

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CLARISSA CASTRO FERREIRA**

**ANÁLISE COMPARATIVA DAS ROTINAS E CONDIÇÕES TRABALHISTAS NO  
BRASIL E NO ESTADO DE OHIO NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA**

**FORMIGA – MG**  
**2016**

Clarissa Castro Ferreira

ANÁLISE COMPARATIVA DAS ROTINAS E CONDIÇÕES TRABALHISTAS NO  
BRASIL E NO ESTADO DE OHIO NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA.

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Administração do  
UNIFOR-MG, como requisito parcial para a  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

Orientadora: Prof. Dra. Jussara Maria Silva  
Rodrigues Oliveira.

FORMIGA – MG

2016

F383 Ferreira, Clarissa Castro.

Análise comparativa das rotinas e condições trabalhistas no Brasil e no estado de Ohio nos Estados Unidos da América / Clarissa Castro Ferreira.– 2016.

65 f.

Orientadora: Jussara Maria Silva Rodrigues Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)-  
Centro Universitário de Formiga-UNIFOR-MG, Formiga, 2016.

1. Legislação trabalhista. 2. Trabalho. 3. Análise comparativa.

I. Título.

CDD 658.568

Clarissa Castro Ferreira

ANÁLISE COMPARATIVA DAS ROTINAS E CONDIÇÕES TRABALHISTAS NO  
BRASIL E NO ESTADO DE OHIO NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA.

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Curso de Administração do  
UNIFOR-MG, como requisito para a  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dra. Jussara Maria Silva Rodrigues Oliveira.

Orientadora

---

Prof. Ms. Natália Carolina Duarte de Medeiros

UNIFOR-MG.

Formiga, 16 de novembro de 2016.

Dedico este estudo aos meus pais Helton e Fátima, meus principais motivadores. À minha irmã Jordana, minha maior conselheira e amiga. Aos meus avós, pela partilha de toda experiência e sabedoria. A Deus, meu fiel protetor e ao Divino Espírito Santo o guia de todos os meus conhecimentos.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, Helton e Fátima, por ser meu incentivo maior, me mostrando que o equilíbrio e sabedoria são chave para o sucesso. À minha irmã Jordana pelo auxílio e motivação. Aos meus avós, por tantos ensinamentos. A todos os familiares e amigos por acreditarem nos meus sonhos. A equipe Metalmig e aos colegas de sala, por compartilharem os conhecimentos fazendo com que me tornasse uma profissional mais realizada. À coordenadora Jussara e aos professores pelo estímulo e apoio. Ao Ron, que me auxiliou com indicações de sites americanos para realizar minhas pesquisas. A Deus, por ser o mentor de todos os acontecimentos e não falhar em momento algum, preservando minha fé e abençoando minhas decisões. Não há recompensa maior do que olhar para trás, lembrar os esforços, o progresso e as pessoas especiais que de alguma maneira contribuíram para a realização deste trabalho.

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi elaborar uma análise comparativa das rotinas e das condições trabalhistas no Brasil e no Estado de Ohio nos Estados Unidos da América, pontuando aspectos relevantes da legislação trabalhista, observando os prós e contras apontados pelos entrevistados. O estudo classificou-se como exploratório, bibliográfico e qualitativo. Aplicou-se um questionário aberto via Google Drive, com intuito de coletar e compreender as opiniões de nove colaboradores brasileiros que vivenciaram a experiência de trabalhar no Brasil e no Estado de Ohio (EUA). Os resultados obtidos apontam que a cultura de cada país influencia diretamente nas leis aplicadas e na visão dos colaboradores, e que a melhor proposta seria a realização de uma revisão da legislação trabalhista brasileira e americana.

Palavras-chave: Legislação trabalhista. Trabalho. Análise Comparativa.

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to elaborate a comparative analysis of the routines and the labor conditions in Brazil and in the State of Ohio in the United States of America, punctuating relevant aspects of labor legislation, noting the pros and cons mentioned by respondents. The study was classified as exploratory, bibliographical and qualitative. An open questionnaire was applied via Google Drive, in order to collect and understand the opinions of nine Brazilians who have lived the experience of working in Brazil and in the State of Ohio. The results show that the culture of each country directly influences the applied laws and in view of employees, and the best proposal would be to conduct a review of the Brazilian and American labor legislation.

Keywords: Labor Legislation. Job. Comparative Analysis.

.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	11
2 OBJETIVOS .....	13
2.1 Objetivo Geral .....	13
2.2 Objetivos Específicos .....	13
3 JUSTIFICATIVA .....	14
4 REFERENCIAL TEÓRICO .....	16
4.1 Sistemas “ <i>Common Law</i> e <i>Civil Law</i> ” .....	16
4.2 Trabalho .....	17
4.3 As Pessoas e as Organizações.....	18
4.4 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) .....	21
4.5 Relações Trabalhistas e Órgãos Regulamentadores .....	23
4.5.1 Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).....	24
4.5.2 <i>United States Department of Labor (DOL)</i> .....	24
4.6 Jornada de Trabalho .....	25
4.7 Intervalo para Refeições.....	27
4.8 Descanso Semanal .....	28
4.9 Férias Anuais .....	29
5 METODOLOGIA.....	31
5.1 Objeto de pesquisa .....	31
5.1 Tipo de pesquisa .....	31
5.3 Instrumento de coleta de dados .....	32
5.4 Fonte de dados e amostragem.....	33
5.5 Análise e interpretação de dados .....	33
6 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	34
6.1 Descrição da trajetória profissional no Brasil e em Ohio (EUA) .....	35
6.2 Objetivos profissionais e pessoais enquanto colaboradores no Brasil e em Ohio (EUA) e, descrição da importância do trabalho e os principais aspectos a serem considerados .....	38
6.3 Diferenças entre as rotinas e condições trabalhistas do Brasil e do Estado de Ohio (EUA) e conhecimento da legislação trabalhista aplicada em ambos.....	41

6.4 Valorização, reconhecimento, motivação, identificação pessoal com Brasil ou Ohio (EUA) e relação de pontos positivos e negativos na gestão de pessoas empregadas no ambiente de trabalho.....	44
6.5 Desafios no trabalho e dificuldades profissionais.....	49
6.6 Recebimento de explicações sobre a política de funcionamento e sobre a política interna da organização no Brasil e em Ohio (EUA).....	51
6.7 Comparação entre os cenários brasileiro e americano e os motivos pelos quais a troca e/ou fusão dos dois sistemas seria viável ou não .....	53
6.8 Sugestões de melhorias nas relações de trabalho do Brasil e Ohio (EUA)	56
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	58
REFERÊNCIAS.....	60
APÊNDICE .....	63

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### Lista de Tabelas

TABELA 1. Perfil dos entrevistados .....	33
--	----

### Lista de Quadros

QUADRO 1. Principais diferenças nas rotinas e condições trabalhistas entre Brasil e Ohio (EUA) .....	52
QUADRO 2. Pontos positivos e negativos na gestão de pessoas entre Brasil e Ohio (EUA) .....	53
QUADRO 3. Sugestões de melhorias nas relações de trabalho do Brasil e Ohio (EUA) .....	55

## LISTA DE SIGLAS

Art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DOL	<i>United States Department of Labor</i>
EUA	Estados Unidos da América
Nº	Número
p.	Página
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
USA	<i>United States of America</i>
V	Volume

## 1 INTRODUÇÃO

Com a atual globalização, as pessoas buscam viver diferentes experiências, conhecendo o seu mercado de trabalho e experimentando novas formas em outros países. Às vezes se torna difícil a adaptação, isso se deve à cultura e legislação aplicada naquele país.

Cultura e legislação se divergem de região para região, assim não se torna diferente para países e principalmente para aqueles que possuem Estados independentes como é o caso dos Estados Unidos. A partir disto, é possível perceber certa restrição e rigor por parte da legislação vinda destes estados independentes.

Diante deste trabalho, surge o pensamento de que, a legislação trabalhista brasileira, torna limitadas as atitudes dos empregadores, fazendo com que exijam cada vez mais, na contratação de novos colaboradores e até na hora da demissão dos antigos, impedindo, assim, abertura de novas oportunidades de trabalho. Alguns dos respondentes desta pesquisa veem a burocracia brasileira como algo que realmente complique estes casos. Os empregadores e os empregados acabam colocando os Estados Unidos em um patamar mais elevado, como um país de oportunidades e que promovem boas condições de vida para os trabalhadores.

As pessoas podem não ter conhecimento ou experiência de como é trabalhar nos Estados Unidos, como as pessoas são lideradas, contratadas ou demitidas. E nem mesmo já analisaram separadamente algumas questões como, qualidade de vida no trabalho, jornada de trabalho, intervalo para refeições, repouso semanal e férias, entre diversas questões da lei norte-americana.

A fim de estreitar o estudo e torná-lo mais conciso, verificou-se a necessidade de abranger apenas um, dos cinquenta estados pertencentes aos Estados Unidos, tomando-o base para possíveis comparações. O objeto do estudo é o Estado de Ohio, situado na região centro-leste do país. O mesmo foi comparado ao Brasil, isto porque a legislação trabalhista brasileira funciona num todo, sem que haja diferenciações de estado para estado, diferentemente dos EUA.

Com o intuito de compreender as questões acima abordadas, foi realizada uma pesquisa comparativa das rotinas e condições trabalhistas no Brasil e no Estado de Ohio nos Estados Unidos da América. Pontos importantes como, as condições existentes no ambiente de trabalho, o reconhecimento dos colaboradores,

seriedade que se trata a legislação, são fatores cruciais para o entendimento do estudo.

Dado esse contexto, a problematização do estudo abordará: quais são as diferenças existentes entre as rotinas e condições trabalhistas do Brasil e o Estado de Ohio (EUA) no contexto atual? Estudar as rotinas e as condições trabalhistas em ambos os países é uma tarefa que necessita uma compreensão em profundidade. A pesquisa irá proporcionar e relatar pontos positivos e negativos de uma atuação mais estratégica da área de gestão das pessoas nos países estudados.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

Elaborar uma análise comparativa das rotinas e das condições trabalhistas no Brasil e no Estado de Ohio nos Estados Unidos da América.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Pontuar os principais aspectos da legislação trabalhista evidenciados por meio da jornada de trabalho, intervalo para refeições, descanso semanal e férias;
- ✓ Identificar pontos positivos e negativos da gestão de pessoas por meio de relatos e opiniões de cidadãos brasileiros com vivência profissional nos países estudados;
- ✓ Propor melhorias para as relações de trabalho mediante as situações conflitantes observadas na pesquisa.

### 3 JUSTIFICATIVA

O panorama econômico, social e cultural dos países impõe novos desafios, dentre eles, trabalhar com uma gestão com foco nas pessoas. As pessoas dependem das organizações nas quais trabalham para atingir seus objetivos pessoais e organizacionais. Crescer na vida e ser bem-sucedido depende de crescer dentro das organizações. Uma das preocupações das organizações, envolve a satisfação e a evolução de seus colaboradores, uma vez que seu crescimento depende destes fatores.

Cada país tem suas próprias leis trabalhistas, no caso do Brasil, as leis trabalhistas muitas vezes defendem o colaborador, mas nem sempre o auxilia no seu desenvolvimento, pois são várias as burocracias encontradas. O motivo de realizar um comparativo das condições de trabalho do Brasil e especificamente do Estado de Ohio está no fato de que nos Estados Unidos existe uma independência de estados, o que faz com que cada um possua seu sistema legal dentro das condições do sistema federal.

Ao abordar o tema proposto pretende-se estudar a experiência vivenciada por cidadãos brasileiros enquanto funcionários de empresas em Ohio, EUA. O desenvolvimento do presente estudo poderá presumir todo o conhecimento intelectual adquirido durante o curso, e ainda ser um agente para contribuição de aprendizagem extracurricular.

Sua relevância está na compreensão dos sistemas de trabalho usados no Brasil e no Estado de Ohio – Estados Unidos da América, uma vez que cada qual possui uma Estrutura Jurídica, *Civil Law* e *Common Law*. Tais estruturas são tratadas em termos mundiais, são elas parte dos demais Sistemas Jurídicos, os quais são agrupados de acordo com características e culturas de cada país. A análise da diversidade encontrada em ambos poderá ser influência para futura visão administrativa e gerencial. O conteúdo pode ser incentivo de ideias a serem implementadas por líderes, a fim de, provocar melhorias na visão sistêmica trabalhista.

Por meio desta pesquisa, brasileiros podem avaliar as condições de trabalho em que se encontram. Além de adquirir conhecimento da gestão trabalhista de um governo diferente. Pois foram estudados aspectos como, o contexto do trabalho,

sistemas jurídicos, a relação entre pessoas e organizações, a qualidade de vida no trabalho, a jornada de trabalho, pautando horas trabalhadas, intervalo para refeições, descanso semanal e férias.

## 4 REFERENCIAL TEÓRICO

Para compreensão e desenvolvimento da presente pesquisa, é de suma importância que sejam estudados aspectos como Sistemas “*Common Law*” e “*Civil Law*”, trabalho, pessoas e organizações, qualidade de vida no trabalho, relações trabalhistas e os órgãos regulamentadores, jornada de trabalho, intervalo para refeições, descanso semanal e férias anuais.

### 4.1 Sistema “*Common Law e Civil Law*”

A análise comparativa do presente ensaio terá como ponto de partida a divergência dos aspectos legais entre Brasil e Estados Unidos, encontrada nas Estruturas Jurídicas, *Common Law* e *Civil Law*, as quais tratam de sistemas adotados por vários países, e que são base para as aplicações do direito e seus julgamentos. O estudo destes sistemas se dá pela variação das estruturas jurídicas, nos países em questão (Estados Unidos e Brasil), onde cada qual adaptou a um destes sistemas.

*Common Law* utilizado pelos Estados Unidos Inglaterra, Irlanda, Canadá, Austrália, e em outros demais países em sua maioria de origem Anglo-Saxônica, é um sistema do qual gere o direito a partir da Jurisprudência das normas do direito, estipuladas pelo Poder Judiciário. De forma mais clara, no *Common Law* os juízes analisam e interpretam os casos com base em outros de mesmo tipo já ocorridos, chamados de precedentes.

Para auxílio da compreensão, os autores Fais e Silva (2006, v. 8, p. 28) completam, “a lei no *Common Law* se origina da experiência: as necessidades sentidas, a moral, a teoria política e os contratos (*public policy*) são melhores do que o silogismo que determina regras que governam os homens”.

O sistema americano sofreu certa evolução, talvez pela dificuldade de identificar as leis, ou pela necessidade de se tornarem mais diretas, desenvolvendo assim, o *Statute Law*, onde são promulgadas pelos legisladores as leis. Estas leis podem ser acessadas no *Code of Federal Regulations*.

Enquanto, no *Common Law*, se dá prioridade no estudo de precedentes, para julgamento do caso, e posteriormente se recorra as Leis, escritas e registradas. No *Civil Law*, as leis codificadas são primordiais para análise dos casos, mas não se

exclui o fato de que entrem em desuso por qualquer exceção, utilizando, assim, situações semelhantes para interpretação.

Brasil é um dos muitos países situados na América do Sul, Europa e Ásia que, adotam o *Civil Law*, estrutura esta que é vista a partir de codificações. O texto da lei, organizado por códigos, é que se tem maior vigor neste sistema. As leis são bastante específicas para cada possível situação, e se não existe um regulamento específico para um novo caso, é preciso criá-lo.

## 4.2 Trabalho

De maneira mais conceitual é preciso entender e conhecer o trabalho por meio de um breve histórico e sua evolução. A fim de que estejam cada vez mais próximas dos questionamentos do problema proposto.

Em um contexto mais primitivo é possível considerar que, o trabalho se dá a partir de qualquer atividade realizada para um objetivo humano. Strelhow (2015, v. 20, p.229) se refere ao trabalho, “enquanto parte constituinte do ser humano histórico que aprende a criar benefícios para sua subsistência, muito mais vinculado à realização pessoal de fazer algo”.

Com a Revolução Industrial, o trabalho foi transformado em emprego, ou melhor, em trabalho assalariado. Necessitou-se, então, da mão-de-obra de trabalhadores que fossem capazes de manusear as máquinas.

A produtividade era o foco principal dos empregadores da época, o que fez com que o trabalho fosse explorado ao máximo. Já exaustos das condições de trabalho em que eram expostos, os trabalhadores se uniram, a fim de reivindicar e protestar para melhorias destas condições. Com isto, aos poucos a classe trabalhadora conquistou seus direitos, os quais passaram a ser tratados pelo Direito do Trabalho. (Martins, 2015).

As formas de trabalho e questões relacionadas estão em constante evolução, diante disto, vê-se a necessidade de alterações nos regulamentos e contextos trabalhistas, dos quais o estudo e análise são de responsabilidade da ciência do Direito do Trabalho. Para Martins (2015, p.9), “o Direito do Trabalho surge para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e para modificar condições de trabalho”.

Atualmente, o trabalho é visto a partir da existência da interação de pessoas e/ou organizações que têm objetivos a serem alcançados. Este advém de fatores pessoais, fazendo com que os homens relacionem uns com os outros, atendendo às suas buscas pessoais ou na sociedade.

Marras (2001) define o trabalho:

Trabalho é o somatório de tempo, energia e dedicação pessoal que um homem presta a outro, com vistas a receber, em troca, uma recompensa financeira, ou material, ou um mix de ambos, que lhe permita atender às suas necessidades pessoais e sociais. (MARRAS, 2001, p, 23).

Luz e Luz (2010, v.8, p. 2), acrescentam, “o trabalho, obviamente, tem por finalidade fazer com que o homem se empenhe para obter os bens necessários à sua subsistência, eis que dela depende seu bem maior, que é a vida”. Por tanto é preciso compreender a importância que é dada ao trabalho, o qual age como incremento à humanidade.

### **4.3 As Pessoas e as Organizações**

Pessoas exercem funções fundamentais para a vida das organizações. Embora tenham objetivos em comum em relação ao desenvolvimento e crescimento da empresa, existem habilidades e interesses que são únicos e individuais de cada um. Com isto Silva (2006) introduz:

Na sociedade atual a descoberta da individualidade proporciona às pessoas a oportunidade de serem vistas como únicas dentro das organizações. Esse fato ocorre por estarmos diante de uma sociedade mais informada, educada e viajada, que está disposta a trabalhar com o cérebro e não somente com o corpo. Uma sociedade que está disposta e apta a gerar ideias que visem benefícios, não só para as organizações, mas também para sua realização pessoal e para a sociedade em geral. (SILVA, 2006. v.1, p.2).

Não são as pessoas que se adequam aos serviços, e sim os serviços que são disponibilizados de acordo com as características intelectuais das pessoas. Tal cenário decorre de novas formas de contratação, onde as pessoas desenvolvem outras habilidades a partir das oportunidades que a empresa oferece.

Administradores e gestores precisam conhecer e compreender os colaboradores das organizações, além de analisar seus comportamentos. A

importância está na percepção das capacidades de cada um, podendo ser exploradas e reconhecidas, de maneira que, cada funcionário tenha sua relevância na organização, sempre acrescentando com seus conhecimentos e experiências.

Chiavenato (2006), faz a seguinte ressalta quando a importância das pessoas para as organizações:

As organizações dependem de pessoas para dirigi-las, controlá-las e para fazê-las operar e funcionar. Não há organização sem pessoas. Toda organização é constituída de pessoas e delas depende para seu sucesso e continuidade. (CHIAVENATO 2006. p.59).

Empregadores e pessoas possuem papéis e deveres a serem exercidos para que, assim, haja harmonia no funcionamento e desenvolvimento das empresas. É fácil perceber que, existe uma dependência mútua, uma vez que, as pessoas são o complemento das organizações e as organizações são o fruto que garantem a realização de objetivos e propostas pessoais.

São deveres dos trabalhadores dentro da organização atitudes como, dedicação, atenção, comprometimento, pontualidade e bom relacionamento com colegas de trabalho. Enquanto, os empregadores têm o dever de efetuar os pagamentos conforme as leis, respeitar seus funcionários, seguir os direitos garantidos e previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantir segurança e higiene no ambiente de trabalho, além de prepará-lo conforme as condições mínimas para que o empregado possa exercer suas funções.

Neste contexto, Chiavenato (2006) completa que:

Devido a suas limitações individuais, os seres humanos são obrigados a cooperar uns com os outros, formando organizações para alcançar certos objetivos que a ação individual isolada não conseguiria alcançar. (CHIAVENATO, 2006, p.22).

Na concepção de Dutra (2002, p.48) “cabe às pessoas, a gestão de seu desenvolvimento, de sua competitividade profissional e de sua carreira”. Entende-se que, cada indivíduo é o responsável por sua realização pessoal, as organizações agem como um elo para esta conquista, pois é por meio delas que conseguem desenvolver seus objetivos.

Ainda, para Chiavenato (2006), “a existência de uma organização só se dá quando nela há pessoas que se comunicam a fim de contribuir através de uma ação

conjunta em busca de um objetivo comum”. Nesta linha vê-se claramente o quanto pessoas e empresas se correlacionam, este entrelace que garante o bom funcionamento das atividades e funções do trabalho.

Na ideia de Drucker (2000, p.27) “grupos diferentes da população que trabalha devem ser gerenciados de maneiras diferentes e em ocasiões diferentes”. Cada vez mais os “empregados” precisam ser gerenciados como “parceiros”.

Mais uma afirmação de Chiavenato (2004, p.7) diz que, “os empregados contribuem com seus conhecimentos, capacidades e habilidades, proporcionando decisões e ações que dinamizam a organização.” Percebe-se que, os colaboradores são os principais parceiros que o empregador pode ter, a partir disto então é possível verificar a importância da satisfação destes para o sucesso da organização.

Uma organização deve ter dentre seus valores a satisfação do colaborador, por este motivo as mesmas vêm criando incentivos e investimentos que possam agregar valores aos seus funcionários e à companhia num todo.

De acordo com Dutra (2002):

Cabe às empresas criar o espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições para uma relação de alavancagem mútua das expectativas e necessidades. A empresa não conseguirá fazê-lo sem estar em contínua interação com as pessoas, e ao fazê-lo, conseguirá alavancar sua competitividade por meio das pessoas. (DUTRA, 2002. p.48).

A satisfação e a motivação são fatores que se relacionam diretamente, o nível de motivação em que um funcionário se encontra representa o grau em que a organização o agrada. Bergamini e Coda (1997, p.25) definem que “a motivação, portanto, nasce somente das necessidades humanas e não daquelas coisas que satisfazem estas necessidades”.

Quando concedidos benefícios e oportunidades, ao dinamizar tarefas repetitivas, ao valorizar e reconhecer as habilidades e interesses do colaborador, as organizações estão se empenhando para a maior satisfação de seus funcionários. Para Chiavenato (2004), “a organização que investe diretamente no funcionário está, na realidade, investindo indiretamente no cliente”.

Silva (2006) completa:

Quanto mais a empresa explorar e valorizar seu capital intelectual, mais estará descobrindo habilidades, competências e característica pessoais. Consequentemente, os talentos acabam sendo exteriorizados e a criatividade

e a inovação criam a verdadeira vantagem diante da concorrência. (SILVA, 2006. v.1, p.5).

Por tanto, o retorno deste investimento não virá somente da produtividade, qualidade do produto/serviço, virá também da satisfação do consumidor, de seu cliente interno e principalmente da vantagem competitiva entre concorrentes.

#### **4.4 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

A princípio questões que envolvessem a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) eram preocupantes pelo fato de que perdas e prejuízos significativos poderiam surgir a partir das condições em que os trabalhadores se encontravam. Acidentes aconteciam por falta de atenção gerada pelo cansaço, sono, fome, indisposição e demais fatores.

A saúde mental e física das pessoas é também umas das preocupações dos gestores. A produtividade, qualidade e bom funcionamento de uma organização muito dependem do estado de saúde em que colaborador se encontra. Um trabalhador tem direito às condições mínimas que respeitem suas necessidades fisiológicas e psicológicas. Logo Chiavenato (2006) conceitua:

Qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança –, seja em suas condições psicológicas e sociais. Tudo isso redundando em um ambiente de trabalho agradável e amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização. (CHIAVENATO, 2006, p.348).

Ligada a QVT está a segurança do trabalho, uma vez que a saúde do colaborador muito depende das condições de trabalho. Araújo e Garcia (2009) tem a ideia de que a saúde no trabalho deve manter a integridade das questões físicas e mentais do colaborador, a fim de que consiga exercer suas funções de forma saudável e com desenvolvimento.

Na visão de Brito e Brito (2000):

A qualidade de vida no trabalho pressupõe um equilíbrio entre a produção de bens materiais e a realização do indivíduo. Na verdade, ela consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista através da introdução de programas participativos que modifiquem um ou vários aspectos do ambiente de trabalho, com vistas a criar novas situações que sejam mais favoráveis a

satisfação e ao desempenho dos empregados no momento de realizarem seu trabalho. (BRITO; BRITO, 2000, p.33).

A qualidade de vida que uma organização oferece ao seu colaborador, enquanto executa suas funções, está diretamente ligada a fatores que podem garantir lucros, diminuir custos, desenvolvimento da produtividade, controle de qualidade e evidentemente a satisfação e motivação do cliente interno. Sendo assim, Drucker tem a concepção que:

As instituições terão de aprender a compatibilizar a qualidade de vida e suas principais tarefas. No caso das empresas, isso significa que atingir a qualidade de vida deverá ser considerado uma oportunidade que a administração irá converter num negócio lucrativo. (DRUCKER, 1997. p. 53).

Brito e Brito (2000) acrescentam que, a QVT traz alternativas a fim de tornar mais eficazes as questões específicas que envolvem o empregado e a organização, sua aplicação será importante quanto ao desenvolvimento dos indivíduos e a empresa num todo. Dentro deste aspecto, Chiavenato (2006) relata:

A competitividade organizacional passa obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho. Para atender o cliente externo, não se deve esquecer o cliente interno. Para conseguir satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer a seus funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. (CHIAVENATO, 2006, p.365).

Bowditch e Buono (2014, p.208) alertam, “a QVT foi definida de maneira mais restrita como “o grau” até onde os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes através de sua vivência nessa organização”.

Segundo Chiavenato (2006, p.367) “a QVT envolve não somente os aspectos intrínsecos do cargo, como todos os aspectos extrínsecos e contextuais.” Ou seja, a qualidade de vida no trabalho rodeia além das questões relacionadas aos cargos e tarefas, alguns fatores pessoais também podem sofrer influências, como o interesse ou não pela inovação, pela busca de aprendizagem, pelo crescimento dentro da organização, pela adaptação entre outros mais. A este respeito são válidas as considerações de Marras (2001) que relatam:

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, produzindo mais e melhor a custos menores, os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham a compensação do estresse causado

pela busca frenética de resultados. A conscientização do desejo de viver qualitativamente melhor é algo patente e palpável para grande massa dos trabalhadores. (MARRAS, 2001, p. 31).

No conceito de França (2009) “QVT é uma competência gerencial para o administrador e uma competência estratégica para a organização”. Chiavenato (2006, p.370) pressupõe que “a qualidade de vida no trabalho (QVT) está assumindo uma importância sem precedentes no sucesso organizacional. Ela depende do grau de satisfação das pessoas em relação à empresa e ao ambiente de trabalho. ”

Bowditch e Buono (2014, p. 208) contribuem com a tese de que “é igualmente importante examinar as questões da QVT não só do ponto de vista do empregado individual, mas também sob as perspectivas do empregador e da sociedade. ”

#### **4.5 Relações Trabalhistas e Órgãos Regulamentadores**

Relações trabalhistas diz respeito às rotinas trabalhistas e questões envolvidas que a organização deve seguir. O direito do trabalho é o agente que realiza a intervenção das relações trabalhistas por meio do Estado.

Para Chiavenato (2010, p. 160) “as relações trabalhistas obedecem ao direito do trabalho. Direito do trabalho é o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas entre empregador e empregados, em função do trabalho”.

Em sequência, Marras (2001) completa com a seguinte explicação:

Denomina-se relações trabalhistas a área que responde pelo planejamento e execução de programas relacionados à área trabalhista-sindical, bem como pela prestação de assessoria a todas as áreas da empresa, situadas em linha ou em *staff*, em questões referentes às políticas e diretrizes no campo das relações entre capital e trabalho e no correto cumprimento e interpretação de normas legais ligadas a esses cenários (CLT, leis complementares, acordãos, convenções coletivas de trabalho, acordos coletivos de trabalho e outros). (MARRAS, 2001, p. 239).

Luz e Luz, (2010, v.8, p.11) acreditam que a “legislação trabalhista está em constante evolução, pois a cada período histórico que se vivencia é possível observar modificações em face da realidade social, onde o próprio homem é responsável por tais mudanças”. Com isto percebe-se que, o quão fundamental é o papel dos órgãos

regulamentadores, pois são eles os responsáveis por acompanhar estas evoluções sociais que geram mudanças capazes de interferir também no meio do trabalho.

Chiavenato (2010, p.1600) afirma que, “hoje o alicerce das relações trabalhistas no Brasil é a Consolidação das Leis do Trabalho”. Já no caso dos Estados Unidos, o órgão que auxilia na regulamentação dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores é o *United States Department of Labor*. Porém, por ser um país onde os Estados têm autonomia, algumas questões trabalhistas podem ser alteradas pelos próprios Estados que as regem.

#### **4.5.1 Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)**

A CLT passou a ter vigor em novembro de 1943 através do Decreto-Lei nº 5.452, a fim de unificar todas as leis que envolvessem questões trabalhistas do Brasil. Considera-se que o trabalhador é o mais frágil entre as partes contratuais, por tanto entende-se que a CLT age com o propósito de igualar as forças entre trabalhador e empregador nas relações trabalhistas.

Está no Art. 1º da CLT “esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas”. (DECRETO-LEI 5452, 1943).

O site Portal Brasil (2016) esclarece, “a Consolidação das Leis do Trabalho é a legislação que rege as relações de trabalho, individuais ou coletivas”. Seu objetivo é unificar todas as leis trabalhistas praticadas no País. Todos os empregados registrados em carteira são chamados “celetistas”.

#### **4.5.2 *United States Department of Labor (DOL)***

O *U.S. Department of Labor (DOL)* foi fundado em 04 de março de 1913, por William Howard Taft. Trata-se de um departamento de trabalho do governo federal dos EUA, responsável por questões trabalhistas como segurança no trabalho, normas de salário, jornada de trabalho, seguro desemprego, benefícios aos trabalhadores, entre outros.

O *United States Department of Labor* (2016) apresenta a seguinte missão:

Incentivar, promover e desenvolver o bem-estar dos assalariados, candidatos a emprego e aposentados dos Estados Unidos; melhorar as condições de trabalho; avançar oportunidades de emprego rentável; e garantir benefícios e direitos relacionados ao trabalho.

O Departamento do Trabalho (DOL) administra e faz cumprir mais de 180 leis federais. Estes mandatos e os regulamentos implementados, cobrem muitas atividades no local de trabalho, cerca de 10 milhões de empregadores e de 125 milhões de trabalhadores são cobertos pelo DOL. (U.S. DEPARTMENT OF LABOR – DOL, 2016, tradução nossa).

O DOL possui diferentes estatutos para tratar dos requisitos e assuntos trabalhistas. Estatutos estes, que cobrem maioria das empresas de setor privado, e algumas do setor público. Em sua maioria, os estatutos possuem uma segunda companhia da qual existe programas para acompanhamento especializado a cada assunto.

O USA.gov (2016) incrementa com a seguinte informação:

*O Department of Labor administra uma variedade de leis trabalhistas federais para garantir os direitos dos trabalhadores a condições de trabalho justas, seguras e saudáveis, incluindo salário mínimo por hora e pagamento de horas extras, a proteção contra a discriminação no emprego e seguro-desemprego. (USA.gov, 2016, tradução nossa).*

Acredita-se que, com a divisão por meio de estatutos, torna o *Department of Labor* um órgão bastante direto e específico. Além de que, com estes estatutos dificilmente serão desviadas questões por ele representadas ou interpretadas de maneira indutiva.

#### **4.6 Jornada de Trabalho**

É preciso considerar que, na rotina digna de qualquer cidadão deve estar incluso, o tempo em que se dedica a família, ao trabalho e ao seu descanso. Por este motivo, no Brasil, em 1988 foi determinada a Jornada de Trabalho, pela a Constituição Federal por meio da CLT.

O advogado Martir expõe, “a função da legislação que tratada da jornada de trabalho é impor limites e compensar financeiramente através dos adicionais a sobre jornada, que também é permitida desde que obedeça aos limites quanto a sua extensão”. (JUSBRASIL, 2014).

A determinação da Jornada de Trabalho existe para estabelecer o período diário e/ou semanal, o qual o funcionário estará à disposição de seu empregador, sem que sejam afetadas questões relacionadas ao bem-estar e qualidade de vida no trabalho destes colaboradores.

Mocelin (2011) esclarece:

A expressão “jornada de trabalho” refere-se ao tempo despendido com o trabalho remunerado executado pelo trabalhador para um empregador, mediante um contrato regular de prestação de serviço, que pode ser o tempo diário, semanal, mensal ou anual. (MOCELIN,2011, p.102).

Martir acrescenta que a Lei determinante da Jornada de Trabalho, “está preocupada em evitar abusos por parte do empregador e exposição do empregado a uma carga horária que possa prejudicar sua saúde e o próprio convívio familiar e social”. (JUSBRASIL, 2014).

Conforme citado na CLT, Art. 58°. “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.” (DECRETO-LEI 5452, 1943).

Diante disto, Carrion (2015) comenta:

A jornada normal é o lapso de tempo durante o qual o empregado deve prestar serviço ou permanecer à disposição, com habitualidade, excluídas as horas extraordinárias; nesse sentido amplo, há uma “jornada” normal diária e semanal. Pelo limite imposto pela Carta Magna a diária é de 8 horas, limitada pela semanal, que é de 44 horas. (CARRION, 2015, p.135).

Ainda, na jornada de trabalho podem haver horas extraordinárias, são consideradas horas extras, aquelas horas trabalhadas além da jornada normal que geralmente é composta por oito horas. Diante da Consolidação das Leis Trabalhistas o empregador poderá exigir do colaborador o acréscimo de somente duas horas à jornada normal.

Consta no Art.59 da CLT, “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”. (DECRETO-LEI 5452, 1943).

O site Central Jurídica apresenta que, “horas extras são aquelas que ultrapassam a jornada normal fixada por lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual de trabalho”. (CENTRAL JURIDICA, 2016).

*U.S. Department of Labor* afirma que nos Estados Unidos, “jornada de trabalho, em geral, são todas as horas entre o tempo em que um empregado começa o trabalho e o termina em um determinado dia”. (DOL – UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, tradução nossa). É possível que esta jornada de trabalho seja estendida, ultrapassando as horas normais, programadas para o trabalhador. Neste caso, as horas trabalhadas além das normais serão consideradas horas extras. Sendo assim, é de responsabilidade do empregador realizar o pagamento destas horas, de acordo com a legislação americana.

Na maioria dos Estados dos EUA, a jornada de trabalho é composta de quarenta horas semanais (sete dias), e são consideradas horas extras as horas que ultrapassarem este número, logo no Estado de Ohio também funciona desta forma.

Todo trabalhador merece seu tempo de descanso, para principalmente se dedicar a atividades pessoais. Desta forma, a determinação da jornada de trabalho faz com que os empregadores não “abusem” do tempo e rotina dos colaboradores.

#### **4.7 Intervalo para Refeições**

A alimentação trata-se de uma necessidade fisiológica de qualquer ser humano. Logo é necessário que sejam fornecidas pausas para refeições, que serão a garantia do bem-estar, energia e saúde dos colaboradores.

Para tanto, se faz necessário, a análise desta questão para compreender as divergências destes requisitos existentes entre o Brasil e o Estado de Ohio nos Estados Unidos.

Em virtude disto, a CLT faz as seguintes ressaltas como guia trabalhista do Brasil:

Art.71°. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contratado coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas.

§1° Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.

§2° Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. (DECRETO-LEI 5452, 1943).

Como previsto, nos Estados Unidos, o período para refeições é tratado de forma diferente, assim está descrito no *Code of Federal Regulations* no termo *Rest and Meal Periods* (Período Para Descanso e Refeição), §785.19 *Meal* (Refeição):

Períodos legítimos para refeição, não são períodos de trabalho. Os períodos legítimos para refeição não incluem pausas para café ou para lanches. Estas pausas são períodos para descanso. O trabalhador deve ser completamente aliviado de suas tarefas para realizar refeições regulares. Normalmente 30 minutos ou mais é o suficiente para refeições regulares. (ECFR - ELECTRONIC CODE OF FEDERAL REGULATIONS, 2016, tradução nossa).

Assim, é regulamentado em boa parte dos Estados Unidos, incluindo Ohio. Mas deve-se lembrar de que, o intervalo para refeição pode ser modificado, se houver acordo entre ambas as partes, empregador e empregado, podendo as horas ser compensadas ou pagas conforme combinado. Além disto, é preciso que este acordo seja legal diante dos órgãos regulamentadores.

#### **4.8 Descanso Semanal**

O descanso semanal trata-se de um descanso de direito do colaborador, após uma rotina consecutiva de certo número de dias trabalhados. Sendo dado um período de vinte e quatro horas, totalmente livre de suas funções trabalhistas.

Em relação ao descanso semanal do colaborador brasileiro, diante do Art. 67º da CLT, “Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com domingo, no todo ou em parte”.

Diferentemente será para trabalhadores no Estado de Ohio (EUA), cada funcionário tem direito a um dia de descanso, a partir do sexto dia trabalhado, sendo assim, este o sétimo dia. Entretanto, o empregador não poderá exigir que, o funcionário trabalhe mais de seis dias em cada sete dias. Porém, é possível que o estabelecimento necessite de seu trabalho, fazendo com que, o trabalhador ultrapasse o limite de seis dias, chegando até quinze dias consecutivos de trabalho.

Se aprovado pelo colaborador, o trabalho nos quinze dias consecutivos, será então, obrigação do empregador, conceder ao seu funcionário dois dias de folga naquele referido mês de trabalho.

#### 4.9 Férias Anuais

As férias anuais são os dias concedidos a gozo dos colaboradores, para que, possam se reorganizar fisicamente e mentalmente. Dias estes que, o trabalhador poderá se desvincular de suas atividades diárias na organização e se dedicar a quaisquer outras atividades pessoais de seu interesse.

No regulamento brasileiro está previsto na CLT:

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I – 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes;

II – 24 dias corridos, quando houver tido 6 a 14 faltas;

III – 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;

IV – 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas;

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (DECRETO-LEI 5452, 1943).

De acordo com *Code of Federal Regulations*, declarado no §4.173 *Meeting Requirements for Vacation Fringe Benefits* (Requisitos para Benefícios de Férias) sobre o contexto acima funciona da seguinte forma nos EUA:

(A) *Determining length of service for vacation eligibility* (Determinar o tempo de serviço para a elegibilidade de férias).

(B) *Eligibility requirement* (Elegibilidade): o funcionário é elegível para férias com remuneração quando serviço for prestado de forma contínua por um período não inferior a um ano.

(C) *Vesting and payment of vacation benefits* (Carência e pagamento de benefício de férias): o empregado que está a "um ano no serviço" continuamente se torna elegível para "uma semana férias pagas" (ou seja, 40 horas de férias pagas). No entanto, não há nenhuma competência ou de aquisição da elegibilidade de férias antes da data nativa de um ano, e nenhum segmento de tempo menor do que um ano precisam ser consideradas no cálculo do passivo de férias do empregador. Um funcionário que não cumpriu a "um ano de serviço" requerido não tem direito a qualquer "parte da semana como férias pagas". (ECFR –ELECTRONIC CODE OF FEDERAL REGULATIONS, 2016, tradução nossa).

Tanto, neste último aspecto, quanto nos demais explicitados anteriormente, os países estudados classificam e interpretam em níveis diferentes os contextos trabalhistas. Os colaboradores e os empregadores compreendem tais discrepâncias, advindas da cultura e da evolução de cada sociedade.

## **5 METODOLOGIA**

### **5.1 Objeto de pesquisa**

Realizou-se uma pesquisa a fim de atender os objetivos do estudo em elaborar uma análise comparativa das rotinas e das condições trabalhistas no Brasil e no Estado de Ohio nos Estados Unidos da América. Com isto pontuaram-se os principais aspectos da legislação trabalhista, evidenciados por meio da jornada de trabalho, intervalo para refeições, descanso semanal e férias; identificou-se pontos positivos e negativos da gestão de pessoas por meio de relatos e opiniões de cidadãos brasileiros com vivência profissional nos países estudados; e ainda se propôs melhorias para as relações de trabalho mediante as situações conflitantes observadas na pesquisa.

### **5.2 Tipo de pesquisa**

Gil (2010, p.1) introduz definindo pesquisa como, “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”.

Marconi e Lakatos (2010, p.139) acrescentam dizendo, “pesquisa, portanto, é um procedimento forma, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Este estudo classifica-se como exploratório, bibliográfico e qualitativo. O caráter exploratório se deve pelo interesse do pesquisador em se familiarizar com o assunto pretendido, podendo assim enriquecer seus conhecimentos. Logo, Gil (2010) esclarece:

As pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado. (GIL, 2010. p. 27).

Para Severino (2008, p.123), “a pesquisa exploratória busca apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto”.

A classificação como bibliográfica justifica-se por tratar de um estudo, onde foram consultados artigos, livros, revistas e demais publicações do gênero que abordem o tema proposto. O referencial teórico foi construído de maneira que fossem introduzidas ideias de diferentes autores, com o propósito de aprofundar a análise do assunto.

Oliveira (1999, p. 119) afirma, a pesquisa bibliográfica tem por finalidade conhecer diferentes formas de contribuição científica que se realizaram sobre determinado assunto ou fenômeno. Segundo Dencker (1998), “a pesquisa bibliográfica permite um grau de amplitude maior, economia de tempo e possibilita o levantamento de dados históricos”.

O pesquisador deve ser cauteloso ao buscar dados neste tipo de pesquisa, pois as informações devem ser concisas e verídicas uma vez que serão reproduzidas e divulgadas em seu estudo. Para isto, basta utilizar mais de uma fonte e analisá-las atentamente, para se ter certeza que as informações a serem reproduzidas têm fundamento.

Por ser uma pesquisa qualitativa, não é dada importância a resultados numéricos, o pesquisador terá que se preocupar com as variáveis existentes no ponto de vista de cada um dos entrevistados, diante do contexto em questão. Demo (2009, p. 159) ressalta que, “a pesquisa qualitativa busca o aprofundamento por familiaridade, convivência, comunicação”. Oliveira (1999, p.116) completa, “a pesquisa qualitativa tem como objetivo situações complexas ou estritamente particulares”.

### **5.3 Instrumento de coleta de dados**

Aplicou-se um questionário aberto via Google Drive, com intuito de coletar e compreender as opiniões de nove brasileiros que vivenciaram a experiência de trabalhar no Brasil e no Estado de Ohio (EUA). O questionário aplicado encontra-se disponível no Apêndice A.

Inicialmente pesquisou-se a disponibilidade da população acessível, um total de quatorze pessoas, as quais a autora tinha conhecimento sobre a experiência de trabalho no Brasil e em Ohio, e seriam o público certo para responder a entrevista via Google Drive. Apenas nove pessoas se dispuseram a participar e retornaram a entrevista dentre elas a própria autora.

#### **5.4 Fonte de dados e amostragem**

Os respondentes foram selecionados pela disponibilidade de cada um, uma vez que, seria de difícil acesso toda população de brasileiros com experiência no mercado de trabalho dos dois cenários, Brasil e Ohio (EUA), com isto não seria possível apresentar uma amostra aleatória. Logo, o estudo é de caráter não probabilístico por conveniência, onde foram entrevistadas pessoas acessíveis com características do presente estudo.

#### **5.5 Análise e interpretação de dados**

Os dados foram interpretados usando a análise de conteúdo. Para Bardin (2009), a análise de conteúdo, enquanto método torna-se um conjunto de técnicas de análise das comunicações que, utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. É um instrumento de análise interpretativa, que desvenda significados.

As informações coletadas foram analisadas e interpretadas a fim de realizar a comparação das rotinas e condições trabalhistas no Brasil e no estado de Ohio (EUA).

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados e análises apresentados a seguir, referem-se ao perfil dos entrevistados e suas respectivas opiniões em relação à análise comparativa das rotinas e condições trabalhistas no Brasil e no estado de Ohio nos Estados Unidos da América. O público-alvo foram brasileiros com vivência profissional no Brasil e no Estado de Ohio nos EUA.

Começando pelo perfil dos entrevistados, reuniram-se as seguintes informações, dentre as nove pessoas duas delas são de gênero masculino e sete são do gênero feminino. Todos os respondentes são brasileiros nativos, solteiros e cuja idade varia entre 22 e 30 anos. De acordo com as respostas, cinco têm curso superior completo e quatro com curso superior incompleto, conforme TAB. 1.

Tabela 1 - Perfil dos entrevistados

		Frequência	Frequência Percentual
<b>Gênero</b>	Masculino	2	22,2%
	Feminino	7	77,7%
<b>Faixa etária</b>	Até 21 anos	0	0%
	De 22 a 30 anos	9	100%
	De 30 a 38 anos	0	0%
	Acima de 38 anos	0	0%
<b>Estado Civil</b>	Solteiro	9	100%
	Casado	0	0%
	Outro	0	0%
<b>Escolaridade</b>	Ensino Fundamental	0	0%
	Ensino Médio	0	0%
	Superior Incompleto	4	44,4%
	Superior Completo	5	55,5%
	Pós Graduação	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Com o intuito de coletar e analisar claramente o ponto de vista dos entrevistados foram realizadas perguntas abertas sobre o mercado de trabalho brasileiro e americano, e também questionamentos gerais sobre as legislações trabalhistas dos dois cenários em questão.

## 6.1 Descrição da trajetória profissional no Brasil e em Ohio (EUA)

O profissional é o protagonista da sua trajetória profissional e deve construir uma marca pessoal no universo em que atua, sendo essa a sua principal ferramenta para se posicionar diante dos desafios de construir ativamente a sua vida profissional e não a deixar à mercê das contingências de mercado. Primeiramente, solicitou-se a descrição da trajetória profissional dos respondentes no Brasil, ressaltando o tempo de permanência no mercado e os motivos que o levaram a ingressar neste. Sessenta e seis por cento (66%) dos respondentes descreveram sua trajetória, muitos não ressaltaram o tempo de permanência no mercado, mas todos eles apresentaram seus motivos. Os motivos ressaltados foram: estágio, aprendizagem, profissionalização, crescimento na área de projetos hidráulicos, aperfeiçoamento profissional no curso de Gastronomia, contato com o mercado de trabalho, independência financeira, busca de trabalho para aquisição de renda e desenvolvimento pessoal.

Uma respondente, recém-formada em Economia pela Universidade Federal de Minas Gerais, mencionou:

A trajetória profissional no Brasil foi por meio de um trabalho voluntariado desenvolvido em uma Empresa Júnior (UFMG Consultoria Júnior). A razão de desenvolver um trabalho voluntariado foi a busca de aprendizado e contato com o mercado de trabalho. Em seguida, ingressou em um estágio no Grupo FIAT/CHRYLER (Banco Fids) por dois anos. Sempre motivado em interesse em adquirir experiência profissional e novos conhecimentos. (Recém-formada em Economia pela Universidade Federal de Minas Gerais, outubro de 2016).

Outro destaque na trajetória profissional, foi o depoimento da profissional de Logística e Comércio Exterior, que relatou:

Inicialmente como uma estagiária em uma empresa alemã no ramo de transporte marítimo. Após alguns meses foi contratada como assistente de importação em Santos, São Paulo. Passando a ser coordenadora de importação e exportação marítima, totalizando um período de nove anos. (Graduada em Logística e Comércio Exterior pela faculdade FATEC em São Paulo, e graduanda em Direito pela Faculdade Unimonte, outubro de 2016).

O outro relato foi de um catarinense que expôs:

Ao iniciar os estudos na graduação em Gastronomia já obtive o meu primeiro contato por meio de um trabalho na área. O motivo foi a profissionalização e aprender sobre o curso de Gastronomia em geral. Destacou que toda a sua trajetória esteve ligada à Gastronomia. (Graduado em Gastronomia pela Univali Balneário Camboriú, outubro de 2016).

Os dados alcançados foram analisados considerando apenas os motivos que levaram os entrevistados a ingressarem no mercado de trabalho brasileiro. As respostas se dividiram em dois diferentes níveis: o primeiro foi a realização de estágio, em aprender e ter contato com o mercado de trabalho brasileiro e o segundo que envolve questões financeiras, como independência, necessidade de dinheiro e fatores relacionados.

Nesse contexto, a trajetória profissional é considerada um patrimônio individual a ser muito bem acompanhado e administrado.

Durante muitos anos, a trajetória profissional dos trabalhadores não implicava muita mobilidade nem era alvo de inovações ou muito menos pressionada por mudanças como ocorre na atualidade.

Hoje, o cenário nas organizações se transformou radicalmente pela nova situação econômica e política em que postos de trabalho exigem ao mesmo tempo especialização e flexibilidade. O trabalhador deve possuir capacidade para assumir vários postos de trabalho e tarefas diversificadas. Com esta mudança no cenário surge uma nova caracterização das trajetórias profissionais direcionada para propiciar principalmente mobilidade, significados e valores distintos dos até então em vigor. Muitos estudantes e profissionais buscam outros mercados de trabalho para se especializarem.

Em seguida foram questionados os mesmos quesitos que anteriormente, a descrição da trajetória profissional dos respondentes, ressaltando o tempo de permanência no mercado e os motivos que o levaram nele ingressarem, mas desta vez direcionados ao mercado de trabalho americano, especificamente no Estado de Ohio.

A respondente paulista exemplificou a busca por um cenário trabalhista distinto do Brasileiro com a seguinte informação:

Em Ohio fui contratada para um trabalho temporário, de três meses. As razões para ingressar no mercado norte-americano foram: conhecer a funcionalidade de uma empresa norte americana, aprimorar o inglês e aprender mais sobre a cultura americana. (Graduada em Logística e Comércio Exterior pela faculdade FATEC em São Paulo, e graduanda em Direito pela Faculdade Unimonte, outubro de 2016).

A experiência é um meio pelo qual profissionais buscam conhecimento, conhecer e compreender o mercado internacional agrega uma vivência diferenciada, ligado a estes aspectos, a entrevistada apresentou suas razões e interesses:

Foram quatro meses de experiência. A motivação em ingressar no mercado norte-americano foi adquirir vivência internacional e comprovante de proficiência no idioma. (Recém formada em Letras pela Universidade Federal de Minas Gerais, outubro de 2016).

A respondente graduanda em Administração, narrou sua experiência:

Passei três meses trabalhando em um parque aquático. A princípio, busquei um programa de intercâmbio que fosse viável se de baixo custo, o que me proporcionou ingressar no mercado de trabalho americano. Através do trabalho poderia praticar e melhorar o inglês. Depois das primeiras semanas percebi o quão era importante para mim trabalhar e ser independente naquele país. Muito do que conquistei, conheci e aprendi foi graças à remuneração enquanto salva vidas. (Graduanda em Administração pelo Centro Universitário de Formiga, outubro de 2016).

Percebeu-se que os principais motivos que levaram os entrevistados a trabalhar no Estado de Ohio foram: a busca por um programa de intercâmbio o qual poderiam aprimorar o inglês, viver uma nova experiência, conhecer a cultura dos EUA e ainda custear o programa do qual participaram.

Contudo foi possível verificar uma semelhança na análise das respostas, a experiência internacional como profissional ao passo de uma independência em relação ao Brasil. Ou seja, estavam em um país cujo não era de sua nacionalidade,

porém viviam como cidadãos americanos sem que fosse necessário recorrer ao Brasil para se manterem.

Conclui-se que os respondentes investem na trajetória profissional e sabem que o futuro começa a ser construído com ações do presente, onde é preciso agir na direção daquilo que se deseja em termos de caminhos profissionais.

## **6.2 Objetivos profissionais e pessoais enquanto colaboradores no Brasil e em Ohio (EUA) e, descrição da importância do trabalho e os principais aspectos a serem considerados**

São grandes os desafios enfrentados pelas sociedades, e em particular, pelas empresas decorrem das transformações sociais causadas pela velocidade com que têm sido gerados novos conhecimentos. Por isso, é necessário que alunos e profissionais possuam objetivos profissionais e pessoais bem definidos para atuarem no mercado de trabalho, seja ele nacional ou internacional.

Sobre os objetivos profissionais e pessoais, enquanto colaboradores no Brasil e em Ohio (EUA), relata uma respondente que discerniu em relação a cada país:

Os objetivos em uma empresa Brasileira são crescimento profissional, aprimoramento de conhecimentos e qualidade de vida. Em Ohio (EUA) os objetivos eram viver uma experiência profissional que ampliasse a visão de negócio e ter contato com uma cultura diferente. (Graduada em Logística e Comércio Exterior pela faculdade FATEC em São Paulo, e graduanda em Direito pela Faculdade Unimonte, outubro de 2016).

Sobre esse mesmo questionamento expõe outra respondente que afirma que suas influências no trabalho não se divergem, seja no mercado de trabalho brasileiro ou americano:

Em qualquer lugar ou empresa o objetivo e obrigação como contratada é prestar o serviço pelo qual existe a remuneração, com responsabilidade e consciência de sua importância para a equipe. (Graduada em Engenharia Civil pelo Centro Universitário Newton Paiva, outubro de 2016).

Um das entrevistadas destacou bem seus objetivos pessoais e profissionais enquanto colaboradora no Brasil e em Ohio (EUA):

Objetivos profissionais no Brasil rodeiam o almejo uma posição em uma empresa multinacional, os objetivos pessoais se relacionam ao desenvolvimento intelectual e amadurecimento. Já os objetivos profissionais para a carreira em Ohio não foram determinados, a não ser realização de uma função temporária com responsabilidade, os objetivos pessoais afirmam, aprender um novo idioma, conhecer pessoas, ter experiências e amadurecimento. (Recém-formada em Economia pela Universidade Federal de Minas Gerais, outubro de 2016).

O testemunho dos entrevistados prova que muitos dos objetivos profissionais quanto dos pessoais não se divergem para cada país, e ainda se assemelham. Suas intenções relacionam quesitos financeiros, busca e compartilhamento de conhecimento, comprometimento com a função pela qual foram contratados, tudo voltado para a evolução pessoal e profissional.

É de fácil percepção a possibilidade de unir os objetivos pessoais e profissionais; a correlação existente entre eles é notável, mesmo que determinados a cada país. Isto se justifica pela dissertação de Marras (2001) que afirma:

Trabalho é o somatório de tempo, energia e dedicação pessoal que um homem presta a outro, com vistas a receber, em troca, uma recompensa financeira, ou material, ou um mix de ambos, que lhe permita atender às suas necessidades pessoais e sociais. (MARRAS, 2001, p. 23).

Entretanto, os respondentes devem ter em mente que não se deve perder de vista tais objetivos; deve-se estimular a inteligência, o desenvolvimento do pensamento e da consciência para colaborar, de modo consciente para o desenvolvimento das empresas onde trabalham e trabalharão; devem ser capazes de liderarem com a incerteza, com a complexidade na tomada de decisão e de serem mais responsáveis pelas decisões tomadas.

Para Martins (2015, p.9), “o Direito do Trabalho surge para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e para modificar condições de trabalho”.

Questionados sobre a importância do trabalho e os principais aspectos que devem ser considerados pelo empregado e empregador, a economista diz:

A importância do trabalho está em poder fazer algo que beneficie a sociedade e, ao mesmo tempo, gere renda para a realização dos planos pessoais e profissionais, além do sentimento de utilidade. Os empregados assim como os empregadores devem considerar como principais aspectos as condições de trabalho – condições sanitárias ideais, ambiente psicológico saudável. (Recém-formada em Economia pela Universidade Federal de Minas Gerais, outubro de 2016).

Formada em Logística e Comércio Exterior, a respondente associa o trabalho à responsabilidade individual de cada uma das partes, empregado e empregador, assim fez a seguinte afirmação:

O trabalho é importante para a dignidade humana. É através dele que há contribuição diretamente para a construção de um mundo melhor. O principal aspecto a ser considerado pelo empregado é o estrito cumprimento das normas trabalhistas da empresa e o exercício da profissão compatível com os valores éticos e morais. Para o empregador, acredito que ele deva procurar pessoas com o perfil da empresa, gestores que possuam conhecimento técnico e que sejam líderes natos, pois um ambiente com pessoas motivadas só traz resultados positivos. (Graduada em Logística e Comércio Exterior pela faculdade FATEC em São Paulo, e graduanda em Direito pela Faculdade Unimonte, outubro de 2016).

Ainda sobre a importância do trabalho e os principais aspectos que devem ser considerados por empregado e empregador, a graduanda em Administração vê o trabalho como realização pessoal e comenta:

Entre empregado e empregador deve existir o respeito mútuo. Ambas as partes devem reconhecer e ser reconhecidos no ambiente de trabalho além da dedicação para obter o sucesso da empresa. (Graduada em Administração pelo Centro Universitário de Formiga, outubro de 2016).

Foi feita uma análise geral, onde se fez um apanhado das respostas a fim de relatar as importâncias principais e também os aspectos mais relevantes que empregado e empregador devem considerar na opinião de cada um dos entrevistados.

Com mais frequência foram descritas as importâncias do trabalho como crescimento e evolução pessoal e do intelecto e também fonte de renda. Também foram mencionados outros pontos como, existência de direitos e deveres, gerar benefícios à sociedade, conhecimento do lado humano, entre outros.

E em relação aos aspectos que devem ser considerados por parte do empregador e empregado, foram ressaltados em destaque para ambos, condições de trabalho, valorização da atividade, direitos e obrigações, responsabilidade, respeito e valores éticos. Destinaram o cumprimento da política e requisitos da empresa ao empregado, e em contrapartida motivação por parte do empregador, considerando o funcionário pessoalmente e individualmente, sem excluir os interesses da organização.

As respostas condizem com o que diz Chiavenato (2006, p. 59), “As organizações dependem de pessoas para dirigi-las, controlá-las e para fazê-las operar e funcionar. Não há organização sem pessoas. Toda organização é constituída de pessoas e delas depende para seu sucesso e continuidade”.

### **6.3 Diferenças entre as rotinas e condições trabalhistas do Brasil e do Estado de Ohio (EUA) e conhecimento da legislação trabalhista aplicada em ambos**

A cultura da organização pode influenciar a forma como as pessoas agem e se relacionam com os outros membros da equipe, e que a diversidade cultural existente em um grupo pode trazer tanto dificuldades e conflitos, como também vantagens para a equipe e parceiros de negócios.

Considerando esta explanação, perguntou-se quais são as principais diferenças nas rotinas e condições trabalhistas do Brasil e do Estado de Ohio (EUA), solicitando a descrição destas. O QUADRO 1 a seguir pautou as respostas.

QUADRO 1. Principais diferenças nas rotinas e condições trabalhistas entre Brasil e Ohio (EUA)

BRASIL	OHIO (EUA)
Dias e horários definidos	Controle sobre a carga horária
Remuneração pelas pausas para refeição, pagamento definido mesmo por horas não trabalhadas;	Maior exigência, curtos intervalos para refeição, pagamento por horas trabalhadas;
Leis preveem as condições físicas e mentais do trabalhador, assim determinam previamente a carga horária;	Diferentes escalas para trabalho, seriedade por parte do empregado e do empregador;
Rotina desfavorável;	Rotina flexível;
Horas-extras desvalorizadas;	Horas-extras bem pagas;
Melhores direitos trabalhistas garantidos pela CLT;	O próprio trabalhador define suas necessidades e capacidades, constrói sua própria jornada de trabalho;
Mais benefícios, como alimentação, transporte, férias remuneradas;	Carga-horária mais livre para outras dedicações;
Diversificação das tarefas diárias.	Monotonia de acordo com treinamentos.

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Um respondente não distinguiu como os demais as diferenças de cada país, estabeleceu apenas que as divergências se tratam de questões culturais.

Com uma maior diversidade da força de trabalho atual, as interações multiculturais econômicas, políticas e sociais estão cada vez mais intensas; ocorrem frequentemente e em variadas circunstâncias. Em um ambiente cultural não familiar, pode haver dificuldades com relação ao idioma e comunicação, religião, política, e conseqüentemente, muitos desentendimentos e conflitos podem ocorrer.

As relações de trabalho são os vínculos estabelecidos no âmbito do trabalho. De uma forma geral, fazem referência às relações entre o empregado, o empregador e o capital pago pela entidade empregadora no contexto do processo produtivo. Em qualquer parte do mundo, é preciso que o trabalhador conheça as leis trabalhistas para sua segurança e tranquilidade.

Foi feito um questionamento a respeito das legislações trabalhistas. Os entrevistados deveriam responder se tinham conhecimento das mesmas quando ingressados no mercado de trabalho brasileiro e americano. Os resultados apontaram que cinco dos entrevistados conheciam a legislação trabalhista brasileira e outros quatro não tinha conhecimento, para Ohio, sete apresentaram dominar a legislação americana e dois restantes negaram o domínio da mesma.

A legislação trabalhista está diretamente ligada à rotina dos colaboradores e empresas, a recém-formada em Letras pela Universidade Federal de Minas Gerais (outubro de 2016), afirma já ter conhecimento antes do ingresso no mercado de trabalho e explica a importância, dizendo que a legislação “é inerente ao trabalho em si, devemos ser esclarecidos sobre as questões que envolvem os nossos direitos e deveres”.

A estudante de Engenharia de Materiais concorda expressando:

É a única maneira de os cidadãos terem a ciência dos direitos e dos deveres que nos cabem, principalmente no mercado americano que se tratava de um país desconhecido e não possuía conhecimento sobre a empresa que me contratou, das regras e, principalmente, da índole das pessoas que estavam acima de mim. O conhecimento da legislação trabalhista fora do nosso país nos protege de sermos explorados e enganados, uma vez que estamos sozinhos, sem que haja alguém de confiança para nos alertar. Contamos apenas com o nosso conhecimento para defendermos nossos direitos. (Graduanda em Engenharia de Materiais pela Faculdade CEFET-MG, outubro de 2016).

Apesar de possuir apenas o conhecimento parcial das leis quando ingressou no mercado de trabalho brasileiro, a Graduanda em Engenharia Civil (outubro de 2016) não discorda da relevância das mesmas. Em Ohio diz ter despertado sua curiosidade à medida que se habituou ao trabalho americano, e acrescenta que “é uma parte fundamental, todos deveriam ter conhecimento de tais leis, pois não há garantia de direito sem seu conhecimento”.

Uma respondente que não possuía nenhum conhecimento sobre as leis trabalhistas do Brasil e do estado de Ohio (EUA), ainda assim vê importância das mesmas, logo expôs que:

Ao decidir trabalhar no Brasil, não fazia ideia do funcionamento das leis trabalhistas. Sabia apenas o valor do salário mínimo [...]. Hoje, conhece mais um pouco, mas não o suficiente. Também desconhecia as leis trabalhistas de Ohio (EUA). Acabou conhecendo um pouco sobre o assunto com a empresa contratante, que explicou como tudo funcionava, como deveria ser a forma de trabalho, pagamento, folgas, etc. É importante conhecer as leis trabalhistas para o conhecimento dos direitos e deveres e também para

avaliar como são tratados os trabalhadores. (Graduanda em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, outubro de 2016).

Analisando as respostas das entrevistas sobre a legislação trabalhista brasileira e do Estado de Ohio (EUA), se obtive os que conheciam as leis brasileiras, outros que não tinham conhecimento algum, e também os que tinham uma noção superficial destas leis.

É possível atrelar o fato de a maioria conhecer as leis americanas, por se tratar da preocupação enquanto estrangeiros em se adaptar e de não sofrer abusos por parte do empregador no país em questão. Já para o Brasil, acredita-se que por se tratar do país nativo, o interesse ou não por estas questões varia de acordo com a cultura e anseios do trabalhador brasileiro.

Sobre a importância da compreensão da legislação trabalhista observou-se que a maioria (90%) considera relevante o conhecimento e entendimento das leis; apenas um respondente discorda dos demais.

Chiavenato (2010, p.1600) afirma que, “hoje o alicerce das relações trabalhistas no Brasil é a Consolidação das Leis do Trabalho”. Já no caso dos Estados Unidos, o órgão que auxilia na regulamentação dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores é o *United States Department of Labor*. Porém, por ser um país onde os Estados têm autonomia, algumas questões trabalhistas podem ser alteradas pelos próprios Estados que as regem. Por isso, a relevância do conhecimento das leis trabalhistas tanto do Brasil como do estado de Ohio (EUA).

#### **6.4 Valorização, reconhecimento, motivação, identificação pessoal com Brasil ou Ohio (EUA) e relação de pontos positivos e negativos na gestão de pessoas empregadas no ambiente de trabalho**

O comprometimento dos funcionários não pode ser comprado pelas organizações, mas deve ser conquistado através de recompensas que os interessem, obtendo sucesso para ambos. A realização pessoal, o desejo de atingir seus objetivos, ser reconhecido e valorizado são alguns sinais mais conhecidos que motivam o ser humano.

Quanto à valorização e reconhecimento e aos fatores de influência na motivação profissional, os respondentes deram retornos semelhantes. Uma das entrevistadas relata:

A valorização e o reconhecimento são iguais nos dois países. A motivação profissional é influenciada pelo respeito no ambiente de trabalho, liberdade e incentivo para opinar nas atividades, o sentimento de desafio para novos aprendizados, ambiente de cooperação e não de competição. (Recém-formada em Economia pela Universidade Federal de Minas Gerais, outubro 2016).

Já a outra respondente diz se sentir mais valorizada no Brasil e acrescentou:

O reconhecimento é mais evidente no Brasil, pois no Brasil não tratam o trabalhador como um robô, assim se sentia nos Estados Unidos. [...]. O reconhecimento pelo trabalho está mais ligado a pequenos gestos do cotidiano como elogios, confiança no trabalho desenvolvido e autonomia na tomada de decisões. (Graduada em Logística e Comércio Exterior pela faculdade FATEC em São Paulo, e graduanda em Direito pela Faculdade Unimonte, outubro de 2016).

Em maior número, houve afirmações de maior valorização e reconhecimento em Ohio (EUA), como apresentou o Gastrônomo:

Com certeza, há maior valorização e reconhecimento nos EUA porque eles têm outro sistema de pagamento e de lidar com os trabalhadores [...] Os fatores que me motivam profissionalmente são planos futuros de empreendedorismo na alimentação. (Graduado em Gastronomia pela Univali Balneário Camboriú, outubro de 2016).

Em relação a essa questão o graduando em Engenharia da Computação pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (outubro de 2016), declara ter se sentido mais valorizado e reconhecido nos EUA, e retrata que sua motivação está na vontade de se tornar um profissional cada vez mais qualificado.

Concorda a futura administradora que também frequenta a Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (outubro de 2016), e explica que em Ohio as leis trabalhistas são mais justas e crê como motivação a existência de melhor salário,

de empregos “comuns” como, atendente, auxiliar de limpeza, garçom, sendo bem pagos e valorizados como um emprego de um graduado.

Os que se sentem mais valorizados nos EUA estão em maior porcentagem (44,44%) e citam que as leis neste país são mais justas, existe valorização por hora trabalhada, qualificação da mão-de-obra, bonificação por pontualidade e a flexibilidade quanto às cargas horárias como fatores de influência. Mas em boa parte, (33,33%) há a preferência pelo Brasil nestes quesitos, pelos quais o fazem perceber maior reconhecimento pelas oportunidades, o sucesso profissional e realização pessoal, a confiança, elogios e autonomia depositada aos trabalhadores.

Um respondente acredita na semelhança e outro não identificou um dos países em prioridade. Constatou-se que estes dois respondentes são influenciados pelo respeito, liberdade e cooperação, independente do cenário trabalhista a serem inseridos.

Quando concedidos benefícios e oportunidades, ao dinamizar tarefas repetitivas, ao valorizar e reconhecer as habilidades e interesses do colaborador, as organizações estão se empenhando para a maior satisfação de seus funcionários. O resultado obtido nas entrevistas confirma o que expôs Chiavenato (2004), “a organização que investe diretamente no funcionário está, na realidade, investindo indiretamente no cliente”. Silva (2006) completa que, quanto mais a empresa explorar e valorizar seu capital intelectual, mais estará descobrindo habilidades, competências e característica pessoais, criando a verdadeira vantagem diante da concorrência.

Ainda relacionado ao reconhecimento, alguns colaboradores se sentem desprezados quando se trata de um estrangeiro. Por tanto, a adaptação ao ambiente de trabalho pode ser influenciada pelo fato de o trabalhador não ser um cidadão nativo dos EUA, sobre isto se tratou uma das perguntas do questionário.

A adaptação de profissionais estrangeiros em organizações norte americanas insere-se, hoje, em um contexto que procura compreender os efeitos da globalização e da economia informacional referente à mobilidade social de profissionais e à adaptação destes as diferentes culturas.

Pelas respostas dadas entende-se que nem todos os respondentes se adaptaram no ambiente de trabalho. Desta forma manifestaram a estudante de Engenharia de Materiais e o graduando em Engenharia da Computação (outubro de 2016) o qual ainda observou, “o tratamento diferenciado e um limite na relação que os americanos têm com os estrangeiros”.

Ao contrário dos dois respondentes apresentados acima, outros disseram que a adaptação não ocorreu talvez devido ao não domínio da língua, dos costumes, o desconhecimento dos direitos e deveres trabalhistas.

Segundo a profissional da área de Logística e Comercio Exterior (outubro de 2016) acredita na não diferença no tratamento dos superiores em relação aos trabalhadores americanos e brasileiros, mas não que isso tenha mudado sua forma de se adaptar ao trabalho.

Observa-se que uma cultura diferente dificulta a adaptação. Considerando a língua e distancia da família, do habitat do nosso País, dos amigos.

Diante de tantos fatores questionados, houve também a curiosidade em saber da identificação pessoal dos entrevistados com Brasil ou Ohio (EUA), uma vez que se todos estes brasileiros se dispuseram a enfrentar o desafio de trabalhar em outro país, provavelmente distinguem qual deles melhor se enquadra ao seu estilo de vida e aos seus ideais.

Trabalhar em outro país é como mergulhar num mar de diferenças culturais. Muitas dessas diferenças geram aprendizado e crescimento, outras podem ser os conteúdos ideais para histórias engraçadas que serão contadas posteriormente. Hábitos, costumes e comidas serão certamente diferentes do que estamos acostumados; por isso, é importante estar preparado para aprender e, sobretudo, respeitar essas diferenças. A tolerância e respeito são essenciais para o bom convívio e para evitar frustrações durante essas experiências.

Dos nove colaboradores, cinco disseram se identificar com os Estados Unidos. Apresentaram motivos como, foco e a organização no trabalho, salário, qualidade de vida e formas de valorização dos empregados.

O Bacharel em Gastronomia (outubro de 2016) embora se identifique mais com os EUA, não descarta a possibilidade de voltar para empreender no Brasil, relatou a sua satisfação em viver entre os americanos, quanto à empresa onde trabalha e quanto à forma de remuneração. Mas não deixou de mencionar que também teve boas experiências no Brasil.

Os que definiram o Brasil como o país que mais se identificam esclareceram dizendo que nele o ambiente de trabalho é mais sadio, que os interesses das empresas brasileiras não sobrepõem os interesses mínimos dos trabalhadores, citaram também o valor efetivo e a cultura.

A recém-formada em Letras pela Universidade Federal de Minas Gerais (outubro de 2016) declara obriedade na sua identificação com seu país nativo, Brasil, e enfatiza a responsabilidade do mesmo pela sua identidade.

A mudança cultural nos faz sofrer um impacto bom ou mau, gerando comportamentos e atitudes positivas ou negativas. O resultado depende na maneira de como nos inserimos e interagimos na nova sociedade, com seus desafios, dificuldades de comportamento, de trabalho, de leis diversas, modo de vida, etc.

É importante um conhecimento melhor do país onde se pretende construir sua carreira, é preciso conhecer seus hábitos, suas leis, sua língua, seu modo de viver, para que a adaptação seja mais fácil e melhor.

Cada país vive uma realidade diferente em relação ao entendimento do que é a diversidade e da forma de lidar com ela. Isso se deve às características da própria população, da sua identidade cultural e da sua maturidade em tratar o assunto. Em relação às características da população e sua identidade cultural, observa-se no mundo ocidental uma grande heterogeneidade na formação da sociedade. Esse fato está refletido no perfil do mercado consumidor e de mão-de-obra. Daí decorrem fatos positivos e negativos nas diferentes culturas. Nesse contexto, foi indagado aos respondentes que identificassem os pontos positivos e negativos na gestão de pessoas empregadas no ambiente de trabalho brasileiro e americano.

Os colaboradores da pesquisa foram investigados sobre quais são os pontos positivos e negativos na gestão de pessoas empregadas no ambiente de trabalho brasileiro e americano, a seguir as informações comparativas dos entrevistados, (QUADRO 2).

QUADRO 2. Pontos positivos e negativos na gestão de pessoas entre Brasil e Ohio (EUA)

	BRASIL	OHIO (EUA)
POSITIVOS	Organização, comunicação eficiente, benefícios (alimentação, transporte, férias e folgas remuneradas);	Organização, treinamentos frequentes, capacitação e preparo para execução das atividades, setorização das lideranças;
	Consideração do lado humano, preocupação com bem-estar e saúde;	Diferenciação da vida profissional e pessoal;
	Relações respeitosas entre líderes e colaboradores;	Profissionais focados e disciplinados quanto aos ideais da empresa;
	Empatia com funcionários;	Interação por meio de dinâmicas recreativas;
NEGATIVOS	Burocracia para realização de treinamentos, profissionais despreparados para o mercado, sobrecarga de funções e lideranças;	Não há comunicação entre lideranças e setores, não há concessão de benefícios (alimentação, transporte, férias e folgas remuneradas);
	Difusão da vida pessoal e profissional, falta de disciplina no ambiente de trabalho;	Não há igualdade nas relações,
	Trabalhadores irresponsáveis.	Gestores não cativam e motivam sua equipe.

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Pelo exposto, percebe-se que os trabalhadores brasileiros possuem uma rotina mais diversificada nas empresas em que trabalham e recebem mais benefícios que os americanos. A maior disciplina e foco dos americanos podem estar relacionados à rigidez das organizações em geral, e até mesmo inerentes as leis que regulamentam os direitos dos trabalhadores.

Viu-se também que a incessável busca pelo ganho de capital, influencia as relações, assim acontece em Ohio (EUA) os gestores tentam ser mais profissionais desconsiderando o lado humano, excluindo os sentimentos, vontades e afeições pessoais. Já os líderes brasileiros, muitas das vezes deixam se induzir pela vida pessoal o que acaba afetando a tomada de decisões e a gestão de pessoas.

### 6.5 Desafios no trabalho e dificuldades profissionais

As constantes transformações mundiais tornam o mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo. Cabe ao profissional estar atento e perceber a necessidade de estar em constante atualização, buscando competências para construir as bases para desenvolver e manter sua empregabilidade.

Foi perguntado se os colaboradores consideravam o trabalho desafiador, como eram encaradas as dificuldades e quais os motivos levaram a enfrentar o trabalho.

De acordo com o jovem estudante de Engenharia da Computação (outubro de 2016), as dificuldades ajudam na qualificação profissional e tornam prazerosas as resoluções dos desafios.

Outra respondente concorda e acrescenta com o seguinte esclarecimento:

O trabalho é desafiador, pois exige soluções práticas e rápidas. Exige que o trabalhador esteja sempre atualizado e conectado com o mundo. As razões para enfrentar as dificuldades é que, com elas, há crescimento e torna os profissionais diferenciados. (Graduada em Logística e Comércio Exterior pela faculdade FATEC em São Paulo, e graduanda em Direito pela Faculdade Unimonte, outubro de 2016).

Há os que não consideram o trabalho desafiador como a graduanda em Administração, que diz ainda estar em momento de aprendizagem e em busca de evolução, mas vê a importância dos desafios e dificuldades.

As dificuldades profissionais são fatores indispensáveis para que não deixe que o monótono tome conta de minha profissão. As dificuldades fazem parte da experiência e do risco de ir atrás de conquistas. (Graduada em Administração pelo Centro Universitário de Formiga, outubro de 2016).

Grande percentual dos entrevistados, quase 78%, julgam o trabalho como desafiador, e os demais não se sentem tão desafiados. Aglomerando as respostas relacionadas à forma de encarar os contratemplos da rotina no trabalho, coletaram-se os seguintes aspectos, a racionalidade, a responsabilidade, a motivação, a dedicação, a profissionalização, o equilíbrio do corpo e mente e o desvio do domínio monótono.

Reuniram-se as razões que levam a enfrentar o trabalho, sendo elas, bom desempenho e execução das atividades designadas, experiência, resolução de desafios, independência financeira, crescimento, aprendizagem, diferencial e sonho de empreender.

Na concepção de Dutra (2002, p.48) “cabe às pessoas, a gestão de seu desenvolvimento, de sua competitividade profissional e de sua carreira”. Entende-se que, cada indivíduo é o responsável por sua realização pessoal, as organizações

agem como um elo para esta conquista, pois é por meio delas que conseguem desenvolver seus objetivos, vencendo desafios e dificuldades que se apresentam.

### **6.6 Recebimento de explicações sobre a política de funcionamento e sobre a política interna da organização no Brasil e em Ohio (EUA)**

As políticas de funcionamento da empresa devem ser bem visíveis para o empregado para que ele conheça melhor a empresa onde trabalha. Esta deve oferecer programas de treinamento para exercer as tarefas que lhes compete de forma mais eficiente. Só assim, por meio do conhecimento da política de funcionamento da empresa, inclusive a política interna, poderá inserir o empregado nos objetivos e metas organizacionais.

Foi questionado sobre o recebimento de uma clara explicação sobre a política de funcionamento das organizações e se os colaboradores seguiam tais políticas internas e se concordavam com as mesmas.

O relato da futura Engenheira Civil (outubro de 2016) confirma o recebimento de explicações da organização, tanto em sua experiência no Brasil quanto em Ohio (EUA), e afirmou que as regras eram disponibilizadas para consulta.

A respondente Graduada Administração pela Pontifícia Universidade Católica (outubro de 2016) expressou que, embora superficialmente recebeu uma explicação da política de empresas brasileiras, já em Ohio(EUA) as reuniões foram mais frequentes e detalhadas a fim de que o colaborador compreendesse de fato como era o funcionamento da organização onde as punições eram enfatizadas. Além disto declarou, o cumprimento das regras e concordância com a política interna da empresa americana.

Outros entrevistados deram opiniões semelhantes:

No Brasil, ao ser contratada, não foi repassada nenhuma informação sobre a política da empresa e demorou muito para que obtivesse um treinamento. Muitas vezes, o que estava escrito no papel era impraticável, pois a burocracia impedia. Já nos Estados Unidos, na primeira semana, houve um treinamento e explicações sobre a empresa; para todo ato praticado havia um dispositivo ou uma norma e nada poderia sair do previsto. (Graduada em Logística e Comércio Exterior pela faculdade FATEC em São Paulo, e graduanda em Direito pela Faculdade Unimonte, outubro de 2016).).

Disse a respondente estudante de Administração não ter recebido esclarecimentos sobre as regras e políticas na empresa Brasileira em que trabalha, mas explica que:

Talvez por ser de uma organização de pequeno porte e familiar. Mas que na medida em que conheceu mais sobre a mesma, buscou se enquadrar na sua política. Já nos Estados Unidos, passei bastante tempo recebendo aulas de apresentação sobre a empresa, suas políticas e regras. Tentava segui-las ao máximo, mas às vezes, deixava passar algumas questões talvez devido à rigidez da empresa. (Graduanda em Administração pelo Centro Universitário de Formiga).

De acordo com os depoimentos dos entrevistados, mais da metade disse que recebeu explicação clara sobre a política de funcionamento das empresas brasileiras e 88,89% alega o mesmo para Ohio (EUA). Outros (33,33%) disseram não ter recebido tal explicação no Brasil e 11,11% para o caso de Ohio (EUA).

Também se indagou se os colaboradores seguiam tais políticas internas e se concordavam com as mesmas. Dentre os nove respondentes, quatro declararam seguir a política interna, dois confessaram não seguir, e três não responderam à pergunta. Quanto ao fato de concordarem ou não com o regime da empresa, dois pontuaram que sim, quatro negaram e três não se posicionaram.

As políticas internas servem para esclarecer os direitos e deveres da relação de emprego entre colaborador e empregador, ainda, a postura que a organização espera do colaborador no exercício de suas funções, deixando claro a todos os seus colaboradores o que se espera do relacionamento existente por força do contrato de trabalho firmado, no tempo em que este durar, demonstrando sua importância, amparando ambas as partes com o máximo de informações possíveis sobre seus direitos e deveres.

## **6.7 Comparação entre os cenários brasileiro e americano e os motivos pelos quais a troca e/ou fusão dos dois sistemas seria viável ou não**

Os Estados Unidos são conhecidos como a terra da oportunidade para muitos que sonham com uma mudança. Mas trabalhar nos EUA pode não ser a realização do sonho que se espera. Isto porque os direitos trabalhistas nos Estados Unidos garantem bem menos benefícios do que os direitos trabalhistas brasileiros, pois o país segue uma política econômica liberal, que busca regulamentar as questões da forma menos controladora possível.

Foi pedido para que fizessem uma avaliação dos dois mercados, pontuando a jornada de trabalho, o intervalo para refeições, descanso semanal, qualidade de vida no trabalho, vida pessoal, condições físicas e mentais. Observou-se que a comparação é justa por se tratarem de questões que funcionam tão distintamente.

São notáveis os exemplos, geralmente no Brasil a jornada de trabalho já é pré-definida para os trabalhadores sejam estudantes ou não, devem cumprir uma carga horária de seis a oito horas, já em Ohio (EUA) depende da necessidade e disponibilidade dos empregados. Já o intervalo para refeição varia, mas Brasileiros comumente tem seus sessenta minutos que mesmo pausados do trabalho são remunerados, americanos têm direito a trinta minutos de pausa não remunerados. Outro exemplo é o descanso semanal, organizações brasileiras garantem para maioria dos cargos um descanso garantido no fim de semana, já para americanos esta folga varia e deve ser acordada com o empregador.

Sobre a qualidade de vida no trabalho e vida pessoal acredita-se que está mais relacionada a função e comportamento do trabalhador e aos seus ideais. Alguns respondentes trataram a indiferença destes fatores para ambos os países, outros já afirmaram qual país é mais favorável.

Concordando, a Economista fez as seguintes declarações:

A jornada de trabalho é mais flexível nos EUA. O intervalo para refeições é mais justo no Brasil, além de haver remuneração pelo tempo das refeições. O descanso semanal é mais flexível em Ohio (EUA), pois de acordo com a legislação somos nós que estipulamos quantas horas estamos dispostos a trabalhar por semana. Melhor qualidade de vida em Ohio (EUA). Vida

pessoal, condições físicas e mentais são boas em ambos os lugares. (Recém-formada em Economia pela Universidade Federal de Minas Gerais).

Uma entrevistada não avaliou separadamente cada aspecto, mas depôs que:

No Brasil o lado humano está sempre à frente de todas essas questões. Além disso, a lei está mais favorável aos empregados. Já nos Estados Unidos o capitalismo toma conta da mente dos trabalhadores e organizações. Assim, não se preocupam com a jornada de trabalho, qualidade de vida; querem apenas dinheiro para conquistar bens materiais, abusando das condições físicas e mentais dos trabalhadores. Apesar de tudo isso, é possível considerar que a vida pessoal de um americano está à frente de um brasileiro. (Graduanda em Administração pelo Centro Universitário de Formiga, outubro de 2016).

Percebe-se que no geral, os itens considerados apresentam semelhanças entre os entrevistados, considerando a individualidade de cada um.

O resultado obtido condiz com o estabelecido pela CLT e pelo DOL, que dizem: CLT, Art. 58°. “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.” (DECRETO-LEI 5452, 1943). Já o *U.S. Department of Labor* afirma que nos Estados Unidos, “jornada de trabalho, em geral, são todas as horas entre o tempo em que um empregado começa o trabalho e o termina em um determinado dia”. (DOL – UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, tradução nossa). É possível que esta jornada de trabalho seja estendida, ultrapassando as horas normais, programadas para o trabalhador. Neste caso, as horas trabalhadas além das normais serão consideradas horas extras. Sendo assim, é de responsabilidade do empregador realizar o pagamento destas horas, de acordo com a legislação americana.

Também em relação ao intervalo para refeições, o resultado aponta o que diz a literatura. Em qualquer trabalho que exceda 6 (seis) horas, é obrigatório um intervalo de no mínimo 1 hora e, no máximo, de 2 (duas) horas, conforme determina o art. 71, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, aqueles que trabalham 8 (oito) horas por dia, devem ter uma pausa obrigatória de pelo menos 1 (uma) hora. Nos Estados Unidos, o período para refeições é tratado de forma diferente, assim está

descrito no *Code of Federal Regulations* no termo *Rest and Meal Periods* (Período Para Descanso e Refeição), §785.19 *Meal* (Refeição) que afirma que períodos legítimos para refeição, não são períodos de trabalho. Os períodos legítimos para refeição não incluem pausas para café ou para lanches. Estas pausas são períodos para descanso. O trabalhador deve ser completamente aliviado de suas tarefas para realizar refeições regulares. Normalmente 30 minutos ou mais é o suficiente para refeições regulares.

O descanso semanal também é condizente com as duas legislações trabalhistas. Em relação ao descanso semanal do colaborador brasileiro, diante do Art. 67º da CLT, “Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com domingo, no todo ou em parte”. Diferentemente será para trabalhadores no Estado de Ohio (EUA), cada funcionário tem direito a um dia de descanso, a partir do sexto dia trabalhado, sendo assim, este o sétimo dia.

Quanto à qualidade de vida, considera-se que a saúde mental e física das pessoas é também umas das preocupações dos gestores. A produtividade, qualidade e bom funcionamento de uma organização muito dependem do estado de saúde em que colaborador se encontra. Um trabalhador tem direito às condições mínimas que respeitem suas necessidades fisiológicas e psicológicas. No conceito de França (2009) “QVT é uma competência gerencial para o administrador e uma competência estratégica para a organização”. Chiavenato (2006, p.370) pressupõe que “a qualidade de vida no trabalho (QVT) está assumindo uma importância sem precedentes no sucesso organizacional. Ela depende do grau de satisfação das pessoas em relação à empresa e ao ambiente de trabalho.”

São dois países com diferentes culturas; por isso é normal que as legislações trabalhistas de ambos possuam diferenças, positivas ou negativas, mas de acordo com as políticas trabalhistas.

Por terem formações históricas muito diferentes, cada país encara a questão trabalhista de um jeito que, geralmente, está muito ligado à sua própria cultura. Para verificar esta assertiva, foi perguntado aos colaboradores, se o sistema americano funcionaria no Brasil ou vice-versa e que citassem os motivos.

Apenas 33,33% ponderam que o sistema americano funcionaria no Brasil. A maioria (66,66%) avalia que não funcionaria. Uma respondente que não acredita na troca dos sistemas, apresenta a seguinte justificativa:

Apesar de serem dois países capitalistas, os EUA possuem uma cultura e uma economia mais liberal, que só funciona porque seus habitantes respeitam as regras e possuem maturidade para lidar com elas. (Graduanda em Engenharia Civil pelo Centro Universitário Newton Paiva, outubro de 2016).

A difusão ou troca dos sistemas poderia talvez existir, talvez em longo prazo, assim pensou-se na hipótese, mas acredita-se que o melhor caminho seria realmente a revisão das leis.

O maior símbolo do trabalho capitalista e das boas condições de vida, EUA, não é muito generoso em suas leis. Embora cada estado tenha suas próprias regras, as relações de trabalho são definidas por contrato, o que muitas vezes faz com que os trabalhadores quase não tenham garantias.

A cultura pode ser usada para incentivar o desenvolvimento econômico justo e sustentável de um país. As atividades culturais são estratégicas e geram trabalho, emprego e renda. Mas devido à diversidade cultural existente entre os dois países é difícil um sistema funcionar em um outro país.

As organizações precisam modernizar tanto os aspectos estruturais e tecnológicos quanto os humanos, culturais e intelectuais para que possam se integrar.

## **6.8 Sugestões de melhorias nas relações de trabalho do Brasil e Ohio (EUA)**

Indicar os aspectos nos quais a empresa em que trabalha precisa melhorar ou sugerir novos procedimentos não é uma tarefa fácil para o profissional, já que lidam diariamente com os contratemplos, realizações e conquistas da organização. Com isto, a contribuição dos colaboradores em processos de inovação empresarial é cada vez mais relevante.

A visão que os líderes e gestores têm do empreendimento pode não ser a mesma dos colaboradores. Logo se torna de extrema importância a apresentação da opinião de trabalhadores que conhecem os dois mercados de trabalho em questão, onde as relações são diversificadas e influenciadas por fatores culturais e legislativos.

Além disto, é imprescindível que faça parte da gestão organizacional compreender o ponto de vista dos funcionários.

A partir das experiências vividas em ambos cenários, pediu-se que os colaboradores da pesquisa sugerissem alguns aspectos os quais foram pontuados no QUADRO 3, com intuito de propor ações que busquem a melhorias e aperfeiçoamento das relações de trabalho no brasileiras e americanas.

QUADRO 3. Sugestões de melhorias nas relações de trabalho do Brasil e Ohio (EUA)

BRASIL	OHIO (EUA)
Maior valorização da mão de obra, remuneração por hora trabalhada e diminuição da carga horária;	Oferecer mais benefícios e direitos aos trabalhadores;
Oferecer mais treinamentos, atentar à retenção de talentos e controlar melhor as atividades individuais de cada funcionário;	Capacitação dos líderes para uma relação mais humana e para que haja uma maior sinergia no ambiente de trabalho;
Propor maiores desafios e motivação aos colaboradores e exigir maior responsabilidade dos trabalhadores.	Respeitar a individualidade de cada colaborador.

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Além dos fatores citados, os respondentes propoiam também uma revisão da legislação trabalhista tanto para o Brasil quanto do Estado de Ohio (EUA). Sabe-se que muitos das compreensões transformadas em leis surgiram desde as relações de trabalho primordiais, onde não havia as mesmas oportunidades e condições. Diante disto se algumas questões se tornaram ultrapassadas e necessitam ser atualizadas de acordo com o cenário atual, com as necessidades dos trabalhadores, das empresas e do mercado num todo.

Embora acatado, o sistema legal trabalhista de ambos os países deveria ser analisado de maneira que sejam atentados fatores que provocam a insatisfação da população num todo. Com isto provavelmente as leis não seriam burladas e ignoradas por empregados e empregadores.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A falta de oportunidades e o sonho de uma vida melhor ajudam a compreender o complexo processo de mobilidade humana.

Muitos trabalhadores, estudantes e recém-formados veem a experiência de intercâmbio cultural como uma oportunidade de crescimento na empresa, como uma oportunidade de obter maiores conhecimentos e como um meio de obter melhores benefícios econômicos.

O trabalho identificou, através do questionário aplicado a nove colaboradores, as rotinas e condições trabalhistas do Brasil e do Estado de Ohio nos Estados Unidos da América, destacando os principais aspectos da legislação trabalhista evidenciados por meio da jornada de trabalho, intervalo para refeições, descanso semanal e férias; identificando os pontos positivos e negativos da gestão de pessoas por meio de relatos e opiniões de cidadãos brasileiros com vivência profissional nos países estudados e propondo melhorias para as relações de trabalho mediante as situações conflitantes observadas na pesquisa.

Os colaboradores eram 77,7% do sexo feminino; com a idade entre 22 e 30 anos; solteiros e cursando o Ensino Superior (44,4%) ou com o Ensino Superior completo (55,5%).

Com o estudado e análise das estruturas jurídicas de cada país, foi possível comparar questões as questões propostas e atender aos objetivos do trabalho. Nos sistemas jurídicos que iniciam as diferenças existentes entre os dois cenários, pois enquanto o Brasil adota o sistema *Civil Law* os Estados Unidos adota o *Common Law*, o primeiro se baseia em leis codificadas especificamente para possíveis situações, o segundo gere por meio da análise de casos precedentes.

Quanto à jornada de trabalho, percebeu-se que os respondentes em sua maioria veem o Brasil com uma carga horária específica e pouco maleável, já em Ohio acontece diferente, o trabalhador tem controle da própria carga horária, tem horários flexíveis. Além disso, acreditam em uma maior valorização das horas-extras, com isto os colaboradores se sentem motivados a sempre trabalhar mais.

Referente aos intervalos para refeições vê-se um período muito curto em Ohio, já o período estipulado pelo Brasil, é o tempo exatamente suficiente para alimentação

um breve descanso, onde o trabalhador pode recompor suas energias e voltar ao trabalho com maior ânimo.

O descanso semanal pode interferir diretamente na motivação e condição do trabalhador, ele é tão importante para a saúde dos colaboradores quanto um a pausa para refeição. A partir do estudo das legislações que regulamentam estes aspectos e da opinião dos entrevistados, foi possível comprovar que o Brasil oferece melhores condições a seus trabalhadores e que há maior preocupação com suas necessidades fisiológicas e mentais. Em contra partida em Ohio (EUA) o colaborador não é tão abraçado pelas leis, desta forma ele é o responsável por suas limitações e capacidades.

Os pontos positivos e negativos foram pautados, onde a ênfase maior foi dada ao lado negativo dos EUA, que é a forma desumana que tratam as relações de trabalho e questões positivas representadas pela melhor valorização e remuneração. Para o Brasil atentou-se ao despreparo dos profissionais, talvez pela baixa presença de treinamento e a irresponsabilidade dos trabalhadores, que pode se justificar pela comodidade diante da proteção que a CLT os oferece.

Melhorias poderiam ser alcançadas com uma revisão minuciosa das legislações asseguradas pela Consolidação das Leis Trabalhistas e pelo *United States Department of Labor*, considerando o lado do empregador e empregado, oferecendo condições justas a ambas as partes.

Julgar cada sistema como eficaz ou não, não seria apropriado, uma vez que com o estudo realizado comprovou-se o quanto fatores culturais influenciam na regulamentação das leis, na importância dada ao trabalho, na empatia das relações e no ponto de vista de quem o avalia.

Com as considerações realizadas, espera-se a possível contribuição à empregados, empregadores, americanos e brasileiros interessados na forma como funcionam a legislação trabalhista aplicada no Brasil e em Ohio (EUA), de modo que seja base futura para melhor adaptação, compreensão e conhecimento.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Portugal, Edições 70, 2009.

BERGAMINI, C. W.; CODAR, R. **Psicodinâmica da vida Organizacional: Motivação e Liderança**. 2 ed. São Paulo, Atlas, 1997.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A.F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo. Cengage Learning, 2014.

BRITO, M. J; BRITO, V.G. **Gestão Estratégica de Recursos Humanos**. Lavras. UFLA/FAEPE, 2000.

CARRION, V.; CARRION, E. **CLT: Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 40 ed. Ribeirão Preto, SP. Saraiva, 2015.

CENTRAL JURIDICA. **Jornada de Trabalho e Horas Extras**. Disponível em: <<http://www.centraljuridica.com>>. Acesso em: 13 jun. 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 2 ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Iniciação à Administração de Recursos Humanos**. 4 ed. Barueri –SP, Manole, 2010.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 8 ed. São Paulo. Atlas, 2006.

DECRETO-LEI 5452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 21 jun. 2016.

DENCKER, A. F. M. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Turismo**. São Paulo. Futura, 1998.

DESKIN LAW FIRM – DLF. **Seven Day Work Weeks are Not Allowed**. Disponível em: <<http://deskinlawfirm.com/>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

DRUCKER, P. F. **Desafios Gerenciais para o Século XXI**. São Paulo. Pioneira, 1998.

\_\_\_\_\_. **Fator Humano e Desempenho: o melhor de Peter Drucker sobre administração**. São Paulo. Pioneira, 2001.

DUTRA, J. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

ELECTRONIC CODE OF FEDERAL REGULATIONS – ECFR. **TITLE 29: LABOR: Part 785—Hours Worked**. Disponível em: <<http://www.ecfr.gov>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **TITLE 29: LABOR:**  
PART 4—Labor Standards for Federal Service Contracts. Disponível em:  
<<http://www.ecfr.gov>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

FAIS, J. M.; SILVA, L. M. M.- CESUMAR - **Common Law em Relação ao Direito Brasileiro.** v.8, n.1,p. 25-34. jan./jun. 2006. Disponível em:  
<<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/iccesumar/article/view/120/58>>.  
Acesso em: 27 jun. 2016.

FRANÇA, A.C.L. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT:** Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo. Atlas, 2009.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5 ed. São Paulo, Atlas, 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 7 ed. São Paulo, Atlas, 2010.

LUZ, A. F.; LUZ, J. F. – REVISTA SEMINA. **O processo evolutivo da Legislação Trabalhista Brasileira.** v.8, n.2, jul. 2010. Disponível em:  
<[www.upf.br/ppgh/download/1.Artigo\\_-\\_Alex\\_e\\_Janaina.doc](http://www.upf.br/ppgh/download/1.Artigo_-_Alex_e_Janaina.doc)>. Acesso em: 27 jun. 2016.

MARRAS, J. **Relações trabalhistas no Brasil:** administração e estratégia. São Paulo: Futura, 2001.

MARTIR, R. – JUSBRASIL 2014. **A jornada de trabalho nos limites da lei.** Disponível em: <<http://rogeriomartir.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho.** 31 ed. São Paulo, Atlas, 2015.

MOCELIN, D.G. – SCIELO. **Redução da Jornada de Trabalho e Qualidade dos Empregos:** Entre o Discurso, a Teoria e a Realidade. Disponível em: <[www.scielo.br/](http://www.scielo.br/)>. Acesso em: 15 jun. 2016.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de Metodologia Científica:** projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2 ed. São Paulo, Pioneira, 1999.

PORTAL BRASIL. Cidadania E Justiça. **CLT Rege Relações de Trabalho, individuais ou coletivas.** Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico.** 23 ed. São Paulo, Cortez, 2008.

SILVA, P. R. Perspectivas Contemporâneas. **Pessoas e Organizações – Uma relação em busca do equilíbrio.** Campo Mourão, PR. v.1, n.1, jan./jul., 2006. Disponível em: <<http://revista.grupointegrado.br/>>. Acesso em: 22 jun. 2016.

STRELHOW, T. M. P. B - **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas.** O Direito ao Trabalho no Mundo Globalizado. São Leopoldo, RS. v. 20,

n.1, p. 225-239, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/3890>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR – DOL. **Employee Rights:** Under The National Labor Relations Act. Disponível em: <<https://www.dol.gov/whd/>>. Acesso em: 17 jun. 2016.

---

. **Summary of the Major Laws of the Department of Labor.** Disponível em: <<https://www.dol.gov>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

USA.gov. **Department of Labor.** Disponível em: <<https://www.usa.gov>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

## APÊNDICE

### **Apêndice – Análise comparativa das rotinas e condições trabalhistas do Brasil e do Estado de Ohio nos Estados Unidos da América**

O questionário a seguir tem, por finalidade, coletar informações sobre as rotinas e condições trabalhistas do Brasil e do Estado de Ohio nos Estados Unidos da América. Os relatos obtidos por meio deste serão analisados e apresentados no Trabalho de Conclusão de Curso do curso Superior em Administração do UNIFOR - MG.

Endereço de e-mail.

1. Gênero:

- ( ) Feminino
- ( ) Masculino

2. Nacionalidade:

3. Idade:

- ( ) Até 21 anos
- ( ) 22 a 30 anos
- ( ) 30 a 38 anos
- ( ) Acima de 38 anos

4. Estado Civil:

- ( ) Solteiro
- ( ) Casado
- ( ) Outro:

5. Grau de escolaridade:

- ( ) Ensino Fundamental
- ( ) Ensino Médio
- ( ) Superior Incompleto

- ( ) Superior Completo
- ( ) Pós-graduado (a)

6. Descreva a sua trajetória profissional no Brasil, ressaltando o tempo de permanência no mercado e os motivos que o levaram a ingressar no mercado de trabalho brasileiro.

7. Descreva a sua trajetória profissional em Ohio nos EUA, ressaltando o tempo de permanência no mercado e os motivos que o levaram a ingressar no mercado de trabalho americano.

8. Quais são os seus objetivos profissionais e pessoais, enquanto colaborador no Brasil e em Ohio nos EUA?

9. Quando ingressou no mercado de trabalho brasileiro e americano, você já tinha conhecimento da legislação trabalhista? Você trata como importante a compreensão dessas questões? Por quê?

10. Na sua opinião, descreva a importância do trabalho e os seus principais aspectos que devem ser considerados pelo empregado e empregador.

11. Em qual dos países você se sente mais valorizado e reconhecido? Quais são os fatores de influência na sua motivação profissional? (Favor desconsiderar a questão salarial).

12. Você acha o seu trabalho desafiador? Como encara as dificuldades profissionais e quais os motivos o levam a enfrenta-lo?

13. Quando você foi contratado no Brasil e em Ohio (EUA), você recebeu uma explicação clara sobre toda a política de funcionamento da organização? Você sempre seguiu esta política interna e estava de acordo?

14. Por favor, faça uma avaliação considerando os dois cenários brasileiro e americano pontuando a jornada de trabalho, o intervalo para refeições, descanso semanal qualidade de vida no trabalho vida pessoal, condições físicas e mentais.
15. Quais são as principais diferenças nas rotinas e condições de trabalhistas do Brasil e do Estado de Ohio (EUA)? Descreva, por favor.
16. Quais os pontos positivos e negativos você identifica na gestão de pessoas empregada no ambiente de trabalho brasileiro e americano?
17. Quais sugestões você daria com intuito de propor melhorias na relações de trabalho de cada país?
18. Na sua opinião, você acha que o sistema americano funcionaria no Brasil ou vice-versa? Por quê?
19. Você considera que o fato de não ser um cidadão nativo dos EUA tenha influenciado em sua adaptação no ambiente de trabalho?
20. Com qual dos dois países você se identifica mais? Por que?