões são motivadas pelas emoções, e que essas emoções sustentam a fé. Nesse caso, os resultados desse estudo demonstram que os atletas, possivelmente, controlaram suas emoções frente às adversidades religiosas.

Sobre conhecer novos lugares, para o grupo internacional, isso pode ter relação com a fase de lua de mel, proposta por Black, Mendenhall e Oddou (1991) na teoria da curva em U do ajustamento intercultural. De acordo com a teoria, as pessoas expatriadas, no primeiro momento, se encantam com as novidades do novo país e sua cultura, querendo conhecer essas novidades e essa cultura. Neste estudo, os resultados sugerem que os atletas se encantaram com o novo país e com a nova cultura, desfrutando da interação com essa novidade e, com isso, visitando novos lugares e aceitando a cultura local.

Concernente à fase de choque cultural da teoria, parece que os atletas não sentiram essa fase em condições de intensidade, de atrapalhar a adaptação ao novo país, pois os resultados não demonstraram desconforto ou rejeição à nova cultura. Esse resultado pode ter grande relação com o bom convívio que o atleta estabeleceu dentro do clube, o que contribuiu para controle do choque cultural.

Além disso, os resultados sugerem que os atletas tiveram integração com a nova cultura, mas não perderam sua própria cultura (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005). Isso significa que os atletas assimilaram as diferenciações e, com isso, souberam separar sua cultura da cultura dos nativos, o que contribuiu para o não desconforto frente ao convívio com os nativos, refutando os resultados de outros estudos (GULLAHORN; GULLAHORN, 1963; CHANG, 1997; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013).

Outro aspecto pertinente é que os atletas não levaram seus familiares na expatriação. Com isso, era esperado que os mesmos tivessem problemas de adaptação frente à expatriação, o que, em partes, não ocorreu. Os resultados deste estudo apontaram que os atletas se adaptaram de forma satisfatória, mas demonstraram que o seu retorno foi ocasionado pela saudade da família, corroborando a literatura (RIAL, 2008; SEBEN, 2009; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013).

Diante disso, os atletas demonstraram uma boa adaptação ao novo país, muito influenciada pelo convívio dentro do clube. Tal convívio pode ter gerado segurança no atleta frente às adversidades da nova cultura e, em alguns casos, do novo idioma, já que alguns atletas foram para outros países que não têm a língua portuguesa como língua oficial. Esse bom convívio com a cultura local é fundamental para a adaptação do expatriado, pois ele se sente recebido com hospitalidade e respeito e, mais do que isso, a assimilação e diferenciação de culturas demonstrou respeito mútuo entre o expatriado e os nativos (FREITAS et al., 2012), o que pode ser interpretado como um pilar necessário para uma boa adaptação.

Todavia, mesmo com a adaptação sendo favorável para o processo de expatriação, os mesmos não levaram a família junto a eles durante sua expatriação. Esse fator contribuiu para a saudade da família, sendo apontado pelos participantes como um dos fatores determinantes para o retorno ao Brasil, corroborando a literatura (BLACK; GREGERSEN, 1999; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005; ARAUJO et al., 2012; SOUSA, 2014).

Em relação ao grupo nacional, os resultados apresentaram um convívio extra clube adequado, muito influenciado pelo convívio do clube e serviços oferecidos na cidade, demonstrando que o convívio no clube e as facilidades de serviços oferecidos pelas cidades foram importantes para a adaptação à nova cidade. Esses resultados representam um processo de adaptação à expatriação muito parecido com o processo de adaptação à expatriação do grupo internacional. Além disso, o choque cultural esperado no grupo internacional não era esperado no grupo nacional, já que os atletas migraram dentro do próprio país e entre regiões próximas, o que favoreceria a adaptação do atleta, e essa hipótese foi confirmada pelos resultados de adaptação à nova cidade.

Referente ao retorno, os participantes do grupo internacional demonstraram que os fatores que mais ocasionaram o retorno foram: saudade da família e término de contrato. Além disso, na primeira expatriação os atletas ficaram mais tempo no outro país, em média 20,11 meses do que na segunda expatriação (11,33 meses). De acordo com Brandão et al. (2013), a expatriação pode gerar distanciamento da família, levando o atleta a sentir falta de casa e, com isso, o expatriado pode sentir-se emocionalmente desconfortável, exausto mentalmente, ficar ansioso, triste etc. Além disso, muitas vezes, os atletas passam pelo processo de expatriação sozinhos, distantes da família e com comunicação com os familiares de forma virtual ou por

cartas (FREITAS et al., 2012), o que pode gerar problemas de adaptação do atleta ao processo de expatriação.

Frente aos resultados, os atletas do grupo internacional demonstraram ajustamento intercultural, ou seja, habilidade em se adaptar ao novo ambiente cultural de modo eficiente e suficientemente confortável (BLACK; MENDENHALL, 1990). Todavia, essa adaptação não diminuiu a vontade dos atletas retornarem ao país de origem. Essa informação foi confirmada pelos resultados que demonstraram a saudade da família como fator determinante para o retorno do atleta, no grupo internacional. Assim, os resultados desse estudo sugerem que os atletas do grupo internacional sentiram saudade da família e que esse sentimento os levou a retornar ao Brasil ou à cidade natal, mesmo apresentado adaptação frente a expatriação, já que os resultados demonstraram bom convívio no clube e na cidade em que viviam.

Tais atitudes demonstram que os familiares junto ao atleta podem auxiliar no processo de adaptação à expatriação, conforme a literatura demonstra (RIAL, 2008; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013; MACHADO, 2013). Uma possível explicação para o retorno que está relacionada à saudade da família foi a distância que o processo de expatriação gerou entre o expatriado e a família, no caso dos atletas internacionais.

De acordo com Pereira, Pimentel e Kato (2005), o sucesso da expatriação tem relação direta com o papel da família no processo de adaptação à expatriação, ou seja, o contato que se espera que o expatriado faça com a nova cultura não é apenas um contato superficial e sem inserção do expatriado na nova cultura. Assim, espera-se que o expatriado seja um agente ativo, cujos recursos para atuação são originários de sua cultura e que a família é uma das forças fundamentais para essa inserção na nova cultura e troca entre culturas.

Dessa forma, a construção do espaço de convivência do expatriado com a nova cultura é fortalecida pela presença constante e marcante dos elementos de sua cultura de origem, o que neste caso, apresenta-se pela família, que se faz necessária. Alguns estudos sobre expatriação reforçam o argumento sobre a importância da família (BLACK, 1988; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005; DOWLING; FESTING; ENGLE, 2008). Esses estudos demonstram que a aceitação de tarefas em outras localidades, sem a transferência dos familiares reduz a quantidade de adeptos ao processo de expatriação.

Os expatriados que participam da expatriação sem a família sofrem com o choque cultural de forma mais forte que os expatriados que vão acompanhados da família (BLACK, 1988; DOWLING; FESTING; ENGLE, 2008). Além disso, esses estudos demonstram que o convívio com os nativos é facilitado quando existe o apoio da família e que a dedicação no trabalho é maior, assim com o sucesso na carreira.

Neste estudo, os resultados corroboram parte desses estudos, pois a falta de dedicação ao trabalho não ocorreu, todavia, poderia ser melhor, se a família estivesse com o expatriado, dando suporte emocional e acompanhando-o no processo de convívio com o novo povo (DE CIERI; DOWLING; TAYLOR, 1991). Dentro dessa percepção, enviar a família junto ao expatriado passa a ter fundamental papel, não só na adaptação do mesmo, mas no sucesso da tarefa à qual o expatriado foi designado (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005).

De acordo com Sousa (2014), a família é uma forma de os expatriados obterem estabilidade emocional e suporte diante das novas situações que possam ocorrer no processo de expatriação, podendo reduzir os problemas de adaptação, como ansiedade, medo, solidão etc. Existe a vontade por parte da família expatriada em descobrir novas culturas, novos costumes e novos hábitos, o que contribui com a adaptação do expatriado frente à sociabilização e ao ajustamento intercultural (SOUSA, 2014).

Todavia, essa vontade é comum no período de “lua de mel” da família e do próprio expatriado. O problema da família junto ao expatriado é que os impactos do choque cultural são transferidos para a família do expatriado, o que pode gerar, nesse caso, um choque cultural na família. Assim, deve-se pensar com cautela esse processo de expatriação da família, pois nesse caso, o atleta ficará horas por dia sem contato com a cultura local, já que estará em treinamento no clube, o que não ocorrerá com a família. Em outras palavras, a família deve ser inserida no processo de expatriação, mas o treinamento da mesma se faz necessário, para que todos, atleta e família, possam adaptar-se de forma adequada ao processo de expatriação.

Muitas vezes a família se depara com a interrupção de suas vidas pessoais, em relação aos seus convívios com amigos e rotina diária (DE CIERI; DOWLING; TAYLOR, 1991), além de ter pouca ajuda para administrar as demandas diárias em circunstâncias fora do ambiente familiar a que estavam habituados. Uma possível solução para esse choque cultural da família é o treinamento e o suporte para os

familiares do atleta, já que a permanência da família contribui para o sucesso do processo de expatriação.

Nesse sentido, alguns trabalhos, com o intuito de minimizar os impactos e facilitar o ajustamento cultural do expatriado e de sua família, são realizados pelas empresas (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005; SHAFFER et al., 2006). Esses programas são fundamentados em duas perspectivas:

a) Fatores relacionados ao trabalho, de forma que se inclua o expatriado no novo trabalho, ambientando-o com a nova função, grau de envolvimento, limitações técnicas e de recursos, legislação local, objetivos da expatriação etc.;

b) Fatores relacionados à cultura organizacional e fora do trabalho, de forma a dar suporte ao expatriado e a seus familiares, como moradia, escola, instruções sobre os serviços locais (supermercado, cinema, hospitais etc.), instruções que auxiliam na redução da distância entre as culturas etc.

Somado a tudo isso, tomando-se os resultados do presente estudo como base, o papel da família é de suma importância para o sucesso e permanência do expatriado no novo país ou até mesmo na nova cidade, quando se trata de expatriação doméstica (PISANI, 2014). Assim, Pereira, Pimentel e Kato (2005) sugerem que o processo de expatriação deve ser acompanhado de um treinamento para facilitação do ajustamento intercultural. Os autores sugerem que o processo de expatriação deve ocorrer, respeitando-se alguns critérios para o seu sucesso:

a) inclusão, na seleção de candidatos à expatriação, do perfil cultural da família do candidato;

b) ter preferência por candidatos em que a família já teve contato com outra cultura;

c) criação de programas de pré-expatriação com a inclusão de treinamento de comunicação da língua do país hospedeiro;

d) continuidade do programa ao chegar no país de destino.

Os resultados desse estudo, bem como os de Pereira, Pimentel e Kato (2005) e Machado (2013) demonstraram que os clubes não apresentam estratégias ou processos que valorizem a experiência da expatriação. Além disso, demonstraram que os motivos de retorno dos atletas estão relacionados à vontade de estarem próximos aos familiares e amigos, possivelmente por quererem retornar a cultura de origem. Os resultados dos três estudos reforçam a ideia de Rial (2008) de que o atleta, mesmo demonstrando desempenho e sucesso em outro país se

sente um estrangeiro, não assumindo, completamente, a cultura do país de destino, podendo gerar a vontade de voltar ao seu país de origem.

Todavia, a expatriação é um fenômeno irreversível na vida do atleta do século XXI. De acordo com Pisani (2014) e Rubio (2010), em função da globalização, os atletas são vistos como mercadorias, muitas vezes em prol do esporte espetáculo. Dessa maneira, o século XXI é acompanhado pela agressividade dos empresários e clubes, tornando o atleta como mera mercadoria e moeda de troca (PISANI, 2014). Em meio à globalização, existe a concorrência entre os atletas, ou seja, existem muitos atletas e poucas oportunidades (TEIXEIRA, 2014), aumentando as exigências do mercado esportivo.

De acordo com Rubio (2010), os atletas buscam responder às exigências dos últimos anos e os melhores passam a ser transformados em mercadorias, vendidas e negociadas pelo mundo. Assim, o esporte competitivo é um tipo de prática que pode se relacionar ao esporte espetáculo, exigindo do praticante um alto grau de dedicação e rendimento (RUBIO, 2015), expondo-o, muitas das vezes, ao processo de expatriação como único recurso para a prática do esporte.

Isso é confirmado pelos resultados do presente estudo, que demonstraram que, em relação aos motivos que levaram o atleta do grupo nacional a parar de atuar, a questão salarial é a grande causa do término de carreira de um atleta nacional (46,20%). Isso sugere que os clubes nacionais tratam com menos profissionalismo os atletas de Voleibol e que os atletas enxergam na expatriação uma possibilidade de permanência no esporte, conforme relata Brandão et al. (2013) em seu estudo, corroborando os resultados de outros estudos (ANDREFF, 2008; RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010; PISANI, 2014). Esses resultados sugerem que os clubes brasileiros devam planejar a carreira de seus atletas com mais cautela, já que os atletas percebem a falta de incentivo por parte dos clubes e, com isso, visam a expatriação como uma possível melhoria da carreira e da renda familiar.

Outro resultado relevante nesse estudo é o fato de os atletas do grupo internacional relatarem que o retorno ao Brasil, também está relacionado ao término do contrato junto ao clube internacional. O processo de globalização tem facilitado as transferências internacionais de atletas, ou seja, os clubes funcionam como verdadeiras empresas que consolidam o comércio internacional de atletas (RODRIGUES, 2010). Essa facilitação levou os clubes a optarem por contratos mais curtos de trabalho, haja vista a possibilidade de in (sucesso) do atleta. Tal fato pode

ocasionar, para o clube, um elevado custo por um “produto” que não estaria em quadra, atuando pela equipe (ANDREFF, 2010; MACHADO, 2013).

Retornando aos resultados do estudo, ainda, sobre o retorno, os participantes dos dois grupos não apresentaram raiva com valores baixos, mas o medo estava inerente ao retorno, sendo mais significativo no grupo internacional, possivelmente por estarem longe do Brasil e não saberem ao certo o que fariam ao retornar, mesmo retornando por saudade da família ou aposentadoria. Sobre a raiva, a mesma pode ter sido menor por conta da saudade da família, ou seja, por sentirem saudade da família, o sentimento de raiva foi amenizado. Diante dos resultados, o retorno dos atletas do grupo internacional foi acompanhado de um componente medo moderado (3,67), possivelmente por conta da incerteza do retorno.

Conforme já discutido neste trabalho, o medo está diretamente relacionado à incerteza e é considerado um mecanismo de defesa do ser humano (LAVOURA; SCHWARTZ; MACHADO, 2008). Nesse estudo, o medo pode ter relação com a proteção familiar, ou seja, o medo foi gerado pela incerteza de saber se poderia continuar a contribuir, financeiramente, com a família, dando a ela a proteção necessária para uma qualidade de vida adequada. Porém, os atletas do grupo nacional ficaram felizes com o retorno à cidade natal. Os resultados sugerem que mesmo felizes com o retorno para a cidade natal, a incerteza do que fazer após a volta levou-os a apresentarem o componente medo, mesmo que em valores baixos.

O teste de correlação demonstrou correlação forte entre felicidade e medo, provando a análise qualitativa e a concepção de que as emoções positivas e negativas trabalham em relação de equilíbrio. Dessa maneira, os resultados deste estudo, enquanto aspectos emocionais, corroboram a literatura, demonstrando fusão entre felicidade e medo frente a situações novas (LAVOURA; MACHADO, 2006; MORAES; OLIVEIRA, 2006; LAVOURA; SCHWARTZ; MACHADO, 2008; LAVOURA; ZANETTI; MACHADO, 2008).

Sobre a questão frente ao patriotismo, mais de 80% dos participantes não receberam cidadania de outro país, entretanto 16,70% já disputaram jogos oficiais da FIV por outro país e 90% dos participantes afirmaram que defenderiam outro país, sugerindo que a concepção de “pátria idolatrada” pode não existir mais no Voleibol. Dentro dessa perspectiva, Teixeira (2014) relata que o patriotismo não é mais sonho de criança frente ao esporte, e que muitos atletas assumem outras

seleções para continuarem a sua atuação no esporte, bem como a busca do sucesso no esporte.

Em síntese, frente ao objetivo do presente estudo – identificar os fatores que levaram os atletas de Voleibol a mudarem de equipe e país para continuarem a carreira, no contexto internacional e nacional, a sua adaptação ao processo de expatriação e as causas de retorno de alguns atletas ao Brasil – os resultados sugerem uma adaptação regular, para os dois grupos, além do fator salarial ser o grande motivo de saída e o fator saudade da família ser o grande fator de retorno. Aliado a isso, o estudo de Rial (2008) sugere que os atletas conseguiram ascensão econômica graças à expatriação, corroborando os resultados deste estudo, os quais demonstraram que o grupo internacional apresentou evolução salarial.

Sobre os resultados de adaptação, os resultados apontam para uma expatriação doméstica adequada para os atletas do grupo nacional e que consideraram a primeira saída como mais importante para sua experiência do que a segunda. Aliado a isso, os atletas consideraram sua experiência benéfica para contribuir com a preparação de futuros atletas, mesmo tendo seus objetivos de sair da cidade natal parcialmente alcançados, já que não conquistaram os títulos esperados, corroborando os resultados do grupo internacional.

Dessa maneira, os resultados demonstraram que a expatriação teve um impacto positivo na vida e carreira dos participantes, independentemente de ter gerado melhorias na posição financeira do expatriado ou contribuído para ganhos de títulos. Esse resultado encontra-se em consonância com os resultados de Carvalho (2016), que demonstram que os expatriados, mesmo retornando ao seu país de origem, consideram a realização da expatriação como positiva para suas carreiras. Dessa forma, os expatriados valorizam outros critérios de sucesso na carreira que vão além dos salários, mas que se relacionam com o desenvolvimento de novas competências. Assim, as perspectivas de um expatriado estão relacionadas com os valores, aspirações e expectativas dos atletas e não apenas com a progressão de carreira (BASTID; BRAVO, 2013), enquanto salário.

Além disso, Kanter (1989), em seu trabalho, apontou que os expatriados consideraram que existiu progressão em suas carreiras pelo fato de lhes serem atribuídos novos trabalhos, esses sendo mais exigentes, desafiantes e levando-os a novos conhecimentos e oportunidades de aplicá-los. Essas perspectivas corroboram os resultados do presente estudo e entram em consonância com o preconizado

neste estudo. Assim, os atletas internacionais e nacionais perceberam, na expatriação, uma oportunidade de aquisição de novas competências e conhecimentos, os quais eles julgaram importantes e relevantes, dissociando-os dos ganhos salariais ou de títulos, embora o motivo que mais ocasionou a expatriação tenha sido a melhoria salarial.

Dentro dessa perspectiva, mesmo com treinos mais rigorosos e rígidos, os atletas conseguiram lidar com as tarefas, pois consideraram que essas novas tarefas, muitas vezes mais exigentes, proporcionariam novos conhecimentos e oportunidades de aplicar, nesse caso, em jogos frente aos adversários (KANTER, 1989). Por esse motivo, mesmo retornando ao Brasil ou à cidade natal, os atletas consideram importante a experiência da expatriação, pois, possivelmente, lhes trouxe competências que eles só conseguiram adquirir em função da expatriação.

Os resultados do presente estudo demonstraram que o retorno do atleta do grupo internacional foi algo muito informal e sem um planejamento prévio, corroborando a literatura (RIAL, 2008; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013; MACHADO, 2013; SOUSA, 2014). Parece que os clubes encaram com naturalidade a possibilidade de os atletas não se adaptarem e retornarem ao Brasil (MACHADO, 2013). Esses resultados sugerem que o atleta precisa, por conta própria, buscar o autodesenvolvimento sobre sua adaptação, bem como sobre seu sucesso no exterior e sobre seu retorno.

De acordo com Sebben (2009), a volta antes do tempo, além de prejuízos financeiros, traz sofrimento para o atleta e para o seus entes queridos, podendo prejudicar seu rendimento atlético após o retorno prematuro. No caso deste estudo, os resultados sugerem que os atletas retornaram antes do previsto, já que a maior parte dos atletas do grupo internacional retornaram por saudade da família. Os resultados do presente estudo, bem como da literatura, sugerem que os atletas não são preparados para o retorno (LANFRANCHI; TAYLOR, 2001; RIAL, 2008; SEBBEN, 2009; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013; MACHADO, 2013; SOUSA, 2014).

Frente à adaptação, Sousa (2014) sugere que as novas tecnologias podem contribuir com a adaptação do atleta expatriado, bem como de sua família, quando essa for com ele. Isso pode ser explicado pelo fato de que as novas tecnologias reduzem, em termos, a saudade e o sentimento de perda das relações sociais que o expatriado mantinha no país de origem. Essas informações ao de encontro com a

literatura, demonstrando que as novas tecnologias dão suporte ao expatriado, para que o mesmo suporte com maior facilidade a distância de seu país de origem (COPELAND; NORELL, 2002; HERLEMAN; BRITT; HASHIMA, 2008; LIN; LU; LIN, 2012).

Considerando o conjunto de resultados desse estudo, os atletas de Voleibol, independentemente do grupo, demonstraram boa capacidade de adaptação frente ao novo contexto (clube, cidade e, em alguns casos, país). Todavia, um dos objetivos desse trabalho é relacionar os resultados com a teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano. Assim, as discussões finais do trabalho são conduzidas nessa perspectiva.

A teoria Bioecológica do Desenvolvimento humano é uma teoria, considerada interacionista, pois assume diversos elementos para explicar o desenvolvimento humano (ROTHER; MEJIA, 2015). A literatura esportiva que se utiliza dessa teoria explica a formação do atleta e sua projeção no alto rendimento, enquanto sucesso (BÖHME, 2000, 2007, 2011; VIEIRA; VIEIRA; KREBS, 2003; KISS et al., 2004), dando suporte à explicação dos resultados do presente estudo, já que os mesmos apontam para o processo de expatriação como uma etapa de sucesso da carreira dos atletas de alto rendimento.

No modelo teórico de Urie Bronfenbrenner, a interação entre pessoa e ambiente se dá por meio do processo de PPCT (processo, pessoa, contexto e tempo), o que permite o entendimento da relação entre as características da pessoa e do ambiente no desenvolvimento humano (BHERING; SARKIS, 2009), de forma integrada e mutável (FORD; LERNER, 1992). Porém, existe a necessidade de períodos de tempo, alguns com necessidade maiores que outros, para tornar a interação estável e duradoura (BRONFENBRENNER, 2011).

Retornando ao objetivo de relacionar os resultados com a teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, os resultados frente à saída para o processo de expatriação podem ser explicados pelo elemento *processo* do modelo PPCT. Em relação ao elemento **Processo**, a necessidade de sair do país, ou da cidade natal, está associada a elementos do processo proximal, já que se referem às particularidades da interação entre o atleta e o ambiente em que ele se encontrava (o clube antes da expatriação).

Os resultados do presente estudo demonstraram existir interações ambientais, das quais o atleta participou de forma ativa, conduzindo a atividades

progressivamente mais complexas, nesse caso a expatriação. Além disso, essas interações foram submetidas à duração significativa de tempo (período em que o participante permaneceu expatriado), estimulando modificações duradouras no atleta (BRONFENBRENNER, 2011), como a aceitação à nova cultura.

Em outras palavras, a necessidade de expatriação se deu pela interação entre o atleta e o antigo clube, provavelmente em função dos baixos salários e condições de treino, o que levou o atleta a buscar melhores condições no processo de expatriação. Essa busca por melhores condições foi gerada, neste estudo, pelas condições que o ambiente apresentou ao atleta (salários e condições de treinamento), corroborando os estudos que apresentam evidências para a existência das interações entre pessoa e ambiente no âmbito esportivo (VIEIRA; VIEIRA; KREBS, 2003; KREBS et al., 2008, 2011).

Enquanto processo de adaptação ao novo clube ou à nova cidade, pode-se compreender os resultados do estudo dentro do PPCT, também, utilizando-se dos processos proximais para tal compreensão. De acordo com Fontes e Brandão (2013), os processos proximais ocorrem ao longo do tempo e dependem da interação entre pessoa e contexto, de forma progressiva, ou seja, o conjunto de ações que a pessoa tem frente a eventos e situações nos quais se envolve ao longo do processo. Nesse estudo, os resultados apresentaram grande interação entre o atleta e as adversidades do contexto, ou seja, as ações dos atletas foram de acordo com os eventos e situações com as quais eles se depararam ao longo do processo de expatriação, demonstrando domínio dos diferentes ambientes (clube e cidade/país) ao longo do tempo que permaneceram no novo clube.

Além disso, o engajamento dos atletas em atividades contínuas durante um certo período de tempo, neste caso, as rotinas de treinamento no novo clube, contribuíram para o fortalecimento dos processos proximais (BHERING; SARKIS, 2009). Entretanto, isso só foi possível porque os atletas se colocaram frente a atividades com crescente complexidade, ou seja, saíram de uma rotina cultural de treino para uma rotina mais complexa de treino, assim como na questão social extra clube.

Segundo Bronfenbrenner e Morris (1998), os processos proximais direcionam ao desenvolvimento da competência e da disfunção. Sobre a competência, os resultados do presente estudo sugerem que os atletas adquiriram e desenvolveram habilidades e conhecimentos que auxiliaram nas situações de

desenvolvimento mais complexas, nesse caso, as relações com os novos atletas, comissão técnica e nativos. Sobre a disfunção, os resultados sugerem que os atletas conseguiram manter o comportamento aprendido e a integração desse comportamento com as diferentes situações (dentro do clube e fora do clube), suportado pelos recursos que o atleta apresentou para avançar, enquanto complexidade e quantidade de comportamentos.

De acordo com a teoria, o contexto influencia os efeitos do desenvolvimento dos processos proximais, como exemplo, as diferentes culturas geram disfunções no desenvolvimento. Todavia, os processos proximais podem reduzir as diferenças ambientais, exercendo mais efeitos em pessoas que estão em ambientes mais estáveis, muito em função do conteúdo e das características das pessoas (BRONFENBRENNER, 2011). Nesse estudo, os resultados sugerem que o desenvolvimento das competências foi adequado para a adaptação dos atletas, pois as disfunções não comprometeram a adaptação ao processo de expatriação, ou seja, o atleta não teve dificuldade em manter o comportamento aprendido frente ao processo de expatriação.

Referente ao elemento **Pessoa**, as características individuais podem influenciar diretamente a permanência ou desistência no processo de expatriação dos atletas de Voleibol (KREBS et al., 2008, 2011; FONTES; BRANDÃO, 2013). Dessa maneira, a decisão de sair do clube em busca de melhores salários e todo o processo de adaptação ao novo ambiente sofreram grande influência dos atributos pessoais, ou melhor, das disposições pessoais que se referem às características de personalidade da pessoa, associadas à mediação de outras pessoas e à exposição ao *Contexto* – vontade de se expatriar, devido a *cases* de sucesso.

Nessa perspectiva, a permanência no clube novo pode ser entendida da mesma forma, ou seja, graças às qualidades psicológicas do atleta, o convívio dentro do clube e na nova cidade (independentemente de grupo amostral) foram importantes para a adaptação, além, é claro, da contribuição que os atletas e comissão técnica do novo clube tiveram, como mediadores da exposição do atleta ao novo contexto. Com base nas disposições pessoais, os estudos sugerem que extroversão, simpatia e humildade contribuem de forma positiva para interação entre pessoa e ambientes sociais (MACHADO; ARAÚJO, 2010; KREBS et al., 2011; FONTES; BRANDÃO, 2013), sugerindo que os atletas desse estudo tinham características de personalidade relacionadas a esses atributos sociais.

Tais disposições, nesse estudo, estão relacionadas com as crenças dos atletas sobre si na relação com a expatriação, ou seja, eles assumiram a crença de que conseguiriam obter melhores salários com a expatriação, ocasionando a busca por atividades mais complexas, como nesse caso, a saída de sua cidade natal ou país. Somado a isso, durante o processo de permanência no novo clube, os atletas lançaram mão da capacidade de persistir e de se engajar em atividades com crescente complexidade, como no caso deste estudo, em rotinas de treino mais complexas, em relação ao volume de treinamento, e em convívio com nativos (visitação a diferentes locais do país), o que Bronfenbrenner (2011) denominou de propensões estruturantes.

Concernente aos recursos, os estudos sugerem que a experiência pode ser um fator positivo, já que os recursos são entendidos como características relacionadas a habilidades, conhecimento e experiência desenvolvidas ao longo do tempo (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998; BRONFENBRENNER, 2011). Dessa maneira, os resultados sugerem que a permanência do atleta no novo clube ou na nova cidade/país contribuíram com o elemento pessoa, pois auxiliaram os atletas em seus recursos, possibilitando, ao longo do tempo, uma melhor tomada de decisão frente às adversidades que surgiram no processo de expatriação.

Essas informações são suportadas pelos resultados referentes à experiência e à percepção do atleta frente à expatriação, os quais apontaram uma experiência favorável ao processo de expatriação, tanto na primeira, quanto na segunda expatriação. Esses resultados sugerem que os recursos foram desenvolvidos de forma adequada, ou seja, a experiência da expatriação contribuiu positivamente para melhorar as habilidades psicológicas, de conhecimento e de experiências do atleta, ao longo do tempo. Esses resultados corroboram o constructo teórico da teoria Bioecológica do desenvolvimento humano e também alguns estudos no âmbito esportivo (VIEIRA; VIEIRA; KREBS, 2003; MACHADO; ARAÚJO, 2010; KREBS et al., 2011; FONTES; BRANDÃO, 2013; ROTHER; MEJIA, 2015).

Frente à demanda, a mesma conduz a reações do contexto social, podendo influenciar as operações dos processos proximais, excitando ou não, os processos proximais (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998). Nesse estudo, os resultados demonstraram que a demanda do novo contexto social conduziu os atletas a melhorarem, enquanto crescente complexidade, os processos proximais, ou seja, a

demanda levou a interação dos atletas com outras pessoas, dentro e fora do clube, levando-os ao desenvolvimento em um grau maior de complexidade (KREBS, 1995).

Em análise geral, sobre os atributos dos atletas, enquanto disposição, recursos e demandas, os resultados do presente estudo demonstraram que os atletas tiveram habilidades para estabelecer laços de intimidade com outras pessoas (dentro do clube e fora do clube), independência, humor, iniciativa e competência para resolver problemas, corroborando os resultados de Fontes e Brandão (2013).

As características que mais se destacaram nos participantes do presente estudo foram a capacidade de superação, a determinação em querer atingir novos objetivos e a superação de dificuldades emocionais (incerteza da ida, a distância da família e a incerteza da volta). Além disso, essas características, neste estudo, mostraram-se consistentes, mesmo no processo de expatriação, no qual adversidades frente aos novos contextos se apresentaram e foram enfrentadas ao longo do período de expatriação, corroborando os resultados da literatura (FONTES; BRANDÃO, 2013).

O ambiente em que o atleta está inserido é de suma importância para o entendimento e compreensão de seu desenvolvimento humano. Esse ambiente é entendido pela teoria como **Contexto** (BRONFENBRENNER, 1979), ou seja, é o ambiente em que o atleta está inserido e no qual ele desenvolve os processos que contribuem para o seu desenvolvimento. De acordo com a teoria, existem quatro ambientes, divididos por níveis distintos, mas sucessivos: microsistema, mesossistema, exossistema e macrosistema (BRONFENBRENNER, 2011).

Partindo disso, nesse estudo, o clube pode ser entendido como o ambiente imediato, ou seja, o microsistema, no qual o atleta desenvolve seus papéis e relações interpessoais, estabelecendo relações face a face com outras pessoas, contribuindo, ou não, com seu engajamento nas atividades mais complexas nesse ambiente (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998). Utilizando-se dos resultados do presente estudo, pode-se compreender que o microsistema clube influenciou e foi influenciado pelo atleta.

Enquanto influência do ambiente para o comportamento do atleta, o microsistema clube ofereceu ao atleta situações que contribuíram para seu engajamento no grupo e nas atividades propostas pelo técnico e comissão técnica. Essas informações são suportadas pelos resultados do presente estudo, que sugerem que os atletas se dedicaram mais aos treinamentos, se concentraram mais

nos treinamentos e se tornaram mais cooperativos, muito em função da interação positiva que tiveram com os outros atletas e comissão técnica, ou seja, com todos os elementos do microsistema clube.

De acordo com Bronfenbrenner (1979), o desenvolvimento é influenciado por outros sistemas, ou níveis de contexto, como por exemplo a interconexão entre o microsistema clube antigo e novo clube. As interações (interconexões) entre os microsistemas levam as pessoas a entrar em diferentes contextos, podendo influenciar o desenvolvimento da pessoa e levá-la a se engajar em novas atividades e estruturas sociais. Nesse caso, os resultados do presente estudo contribuem com a explicação desse ocorrido.

Devido à troca de clube, muitos atletas demonstraram um pouco de medo, muito provavelmente por essa nova situação de contexto, todavia, se engajaram de forma satisfatória no novo microsistema (novo clube) após a expatriação, demonstrando grande interconexão entre os diferentes contextos. Além disso, o fato de os atletas terem uma adaptação favorável no novo país ou cidade sugerem a mesma situação: o contexto do clube teve grande interação com o contexto da nova cidade, o que contribuiu com a evolução, enquanto complexidade, do desenvolvimento social dos atletas.

Enquanto exossistemas, Bronfenbrenner (2011) define esse contexto como aquele ambiente em que a pessoa não está presente, mas no qual ocorrem eventos que influenciam o ambiente em que a pessoa está presente. Nesse estudo, os resultados frente à torcida corroboram o constructo de exossistemas. Os resultados demonstraram que a torcida influenciou positivamente o comportamento do atleta expatriado e de todos os membros da equipe para com o atleta.

Dessa forma, o comportamento da torcida em aceitar e adorar o atleta expatriado levou o mesmo a se dedicar mais nos treinamentos e, além disso, conduziu os integrantes da equipe a gostarem mais do atleta. Nessa visão, a torcida não estava presente no microsistema clube, mas suas ações influenciaram os comportamentos dentro do clube. Essa informação conduz ao entendimento de que o microsistema torcida, o qual nem o atleta, nem os membros da equipe estavam inseridos, influenciou o comportamento do microsistema clube.

Por fim, o Macrossistema pode ser entendido como os padrões globais de subculturas ou culturas, em forma de organização social e sistemas de crenças e estilos de vida (BRONFENBRENNER, 2011). Nesse caso, os resultados

demonstraram que os participantes do estudo não sofreram discriminação frente à diferença de nacionalidade ou religiosa, sugerindo que os atletas se adaptaram de tal forma ao novo contexto que suas características culturais se adaptaram aos sistemas de crenças, ideologias e estilo de vida dos nativos.

Entretanto, os resultados do presente estudo não são capazes de suportar essas informações (crença, ideologia e religião), apenas sugerem que as características políticas e religiosas do país hospedeiro (atletas do grupo internacional) influenciaram o comportamento do atleta de forma a gerar processos imediatos de desenvolvimento para suportar as diferenças e, com isso, não atrapalhar o seu convívio com os nativos.

Em análise geral, sobre parar de atuar profissionalmente, nos atletas do grupo nacional, o salário foi um dos motivos de maior relevância, demonstrando que o salário é um dos fatores do contexto que mais influenciam as decisões dos atletas, assim como influenciou a decisão dos participantes na saída em busca da expatriação internacional ou doméstica. Esse fator está relacionado ao microsistema clube. Além disso, os resultados sugerem que o microsistema família teve grande influência na decisão de retorno ao Brasil, já que a saudade dos familiares foi o fator de maior relevância para o retorno, sugerindo que os laços íntimos com a família foram mais relevantes para o atleta do que os laços assumidos no novo clube.

Em contrapartida, o comportamento do técnico e dos atletas da nova equipe influenciaram positivamente o atleta no novo microsistema. De acordo com os resultados do presente estudo, os atletas demonstraram que o técnico foi fundamental para o processo de adaptação ao novo clube, demonstrando forte influência do técnico no contexto clube, ou seja, no microsistema clube.

No modelo PPCT o último elemento é o **Tempo**, que pode ser entendido como as mudanças e estabilidades das características biopsicológicas através das gerações e do tempo (BRONFENBRENNER, 2011). Dentro desse elemento, as transições impulsionam o desenvolvimento, afetando os processos, principalmente os familiares (BHERING; SARKIS, 2009). Concernente ao tempo, o mesmo pode ser explicado por três diferentes níveis: microtempo, mesotempo e macrotempo (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998; BRONFENBRENNER, 2011).

Sobre os resultados do presente estudo, o microtempo está diretamente relacionado à mudança de um clube para o outro clube (saída da cidade natal), o

mesotempo está relacionado com o período de expatriação e o macrotempo com a mudança de comportamento dos atletas de Voleibol, frente à expatriação. Enquanto microtempo, os resultados do presente estudo sugerem que houve mudança de comportamento. Isso ocorreu, pois houve a inserção de um novo desafio para o atleta, a expatriação, que contribuiu para a interação entre o atleta e o novo ambiente (clube ou cidade/país), levando-o a um nível mais complexo de interação, comparado ao nível em que ele se encontrava no antigo clube.

Além disso, mesmo se adaptando ao novo ambiente, a sua permanência, enquanto vontade, foi modificada pela vontade de voltar para casa, muito influenciado pela ausência dos familiares. Essa situação demonstra descontinuidade de episódios no processo proximal, ou seja, mudança no desenvolvimento da pessoa (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998), influenciado pelos laços familiares. Os resultados enquanto tempo de permanência na expatriação, sugerem que o mesotempo se fez presente nos resultados desse estudo. Assim, houve um período de meses, em alguns casos até anos, de vontade em permanecer na expatriação, mas mudanças na interação entre o atleta e o ambiente, levaram-no a mudar a intenção de permanecer no país hospedeiro e retornar ao Brasil.

Por fim, concernente ao macrotempo, os atletas do século XXI apresentam comportamentos de expatriação diferentes dos atletas do século XX, muito em função da mudança social que eles enfrentam, enquanto globalização e menor espaço nas grandes equipes (BRONFENBRENNER, 2011). De acordo com Bronfenbrenner e Morris (1998), o macrotempo focaliza expectativas e eventos em mudança na sociedade, influenciados pelos processos e resultados do desenvolvimento humano ao longo da vida.

Nessa perspectiva, os novos atletas sofreram influência dos atletas que iniciaram a expatriação no Voleibol na década de 1970, saindo do Brasil e indo atuar no Voleibol italiano (os atletas William Silva, Bernard Rajzman, Montanaro e Bacalhoca). Assim, os atletas da década de 1970 buscaram a expatriação apenas como uma forma de atuação profissional. Todavia, o sucesso desses atletas mudou a concepção dos atletas atuais. Em outras palavras, as influências foram em relação ao sucesso dos atletas que se expatriaram no passado, e que suas histórias de sucesso motivaram os atletas do presente a quererem seguir os mesmos caminhos de carreira, ou seja, a expatriação.

No século XXI, além da busca por continuidade da carreira, os atletas buscam melhores salários quando participam da expatriação. Essa informação sugere que a propriedade tempo, especificamente o macrotempo, se faz presente na evolução do esporte, que nesse caso se chama Voleibol. Aliadas a isso, as mudanças de concepção dos clubes, em relação aos atletas, levou-os a mudar de comportamento, haja vista a necessidade de buscar melhores salários em outros países.

Esses resultados sugerem que a evolução social inserida no Voleibol tem forte influência do macrotempo, ou seja, os processos e resultados dos atletas das décadas de 1970 e 1980 contribuíram para mudança do comportamento dos atletas do século XXI.

Diante dessas discussões, as considerações finais desse trabalho foram apresentadas na próxima sessão, buscando-se o fechamento dos objetivos propostos com os resultados obtidos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os objetivos do presente estudo, pode-se considerar que os atletas dos dois grupos apresentaram comportamentos de adaptação ao processo de expatriação parecidos, como, por exemplo, o maior envolvimento nas rotinas de treinamento. Mais do que isso, os dois grupos demonstraram que os fatores salariais são determinantes para a expatriação, ou seja, os atletas deste estudo consideraram a melhoria salarial como primordial para a expatriação.

Somado a isso, os atletas demonstraram boa adaptação aos diferentes contextos, como clube e cidade (para o grupo nacional e internacional), demonstrando desenvolvimento dos recursos pessoais relacionados à demanda do contexto. Diante disso, a adaptação do atleta perante diferentes microssistemas foi adequada no presente estudo, pois o atleta apresentou adaptação favorável frente às diferentes adversidades que os microssistemas impuseram ao atleta.

Dessa maneira, os resultados do presente estudo entram em consonância com os resultados de Fontes e Brandão (2013), no que diz respeito ao suporte da família e dos relacionamentos com pessoas significativas para o desenvolvimento do atleta em um novo contexto, nesse caso, o processo de expatriação, influenciando o desempenho do atleta em quadra ou fora dela. Além disso, os resultados do presente estudo sugerem que os processos foram bem-sucedidos, pois os atletas apresentaram manutenção de algumas atitudes e comportamentos que são conseguidos por meio de controle de processos relacionados com a busca de objetivos, como, no caso do presente estudo, a melhoria salarial.

Alguns mecanismos pessoais foram fundamentais para manutenção, aprimoramento e correção das competências e recursos motivacionais após a expatriação e a incerteza do novo ambiente. Isso é suportado pelos resultados deste estudo que demonstram que os atletas assumiram como positiva a experiência da expatriação, mesmo apresentando, em determinados momentos, algumas experiências desagradáveis (exemplo: saudade da família), pois assumiram que foram experiências necessárias para o seu desenvolvimento.

Enquanto preparação dos atletas, deve-se pensar em modelos de intervenção que os prepare para expatriação, porém, respeitando as individualidades do Voleibol, assim como de outras modalidades esportivas. Para

isso, os programas devem assumir questões de ajustamento intercultural como fundamentais no treinamento, ou seja, o treinamento intercultural é de suma importância, desde que o mesmo seja conduzido frente ao constructo de desenvolvimento humano da teoria Bioecológica de Urie Bronfenbrenner.

A intervenção no início do processo pode ser benéfica, pois os atletas, atualmente, demonstram que os fatores financeiros são mais importantes para a carreira que o próprio sucesso atlético. Essa percepção pode ter influência do futebol, pois nesse esporte os grandes salários se fazem presentes e como Rial (2008) e Teixeira (2014) apresentaram, o sucesso no futebol, para o garoto ingressante no esporte, está relacionado a fatores financeiros.

Provavelmente esse sucesso financeiro no Futebol, deve-se as condições sociais nas quais a família do atleta se encontra, já que na maioria das vezes os atletas iniciantes de Futebol são crianças ou adolescentes da camada pobre da sociedade e encontram no Futebol uma maneira de melhorar sua vida (RODRIGUES, 2010; PISANI, 2014) e a vida de sua família (RIAL, 2008). Assim, eles encontram no esporte uma possibilidade de alcançar os seus sonhos, como melhorar a condição de vida da família e, mais do que isso, buscar reconhecimento social. Esses sonhos têm grande influência do sucesso que alguns atletas demonstram na mídia, mas muito enviesado por ela, já que aproximadamente 82% dos atletas profissionais no Brasil ganhavam até dois salários mínimos (TEIXEIRA, 2014) no Futebol.

Dessa maneira, utilizando-se da teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano para explicação dos resultados encontrados, o presente estudo apresentou que os atletas de Voleibol associam que o esporte pode contribuir com sua melhoria, enquanto salário. Além disso, esse melhor salário pode ter contribuído com a melhor qualidade de vida da família do atleta. Isso pode ser suportado pelas informações do site UOL, publicadas em 10 de dezembro de 2006, que apontaram que existem atletas brasileiros ganhando até US\$ 650 mil em salário, além de casa, automóvel e passagem para família do atleta (JOGADORES..., 2006). Esse conjunto de resultados demonstra que os atletas buscam esse exemplo de vida, ou melhor, de salário e carreira.

Porém, sabe-se que nem todos os atletas irão alcançar tais salários e condições de vida, muito por conta das oportunidades que o contexto lhes promove. Isso significa que mesmo com atletas alcançando tais condições, não serão todos os

atletas que conseguirão alcançar salários e condições de vida elevados, muito em função da grande quantidade de pessoas que buscam tais condições, se comparada com a pouca quantidade de disponibilidade de “vagas” nos clubes de Voleibol no exterior. Assim, o treinamento junto ao atleta de Voleibol, apresentando-lhes que esses salários e possibilidades são para poucos é necessário.

Enquanto treinamento intercultural, de acordo com os resultados do presente estudo e de outros estudos (RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013; MACHADO, 2013), o papel da família no processo de adaptação e no sucesso da expatriação é essencial. Assim, deve-se estabelecer modelos em que a família esteja envolvida, tanto no treinamento, quanto na expatriação propriamente dita. Isso é relevante para o processo de expatriação, pois Sousa (2014) e outros autores demonstraram, em seus estudos, que a família próxima do expatriado pode contribuir para seu processo de adaptação (TUNG, 1998; STAHL; MILLER; TUNG, 2002; MACHADO; HERNANDES, 2004; PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005; CARVALHO, 2016).

Entretanto, os processos de treinamento intercultural devem assumir o treinamento do expatriado e da família do expatriado, já que a família terá, assim como o expatriado, o contato com a cultura do país hospedeiro. Em qualquer momento da vida, a família é muito importante, pois ela ensina, media, influencia e corrige o comportamento dos membros do grupo familiar. Dessa maneira, a família tem condições de dar suporte ao expatriado para conseguir adaptar-se ao processo de expatriação, dando o devido suporte ao atleta e, ao mesmo tempo, deixando-o confiante para buscar melhores condições na nova equipe.

Porém, ao falar da família, não se pode esquecer que ela também terá influência do contexto, e mais do que isso, como ela não estará no clube junto ao atleta, ela poderá apresentar vulnerabilidade a nova cultura, já que estará mais tempo em contato com a nova cultura que o próprio atleta (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005). Diante dessa realidade de convívio da família com a cultura nativa, os treinamentos interculturais devem assumir essas relações contextuais, ou seja, não devem apresentar a preocupação exclusivamente com o atleta, mas com todo o contexto familiar dele (SOUSA, 2014). Isso deve ocorrer, pois ao se assumir o papel da família no processo de adaptação, não se pode negligenciar o treinamento dos entes do atleta, já que os mesmos influenciam e auxiliam na adaptação do atleta diante do processo de expatriação.

Referente às limitações do presente estudo, pode-se apontar para o instrumento que foi utilizado. O mesmo apresentou, durante as análises de itens, a necessidade de reconstrução, o que se sugere uma nova versão do mesmo, assumindo as análises de TRI como princípio para sua próxima versão. Diante das melhorias do presente instrumento, sugere-se que ele seja capaz de identificar informações que contribuam com o entendimento desses treinamentos interculturais, além da influência familiar durante o processo de expatriação.

Durante as análises de resultados, percebeu-se que o instrumento pode ser reduzido, corrigido, modificado em virtude das lacunas de informações que apresentou. Entretanto, os resultados que o instrumento apresentou, demonstram que ele foi importante para a evolução do entendimento do processo de expatriação junto a atletas, pois identificou comportamentos e emoções dos atletas antes, durante e após a expatriação. Somado à reconstrução do instrumento, o número de participantes precisa ser revisto, principalmente aumentando o número amostral, para que os resultados possam ser discutidos com maior poder de generalização.

Além disso, a amostra desse estudo apresentou um grau educacional maior que o dos participantes dos estudos sobre expatriação no Futebol (RIAL, 2008; RODRIGUES, 2010; FREITAS et al., 2012; BRANDÃO et al., 2013; MACHADO, 2013), o que sugere que a educação é um fator que contribui com o processo de expatriação. Parece que o grau educacional tem grande contribuição na adaptação cultural. Os resultados do presente estudo sugerem que os atletas de Voleibol se adaptaram de forma adequada pois deram conta dos ruídos (demandas) impostos pelo contexto (GIBSON, 1979).

Assim, as restrições ambientais não foram suficientes para atrapalhar a adaptação dos atletas. Essa adaptação tem grande influência do sistema interno do atleta (BERTALANFFY, 1977), o qual é constituído de evolução do atleta, muito influenciado pela relação que o sujeito tem com o ambiente. Essa relação o leva a ganhos crescentes de complexidade, ou seja, a ganhos em condições de lidar de forma favorável com as adversidades do ambiente (ruídos). Em síntese, a evolução educacional contribui com os recursos que o atleta adquire para lidar com as adversidades impostas pelo processo de expatriação.

Assumindo as restrições impostas pelo contexto, bem como as próprias limitações que o sujeito apresenta diante das demandas ambientais (MACHADO; ARAÚJO, 2010), pode-se sugerir que o processo de expatriação deve ser

investigado por meio deste instrumento, ou até mesmo utilizando-se de entrevistas. E mais, a comparação dos resultados frente a outras modalidades esportivas, também é um fator para futuras pesquisas, já que a especificidade da modalidade também deve ser levada em consideração nos estudos acerca do processo de expatriação. Assumindo a teoria Bioecológica de Bronfenbrenner na explicação dos resultados, bem como no desenvolvimento humano, assume-se, também, que a especificidade de cada esporte influencia todo o comportamento dos envolvidos naquele contexto.

Por fim, o treinamento dos atletas para a expatriação e para o seu retorno, bem como a contribuição dos clubes na adaptação são temas relevantes para investigação e intervenção no processo de expatriação. Isso se deve à perspectiva de que a expatriação é inevitável no processo de melhoria salarial no século XXI, além disso, os estudos apontaram que a repatriação é um fator que necessita de melhor atenção, frente aos fatores financeiros e psicológicos que estão envolvidos (MACHADO, 2013; SOUSA, 2014; CARVALHO, 2016). A repatriação, no presente estudo, não foi investigada, demonstrando que esse processo de retorno é algo que deve ser investigado no Voleibol, já que os resultados do presente estudo demonstraram um elevado número de retorno dos atletas após a expatriação.

Parece que o retorno dos atletas ao país ou cidade natal é algo natural dos expatriados esportivos, já que a Confederação Brasileira de Futebol (2015) apresentou resultados em que mais de 50% dos atletas que saíram do Brasil retornaram em menos de 1 ano, corroborando os resultados do presente estudo. De acordo com Brandão et al. (2013), o retorno dos atletas tem relação com a falta de adaptação ao novo contexto, demonstrando que os atletas necessitam de treinamento para que sua adaptação seja menos complexa e desagradável.

Esses resultados corroboram a sugestão de que o treinamento intercultural deve ser uma condição *sine qua non* para os atletas que participarão da expatriação, pois o treinamento pode reduzir o número de atletas que retornam por não se adaptarem ao novo contexto. Mais do que isso, o treinamento deve envolver os familiares do atleta, assim como a expatriação deve considerar a ida da família junto a ele, diminuindo a saudade, a solidão e o desamparo que o atleta sofre durante sua estada em um novo país, clube e cidade.

Além do treinamento intercultural se preocupar com o processo de ida do atleta e de sua família, deve-se buscar estratégias de preparação do atleta para o

retorno, ou melhor, dar condições ao atleta para que ele retorne e tenha recursos internos para a nova demanda ambiental, seja ela no Voleibol ou fora dele. Essa preparação para o retorno contribuirá com o sistema interno do atleta, o que dará a ele a condição de escolha ou controle sobre o que fará em seu retorno da expatriação, diminuindo os ruídos intervenientes do retorno.

Assumindo todos os resultados do presente estudo, é possível concluir que os atletas de Voleibol demonstram melhores recursos (da pessoa) frente às mudanças ambientais, possivelmente influenciados pelo grau educacional em que eles se encontram. Além disso, os atletas de Voleibol, mesmo buscando melhores salários, não se sentiram frustrados após o retorno, já que os resultados do presente estudo demonstraram que os atletas, em sua maioria, mesmo melhorando seus salários, não alcançaram salários estratosféricos, mas se sentiram satisfeitos com a carreira.

Concernente aos resultados do presente estudo e à Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, pode-se concluir que a teoria é capaz de contribuir para o entendimento do desenvolvimento dos atletas dentro do esporte. A Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano foi capaz de contribuir com a interpretação dos resultados, demonstrando que seus constructos teóricos são robustos e coerentes. Assim, entender o esporte e suas restrições, enquanto sistemas internos e externos, pode ter grande contribuição da teoria Bioecológica, pois deve-se assumir o esporte como algo em constante mudança, onde os envolvidos buscam sempre evolução mediante interação com o ambiente.

Tal interação se dá por meio de interações cada vez mais complexas e elaboradas, contribuindo para a aquisição de melhores recursos para suportar as demandas ambientais. Esses resultados demonstram que o ser humano evolui em direção a melhorias com crescente grau de complexidade, mas benéficas para os indivíduos (BERTALANFFY, 1977; GIBSON, 1978; BRONFENBRENNER, 2011), ou seja, as melhorias nas interações levam as pessoas a trocarem informação com o ambiente de forma mais complexa e elaborada, alterando a organização dos conteúdos e contextos (BERTALANFFY, 1977; BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998). Essas trocas conduzem a pessoa a obter melhores habilidades para lidar com o ambiente, conseguindo-se adaptar de forma satisfatória ao ambiente imposto a ele.

REFERÊNCIAS

- ADÁNEZ, G. P.; VELASCO, A. D. Construção de Um Teste de Visualização a Partir da Psicologia Cognitiva: Desenho Cognitivo de Um Teste de Visualização. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, v. 1, p. 39–47, 2002.
- ADLER, N. J. Women in International Management: Where are They? **California Management Review**, Berkeley, v. 26, n. 4, p. 78–89, 1984.
- ALIS, D.; DES HORTS, C. H.; CHEVALIER, F.; FABI, B.; PERETTI, J. M. **Gestão dos recursos humanos**: uma abordagem internacional. Lisboa: Edições Piaget, 2014.
- ALTMAN, Y.; BARUCH, Y. Global self-initiated corporate expatriate careers: a new era in international assignments? **Personnel Review**, Bingley, v. 41, n. 2, p. 233–255, 2012.
- ALVITO, M. A parte que te cabe neste latifúndio: O futebol brasileiro e a globalização. **Análise Social**, Lisboa, v. 41, n. 179, p. 451–474, 2006.
- ANDREFF, W. Correlation between Economic Underdevelopment and Sport. **European Sport Management Quarterly**, London, v. 1, n. 4, p. 251–279, 2001.
- ANDREFF, W. Globalization of the sports economy. **Rivista di diritto ed Economia dello Sport**, [S.l.], v. 4, n. 3, p. 13–32, 2008.
- _____. Why Tax International Athlete Migration? The 'Coubertobin' Tax in a Context of Financial Crisis. In: MAGUIRE, J.; FALCOUS, M. (Ed.). **Handbook on Sport and Migration: Borders, Boundaries and Crossings**. Oxon: Routledge, 2010. p. 31–45.
- ANDRESEN, M.; BERGDOLT, F.; MARGENFELD, J.; DICKMANN, M. Addressing International Mobility Confusion - Developing Definitions and Differentiations for Self-Initiated and Assigned Expatriates as Well as Migrants. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 25, n. 16, p. 2295–2318, 2014.
- ANDRESEN, M.; BIEMANN, T.; PATTIE, M. W. What makes them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 26, n. 7, p. 1–16, 2012.
- ANGELINI, A. L. Psicologia Intercultural e Psicologia Educacional - Uma contribuição histórica. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 39–46, 2007.
- ANTONIAZZI, A. S.; DELL'AGLIO, D. D.; BANDEIRA, D. R. O conceito de coping: uma revisão teórica. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 3, n. 2, p. 194–273, 1998.

- ARANHA, M. L. A. **Filosofia da educação**. 3. ed. São Paulo: Moderna, 2006.
- ARANHA, M. L. A.; MARTINS, M. H. P. **Temas de filosofia**. 3. ed. São Paulo: Moderna, 2005.
- ARAUJO, B. F. V. B.; NUNES, I. M. Inteligência Cultural, Adaptação Transcultural e Desempenho de Expatriados: um estudo por meio de Equações Estruturais. In: XXXVI ENCONTRO DO ANPAD, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012. p. 1-16.
- ARAUJO, B. F. V. B.; TEIXEIRA, M. L. M.; CRUZ, P. B.; MALINI, E. Adaptação de expatriados organizacionais e voluntários: similaridades e diferenças no contexto brasileiro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 47, n. 4, p. 555–570, 2012.
- ARTHUR, M. B. Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. **Human Relations**, Thousand Oaks, v. 61, n. 2, p. 163–186, 2008.
- ARTHUR, M. B.; CLAMAN, P. H.; DEFILLIPPI, R. J. Intelligent enterprise, intelligent careers. **Academy of Management Perspectives**, Briarcliff Manor, v. 9, n. 4, p. 7–20, 1995.
- ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. Generating New Directions in Career Theory: The Case for a Transdisciplinary Approach. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Ed.). **Handbook of career theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. p. 7–25.
- ARTHUR, M. B.; KHAPOVA, S. N.; WILDEROM, C. P. M. Career success in a boundaryless career world. **Journal of Organizational Behavior**, Malden, v. 26, n. 2, p. 177-202, 2005.
- ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. New York: Oxford University Press, 1996.
- BARROSO, M. L. C. **Validação do participation motivation questionnaire adaptado para determinar motivos de prática esportiva de adultos jovens brasileiros**. 2007. 129p. Dissertação (Mestrado) - Centro de Ciências da Saúde e do Esporte, Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.
- BARTHOLOMEU, D.; MONTIEL, J. M.; MACHADO, A. A. Avaliação da escala likert dos itens do CSAI-2 em atletas. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 17, n. 1, p. 79–89, 2013.
- BARTLETT, C. A.; GHOSHAL, S. What is a global manager? **Harvard Business Review**, Boston, v. 70, n. 5, p. 124–132, 1992.
- BARUCH, Y. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. **Human Resource Management Review**, Amsterdam, v. 16, p. 125–138, 2006.
- BARUCH, Y.; ALTMAN, Y. Expatriation and repatriation in MNCS: A taxonomy. **Human Resource Management**, Amsterdam, v. 41, n. 2, p. 239–259, 2002.

BARUCH, Y.; DICKMANN, M.; ALTMAN, Y.; BOURNOIS, F. Exploring international work: types and dimensions of global careers. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 24, n. 12, p. 2369–2393, 2013.

BARUCH, Y.; STEELE, D. J.; QUANTRILL, G. A. Management of expatriation and repatriation for novice global player. **International Journal of Manpower**, [S.l.] v. 23, n. 7, p. 659–671, 2002.

BASTID, F.; BRAVO, B. Ter Sucesso na Carreira: Abordagem Conceptual. In: AKREMI, A. E. L.; SYLVIE, G.; NEVEU, J. P. (Ed.). **Comportamento Organizacional: Justiça Organizacional, Expectativas de Carreira e Esgotamento Profissional**. 2. ed. Lisboa: Instituto Piaget, 2013. p. 173–202.

BENETTI, I. C.; VIEIRA, M. L.; CREPALDI, M. A.; SCHNEIDER, D. R. Fundamentos da teoria bioecológica de Urie Bronfenbrenner. **Pensando Psicologia**, Medellín, v. 9, n. 16, p. 89–99, 2013.

BERTALANFFY, L. V. **Teoria geral dos sistemas**. 3. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1977.

BERTOLOTTO, R. Jogador brasileiro vende mais lá fora do que castanha de caju. **UOL Online**. 11 jul. 2014. Disponível em: <<http://copadomundo.uol.com.br/noticias/redacao/2014/07/11/vexame-na-copa-pode-impactar-exportacao-de-jogador-brasileiro.htm>>. Acesso em: 17 mai. 2015.

BHERING, E.; SARKIS, A. Modelo bioecológico do desenvolvimento de Bronfenbrenner: implicações para as pesquisas na área da Educação Infantil. **Horizontes**, Dourados, v. 27, n. 2, p. 7–20, 2009.

BIANCHI, E. M. P. G. Gestão e Carreira Internacional. Repatriação—construindo elos entre ciclos. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: CD-ROM, 2011.

BIZZOCCHI, C. C. **O voleibol de alto nível: da iniciação à competição**. Barueri: Manole, 2008.

BLACK, J. S. Work role transitions: a study of American expatriate managers in Japan. **Journal of International Business Studies**, New York, v. 19, n. 2, p. 277–294, 1988.

BLACK, J. S.; GREGERSEN, H. B. The Right Way to Manage Expats. **Harvard Business Review**, Boston, v. 77, p. 52–63, 1999.

BLACK, J. S.; MENDENHALL, M. Cross-cultural training effectiveness: a review and theoretical framework for future research. **The Academy of Management Review**, Briarcliff Manor, v. 15, n. 1, p. 113–136, 1990.

_____. The U-Curve Adjustment Hypothesis revisited: A review and theoretical framework. **Journal of International Business Studies**, New York, v. 22, n. 2, p. 225–247, 1991.

BLACK, S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: an Integration of Multiple Theoretical Perspectives. **The Academy of Management Review**, Briarcliff Manor, v. 16, n. 2, p. 291–317, 1991.

BÖHME, M. T. S. O treinamento a longo prazo e o processo de detecção, seleção e promoção de talentos esportivos. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Porto Alegre, v. 21, n. 2/3, p. 4–7, 2000.

_____. O tema talento esportivo na ciência do esporte. **Revista Brasileira de Ciências e Movimento**, Brasília, v. 15, n. 1, p. 119–126, 2007.

_____. **Esporte infantojuvenil: treinamento a longo prazo e talento esportivo**. 1. ed. São Paulo: Phorte, 2011.

BONACHE, J. “La Gestión de Expatriados”. In: TIMES, F.; BONACHE, J.; CABRERA, Á. (Ed.). **Dirección Estratégica de Personas**. Madrid: Prentice Hall, 2002. p. 479–398.

BOND, T. G.; FOX, C. M. **Applying the rasch model: fundamental measurement in the human sciences**. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.

BOTELHO, J. M. M. **Internacionalização de empresas: contributos para a construção de um modelo de suporte à análise e à implementação de estratégias de internacionalização**. 2015. 348p. Tese (Doutorado) - Universidade de Évora, Évora, 2015.

BRANDÃO, J. P. P. **Processos de expatriação na gestão internacional de recursos humanos (gih): fatores que influenciam a performance dos expatriados**. 2012. 128p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Economia, Universidade do Porto, Porto, 2012.

BRANDÃO, M. R. F.; MACHADO, A. A. **Teoria e aplicação: coleção psicologia do esporte e do exercício**. 1. ed. São Paulo: Atheneu, 2007.

BRANDÃO, M. R. F.; MACHADO, A. A.; MEDINA, J. P.; SCAGLIA, A. J. **Futebol, psicologia e a produção do conhecimento: coleção psicologia do esporte e do exercício**. 4. ed. São Paulo: Atheneu, 2008.

BRANDÃO, M. R. F.; MAGNANI, A.; TEGA, E.; MEDINA, J. P. Além da cultura nacional : o expatriado no futebol. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 177–182, 2013.

BRASIL. Decreto nº 7984, de 8 de Abril de 2013. **Regulamenta a Lei nº 9.615**, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7984.htm>. Acesso em: 29 jan. 2016.

BRASIL. Ministério das relações exteriores. Tabela de estimativas de brasileiros no mundo 2014. **Itamaraty Online**. 28 ago. 2015. Disponível em: <<http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/a-comunidade/estimativas-populacionais-das-comunidades/estimativas-populacionais-brasileiras-mundo-2014/Estimativas-RCN2014.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

BRASIL segue como maior exportador de jogadores para os clubes europeus. **Globoesporte.com**. 22 jan. 2013. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/futebol/futebol-internacional/noticia/2013/01/brasilseguecomomaiorexportadordejogadoresparaosclubeseuropeus.html>>. Acesso em: 20 mai. 2015.

BRENDTRO, L. K. The Vision of Urie Bronfenbrenner: Adults Who Are Crazy About Kids. **Reclaiming Children and Youth**, Lennox, v. 15, n. 3, p. 162–166, 2006.

BRETT, J. M.; STROH, L. K.; REILLY, A. H. Pulling up roots in the 1990S - Whos willing to relocate. **Journal of Organizational Behavior**, Malden, v. 14, n. 1, p. 49–60, 1993.

BRONFENBRENNER, U. **The ecology of human development: experiments by nature and design**. Cambridge: Harvard University Press, 1979.

_____. **Bioecologia do desenvolvimento humano: tornando os seres humanos mais humanos**. Porto Alegre: ArtMed, 2011.

BRONFENBRENNER, U.; MORRIS, P. A. The ecology of developmental processes. In: DAMON, W.; LERNER, R. M. (Ed.). **Handbook of child psychology: Vol. 1. Theoretical models of human development**. New York: John Wiley, 1998. p. 993–1028.

CALIGIURI, P. M. Selecting expatriates for personality characteristics: a moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. **Management International Review**, New Yourk, v. 40, n. 1, p. 61–80, 2000.

CARVALHO, L. F.; AMBIEL, R. A. M. Aplicação do modelo de resposta graduada em testes psicologicos. In: SILVA, M. C. R.; BARTHOLOMEU, D.; VENDRAMINI, C. M. M.; MONTIEL, J. M. (Ed.). **Aplicações de métodos estatísticos avançados à avaliação psicológica e educacional: com ilustrações em diferentes softwares estatísticos**. São Paulo: Vetor, 2015. p. 91–104.

CARVALHO, S. M. S. **A relação entre a gestão da carreira e a expatriação: um estudo quantitativo com repatriados portugueses**. 2016. 137p. Dissertação (Mestrado) - Instituto Politécnico do Porto, Vila do Conde, 2016.

CASANOVA, N.; SEQUEIRA, S.; SILVA, V. M. Emoções. **Psicologia.com.pt**. 23 mar. 2009. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0132.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2016.

CERTO, S. **Administração moderna**. São Paulo: Makron Books, 1997.

CHANG, Y. Cross -Cultural Adjustment of Expatriates : on American and Japanese Expatriates. **Seoul Journal of Business**, Seoul, v. 3, n. 1, p. 147–167, 1997.

CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67–75, 1995.

- CHIEN, T. C.; MCLEAN, G. N. Intercultural training for US business expatriates in Taiwan. **Journal of European Industrial Training**, Bingley, v. 35, n. 9, p. 858–873, 2011.
- CHING-HSIANG, L.; HUNG-WEN, L. Cross -Cultural Adjustment of Expatriates: Theory & Research Findings on American and Japanese Expatriates. **Cross Cultural Management**, Boston, v. 15, n. 2, p. 176–193, 2008.
- CLASON, D. L.; DORMODY, T. J. Analyzing Data Measured by Individual Likert-Type Items. **Journal of Agricultural Education**, Morgantown, v. 35, n. 4, p. 31–35, 1994.
- CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **CBF**. 17 mai. 2015. Disponível em: <<http://www.cbf.com.br>>. Acesso em: 17 mai. 2015.
- CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL. **História do Vôlei Brasileiro**. 1 fev. 2012. Disponível em: <<http://2015.cbv.com.br/panamericano/item/53-historia-do-volei-brasleiro>>. Acesso em: 28 jan. 2016.
- CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE VOLEIBOL. **CBV**. 17 mai. 2015 Disponível em: <<http://www.cbv.com.br>>. Acesso em: 17 mai. 2015.
- COPELAND, A. P.; NORELL, S. K. Spousal adjustment on international assignments: The role of social support. **International Journal of Intercultural Relations**, London, v. 26, n. 3, p. 255–272, 2002.
- COPETTI, F. **Estudo exploratório dos atributos pessoais de tenistas**. 2001. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2001.
- CORRÊA, U. C. C. **Estrutura de prática e processo adaptativo na aquisição de habilidades motoras**. 2001. Tese (Doutorado) - Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.
- COSTA, M. M. Esporte de alto rendimento: produção social da modernidade – o caso do vôlei de praia. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 35–69, 2007.
- CUNHA, L. M. A. **Modelos rasch e escalas de likert e thurstone na medição de atitudes**. 2007. 78p. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Lisboa, Lisboa, 2007.
- DALMORO, M.; VIEIRA, K. M. Dilemas na construção de escalas tipo likert: o Número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**, Unochapecó, v. 6, p. 161–174, 2013.
- DAMO, A. S. **Do dom à profissão: a formação de futebolistas no brasil e na França**. São Paulo: Hucitec, 2007.
- DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 3. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2006.
- DARWIN, C. **The expression of the emotions in man and animals**. New York: Philosophical Library, 1872.

DAVIDS, K.; BUTTON, C.; BENNET, S. J. **Acquiring movement coordination: a constraints-based framework**. Champaign: Human Kinetics, 2005.

DE CIERI, H.; DOWLING, P. J.; TAYLOR, K. F. The psychological impact of expatriate relocation on partners. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 2, n. 3, p. 377–414, 1991.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum press, 1985.

DEFILLIPPI, R. J.; ARTHUR, M. B. The boundaryless career: A competency-based perspective. **Journal of Organizational Behavior**, Malden, v. 15, n. 4, p. 307–324, 1994.

DERR, C. B. **Managing the new careerists: the diverse career success orientations of today's workers**. Wokingham: Jossey-Bass, 1986.

DEVIS, J. D.; PEIRÓ, C. V. **Nuevas perspectivas curriculares en educación física: la salud y los juegos modificados**. Barcelona: INDE, 1992.

DICKMANN, M.; BARUCH, Y. **Global careers**. Oxon: Routledge, 2011.

DOHERTY, N.; DICKMANN, M.; MILLS, T. Exploring the motives of company-backed and self-initiated expatriates. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 22, n. 03, p. 595–611, 2011.

DOHERTY, N.; RICHARDSON, J.; THORN, K. Self-initiated expatriation and self-initiated expatriates: Clarification of the research stream. **Career Development International**, Bingley, v. 18, n. 1, p. 97–112, 2013.

DOWLING, P. J.; FESTING, M.; ENGLE, A. D. **International human resource management: managing people in a multinational context**. 5. ed. [S.I.] Cengage Learning, 2008.

DOWNES, M.; VARNER, I.; HEMMASI, M. Individual profiles as predictors of expatriate effectiveness. **Competitiveness Review**, Bingley, v. 20, n. 3, p. 235–247, 2010.

DOZ, Y.; SANTOS, J.; WILLIAMSON, P. From Global to Metanational: How Companies Win in the Knowledge Economy. **Academy of Management Executive**, [S.I.], v. 16, n. 2, p. 173–174, 2001.

DRABA, R. E. **The Identification and Interpretation of Item Bias** (Research Memorandum No. 25). 1977. Report (Final) - The University of Chicago, Chicago, 1977.

DUPUY, J. P. **Nas origens das ciências cognitivas**. São Paulo: Editora da Unesp, 1996.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

EARLEY, C.; ANG, S. **Cultural intelligence: individual interactions across cultures**. Stanford: Stanford Business Books, 2003.

EMBRETSON, S. E. The continued search for nonarbitrary metrics in psychology. **The American psychologist**, Washington, v. 61, n. 1, p. 50–55, 2006.

EPELBOIM, S. Identidade judaica: considerações psicológicas acerca da dimensão religiosa. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 23, n. 1, p. 47–54, 2006.

EVANS, P.; PUCIK, V.; BARSOUX, J. L. **The global challenge-frameworks for international human resource management**. New York: McGraw-Hill, 2002.

FAMOSE, P. **Aprendizaje motor y dificultad de la tarea**. Barcelona: Paidotribo, 1992.

FITTS, P. M.; POSNER, M. I. **Human performance**. Belmont: Brooks & Cole, 1967.

FONTES, A. C. A vida nômade de atletas que vestem camisas de vários times pelo mundo. **Globoesporte.com**. 13 jul. 2011. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/eventos/futebol-de-areia/noticia/2011/07/vida-nomade-de-atletas-que-vestem-camisas-de-varios-times-pelo-mundo.html>>. Acesso em: 17 mai. 2015.

FONTES, R. C. C.; BRANDÃO, M. R. F. A resiliência no âmbito esportivo: Uma perspectiva bioecológica do desenvolvimento humano. **Motriz**, Rio Claro, v. 19, n. 1, p. 151–159, 2013.

FORD, D. L.; LERNER, R. M. **Developmental systems theory: an integrative approach**. Newbury Park: Sage, 1992.

FRAGA, V. Empresas precisam ficar mais atentas ao potencial do voleibol. **Mintel Online**. 09 set. 2014. Disponível em: <<http://brasil.mintel.com/blog/noticias-estilos-de-vida/empresas-precisam-ficar-atentas-ao-potencial-do-voleibol>>. Acesso em: 28 jan. 2016.

FREITAS, L. P. R.; COSTA NETO, J. R.; CARDOSO, R. M.; FERREIRA, M. P. P. Estudo do fenômeno do regresso de ex-atletas sul-mineiros de futebol do exterior. **Lecturas: Educación Física y Deportes**, Buenos Aires, v. 16, n. 164, p. 1–9, 2012.

FREITAS, M. E. Expatriação Profissional: O Desafio Interdependente para Empresas e Indivíduos. **Revista Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 4, n. 9, p. 1–20, 2010.

GALLON, S.; SCHEFFER, A. B. B.; BITENCOURT, B. M. “Eu fui, voltei e ninguém viu”: um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 128–148, 2013.

GIBSON, J. J. The Ecological Approach to the Visual Perception of Pictures. **Leonardo**, [S.l.], v. 11, n. 3, p. 227, 1978.

_____. **The ecological approach to visual perception**. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1979.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

GOMES, R. A. Adaptação humana em contextos desportivos: contributos da teoria para a avaliação psicológica. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, v. 10, n. 1, p. 13–24, 2011.

GONZALEZ, F. J. Sistema de classificação de esportes com base nos critérios: cooperação, interação com o adversário, ambiente, desempenho comparado e objetivos táticos da ação. **Lecturas**: Educación Física y Deportes, Buenos Aires, v. 10, n. 71, p. 1–3, 2004.

GONZÁLEZ, J. M. R.; OLIVEIRA, J. A. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1122–1135, 2011.

GREEN, S. B.; SALKIND, N. J.; AKEY, T. M. **Using spss for windows**: analyzing and understanding data. 2. ed. New Jersey: Prentice Hall, 2000.

GUEDES, B. M. D. **Stresse em expatriados – transpor as fronteiras de si –**. 2012. 101p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Psicologia, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2012.

GUEDES, T. A.; MARTINS, A. B. T.; ACORSI, C. R. L.; JANEIRO, V. Estatística Descritiva. In: _____. **Projeto de ensino aprender fazendo estatística**. Maringá: Universidade Estadual de Maringá, 2005. Disponível em: <http://www.des.uem.br/projetos/Estatistica_Descritiva.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.

GULLAHORN, J. T.; GULLAHORN, J. E. An extension of the U-curve hypothesis. **Journal of Social Issues**, Washington, v. 19, p. 33–47, 1963.

GUTTMANN, A. **From ritual to record**. New York: Columbia University Press, 2004.

HALL, D. T. Careers Protean Century of the. **Academy of Management Executive**, [S.l.], v. 10, n. 4, p. 8–16, 1996.

HARRIS, P.; MORAN, R. **Managing cultural differences**. Houston: Gulf Publishing, 1991.

HAYWOOD, K. M.; GETCHELL, N. **Desenvolvimento motor ao longo da vida**. 5. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2010.

HEIJDEN, J. A.; ENGEN, M. L.; PAAUWE, J. Expatriate career support: predicting expatriate turnover and performance. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 20, n. 4, p. 831–845, 2009.

HERLEMAN, H. A.; BRITT, T. W.; HASHIMA, P. Y. Ibasho and the adjustment, satisfaction, and well-being of expatriate spouses. **International Journal of Intercultural Relations**, London, v. 32, n. 3, p. 282–299, 2008.

HILL, C. **International business**: competing in the global marketplace. New York: McGraw-Hill, 2005.

HOLOPAINEN, J.; BJÖRKMAN, I. The personal characteristics of the successful expatriate. **Personnel Review**, Bingley, v. 34, n. 1, p. 37–50, 2005.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M. **Psicometria: avaliação psicológica**. Por Alegre: ArtMed, 2015.

IANNI, O. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.

INTERNATIONAL MONETARY FUND. **2008 Trienal Surveillance review thematic findings**. 02 set. 2008. Disponível em:

<<http://www.imf.org/external/np/pp/eng/2008/090208b.pdf>>. Acesso em: 5 jul. 2016.

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de recursos humanos**. 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

JOGADORES de Voleibol no exterior formariam 58 equipes. **UOL Online**. 10 dez. 2006. Disponível em:

<<http://esporte.uol.com.br/volei/ultimas/2006/12/10/ult1777u57324.jhtm>>. Acesso em: 29 jan. 2016.

KANTER, R. M. Careers and the Wealth of Nations: A Macro-Perspective on the Structure and Implications of Career Forms. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Ed.). **Handbook of career theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. p. 506–521.

KAUFFMAN, S. A. O que é a vida? Schrödinger estava certo? In: MURPHY, M. P.; O'NEILL, L. A. J. (Ed.). **O que é vida? 50 anos depois: especulações sobre o futuro da biologia**. São Paulo: Editora da Unesp, 1997.

KEEGAN, R. J.; HARWOOD, C. G.; SPRAY, C. M.; LAVALLEE, D. E. A qualitative investigation exploring the motivational climate in early career sports participants: Coach, parent and peer influences on sport motivation. **Psychology of Sport and Exercise**, [S.l.], v. 10, n. 3, p. 361–372, 2009.

KISS, M. A. P. D. M.; BÖHME, M. T. S.; MANSOLDO, A. C.; DEGAKI, E.; REGAZZINI, M. Desempenho e Talento Esportivos. **Revista Paulista de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 18, p. 89–100, 2004.

KOZINETS, R. V. **Netnografia: realizando pesquisa etnográfica online**. Porto Alegre: Penso, 2014.

KREBS, R. J. **Urie bronfenbrenner e a ecologia do desenvolvimento humano**. Santa Maria: Casa Editorial, 1995.

KREBS, R. J.; COPETTI, F.; SERPA, S.; ARAUJO, D. Disposições pessoais de tenistas jovens: um estudo fundamentado na teoria bioecológica de Bronfenbrenner. **Revista Brasileira de Psicologia do Esporte**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 1–24, 2008.

KREBS, R. J.; SANTOS, J. O. L.; RAMALHO, M. H. S.; NAZARIO, P. F.; NOBRE, G. C.; ALMEIDA, R. T. Disposição de adolescentes para a prática de esportes: um estudo orientado pela Teoria Bioecológica de Bronfenbrenner. **Motriz**, Rio Claro, v. 17, n. 1, p. 195–201, 2011.

KUMAR, N.; RADUAN, C. R.; SUBRAMANIAM. The Effects of Personality and Cultural Intelligence on International Assignment Effectiveness: A Review. **Journal of Social Sciences**, London, v. 4, n. 4, p. 320–328, 2008.

LANFRANCHI, P.; TAYLOR, M. **Moving with the ball: the migration of the professional footballers**. Oxford: Bloomsbury Academic, 2001.

LAVOURA, T. N.; MACHADO, A. A. Esporte de aventura de rendimento e estados emocionais: relações entre ansiedade, autoconfiança e auto-eficácia. **Motriz**, Rio Claro, v. 12, n. 2, p. 143–148, 2006.

LAVOURA, T. N.; SCHWARTZ, G. M.; MACHADO, A. A. Aspectos emocionais da prática de atividades de aventura na natureza: a (re)educação dos sentidos. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 119–127, 2008.

LAVOURA, T. N.; ZANETTI, M. C.; MACHADO, A. A. Os estados emocionais e a importância do treinamento psicológico no esporte. **Motriz**, Rio Claro, v. 14, n. 2, p. 115–123, 2008.

LAZAROVA, M. B.; CERDIN, J. L. Revisiting repatriation concerns: organizational support versus career and contextual influences. **Journal of International Business Studies**, New York, v. 38, n. 3, p. 404–429, 2007.

LAZARUS, R. S. **Emotion and adaptation**. New York: Oxford University Press, 1991.

LEE, L.; SUKOCO, B. M. The effects of cultural intelligence on expatriate performance: moderating effects of international experience. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 21, n. 7, p. 963–981, 2010.

LEE, L.; VORST, D. Van. The influences of social capital and social support on expatriates' cultural adjustment: an empirical validation in Taiwan. **International Journal of Management**, [S.l.], v. 27, n. 3, p. 628–650, 2010.

LEONARDO, L.; SCAGLIA, A. J.; REVERDITO, R. S. O ensino dos esportes coletivos: metodologia pautada na família dos jogos. **Motriz**, Rio Claro, v. 15, n. 02, p. 236–246, 2009.

LEVINSON, D. J. A conception of adult development. **American Psychologist**, Washington, v. 41, n. 1, p. 3–13, 1986.

LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, Washington, v. 22, n. 140, p. 1–55, 1932.

LIN, C. Y. Y.; LU, T. C.; LIN, H. W. A different perspective of expatriate management. **Human Resource Management Review**, Amsterdam, v. 22, n. 3, p. 189–207, 2012.

LINACRE, J. M. Investigating rating scale category utility. **Journal of outcome measurement**, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 103–122, 1999.

_____. What do infit and outfit, mean-square and standardized mean. **Rasch Measurement Transactions**, [S.l.], v. 16, n. 2, p. 878, 2002.

LOPEZ, L. A. Voleibol nas Revistas Motriz e RBCE: A hegemonia da área biodinâmica. In: VI CONGRESSO SULBRASILEIRO DE CIÊNCIAS DO ESPORTE, Rio Grande. **Anais...** Rio Grande: CBCE, 2012. p.1-15.

LOPEZ, L. A.; SILVEIRA, R. da. Produção Científica e Voleibol: Uma pesquisa documental na revista motriz. **Revista Didática Sistemática**, Rio Grande, v. Especial, n. 1, p. 278–291, 2012.

MACHADO, A. A. A relação conturbada entre torcida e atletas: quem exige o que de quem? In: MACHADO, A. A.; GOMES, R. A. (Ed.). **Psicologia do Esporte: da escola a competição**. Várzea Paulista: Editora Fontoura, 2011. p. 165–180.

_____. **Voleibol se aprende na escola**. Várzea Paulista: Editora Fontoura, 2014.

MACHADO, A. A.; ARAÚJO, D. Contexto esportivo e as restrições comportamentais: reflexões a luz da Psicologia Bioecológica. **Motriz**, Rio Claro, v. 16, n. 2, p. 432–439, 2010.

MACHADO, F. S. **Gestão de pessoas internacional no contexto esportivo brasileiro**: uma análise dos processos de expatriação e repatriação de jogadores em um clube de futebol gaúcho. 2013. 176p. Dissertação (Mestrado) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

MACHADO, H. V.; HERNANDES, C. A. Alteridade, Expatriação e Trabalho: Implicações para a Gestão Organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 53–73, 2004.

MACHARZINA, K.; OESTERLE, M. J.; BRODEL, D. Aprendizado em Multinacionais. In: TANURE, B.; DUARTE, R. G. (Ed.). **Gestão Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

MADEIRA, A. B.; SILVEIRA, J. A. G. **Internacionalização de empresas**. São Paulo: Saint Paul, 2003.

MARCHI JÚNIOR, W. O processo de ressignificação do voleibol a partir da inserção da televisão no campo esportivo. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Porto Alegre, v. 26, n. 2, p. 149–162, 2005.

MARTINS, D. **Gestão e retenção de repatriados**: um estudo empírico em empresas portuguesas. 2011. Tese (Doutorado) - Faculdade de Economia do Porto, Porto, 2011.

MARTINS, E.; SZYMANSKI, H. A Abordagem Ecológica de Urie Bronfenbrenner em estudos com famílias. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 4, p. 63–77, 2004.

MATTOS, G. **Dicionário júnior da língua portuguesa**. 1. ed. São Paulo: FTD, 2010.

MENDENHALL, M.; ODDOU, G. The Dimensions of Expatriate Acculturation: A Review. **The Academy of Management Review**, [S.l.], v. 10, n. 1, p. 39–47, 1985.

MILLER, G. A. **Living systems**. New York: McGraw-Hill, 1978.

MILLS, J. **O pai do futebol brasileiro**. São Paulo: Panda Books, 2005.

MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D. Tracing the Historical Roots of Career Theory in Management and Organizational Studies. In: GUNZ, H.; PEIPERL, M. (Ed.). **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage, 2007. p. 13–28.

MORAES, L. C.; OLIVEIRA, D. C. Emoções em situações de risco no alpinismo de alto nível. **Revista Brasileira de Psicologia do Esporte e do Exercício**, São Paulo, v. 0, p. 4–21, 2006.

MOREIRA, M. Z.; NORÕES, J. L.; OGASAVARA, M. H. Framework of the Expatriation Strategy in the sphere of the individual, of the organisation and of the international environment. **Revista eletrônica de negócios internacionais**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 83–102, 2014.

MORENO, J. H.; NÚÑEZ, U. C.; CABRERA, H. C.; SÁNCHEZ, G. G.; MELIÁN, L. M. H.; ESCUDERO, M. Q.; RIBAS, J. P. R. Taxonomía de las actividades o de las situaciones motrices. **Lecturas: Educación Física y Deportes**, Buenos Aires, v. 4, n. 13, p. 1–8, 1999.

NARDI, L. M. R. **O perfil do profissional auto-expatriado e a percepção de gestores de recursos humanos sobre este perfil**. 2015. 110f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Administração, Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

NEWELL, K. M. Constraints on the development of coordination. In: WADE, G.; WHITING, H. T. A. (Ed.). **Motor development in children: aspects of coordination and control**. Dordrecht: Martinus Nijhoff, 1986. p. 85–122.

OATLEY, K.; JENKINS, J. M. **Understanding emotions**. Cambridge: Blackwell Pub, 1996.

OLIVEIRA, L. P. **Motivação, estratégias de coping e perfeccionismo em atletas profissionalizados e não profissionalizados de futebol de campo**. 2009. 101f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação Física, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2009.

PAGANO, M.; GAUVREAU, K. **Princípios de bioestatística**. 2. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

PARLEBAS, P. J. **Juego deporte y sociedad: léxico de praxiología motriz**. Barcelona: Paidotribo, 2001.

PEREIRA, C. F.; SABOIA, J. O processo de expatriação de executivos globais: o estudo de caso da Lanxess S/A. **Revista Escola de Negócios**, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 1–14, 2015.

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, H. T. Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 53–71, 2005.

PIERAY, N. Company Internationalisation: Active and Reactive Exporting. **European Journal of Marketing**, Bingley, v. 15, n. 3, p. 26–40, 1981.

PISANI, M. S. “**Muito samba e pouco trabalho**”: a representação dos jogadores de futebol brasileiros que atuam no exterior. 2010. 98p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

_____. Migrações e deslocamentos de jogadoras de futebol: mercadoria que ninguém compra? **Esporte e Sociedade**, [S.l.], v. 9, n. 23, p. 1–11, 2014.

PRIGOGINE, I. **O fim das certezas: tempo, caos e as leis da natureza**. 1. ed. São Paulo: Editora da Unesp, 1996.

PRONI, M. W. **Esporte-espetáculo e futebol-empresa**. 1998. Tese (Doutorado) - Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1998.

RAMADAS, S.; SERPA, S.; KREBS, R. Psicologia dos talentos em desporto: um olhar sobre a investigação. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 23, n. 3, p. 457–468, 2012.

RASCH, G. **Probabilistic models for some intelligence and attainment tests**. Copenhagen: The Danish Institute for Educational Research, 1960.

REGO, A.; CUNHA, M. P. **Manual de gestão transcultural de recursos humanos**. Lisboa: RH Editora, 2009.

REIS, R. Brasil tem 7 jogadores em outras seleções da Copa. **UOL Online**. 15 mai. 2014. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/esporte/folhanacopa/2014/05/1454515-brasil-tem-7-jogadores-em-outras-selecoes-da-copa.shtml>>. Acesso em: 17 maio. 2015.

RIAL, C. Futebol e mídia: a retórica televisiva e suas implicações na identidade nacional, de gênero e religiosa. **Antropolítica**, Niterói, v. 14, n. 2, p. 61–80, 2003.

_____. Rodar: a circulação dos jogadores de futebol brasileiros no exterior. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v. 14, n. 30, p. 21–65, 2008.

RIBEIRO, L.; PRONI, M. W.; ZAIA, F. H. **Gestão empresarial do futebol num mundo de globalização**. Várzea Paulista: Editora Fontoura, 2007.

RIBEIRO, R.; DIAS, C.; CRUZ, J. F.; CORTE-REAL, N.; FONSECA, A. Avaliações cognitivas, emoções e coping: Um estudo com futebolistas portugueses. **Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte**, Sevilla, v. 9, n. 1, p. 191–207, 2014.

RIEIRA, J. **Fundamentos del aprendizaje deportivo**. Barcelona: INDE, 1989.

RIESENBERGER, J. R.; KNIGHT, G.; CAVUSGIL, S. T. **Negócios internacionais: estratégia, gestão e novas realidades**. São Paulo: Pearson Education BR, 2010.

RODRIGUES, F. X. F. O fim do passe e as transferências de jogadores Brasileiros em uma época de globalização. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 12, n. 24, p. 338–380, 2010.

ROTHER, R. L.; MEJIA, M. R. G. Análise da aplicabilidade da teoria bioecológica do desenvolvimento humano no esporte a partir de uma revisão bibliográfica. **Caderno Pedagógico**, Lajeado, v. 12, n. 3, p. 210–222, 2015.

ROUSSEAU, D. M. Psychological and implied contracts in organizations. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, New York, v. 2, n. 2, p. 121–139, 1989.

RUBIO, K. Jogos olímpicos da era moderna: uma proposta de periodização. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 55–68, 2010.

_____. Rendimento esportivo ou rendimento humano? o que busca a da Psicologia do esporte? **Psicologia para América Latina**, São Paulo, p. 1–6, 2015.

SANTOS, G. G. **Desenvolvimento de carreira: uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família**. Lisboa: Editora RH, 2011.

SCAGLIA, A. J.; REVERDITO, R. S.; LEONARDO, L.; LIZANA, C. J. R. O ensino dos jogos esportivos coletivos: as competências essenciais e a lógica do jogo em meio ao processo organizacional sistêmico. **Movimento**, Porto Alegre, v. 19, n. 04, p. 227–249, 2013.

SCHEIN, E. H. **Career dynamics: matching individual and organizational needs**. Reading: Addison-Wesley, 1978.

SCHIAVON, M. K.; FISCHER, F.; MACHADO, A. A.; VERZANI, R. H.; GOUVEA, F. C. Percepção dos atletas de Voleibol sobre a influência da torcida. **Coleção Pesquisa em Educação Física**, Várzea Paulista, v. 9, n. 2, p. 203–208, 2010.

SCHMIDT, R. A.; WRISBERG, C. A. **Aprendizagem e performance motora: uma abordagem da aprendizagem baseada na situação**. 4. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2010.

SEBBEN, A. O preparo do atleta de futebol. **Mesquita Online**. 10 set. 2009. Disponível em: <<http://www.mesquitaonline.com.br/Artigos/acao3.php?id=233>>. Acesso em: 17 maio. 2015.

SELMER, J. Career issues and international adjustment of business expatriates. **Career Development International**, Bingley, v. 4, n. 2, p. 77–87, 1999.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SHAFFER, M. A.; FERZANDI, L. A.; HARRISON, D. A.; GREGERSEN, H.; BLACK, J. S. You can take it with you: individual differences and expatriate effectiveness. **Journal of Applied psychology**, Washington, v. 91, n. 1, p. 1–35, 2006.

SHEN, Y.; KRAM, K. E. Expatriates developmental networks: network diversity, base, and support functions. **Career Development International**, Bingley, v. 16, n. 6, p. 528–552, 2011.

SILVA, D. V.; RIGO, L. C.; FREITAS, G. S. Considerações sobre a migração, a naturalização e a dupla cidadania de jogadores de futebol. **Revista Educação Física**, Maringá, v. 23, n. 3, p. 457–468, 2012.

SILVA, M. C. R.; MONTIEL, J. M.; BARTHOLOMEU, D.; VENDRAMINI, C. M. M. Uso do modelo de Rash para o estabelecimento de critérios. In: SILVA, M. C. R.; BARTHOLOMEU, D.; VENDRAMINI, C. M. M.; MONTIEL, J. M. (Ed.). **Aplicações de métodos estatísticos avançados à avaliação psicológica e educacional**: com ilustrações em diferentes softwares estatísticos. São Paulo: Vetor, 2015. p. 123–132.

SILVA, P. P. C.; FREITAS, C. M. S. M. Emoções e riscos nas práticas na natureza: Uma revisão sistemática. **Motriz**, Rio Claro, v. 16, n. 1, p. 221–230, 2010.

SILVEIRA JUNIOR, R.; RIOS JUNIOR, J. R.; PEREIRA, E. G. B. O interesse dos alunos na prática do voleibol escolar: a opinião da literatura. **Lecturas: Educación Física y Deportes**, Buenos Aires, v. 15, n. 150, p. 1–11, 2010.

SISTO, F. F.; RUEDA, F. J. M.; BARTHOLOMEU, D. Estudo sobre a unidimensionalidade do teste Matrizes Progressivas Coloridas de Raven. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 66–73, 2006.

SMITH, R. M.; MIAO, C. Y. Assessing unidimensionality for Rasch measurement. In: WILSON, M. (Ed.). **Objective measurement: Theory into practice**. Norwood: Ablex, 1994. p. 132–154.

SOARES, T. M. Modelos mistos de resposta ao item para melhorar a comparabilidade de testes educacionais. In: SILVA, M. C. R.; BARTHOLOMEU, D.; VENDRAMINI, C. M. M.; MONTIEL, J. M. (Ed.). **Aplicações de métodos estatísticos avançados à avaliação psicológica e educacional**: com ilustrações em diferentes softwares estatísticos. São Paulo: Vetor, 2015. p. 105–122.

SOARES, T. M.; GENOVEZ, S. F. M.; GALVÃO, A. F. Análise do comportamento diferencial dos itens de geografia: estudo da 4ª série avaliada no Proeb/Simave 2001. **Estudos em avaliação educacional**, São Paulo, v. 16, n. 32, p. 81–110, 2005.

SOUSA, A. F. B. **A adaptação intercultural da família**: um estudo exploratório com expatriados portugueses. 2014. 119p. Dissertação (Mestrado) - Escola Superior de Estudos Industriais e Gestão, Instituto Politécnico do Porto, Vila do Conde, 2014.

STAHL, G. K.; CERDIN, J. L. Global careers in French and German multinational corporations. **Journal of Management Development**, Bingley, v. 23, n. 9, p. 885–902, 2004.

STAHL, G. K.; MILLER, E. L.; TUNG, R. L. Toward a Boundaryless Career: A Closer Look at the Expatriate Career Concept and the Perceived Implications of an International Assignment. **Journal of w**, v. 37, p. 216–227, 2002.

SUPER, D. E. **The psychology of careers**. New York: Harper & Row, 1957.

_____. The Life Span, Life Space Approach to Career Development. In: BROWN, D.; BROOKS, L. (Ed.). **Carrer Choice and Development**. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. p. 197–261.

SUUTARI, V. Global managers: career orientation, career tracks, life-style implications and career commitment. **Journal of Managerial Psychology**, Bingley, v. 18, n. 3, p. 185–207, 2003.

SUUTARI, V.; BREWSTER, C. Repatriation: empirical evidence from a longitudinal study of careers and expectations among finnish expatriates. **International Journal of Human Resource Management**, London, v. 14, n. 7, p. 1132–1151, 2003.

SUUTARI, V.; TORNIKOSKI, C.; MÄKELÄ, L. Career decision making of global careerists. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 23, n. 16, p. 3455–3478, 2012.

TANI, G. Processo Adaptativo: uma concepção de aprendizagem motora além da estabilização. In: TANI, G. (Ed.). **Comportamento motor: desenvolvimento e aprendizagem**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2005. p. 60–70.

TANI, G.; CORRÊA, U. C.; BENDA, R. N.; MANOEL, E. J. O paradigma sistêmico e o estudo do comportamento motor humano. In: TANI, G. (Ed.). **Comportamento motor: desenvolvimento e aprendizagem**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2005. p. 45–59.

TANURE, B.; DUARTE, R. G. O impacto da diversidade cultural na gestão internacional. In: _____. **Gestão Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 193–220.

TANURE, B.; EVANS, P.; PUCIK, V. **Virtudes e pecados capitais: a gestão de pessoas no brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

TEIXEIRA, F. **Expatriados futebol clube**. Belo Horizonte: Editora do autor, 2014.

TEIXEIRA, S.; DIZ, H. **Estratégias de internacionalização**. Lisboa: Publisher Team, 2005.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K.; SILVERMAN, S. J. **Métodos de pesquisa em atividade física**. 6. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2012.

TORRINGTON, D. **International human resource management: think globally, act locally**. London: Prentice Hall, 1994.

TORRINGTON, D.; HALL, L.; TAYLOR, S. **Human resource management**. Harlow: Prentice Hall, 2002.

TUCKER, M. F.; BONIAL, R.; LAHTI, K. The definition, measurement and prediction of intercultural adjustment and job performance among corporate expatriates. **International Journal of Intercultural Relations**, London, v. 28, n. 3-4, p. 221–251, 2004.

TUNG, R. L. American expatriates abroad: From neophytes to cosmopolitans. **Journal of World Business**, [S.l.], v. 33, n. 2, p. 125–144, 1998.

TURVEY, M. T. Co-ordination. **American Psychologist**, Washington, v. 45, p. 938–953, 1990.

_____. Preliminaries to theory of action with reference to vision. In: GIBSON, J. J. (Ed.). **Perceiving, acting and knowing: toward an ecological psychology**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1977. p. 211–265.

VALLERAND, R. J.; DECI, E. L.; RYAN, R. M. Intrinsic motivation in sport. **Exercise and sport sciences reviews**, Indianapolis, v. 15, n. 1, p. 389–426, 1987.

VASCONCELLOS, M. J. E. **Pensamento sistêmico: o novo paradigma da ciência**. 6. ed. Campinas: Papirus, 2007.

VIEIRA, L. F.; CARRUZO, N. M.; AIZAVA, P. V. S.; RIGONI, P. A. G. Análise da síndrome de “burnout” e das estratégias de “coping” em atletas brasileiros de vôlei de praia. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 269–276, 2013.

VIEIRA, L. F.; VIEIRA, J. L. L.; KREBS, R. J. A trajetória de desenvolvimento de talentos esportivos. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 14, n. 1, p. 83–93, 2003.

VLASTUIN, J.; ALMEIDA, B. S.; MARCHI JÚNIOR, W. O Marketing Esportivo na gestão do Voleibol brasileiro: Fragmentos teóricos referentes ao processo de espetacularização da modalidade. **Revista Brasileira de Ciência do Esporte**, Campinas, v. 29, n. 3, p. 9–24, 2008.

VOCKELL, E. L. **Educational research**. New York: Macmillan, 1983.

WEINBERG, R. S.; GOULD, D. **Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício**. Porto Alegre: ArtMed, 2001.

WEISS, P. A. The basic concept of hierarchic systems. In: WEISS, P. A. (Ed.). **Hierarchically organized systems in theory and practice**. New York: Hafner, 1971a.

_____. **Hierarchically organized systems in theory and practice**. New York: Hafner, 1971b.

WENTLAND, D. M. A New Practical Guide for Determining Expatriate Compensation: The Comprehensive Model. **Compensation & Benefits Review**, [S.l.], v. 35, n. 3, p. 45, 2003.

WIENER, N. **Cibernética e sociedade**: o uso humano de seres humanos. São Paulo: Editora Cultrix, 1984.

ZHOU, Y. The Career Path of Expatriates at Repatriation. **Journal of Economics, Business and Management**, [S.l.], v. 3, n. 5, p. 548–553, 2015.

ZWIELEWSKI, G. Desafios da Expatriação. **Gestão de carreira Online**. 20 jul. 2009. Disponível em: <<http://gestaodecarreira.com.br>>. Acesso em: 5 jul. 2016.

APÊNDICES

APÊNCIDE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - (TCLE) (Conselho Nacional de Saúde, Resolução 466/12)

Eu, Ivan Wallan Tertuliano, matriculado no programa de Pós-Graduação (Desenvolvimento Humano e Tecnologias, nível Doutorado) da Universidade Paulista Júlio de Mesquita Filho-UNESP, sob orientação do professor Dr. Afonso Antonio Machado, venho através deste convidá-lo (a) a participar desta pesquisa intitulada “O PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO DOS JOGADORES DE VOLEIBOL: MOTIVOS E ADAPTAÇÃO”.

O objetivo deste trabalho é investigar os fatores que levam o jogador de Voleibol a mudança de equipe e país. Além disso, entender os fatores motivadores dessa mudança, como se dá o processo de adaptação e as causas do retorno ao Brasil, destes atletas.

A sua participação no estudo consistirá em preencher o questionário “O processo de Expatriação dos jogadores de Voleibol”, com o objetivo de investigar os fatores que levam o jogador de Voleibol a mudança de equipe ou país.

O questionário completo é dividido em 2 partes (Questões gerais e Questões psicológicas), por isso solicitamos que as respostas sejam indicadas com a maior precisão e fidedignidade possível, mantendo coerência nas respostas, visto que o estudo é importante para diversos aspectos, implicando em futuros benefícios para o Voleibol e para os Atletas desta modalidade.

É válido ressaltar que o anonimato dos participantes será garantido, visto que ninguém terá acesso ao nome dos participantes, mantendo desconhecida a identidade dos mesmos.

Os resultados deste estudo possibilitarão compreender os fatores, motivos e condições do processo de expatriação de jogadores de Voleibol.

Os riscos de sua participação são mínimos, considerados aqui como algum constrangimento referente às perguntas dos questionários e da entrevista.

Caso você sinta eventuais desconfortos e/ou constrangimentos durante o processo, o mesmo deverá ser interrompido. Na possibilidade do constrangimento não se dissolver, será mantida uma conversa entre pesquisador e participante buscando resolver tal questão.

Todas as dúvidas que surgirem poderão ser perguntadas ao pesquisador, assim como qualquer esclarecimento que você julgar necessário, mesmo após os testes.

É importante ressaltar que poderá recusar sua participação ou retirar seu consentimento a qualquer momento, afirmamos também que não terá despesas, bem como, não será remunerado em relação a sua participação.

Gostaríamos de esclarecer que assumimos o compromisso de manter o sigilo e o caráter confidencial das informações, zelando pela sua privacidade e garantindo que sua identificação não será exposta nas conclusões ou publicações. Além disso, as informações referentes ao desenvolvimento e resultados da pesquisa serão enviadas após o término da mesma. Na remota hipótese de quebra de sigilo, a pesquisa será paralisada.

Se o Sr.(a) se sentir suficientemente esclarecido sobre essa pesquisa, seus objetivos, eventuais riscos e benefícios, convido-o(a) a seguir o preenchimento do formulário e, após o preenchimento, responder as questões da pesquisa.

Título do Estudo: “O processo de Expatriação dos Jogadores de Voleibol: Motivos e adaptação”

Pesquisador Responsável: Ivan Wallan Tertuliano

Cargo/função: Aluno de Doutorado do Programa: Desenvolvimento Humano e Tecnologias

Instituição: Universidade Paulista Júlio de Mesquita Filho- UNESP Rio Claro/SP

Endereço: Av. 24^a, 1515, Bela Vista DEF-IB- LEPESPE

Dados para Contato: fone (019) 3526 4322 ou e-mail: ivanwallan@gmail.com

Orientador: Prof. Dr. Afonso Antonio Machado

Instituição: Universidade Paulista Júlio de Mesquita Filho- UNESP Rio Claro/SP

Endereço: Av. 24^a, 1515, Bela Vista DEF-IB- LEPESPE UNESP/ Rio Claro

Dados para Contato: fone (019) 3526 4322 ou pelo email: afonsoa@gmail.com

CEP-IB/UNESP-CRC

Av. 24A, nº 1515 – Bela Vista – 13506-900 – Rio Claro/SP

Telefone: (19) 35269678

E-mail do CEP: cepib@rc.unesp.br / staib@rc.unesp.br

Nome: _____

Documento de Identificação: _____

Assinatura do Participante

Pesquisador responsável

APÊNDICE B – Questionário: O processo de Expatriação de Jogadores de Voleibol

O processo de Expatriação dos jogadores de Voleibol

Identificação

- 1 Nome do Participante: _____
- 2 Data de Nascimento: _____ / _____ / _____
- 3 Idade: _____ anos
- 4 Cidade de Nascimento: _____
- 5 Estado de Nascimento: _____
- 6 País de Nascimento: _____
- 7 Sexo: () Masc () Fem
- 8 Escolaridade completa: () Ensino Fundamental () Ensino Médio () universitário incompleto () universitário completo () pós-graduado () mestrado () doutorado
- 9 Estado Civil: () solteiro(a) () casado(a) () viúvo(a) () separado(a) () outros _____

Histórico no Esporte:

- 1 Esporte que pratica ou praticava: _____
 - 2 Treina atualmente este esporte? () Sim () Não
- Caso a resposta seja sim:**
- 3 Treina este esporte desde quando? _____
 - 4 Posição em que atua: _____
 - 5 Mora na cidade em que treina? () Sim () Não
 - 6 Quantos dias treina na semana: _____ dias
 - 7 Quantas horas treina por dia? _____ horas por dia
 - 8 Já disputou títulos esportivos? () Sim () Não
 - 9 Já se machucou no esporte? () Sim () Não
 - 10 Machuca-se frequentemente? () Sim () Não
 - 11 Quanto tempo ficou afastado por lesão, na última vez que se machucou? _____ meses

Família:

- 1 Seus pais incentivam sua prática esportiva? () Sim () Não
- 2 Tem irmãos? () Sim () Não
- 3 Seus familiares assistem suas competições? () Sim () Não

Caso a resposta seja não

- Iniciou a treinar este esporte quando? _____
- Posição em que atuava: _____
- Morava na cidade em que treinava? () Sim () Não
- Quantos dias treinava na semana: _____ dias
- Quantas horas treinava por dia? _____ horas por dia
- Já disputou títulos esportivos? () Sim () Não
- Já se machucou no esporte? () Sim () Não
- Machucava-se frequentemente? () Sim () Não
- Quanto tempo ficou afastado por lesão, na última vez que se machucou? _____ meses

- Seus pais incentivavam sua prática esportiva? () Sim () Não
- Tem irmãos? () Sim () Não
- Seus familiares assistiam suas competições? () Sim () Não

- 4 Eles elogiam sua atuação? ()Sim ()Não
 5 Eles cobram resultado positivo da sua prática esportiva? ()Sim ()Não

- Eles elogiavam sua atuação? ()Sim ()Não
 Eles cobravam resultado positivo da sua prática esportiva?()Sim ()Não

Profissionalização no Esporte:

- 1 Já se profissionalizou? ()Sim ()Não
 2 Tinha quantos anos quando se profissionalizou? _____anos
 3 Quando se profissionalizou?_____/_____/_____
 4 Defendia qual equipe quando se profissionalizou? _____

Renda Familiar atual:

- 1 ()Entre R\$ 500,00 e 1.999,99 ()Entre R\$ 2.000,00 e 4.999,99 ()Entre 5.000,00 e 9.999,99 ()Entre 10.000,00 e 19.999,99
 ()Entre 20.000,00 e 49.999,99 ()Entre 50.000,00 e 99.999,99 ()Acima de 100.000,00

Término de carreira esportiva:

- 1 Parou de disputar campeonatos? ()Sim ()Não (ir para questão 4)

Caso a resposta seja sim:

- 2 Desde quando parou de disputar campeonatos?_____
 3 Qual motivo o levou a parar de disputar campeonatos?_____
 4 Parou de treinar? ()Sim ()Não

Caso a resposta seja SIM:

- 5 Desde quando parou de treinar?_____
 6 Qual motivo o levou a parar de treinar?_____

Aprendizagem do Esporte:

- 1 Aprendeu o esporte na escola em aulas de Educação Física? ()Sim ()Não
 2 Aprendeu o esporte na escola em turmas de treinamento? ()Sim ()Não
 3 Aprendeu o esporte jogando na rua? ()Sim ()Não
 4 Aprendeu o esporte no clube? ()Sim ()Não
 5 Acredita que nasceu com o dom de jogar o esporte? ()Sim ()Não

Vida Esportiva:

- 1 Quantos clubes defendeu até agora?_____
 2 Primeiro Clube que defendeu:_____
 3 Segundo Clube que defendeu:_____
 4 Penúltimo Clube que defendeu:_____

5 Último Clube que defendeu: _____

Vida Esportiva em outro país:

1 Já defendeu clubes de outro país? ()Sim ()Não (ir para Atletas Nacionais)

Caso a resposta seja SIM

2 Estava jogando em algum clube no Brasil quando saiu do Brasil pela primeira vez? ()Sim ()Não

3 Qual foi o primeiro clube que defendeu em outro país? _____

4 De qual país é o primeiro clube que defendeu fora do Brasil? _____

5 Clube brasileiro que defendia antes de sair do Brasil: _____

6 Qual era o seu salário quando estava no Brasil, antes de sair pela primeira vez? ()Entre R\$ 500,00 e 1.999,99 ()Entre R\$ 2.000,00 e 4.999,99 ()Entre 5.000,00 e 9.999,99 ()Entre 10.000,00 e 19.999,99 ()Entre 20.000,00 e 49.999,99 ()Entre 50.000,00 e 99.999,99 ()Acima de 100.000,00

7 Em sua primeira transferência, você foi por qual motivo? ()empréstimo ()comprado ()estava sem clube e fui contratado ()OUTROS

8 Em sua primeira transferência, você recebeu bolsa de estudo para jogar? ()Sim ()Não

Caso a resposta seja SIM

9 A sua bolsa foi para estudar em qual nível escolar? () Ensino Fundamental () Ensino Médio () universitário incompleto () universitário completo () pós-graduado () mestrado () doutorado

10 Você foi para qual Escola ou Universidade? _____

Cont...

11 Em sua primeira transferência, houve o intermédio de um empresário? ()Sim ()Não (ir para questão 14)

Caso a resposta seja SIM

12 Em sua primeira transferência, o empresário foi com você? ()Sim ()Não (ir para questão 14)

13 O empresário permanece(u) com você por quanto tempo? _____ meses

Cont...

14 Em sua primeira transferência, a família foi com você? ()Sim ()Não (ir para questão 17)

Caso a resposta seja SIM

15 Quais membros da família foram? ()pai ()mãe ()filho(s) ()esposa ()marido ()irmã(o) ()outros: _____

16 O(s) membro(s) da família permaneceu (permaneceram) com você por quanto tempo? _____ meses

Cont...

17 Joga atualmente em algum clube em outro país? ()Sim ()Não

Caso a resposta seja Não

18 Qual é o último clube que defendeu em outro país? _____

19 De qual país é o clube defendeu? _____

20 Sua permanência no clube estrangeiro foi de quanto tempo? _____ meses

Cont...

21 Retornou ao Brasil após jogar pelo clube estrangeiro? ()Sim ()Não (ir para moradia atual)

Caso a resposta seja SIM

Qual é o clube atual que defende em outro país? _____

Está neste clube desde quando? _____

Este clube é de qual país? _____ (ir para moradia atual)

Caso a resposta seja SIM

- 22 Qual foi o motivo do retorno ao Brasil? _____
- 23 Retornou ao Brasil e continuou a jogar em algum clube? ()Sim ()Não (ir para moradia atual)

Caso a resposta seja SIM

- 24 Em qual clube você jogou ao voltar para o Brasil? _____
- 25 Continua jogando neste clube? ()Sim ()Não

Cont...**Moradia Atual**

- 1 Atualmente você mora em qual Cidade/País? _____ / _____

Caso tenha saído do Brasil mais de uma vez:

- 1 Já defendeu mais de um clube de outro país? ()Sim ()Não (ir direto para escala likert de atletas nacionais)

Caso a resposta seja SIM

- 2 Estava jogando em algum clube no Brasil quando saiu do Brasil pela última vez? ()Sim ()Não
- 3 Qual era o seu salário quando estava no Brasil, antes de sair pela última vez? ()Entre R\$ 500,00 e 1.999,99 ()Entre R\$ 2.000,00 e 4.999,99 ()Entre 5.000,00 e 9.999,99 ()Entre 10.000,00 e 19.999,99 ()Entre 20.000,00 e 49.999,99 ()Entre 50.000,00 e 99.999,99 ()Acima de 100.000,00
- 4 Em sua última transferência, você foi por qual motivo? ()empréstimo ()comprado ()estava sem clube e fui contratado ()OUTROS
- 5 Em sua última transferência, você recebeu bolsa de estudo para jogar? ()Sim ()Não (ir para questão 8)

Caso a resposta seja SIM

- 6 A sua bolsa foi para estudar em qual nível escolar? () Ensino Fundamental () Ensino Médio () universitário incompleto () universitário completo () pós-graduado () mestrado () doutorado
- 7 Você foi para qual Escola ou Universidade? _____

Cont....

- 8 Em sua última transferência, houve o intermédio de um empresário? ()Sim ()Não (ir para questão 11)

Caso a resposta seja SIM

- 9 Em sua última transferência, o empresário foi com você? ()Sim ()Não
- 10 O empresário permanece(u) com você por quanto tempo? _____ meses

Cont....

- 11 Em sua última transferência, a família foi com você? ()Sim ()Não

Caso a resposta seja SIM

- 12 Quais membros da família foram? ()pai ()mãe ()filho(s) ()esposa ()marido ()irmã(o) ()outros: _____
- 13 O(s) membro(s) da família permaneceu (permaneceram) com você por quanto tempo? _____ meses

Cont....

- 14 Quantos clubes defendeu, até agora, em outro(s) país(es)? _____
- 15 Quantas vezes você saiu do Brasil para jogar por clubes de outro país? _____

16 Joga atualmente em algum clube em outro país? ()Sim (ir para questão 24) ()Não

Caso a resposta seja NÃO

17 Sua permanência no último clube estrangeiro foi de quanto tempo? _____ meses

18 Retornou ao Brasil após jogar pelo último clube estrangeiro? ()Sim ()Não (ir para questão 23)

Caso a resposta seja SIM

19 Qual foi o motivo do retorno ao Brasil? _____

20 Retornou ao Brasil e continuou a jogar em algum clube? ()Sim ()Não (Ir para questão 23)

Caso a resposta seja SIM

21 Em qual clube você jogou ao voltar para o Brasil? _____

22 Continua jogando neste clube? ()Sim ()Não

23 Tempo que jogou fora do Brasil: _____ meses

Cont...

24 Em qual clube do exterior você ficou mais tempo? _____

25 Ficou por quanto tempo? _____ meses

26 Você ganhou cidadania em outro país? ()Sim ()Não Qual? _____

27 Você defendeu outro país em jogos oficiais? ()Sim ()Não Qual? _____

28 Você defenderia outro país em jogos oficiais, se pudesse? ()Sim ()Não Qual? _____

ATLETA NACIONAL:

1. Já defendeu outro clube? ()Sim (ir para perg 2.) ()Não (Enviar Formulário)

2. Já defendeu clube de outra cidade? ()Sim (ir para Likert 1 - Nacional) ()Não (ir para Likert 1 - Nacional)

Likert para internacionais

Caro Atleta:

Queremos sua percepção, HOJE, sobre sua troca de clube e país. Leia as afirmativas abaixo com atenção e responda. Assinale 1 se sua escolha for **CONCORDO TOTALMENTE**; marque 2 se a escolha for **CONCORDO**; marque 3 se a escolha for **CONCORDO POUCO**; marque 4 se a escolha for **DISCORDO** ou marque 5 se a escolha for **DISCORDO TOTALMENTE**. Não há respostas certas ou erradas.

	Fatores que levaram à saída do país:	Concordo totalmente	Concordo	Concordo pouco	Discordo	Discordo totalmente
1	Saí do Brasil para ter melhores salários.	5	4	3	2	1
2	Saí do Brasil pois estava sem clube.	5	4	3	2	1
3	Saí do Brasil pois fui vendido para outra equipe.	5	4	3	2	1
4	Saí do Brasil pois fui emprestado para outra equipe.	5	4	3	2	1

5	Saí do Brasil por vontade de minha família.	5	4	3	2	1
6	Saí do Brasil pois minha esposa (marido) mudou de país à trabalho ou estudo.	5	4	3	2	1
7	Saí do Brasil, pois meus pais mudaram de país.	5	4	3	2	1
8	Saí do Brasil para estudar.	5	4	3	2	1
9	Saí do Brasil para aprender novas culturas.	5	4	3	2	1

Fatores de adaptação após a saída de meu país de origem:

10	Senti muito medo em minha transferência para o novo clube.	5	4	3	2	1
11	Senti muita alegria em minha transferência para o novo clube.	5	4	3	2	1
12	A adaptação ao novo país foi fácil.	5	4	3	2	1
13	A adaptação ao novo clube foi fácil.	5	4	3	2	1
14	A discriminação por ser estrangeiro atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
15	A cobrança do novo clube atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
16	A cobrança da família por dinheiro atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
17	A mudança de alimentação atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
18	O problema de comunicação com a nova língua atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
19	A imagem de ser MALANDRO, por ser brasileiro, atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
20	A falta da família no novo país atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
21	A falta de amigos atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
22	Os hábitos culturais diferentes dos meus atrapalharam minha adaptação.	5	4	3	2	1
23	A diferença religiosa atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1

Fatores de adaptação no novo clube:

24	A relação com o novo técnico ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
25	A relação com os jogadores da nova equipe ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
26	A relação com a comissão técnica da nova equipe me ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
27	A relação com os dirigentes da nova equipe ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
28	A recepção da torcida da nova equipe ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
29	A relação com as equipes adversárias me ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
30	As condições da estrutura de treinamento na nova equipe ajudaram na adaptação.	5	4	3	2	1
31	As condições de treino (horários e rotina) na nova equipe ajudaram na adaptação.	5	4	3	2	1
32	O novo clube ofereceu moradia para mim.	5	4	3	2	1

33	O novo clube ofereceu moradia para minha família.	5	4	3	2	1
34	O novo clube me proporcionou estudo do novo idioma (língua).	5	4	3	2	1
35	O novo clube me proporcionou continuação nos estudos escolares.	5	4	3	2	1
36	O novo clube me ofereceu intérprete.	5	4	3	2	1
37	O novo clube soube respeitar meu tempo de adaptação.	5	4	3	2	1
38	O novo clube me proporcionou novos amigos.	5	4	3	2	1
39	O novo clube me proporcionou melhores salários.	5	4	3	2	1
40	O novo clube me proporcionou melhores condições de vida.	5	4	3	2	1
41	No novo clube treino com mais vontade e determinação.	5	4	3	2	1
42	Concentro-me mais nos treinos em meu novo clube.	5	4	3	2	1
43	Sou mais popular em meu novo clube.	5	4	3	2	1
44	Ajudo mais meus companheiros de equipe em meu novo clube.	5	4	3	2	1
45	Respeito mais a autoridade do técnico em meu novo clube.	5	4	3	2	1

Fatores de adaptação no novo país:

46	O convívio com o povo do novo país foi fácil.	5	4	3	2	1
47	A vida social, extraclube, foi maior no novo país.	5	4	3	2	1
48	Os serviços, como supermercados, ofereciam uma variedade de alimentos para compra o que facilitou à adaptação.	5	4	3	2	1
49	As normas e leis do novo país ajudaram na adaptação.	5	4	3	2	1
50	O novo país me proporcionou novos amigos, extraclube.	5	4	3	2	1
51	O serviço de saúde do novo país me confortou durante minha permanência no novo país.	5	4	3	2	1
52	O convívio com minha família melhorou após minha mudança de clube/país.	5	4	3	2	1

Caro Atleta:

Queremos sua percepção, HOJE, sobre sua troca de clube e país. Leia as afirmativas abaixo com atenção e responda. Nesta etapa, Assinale **1** se sua escolha for **MUITO BOA**; marque **2** se a escolha for **BOA**; marque **3** se a escolha for **INDECISO**; marque **4** se a escolha for **RUIM** ou marque **5** se a escolha for **MUITO RUIM**. Não há respostas certas ou erradas.

Percepção a expatriação:		Muito Boa	Boa	Indeciso	Ruim	Muito Ruim
1	A experiência da primeira vez de mudança de clube/país foi:	5	4	3	2	1
2	A experiência da última vez de mudança de clube/país foi: (caso tenha mais de uma vez)	5	4	3	2	1

3	A vida social dentro do clube é:	5	4	3	2	1
4	A vida social fora do clube é:	5	4	3	2	1

Caro Atleta:

Queremos sua percepção, HOJE, sobre sua troca de clube e país. Leia as afirmativas abaixo com atenção e responda. Nesta etapa, Assinale 1 se sua escolha for **CONCORDO TOTALMENTE**; marque 2 se a escolha for **CONCORDO**; marque 3 se a escolha for **CONCORDO POUCO**; marque 4 se a escolha for **DISCORDO** ou marque 5 se a escolha for **DISCORDO TOTALMENTE** Não há respostas certas ou erradas.

	Emoções relacionadas à expatriação:	Concordo totalmente	Concordo	Concordo pouco	Discordo	Discordo totalmente
1	Foi muito proveitoso o processo de mudança de clube.	5	4	3	2	1
2	Foi muito proveitoso o processo de mudança de país.	5	4	3	2	1
3	Repetiria tudo novamente, pois acho que fiz o certo.	5	4	3	2	1
4	Aconselho a todos os atletas passarem por esse processo de mudança de clube.	5	4	3	2	1
5	Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de país.	5	4	3	2	1
6	Considerando tudo que aconteceu, avalio minha saída do país como excelente.	5	4	3	2	1
7	Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de país.	5	4	3	2	1
8	Tendo em vista meus objetivos de sair do país, eles foram alcançados.	5	4	3	2	1
9	Conquistei os títulos que esperava no novo clube.	5	4	3	2	1
10	Conquistei o respeito que esperava no novo clube.	5	4	3	2	1
11	Conquistei o espaço que esperava no novo clube.	5	4	3	2	1
12	A torcida do novo clube me adorava.	5	4	3	2	1
13	A equipe do novo clube me adorava.	5	4	3	2	1
14	Fui feliz em meu novo clube.	5	4	3	2	1
15	Fui feliz no novo país.	5	4	3	2	1
16	Conquistei o respeito que esperava no novo país.	5	4	3	2	1
17	Conheci muitos lugares no novo país.	5	4	3	2	1
18	Fiquei feliz quando soube que trocaria de clube/país.	5	4	3	2	1
19	Fiquei com medo quando soube que trocaria de clube/país.	5	4	3	2	1
20	Fiquei com medo quando cheguei no novo clube/país.	5	4	3	2	1
21	Fiquei com medo quando tive que retornar ao Brasil.	5	4	3	2	1
22	Fiquei feliz quando retornei ao Brasil.	5	4	3	2	1
23	Fiquei com raiva quando troquei de clube/país.	5	4	3	2	1
24	Fiquei com raiva quando voltei ao Brasil.	1	2	3	4	5

Likert para nacionais

Caro Atleta:

Queremos sua percepção, HOJE, sobre sua troca de clube. Leia as afirmativas abaixo com atenção e responda. Assinale **1** se sua escolha for **CONCORDO TOTALMENTE**; marque **2** se a escolha for **CONCORDO**; marque **3** se a escolha for **CONCORDO POUCO**; marque **4** se a escolha for **DISCORDO** ou marque **5** se a escolha for **DISCORDO TOTALMENTE**. Não há respostas certas ou erradas.

	Fatores que levaram à saída da cidade:	Concordo totalmente	Concordo	Concordo pouco	Discordo	Discordo totalmente
1	Saí de meu clube para ter melhores salários.	5	4	3	2	1
2	Saí de minha cidade pois estava sem clube.	5	4	3	2	1
3	Saí de meu clube pois fui vendido para outra equipe.	5	4	3	2	1
4	Saí de meu clube pois fui emprestado para outra equipe.	5	4	3	2	1
5	Saí de meu clube por vontade de minha família.	5	4	3	2	1
6	Saí de meu clube pois minha esposa (marido) mudou de cidade à trabalho ou estudo.	5	4	3	2	1
7	Saí de meu clube, pois meus pais mudaram de cidade.	5	4	3	2	1
8	Saí de meu clube para estudar.	5	4	3	2	1
9	Saí de meu clube para aprender novas culturas.	5	4	3	2	1

Fatores de adaptação após a saída de minha cidade de origem:

10	Senti muito medo em minha transferência para o novo clube.	5	4	3	2	1
11	Senti muita alegria em minha transferência para o novo clube.	5	4	3	2	1
12	A adaptação a nova cidade foi fácil.	5	4	3	2	1
13	A adaptação ao novo clube foi fácil.	5	4	3	2	1
14	A discriminação por ser de outra cidade atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
15	A cobrança do novo clube atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
16	A cobrança da família por dinheiro atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
17	A mudança de alimentação atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
18	A falta da família na nova cidade atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
19	A falta de amigos atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1
20	Os hábitos culturais diferentes dos meus atrapalharam minha adaptação.	5	4	3	2	1
21	A diferença religiosa atrapalhou minha adaptação.	5	4	3	2	1

Fatores de adaptação no novo clube:

22	A relação com o novo técnico ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
----	---	---	---	---	---	---

23	A relação com os jogadores da nova equipe ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
24	A relação com a comissão técnica da nova equipe me ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
25	A relação com os dirigentes da nova equipe ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
26	A recepção da torcida da nova equipe ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
27	A relação com as equipes adversárias me ajudou na adaptação.	5	4	3	2	1
28	As condições da estrutura de treinamento na nova equipe ajudaram na adaptação.	5	4	3	2	1
29	As condições de treino (horários e rotina) na nova equipe ajudaram na adaptação.	5	4	3	2	1
30	O novo clube ofereceu moradia para mim.	5	4	3	2	1
31	O novo clube ofereceu moradia para minha família.	5	4	3	2	1
32	O novo clube me proporcionou estudo do novo idioma (língua).	5	4	3	2	1
33	O novo clube me proporcionou continuação nos estudos escolares.	5	4	3	2	1
34	O novo clube soube respeitar meu tempo de adaptação.	5	4	3	2	1
35	O novo clube me proporcionou novos amigos.	5	4	3	2	1
36	O novo clube me proporcionou melhores salários.	5	4	3	2	1
37	O novo clube me proporcionou melhores condições de vida.	5	4	3	2	1
38	No novo clube treino com mais vontade e determinação.	5	4	3	2	1
39	Concentro-me mais nos treinos em meu novo clube.	5	4	3	2	1
40	Sou mais popular em meu novo clube.	5	4	3	2	1
41	Ajudo mais meus companheiros de equipe em meu novo clube.	5	4	3	2	1
42	Respeito mais a autoridade do técnico em meu novo clube.	5	4	3	2	1

Fatores de adaptação na nova cidade:

43	O convívio com o povo da nova cidade foi fácil.	5	4	3	2	1
44	A vida social, extraclube, foi maior na nova cidade.	5	4	3	2	1
45	Os serviços, como supermercados, ofereciam uma variedade de alimentos para compra o que facilitou à adaptação.	5	4	3	2	1
46	As normas e leis da nova cidade ajudaram na adaptação.	5	4	3	2	1
47	A nova cidade proporcionou novos amigos, extraclube.	5	4	3	2	1
48	O serviço de saúde da nova cidade me confortou durante minha permanência na nova cidade.	5	4	3	2	1
49	O convívio com minha família melhorou após minha mudança de clube.	5	4	3	2	1

Caro Atleta:

Queremos sua percepção, HOJE, sobre sua troca de clube. Leia as afirmativas abaixo com atenção e responda. Nesta etapa, Assinale 1 se sua escolha for **MUITO BOA**; marque 2 se a escolha for **BOA**; marque 3 se a escolha for **INDECISO**; marque 4 se a escolha for **RUIM** ou marque 5 se a escolha for **MUITO RUIM**. Não há respostas certas ou erradas.

	Percepção a expatriação:	Muito Boa	Boa	Indeciso	Ruim	Muito Ruim
1	A experiência da primeira vez de mudança de clube foi:	5	4	3	2	1
2	A experiência da última vez de mudança de clube foi:	5	4	3	2	1
3	A vida social dentro do clube é:	5	4	3	2	1
4	A vida social fora do clube é:	5	4	3	2	1

Caro Atleta:

Queremos sua percepção, HOJE, sobre sua troca de clube. Leia as afirmativas abaixo com atenção e responda. Assinale 1 se sua escolha for **CONCORDO TOTALMENTE**; marque 2 se a escolha for **CONCORDO**; marque 3 se a escolha for **CONCORDO POUCO**; marque 4 se a escolha for **DISCORDO** ou marque 5 se a escolha for **DISCORDO TOTALMENTE**. Não há respostas certas ou erradas.

	Emoções relacionadas à expatriação:	Concordo totalmente	Concordo	Concordo pouco	Discordo	Discordo totalmente
1	Foi muito proveitoso o processo de mudança de clube.	5	4	3	2	1
2	Foi muito proveitoso o processo de mudança de cidade.	5	4	3	2	1
3	Repetiria tudo novamente, pois acho que fiz o certo.	5	4	3	2	1
4	Aconselho a todos os atletas passarem por esse processo de mudança de clube.	5	4	3	2	1
5	Aconselho a todos passarem por esse processo de mudança de cidade.	5	4	3	2	1
6	Considerando tudo que aconteceu, avalio minha troca de cidade como excelente.	5	4	3	2	1
7	Considero minha experiência importante para ajudar os futuros atletas no processo de mudança de clube.	5	4	3	2	1
8	Tendo em vista meus objetivos de sair de minha cidade, eles foram alcançados.	5	4	3	2	1
9	Conquistei os títulos que esperava no novo clube.	5	4	3	2	1
10	Conquistei o respeito que esperava no novo clube.	5	4	3	2	1
11	Conquistei o espaço que esperava no novo clube.	5	4	3	2	1
12	A torcida do novo clube me adorava.	5	4	3	2	1
13	A equipe do novo clube me adorava.	5	4	3	2	1
14	Fui feliz em meu novo clube.	5	4	3	2	1
15	Fui feliz na nova cidade.	5	4	3	2	1
16	Conquistei o respeito que esperava na nova cidade.	5	4	3	2	1
17	Conhecei muitos lugares na nova cidade.	5	4	3	2	1
18	Fiquei feliz quando soube que trocava de clube.	5	4	3	2	1

19	Fiquei com medo quando soube que trocaria de clube.	5	4	3	2	1
20	Fiquei com medo quando cheguei no novo clube.	5	4	3	2	1
21	Fiquei com medo quando tive que retornar a minha cidade.	5	4	3	2	1
22	Fiquei feliz quando retornei a minha cidade.	5	4	3	2	1
23	Fiquei com raiva quando troquei de clube.	5	4	3	2	1
24	Fiquei com raiva quando voltei a minha cidade.	5	4	3	2	1