



2024

**FERNANDA
VIANA
VALENTIM**

**O AMBIENTE PSICOSSOCIAL DE TRABALHO E OS
FATORES DE RISCO NA COMUNIDADE AU PAIR: UM
ESTUDO QUALITATIVO**

2024

**FERNANDA
VIANA
VALENTIM**

**O AMBIENTE PSICOSSOCIAL DE TRABALHO E OS
FATORES DE RISCO NA COMUNIDADE AU PAIR: UM
ESTUDO QUALITATIVO**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências da Saúde Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Lisa Liliana Roque Nunes, professora auxiliar na Universidade Europeia e sob co-orientação do Professor Doutor Paulo Alexandre da Silva Ferrajão, professor associado na Universidade Europeia.

agradecimentos

agradeço meus familiares de sangue que mesmo distantes, me ofereceram suporte e me incentivaram com palavras de apoio principalmente nos momentos em que eu achava que não conseguiria ou não era capaz. À minha família estendida, que são meus amigos, por tudo, pela compreensão com as minhas ausências, pela paciência e pela parceria, em especial à Pâmela e o Bruno que me acolheram desde que cheguei à Portugal, sem vocês teria sido muito mais difícil. Agradeço à Deus, ao universo e todas as forças superiores que me guiaram e me deram forças e mantive minha determinação do começo ao fim desse trajeto. Agradeço às pessoas que estiveram e ainda estão presentes durante esse percurso acadêmico, por todo apoio, paciência, suporte e amor que me ofereceram independente da distância geográfica. Agradeço minha amiga Yasmin Mazelli, que esteve comigo desde o começo dessa jornada, aos meus amigos que me aproximei durante esse último ano de mestrado Rebeca e Gabriella, por todo apoio e parceria, aos meus amigos e casal que são como família Yasmin Bacchi e Bruno Bortolin, meu trio de graduação na UNISO e da vida Adriana, Gabriela e Tayná e aos meus amigos Paula e Luclério que sempre se disponibilizaram 100% em me apoiar, ajudar e fazer o possível para que eu iniciasse esse mestrado e o concluísse, independente da distância. À minha psicóloga, Paola Maia que me acompanha há tantos anos e não seria diferente nessa trajetória tão importante. Sou grata aos amigos que fiz durante essa caminhada e pela mistura cultural que

mais uma vez pude experimentar e toda ajuda e paciência que meus amigos portugueses e brasileiros tiveram para comigo. Grata à minha parceira Camila, pela sua paciência e apoio incomparável, amor e cuidados que me ofereceu principalmente na finalização da dissertação. Meus agradecimentos à minha mãe que desempenhou seu papel com muita resiliência e fez eu me tornar quem eu sou hoje. Também sou grata ao meu sonho de conhecer Portugal e as minhas raízes que me permitiram também explorar as terras da minha avó paterna originária da Madeira. Ao meu paizinho que apesar de não estar presente fisicamente, foi uma das pessoas mais importantes que fez acender a chama da Psicologia no meu coração. Aos meus professores do Brasil que me ofereceram uma formação impecável e em especial à professora Walquíria Miguel, responsável pela minha carta de recomendação para ingressar no mestrado. À minha orientadora Lisa Roque por toda sua dedicação, paciência, amabilidade e profissionalismo impecáveis. Gratidão às *host families* que coabitei e que fizeram parte da minha decisão por escrever sobre esse tema, em especial as duas últimas famílias que trabalhei nos EUA, Cinthia e Kevin, Ashley e Brannen que me apoiaram e me incentivaram quando decidi ainda em 2021 me organizar para o mestrado em Portugal. Sou grata pela família que trabalhei durante o percurso do meu último ano de mestrado, pela flexibilidade e apoio de sempre, Sarah e Tom (“*we got this*”). Às participantes dessa dissertação, ex-au pairs brasileiras, que disponibilizaram seu tempo para que essa pesquisa

se materializasse. E por fim, mas não menos importante: à todas as crianças e bebês de diversas culturas que tive a oportunidade de prestar meus cuidados enquanto au pair, *nanny* e *babysitter*, em especial Jacob, Jordan, June, Essa e Haze. Todos vocês estão no meu coração e fazem parte da minha memória. Elisa e Levi, meus sobrinhos tão amados que tenho saudades todos os dias, também agradeço a vocês, que apesar da distância também foram uma injeção de ânimo para eu continuar e mostrar que é difícil, mas não impossível.

palavras-chave

au pairs brasileiras; ambiente psicossocial; intercâmbio cultural; relações de trabalho.

resumo

O trabalho de au pair é caracterizado como intercâmbio cultural e desenvolvido por mulheres jovens entre 18 e 26 anos, estas residem com uma família estrangeira com direito a alimentação, transporte e curso e em troca têm a responsabilidade de ajudar nos cuidados infantis da família hospedeira recebendo um valor semanal ou mensal por este serviço desempenhado. Criado em 1986 nos Estados Unidos da América (EUA), com o intuito de elevar a tolerância intercultural, tem em questão algumas problemáticas relevantes referente a como o programa vendido como intercâmbio cultural é vivenciado como uma força de trabalho econômica para as famílias hospedeiras. No intuito de avaliar os riscos psicossociais neste ambiente de trabalho desempenhado por mulheres entre 18 e 26 anos nos EUA, devida a escassa literatura referente a população feminina brasileira, foi realizado uma pesquisa qualitativa com ex au pairs brasileiras que concluíram o programa nos EUA. Para a coleta de dados foi utilizado um guião semi-estruturado com 23 perguntas baseado na literatura do ambiente psicossocial do trabalho e nos riscos psicossociais para au pairs, para a análise de dados foi utilizado o software MAXQDA (2022) e a metodologia de análise temática de Bardin (2009). Este estudo busca contribuir com a informação sobre quais são os riscos psicossociais e como estes influenciam na saúde mental de ex aupairs brasileiras que concluíram este trabalho nos EUA.

keywords

Brazilian au pairs; psychosocial environment; cultural exchange; labour relations.

abstract

Au pair work is characterized as a cultural exchange and is carried out by young women between the ages of 18 and 26, who live with a foreign family with the right to food, transport and tuition, and in return have the responsibility of helping with the host family's childcare, receiving a weekly or monthly fee for this service. Created in 1986 in the United States of America (USA) with the aim of increasing intercultural tolerance, there are some relevant issues regarding how the program sold as a cultural exchange is experienced as an economic workforce for the host families. In order to assess the psychosocial risks in this work environment performed by women between the ages of 18 and 26 in the USA, due to the scarcity of literature on the Brazilian female population, a qualitative study was carried out with former Brazilian au pairs who had completed the program in the USA. A semi-structured script with 23 questions based on the literature on the psychosocial work environment and psychosocial risks for au pairs was used for data collection. MAXQDA (2022) software and Bardin's (2009) thematic analysis methodology were used for data analysis. This study seeks to contribute information on what the psychosocial risks are and how they influence the mental health of former Brazilian au pairs who have completed this work in the USA.

Índice

| | |
|--|----|
| Introdução | 1 |
| Revisão da Literatura | 4 |
| 1. Ambiente Psicossocial do Trabalho | 4 |
| 2. Definição do Programa de Au Pair: Agências de Intercâmbio | 7 |
| 3. Regras do Programa Au pair nos Estados Unidos – Code of Federal Regulations | 9 |
| Elegibilidade do Programa | 9 |
| Seleção de au pair | 10 |
| Colocação de au pair | 11 |
| Orientação e treinamento de au pair | 11 |
| Seleção e orientação da família anfitriã | 12 |
| Salário e horas | 13 |
| Componente educacional | 13 |
| Monitorização | 14 |
| Requisitos de relatórios | 14 |
| Sanções | 15 |
| Extensão do programa | 15 |
| Repetição do programa | 16 |
| 4. Estudos científicos sobre a comunidade au pair: Uma questão de “intercâmbio cultural” | 16 |
| 5. Diferenças culturais entre Brasil e os EUA | 20 |
| Metodologia | 23 |
| Delineamento | 23 |
| Problemática e objectivos | 23 |
| Caracterização da amostra | 24 |

| | |
|---|----|
| Instrumentos..... | 24 |
| Recolha de dados | 25 |
| População específica em estudo..... | 26 |
| Resultados..... | 27 |
| 1. Expectativas vs. Realidade..... | 27 |
| 2. Segurança num País e Cultura Estrangeira | 29 |
| 3. Barreiras Linguísticas | 30 |
| 4. Barreiras Culturais | 30 |
| 5. Atividades Diárias..... | 31 |
| 5.1 Funções da Au Pair | 31 |
| 5.2 Importância das Funções da Au Pair na Dinâmica Familiar | 32 |
| 6. Condições de Trabalho | 32 |
| 6.1 Horário de Trabalho | 33 |
| 6.2 Ausência de Espaço Pessoal..... | 33 |
| 7. Relação com a Agência..... | 33 |
| 8. Relacionamentos Interpessoais | 34 |
| 9. Acontecimentos Stressores | 36 |
| 10. Autonomia. Dependência..... | 36 |
| 11. Aspectos Positivos da Experiência como Au Pair | 37 |
| 12. Sugestão e Melhorias para o Programa..... | 38 |
| Discussão | 39 |
| Pontos Fortes e Limitações | 42 |
| Sugestões para Investigação Futura | 43 |
| Implicações para a Prática Clínica..... | 44 |
| Conclusão..... | 45 |

| | |
|--|----|
| Referências | 47 |
| Anexos | 52 |
| Anexo 1 - Parecer da Comissão de Ética para investigação da Universidade Europeia... | 52 |
| Anexo 2 – Guião da entrevista..... | 53 |
| Anexo 3 – Consentimento informado: Guião da entrevista..... | 55 |
| Anexo 4 – Questionário sócio-demográfico | 56 |
| Anexo 5 – Consentimento informado: Questionário sócio-demográfico | 58 |

Lista de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1 – “ <i>Top sending countries</i> ” (US. Department of State - Bureau of Education and Cultural Affairs, 2023)..... | 19 |
| Tabela 2 – <i>Temas e subtemas</i> | 24 |
| Tabela 3 – <i>Temas e sub-temas finais e respectivas frequências</i> | 27 |

Introdução

O termo psicossocial foi criado pelo psicanalista Erik H. Erikson (1959). De acordo com o autor, o termo psicossocial corresponde à forma como as pessoas se desenvolvem e se formam em relação ao seu ambiente. Os relacionamentos são essenciais para o desenvolvimento da maturidade mental e da saúde e isso não é exclusivo da infância ou da adolescência. Os indivíduos continuam a crescer em interações sociais, mesmo quando são adultos. Durante a adultícia, o trabalho e a actividade profissional tem grande influência na auto-percepção, no desenvolvimento e no bem-estar (Thylefors, 2009).

O ambiente psicossocial no trabalho é uma área vasta, porém não muito antiga. A primeira vez que esse termo surgiu foi em meados da década de 80 focado maioritariamente na questão biológica, publicado em um artigo sobre “Risco de infarto do miocárdio e ambiente de trabalho psicossocial: uma análise da força de trabalho masculina sueca”, pelos autores suecos Lars Alfredsson e Töres Theorell e o norte-americano Robert Karasek. Entretanto esse termo foi sendo utilizado no decorrer dos anos por outros pesquisadores suecos e norte-americanos. Nos anos 60 começaram a serem explorados novos conceitos como: alienação, trabalho monótono e desqualificado, influência e autonomia pelo pesquisador Gardell, e nos anos de 1990 a 2000 outros novos conceitos foram introduzidos dentro dessa temática, como por exemplo equilíbrio entre esforços e recompensas, justiça organizacional, capital social no local de trabalho e assédio moral no local de trabalho (Rugulies, 2018). Dessa forma, a busca sobre o tema ambiente psicossocial no trabalho tornou-se mais emocional, focando-se ainda mais em como os trabalhadores se sentiam, se eram respeitados e tratados de forma justa e como as atitudes dos colegas de trabalho, dos clientes e supervisores, afetavam sua performance no ambiente de trabalho (Einarsen & Skogstad, 1996; Elovainio et al., 2002; Kouvonen et al. 2006; Siegrist, 1996).

No que se refere a comunidade de Au Pair, existem poucas publicações sobre o ambiente psicossocial neste modelo de trabalho. Dentre estas pesquisas, existem algumas que apontam que há uma “controvérsia” na venda do programa, pois na realidade o programa é vendido como “intercâmbio cultural”, mas na verdade é um trabalho doméstico (Chuang, 2012).

De acordo com Hess & Puckhaber (2004), por trás dessa venda de intercâmbio, existe ainda um trabalho exploratório pois as Au Pairs residem e trabalham no mesmo local, abrindo possíveis portas para essa confusão de papéis no que se refere “ser parte da família” e “funcionária”. Indiretamente, essas duas denominações mudam o tempo todo, dentro do horário de trabalho, se é considerado funcionário e fora dele, parte da família. Porém, percebe-se que esses dois papéis são validados muitas vezes apenas quando a host family (família anfitriã) usufrui desse benefício, definindo regras que são as mesmas que aplicam às crianças das quais as au pairs cuidam, daí a confusão de papéis, bem como a exploração do trabalho de Au Pair (Cox & Narula, 2003).

O programa Au Pair é designado pelo governo americano, que considera os(as) au pairs como cidadãos estrangeiros que viajam para os Estados Unidos da América (EUA) com visto J-1, para viver com uma família anfitriã americana, enquanto cuidam dos filhos das famílias anfitriãs, matriculando-se em programas educacionais e participando de uma variedade de atividades culturais. Para esse fim, as au pairs acabam tendo a oportunidade de viver com uma família anfitriã americana e participar diretamente na vida doméstica da família anfitriã. A categoria au pair do Programa de Visitantes de Intercâmbio é uma ferramenta importante da diplomacia pública dos EUA que promove os objetivos de relações exteriores do governo. O programa desenvolve jovens embaixadores estrangeiros que retornam aos seus países de origem mais conscientes dos valores, cultura e liderança americanos, ao mesmo tempo que oferece benefícios culturais e educacionais recíprocos às famílias americanas que hospedam o visitante au pair, especialmente às crianças pequenas sob os cuidados da au pair (Federal Register, 2023). Os participantes Au Pair oferecem até quarenta e cinco horas de serviços de cuidados infantis por semana e buscam pelo menos seis horas semestrais de crédito acadêmico ou equivalente, durante o ano de participação no programa. As au pairs participantes do programa EduCare oferecem até trinta horas de serviços de cuidados infantis por semana e buscam pelo menos doze horas semestrais de crédito acadêmico ou equivalente durante o ano de participação no programa (Code of Federal Regulations, 2024).

Na literatura revista para este estudo, foram encontradas lacunas evidentes às variáveis relacionadas ao ambiente psicossocial de trabalho referente ao trabalho desempenhado pelas au pairs. Existem estudos que comprovam o sofrimento que as au pairs europeias e latinas em

diversos países, e o que enfrentam devido a exploração e as condições de trabalho (Chuang, 2012; Espinoza-Castro et al., 2021; Smith, 2015). Contudo a literatura relacionada ao ambiente psicossocial de trabalho na modalidade au pair desempenhada por mulheres brasileiras em território Norte-Americano (EUA), é escassa. Comprova-se isto através de pesquisas voltadas apenas a defasagem de hospitalidade, a análise da experiência e o grau de satisfação de au pairs brasileiras nos EUA (Arrais & Allis, 2021; Machado et al., 2023) e uma pesquisa que analisa a relação família/trabalho entre au pair e host family (Silvello et al., 2023).

No intuito de avaliar quais são os riscos psicossociais no trabalho de au pair, buscando contribuir com a Psicologia Clínica e melhorar atributos relacionados aos possíveis impasses advindos da recolha de dados, através este estudo, foram selecionadas 7 mulheres, brasileiras e ex participantes do programa au pair que concluíram seu intercâmbio nos EUA com o intuito de avaliar esta população neste ambiente de trabalho e analisar quais são os fatores de maior risco a nível psicológico relacionados ao desempenho desta função. Conforme supramencionado, a população brasileira não foi estudada profundamente no que se diz a respeito à este tema, portanto não houve formas de avaliar quantitativamente os dados que pretendiam ser recolhidos. Dessa forma, a pesquisa foi realizada a nível qualitativo, assim pôde-se analisar tematicamente as respostas colhidas através de uma entrevista semiestruturada com temáticas relacionadas ao ambiente psicossocial no trabalho.

Este estudo tem o intuito de contribuir cientificamente à comunidade de au pairs e a saúde mental das participantes deste programa de “intercâmbio cultural”, pois o programa é ainda visado como uma grande oportunidade para experienciar a cultura e o cotidiano americano, porém a realidade não corresponde exatamente com o que é apresentado. Assim, além do fato de não ter muitos estudos relacionados, este estudo poderá contribuir para uma ótica mais empática à situação de fragilidade e ou vulnerabilidade que as au pairs enfrentam durante sua vivência nos EUA e que podem gerar impactos psicológicos.

Revisão da Literatura

1. Ambiente Psicossocial do Trabalho

O conceito de ambiente psicossocial de trabalho engloba a interação do indivíduo com todos os aspectos da situação geral de trabalho. Dessa forma, não há uma parte específica do ambiente de trabalho que possa ser isoladamente considerada como psicossocial. Em vez disso, o termo psicossocial, quando aplicado ao ambiente de trabalho, enfatiza a importância de uma abordagem integrada (Thylefors, 2009). Conforme citado anteriormente, o termo psicossocial foi introduzido pelo psicanalista Erik H. Erikson (1959), refletindo sua perspectiva, compartilhada por muitos, de que os seres humanos se desenvolvem e se moldam através da interação com seu ambiente. As relações com outras pessoas são essenciais para o desenvolvimento da maturidade e da saúde mental, e isso não se limita à infância e adolescência; mesmo na fase adulta, os indivíduos continuam a evoluir em interação com seu ambiente social. Para os adultos, o trabalho desempenha um papel significativo na autopercepção, no desenvolvimento pessoal e no bem-estar (Thylefors, 2009).

O interesse pelo ambiente psicossocial de trabalho é igualmente fundamentado na psicologia das necessidades. As teorias psicológicas sugerem que as ações humanas são impulsionadas pelo desejo de atender a certas necessidades, tanto no trabalho quanto em outros contextos. O que geralmente é denominado contrato psicológico que reflete as razões pelas quais as pessoas, de modo geral, se dedicam ao trabalho (Thylefors, 2009). Essa classificação das necessidades é amplamente baseada no modelo criado por Abraham Maslow, psicólogo americano (1908-1970), conhecido como a hierarquia de necessidades de Maslow (Kenrick et al., 2010). Esta é uma das teorias de necessidades mais reconhecidas na psicologia do trabalho, especialmente no que se refere às necessidades e forças motivacionais. As necessidades são influenciadas culturalmente, de modo que diferentes culturas podem exibir necessidades mais ou menos destacadas (Thylefors, 2009).

No início do século XXI, houve uma aceleração das licenças médicas relacionadas ao trabalho, dessa forma despertou-se o interesse no estudo nessa perspectiva, levando em consideração não apenas o ambiente de trabalho, bem como a individualidade de cada funcionário. As causas desse aumento no número de doenças foram atribuídas às mudanças

negativas na vida profissional (Thylefors, 2009). Os elevados níveis de contratação foram substituídos por estruturas organizacionais precisas, com maior foco em atividades essenciais e contratações temporárias. A reestruturação tornou-se cada vez mais frequente. Durante a década de 1990, também houve um aumento de cerca de 20% no número de funcionários que relataram uma carga de trabalho excessiva. Paralelamente, os trabalhos "agitados" se tornaram mais comuns. O ritmo acelerado, a pressão por tempo e as formas de emprego menos estáveis tornaram-se uma realidade para muitos (Eriksson et al., 2008).

Uma revisão de literatura relacionada com o ambiente psicossocial de trabalho, realizada por Carlotto et al. (2018), aborda que existem diferentes teorias associadas à esta temática e enaltece a importância do seu estudo. Esta pesquisa constituiu-se em uma revisão sistemática que foi conduzida com o objetivo de analisar criticamente as diferenças conceituais nos termos usados para definir riscos psicossociais no trabalho e de associá-los às diversas perspectivas teóricas que os fundamentam. Através dos resultados da revisão realizada por Carlotto et al. (2018), foi possível identificar três grandes categorias relacionadas aos riscos psicossociais no trabalho: Teóricas clássicas do stress e *job strain*, Modelos emergentes, e Modelos de gestão de riscos ocupacionais. Nos modelos emergentes, além da demanda e do controle, outros riscos psicossociais são considerados. Há avanços na gestão, com maior preocupação com bases legais. Elementos cotidianos do trabalho, como registro de horas, licenças saúde e maternidade, e combate à discriminação, já são incorporados. O termo "strain" refere-se à força que puxa ou estica algo até um ponto danoso, representando a magnitude de uma deformação ou demanda excessiva. Esse modelo relaciona as exigências do ambiente com a capacidade de manejo e controle do indivíduo (Carlotto et al., 2018).

Dentre essas três maiores teorias destacadas, no entanto, conclui-se que independente das nomenclaturas, o significado se difunde mostrando que o termo "fator psicossocial" ainda é utilizado para descrever o conceito clássico da International Labour Organization – ILO (2016), que ressalta que esses riscos resultam da interação entre as características do ambiente de trabalho e as características individuais do trabalhador.

Os riscos psicossociais, entendidos como os fatores no ambiente de trabalho que causam estresse, foram definidos pela ILO em 1984 como as interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo das tarefas, as condições organizacionais e as capacidades, necessidades, cultura e

considerações pessoais fora do trabalho dos funcionários podem, por meio de suas percepções e experiências, impactar a saúde, o desempenho profissional e a satisfação no trabalho. Quando há um desequilíbrio nessa interação dinâmica entre o ambiente de trabalho e os fatores humanos, podem surgir distúrbios emocionais, problemas de comportamento e mudanças bioquímicas e neuro-hormonais, o que eleva o risco de doenças mentais ou físicas (ILO, 2016). Por outro lado, quando essa interação é equilibrada, o trabalho gera uma sensação de domínio e autoconfiança, aumentando a motivação, a capacidade de trabalho e a satisfação, além de contribuir para a melhoria da saúde (ILO, 2016). Em outras palavras, os riscos psicossociais resultam de falhas na concepção, organização e gestão do trabalho, assim como de um ambiente social de trabalho problemático, podendo causar efeitos negativos de ordem psicológica, física e social, como o estresse relacionado ao trabalho, esgotamento ou depressão. (ILO, 2016).

Reconhecidos como um dos principais desafios atuais para a saúde e segurança, os riscos psicossociais associados ao trabalho estão conectados a questões como estresse ocupacional, violência, assédio e intimidação no ambiente de trabalho, interação dinâmica entre os indivíduos e seu trabalho, englobando o desempenho profissional, o controle e a autonomia – incluindo funções, tarefas e atividades realizadas, a forma de organização dos processos de produção, a jornada e a intensidade do trabalho, bem como as características organizacionais e o ambiente interno e externo em que as organizações operam (Lopes et al, 2021). Além disso, existem evidências que ligam o estresse a um desempenho reduzido, a um aumento no absenteísmo e a uma maior frequência de acidentes. (Lopes et al., 2021)

Conforme o Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho em Portugal, publicado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP, 2023), uma organização que preze por um ambiente psicossocial de trabalho saudável, inclui a promoção de saúde psicológica, bem-estar, inclusão, direitos humanos, equidade, diversidade e ética organizacional. Portanto, promover a saúde psicológica e o bem-estar envolve garantir condições fundamentais para o trabalho, assegurando que as pessoas estejam integradas em seus ambientes de trabalho e na sociedade, sentindo-se cooperativas, produtivas e realizadas (OPP, 2023).

Em contrapartida aos riscos psicossociais no trabalho, é importante ressaltar a influência do bem-estar subjetivo no ambiente de trabalho (Gaspar, 2011; Russell, 2008). O bem-estar subjetivo refere-se à percepção das pessoas sobre suas vidas e envolve avaliações cognitivas e

emocionais contínuas de bem-estar psicológico (Russell, 2008). Ele é multifacetado, abrangendo dois domínios principais: bem-estar emocional, que inclui felicidade, satisfação com a vida, e equilíbrio entre emoções positivas e negativas; e funcionamento positivo, que engloba o bem-estar psicológico: crescimento pessoal, propósito de vida, relações positivas, entre outros, e o bem-estar social: integração e aceitação social, coerência e contribuição para a sociedade. (Russell, 2008). O ambiente de trabalho, onde o indivíduo passa a maior parte de seu tempo, é crucial para o bem-estar. Portanto, desenvolver um ambiente de trabalho positivo impacta diretamente o bem-estar dos funcionários, o que, por sua vez, contribui para a eficácia organizacional (Gaspar, 2011; Russell, 2008).

Conforme argumenta Russel (2008), funcionários que encontram uma alta satisfação tanto na vida quanto no trabalho costuma ser mais colaborativos, prestativos com os colegas, pontuais e eficientes. Eles também tendem a frequentar o trabalho com mais regularidade e a permanecer mais tempo na empresa. Adicionalmente, os colaboradores que exibem emoções positivas no ambiente de trabalho costumam receber salários mais elevados e avaliações superiores dos supervisores. De acordo com Russel (2008), estudos de Harter et al. (2003) mostram que elevados níveis de bem-estar entre os funcionários estão correlacionados com melhores resultados para as empresas, incluindo maior satisfação e lealdade dos clientes, maior lucratividade, produtividade e menor rotatividade. O engajamento dos funcionários, que envolve aspectos emocionais e cognitivos, está associado a uma maior frequência de emoções positivas, o que, por sua vez, melhora o desempenho, a criatividade e os resultados da empresa (Russel, 2008).

Em resumo, como destacam Pavot e Diener (2004), o bem-estar subjetivo está associado ao êxito no local de trabalho. Colaboradores realizados e felizes tendem a ser mais produtivos e satisfeitos, e suas emoções positivas contribuem para uma boa cidadania organizacional, melhores relações com os colegas e uma habilidade aprimorada para resolver conflitos.

2. Definição do Programa de Au Pair: Agências de Intercâmbio

De acordo com algumas agências americanas, o termo da palavra au pair significa um cuidador infantil que reside conjuntamente com a host family, sendo considerado como um membro da mesma, o que torna o serviço de puericultura que uma au pair oferece tão importante

e diferenciado (AUPAIRCARE, 2023). A origem da palavra au pair remonta ao século XIX. É um termo em francês que significa "em paridade" ou "igual". O significado francês de au pair pode parecer um tanto incomum para ser amplamente adotado por esses cuidadores, mas tem um significado importante para o tipo de cuidado infantil que eles fornecem. Tradicionalmente, os cuidadores de crianças, como governantas e babás, eram vistos como empregados da família. Esses tipos de trabalhadores domésticos muitas vezes tinham uma relação de trabalho muito formal com a família que os empregava. Geralmente não participavam de atividades com a família, mantendo uma relação estritamente profissional. (AUPAIRCARE, 2023).

A agência Au Pair Care (2023) em seu website define que o papel de uma au pair é claramente diferente dos trabalhadores de cuidados infantis do passado. O próprio termo au pair significa que esses provedores de cuidados estão em igualdade com suas famílias hospedeiras. Eles não são destinados a serem vistos como trabalhadores domésticos ou empregados, eles se tornam parte integrante das famílias às quais se juntam. Em vez disso, o significado do termo au pair se refere à relação que esses cuidadores têm com suas famílias hospedeiras. O termo au pair tem uma história mais longa do que apenas o tempo em que foi usado para esses provedores de cuidados infantis. Anteriormente, era usado para descrever uma relação de trabalho igualitária entre qualquer empregador e empregado (AUPAIRCARE, 2023).

A definição de au pair que conhecemos hoje foi popularizada em meados do século XX. Tornou-se particularmente comum após a Segunda Guerra Mundial, quando mais e mais mulheres jovens começaram a procurar empregos remunerados que lhes dessem a oportunidade de viver de forma independente. Nos EUA, o programa de au pair teve início na década de 1980, com um pequeno grupo de au pairs da Europa Ocidental. Atualmente, cerca de 20.000 au pairs vão morar e trabalhar nos EUA a cada ano. A maioria dessas au pairs são mulheres jovens entre 18 e 26 anos, mas nos últimos anos, mais homens au pairs começaram a entrar no campo. O programa Au Pair oferece a jovens entre 18 e 26 anos a chance de viajar para os EUA com um visto de intercâmbio de visitante J-1 por um período de 12 a 24 meses. As au pairs vivem com uma família anfitriã, frequentam aulas em uma faculdade local e ajudam nas tarefas de cuidado infantil em troca dessa experiência, tendo a oportunidade de se imergir em um novo país e cultura, criando memórias que durarão para sempre. (AUPAIRCARE, 2023).

Criado em 1986, o programa Au Pair nos EUA começou como uma forma de diplomacia, mas ao longo do tempo se tornou muito mais, transformando-se em uma maneira de promover a compreensão e a tolerância intercultural. É uma oportunidade de estabelecer laços com pessoas de diferentes origens. Também é uma chance de se tornar um cidadão global, um modelo e embaixador tanto para países próximos quanto para aqueles distantes. (CULTURAL CARE AU PAIR, 2023).

Além da definição da origem e da terminologia da palavra au pair, é importante descrever como as agências vendem o programa. A agência Cultural Care Au Pair (2023) descreve em seu website que viajar para os EUA com o objetivo de aprender, crescer e intercambiar culturas, as au pairs têm uma influência significativa nas vidas daqueles ao seu redor. Elas deixam um impacto duradouro nos filhos hospedeiros, pais hospedeiros, amigos e comunidades do exterior. Ao se juntar ao programa de au pair, a au pair se torna parte de uma comunidade de indivíduos com mentalidades semelhantes. Juntos, esses indivíduos formam famílias globais, com o potencial de transformar o mundo. O programa é vendido pela AuPairCare da seguinte forma, desde 1989 a AuPairCare tem conectado mais de 90.000 au pairs de todo o mundo a famílias anfitriãs nos EUA, oferecendo um intercâmbio cultural único, onde au pairs e famílias podem aprender uns com os outros, enquanto as au pairs fornecem cuidados excepcionais às crianças. A agência Au Pair in America (2023) defende que ter uma au pair em sua família proporciona uma experiência de intercâmbio cultural única, ao mesmo tempo em que recebe ajuda com os cuidados das crianças, permitindo que os pais e os seus filhos desfrutem de uma vida mais tranquila. Não há necessidade de correr para a creche quando o cuidador está próximo a você.

3. Regras do Programa Au pair nos Estados Unidos – Code of Federal Regulations

Elegibilidade do Programa

Conforme designado no Code of Federal Regulations (2024), existem algumas questões relacionadas à elegibilidade no mesmo. O departamento do estado norte-americano que designa o sponsor (agência de intercâmbio) deve assegurar na condução do programa, a limitação da participação de au pairs no programa de intercâmbio cultural até um ano, assim como o número de horas que um participante au pair do EduCare é obrigado a fornecer (i.e., serviços de cuidados infantis não mais que 10 horas por dia ou mais de 30 horas por semana) totalizando o 45h, o

máximo de horas semanais. Os sponsors devem também garantir que os participantes do EduCare se registrem e participem de aulas oferecidas por uma instituição pós-secundária credenciada nos EUA por pelo menos doze horas semestrais de crédito acadêmico ou equivalente.

É necessário que todos os dirigentes, funcionários, agentes e voluntários sejam adequadamente treinados e supervisionados. De forma a garantir a segurança da au pair, a mesma deve ser alocada a uma família anfitriã dentro de uma hora de carro da casa do representante organizacional local, autorizado a agir em nome do patrocinador em questões de rotina e de emergência. O representante organizacional local deve manter contato com as famílias anfitriãs e as participantes au pairs pelo menos duas vezes por mês durante os primeiros dois meses, após uma colocação diferente da colocação inicial para qual a au pair ingressou. Também deve realizar um registro de todos os contatos pessoais mensais (ou com maior frequência, conforme necessário) com cada au pair e família anfitriã pelos quais ele(ela) é responsável.

Seleção de au pair

Existem algumas exigências e etapas para quem se interessar em participar do programa. Para ser eleito(a), a pessoa deve ter entre 18 e 26 anos, ter concluído o ensino secundário ou equivalente, ser proficiente na comunicação em inglês, ser capaz de participar do programa após a conclusão de um exame físico e ter sido entrevistado pessoalmente em inglês por um representante da organização (agência de intercâmbio). Este último é responsável por preparar um relatório da entrevista para a família anfitriã. Para a participação do programa, o candidato(a) deve ter sido aprovado em uma investigação de antecedentes. Esta aprovação inclui a verificação de antecedentes escolares, três referências pessoais e de emprego não relacionadas à família, uma verificação de antecedentes criminais ou seu equivalente reconhecido e um perfil de personalidade. O perfil de personalidade dos participantes é baseado em um teste psicométrico, desenvolvido para medir as diferenças nas características entre os candidatos, em relação às características consideradas mais importantes para participar com sucesso no programa de au pair (Code of Federal Regulations, 2024).

Colocação de au pair

As agências de intercâmbio designadas como sponsors devem assegurar antes da partida da au pair do seu país de origem, uma colocação da família anfitriã para cada participante. Neste âmbito, existem também algumas obrigações relacionadas, nomeadamente, assegurar que a família anfitriã ou um dos pais, esteja presente no ambiente domiciliar nos primeiros três dias após a chegada da au pair. Se a au pair for selecionada para cuidar de um bebê com menos de seis meses, esta deve obter auxílio de um dos pais até que ultrapasse esta idade (Code of Federal Regulations, 2024)

Relativamente a colocação da au pair em uma família com crianças com idade menor que 2 anos de idade, ela deve apresentar pelo menos 200 horas comprovadas e documentadas de experiência com esta faixa-etária. Uma au pair que participe no programa EduCare não deve ser colocada com uma família que tenha crianças pré-escolares em casa, a menos que existam disposições alternativas a tempo inteiro para a supervisão dessas crianças pré-escolares. O mesmo aplica-se à situação de cuidados com crianças com algum tipo de deficiência, ou seja, a au pair deve ter experiência comprovada, formação e competências com cuidados “special needs”. A família anfitriã deve rever e reconhecer por escrito a experiência anterior da au pair, bem como a sua formação e competências assim identificadas. A au pair antes da sua partida do seu país de origem deve juntamente com a família de acolhimento assinar um acordo por escrito detalhando a obrigação da au pair de fornecer cuidados infantis. Esse acordo deve indicar claramente se a au pair é participante do programa EduCare, ou não. Este acordo limita a obrigação da prestação de serviços de acolhimento de crianças a não mais de 10 horas por dia, ou mais de 45 horas por semana. Caso a au pair seja um participante do EduCare, o acordo limita a obrigação de um participante a prestar serviços de guarda de crianças a não mais de 10 horas por dia, ou mais de 30 horas por semana. O acordo também deve definir que um quarto privado adequado será disponibilizado para a participante, assim como garantir que a mesma tenha sido entrevistada por telefone antes da sua partida do seu país de origem.

Orientação e treinamento de au pair

Na fase de pré-chegada das au pairs, os sponsors devem fornecer aos visitantes do intercâmbio informações e materiais claros sobre atividades do programa, objetivos culturais e

componentes do programa, informações de emprego e termos e condições de emprego (incluindo nome e endereço do empregador, duração do cargo, deveres do trabalho, número de horas de trabalho, salários, outras remunerações e benefícios, deduções dos salários, incluindo os tomados para alojamento e transporte), custos de seguro e outras condições e restrições do intercâmbio. Os sponsors devem assegurar-se ainda que existe uma cópia de todos os procedimentos operacionais, regras e regulamentos (incluindo um processo de reclamação), que regem a participação da au pair no programa de intercâmbio. Exige-se que a au pair obtenha informações detalhadas da família de acolhimento, da comunidade onde será colocada, das instituições de ensino da área, dos custos financeiros associados à frequência nas mesmas. Deve ser assegurado também que a au pair obtenha um resumo detalhado dos planos de viagem e uma cópia da declaração escrita do Departamento de Estado sobre o programa de au pair.

Antes da colocação com a família de acolhimento, o participante au pair deve receber pelo menos 8 horas de instrução de segurança infantil (das quais pelo menos 4 devem ser relacionadas com os bebés), e pelo menos 24 horas de instrução de desenvolvimento infantil (das quais pelo menos 4 serão dedicadas a treinamento específico para crianças menores de dois anos de idade) (Code of Federal Regulations, 2024).

Seleção e orientação da família anfitriã

Os requisitos da seleção da família de acolhimento exigem que os mesmos sejam cidadãos dos EUA ou residentes permanentes legais, bem como a fluência do inglês como forma de comunicação. O representante da organização (area director) deve realizar uma entrevista pessoalmente com a host family, previamente a chegada da au pair além de que os mesmos devem ter passado com sucesso por uma investigação de antecedentes, incluindo referências de emprego e carácter pessoal e que a mesma disponha de recursos financeiros adequados para assumir todas as obrigações de acolhimento. Outra responsabilidade dos patrocinadores é fornecer um resumo detalhado por escrito do programa de intercâmbio e os parâmetros de seus deveres, participação e obrigações da au pair, bem como fornecer à família de acolhimento a inscrição completa do potencial participante de au pair, incluindo todas as referências relacionadas ao mesmo.

As famílias anfitriãs devem ser informadas sobre a filosofia, regras e regulamentos que regem o programa de intercâmbio, fornecendo-se a todas uma cópia da declaração por escrito, do folheto do Departamento de Estado sobre o programa de au pair, além de uma cópia completa dos regulamentos do Programa de Visitantes de Intercâmbio promulgados pelo Departamento de Estado. Relativamente à chegada da au pair no local de acolhimento, é da responsabilidade do area director entrar em contato com a família anfitriã dentro de oito horas, de modo a reunir-se pessoalmente com a família e a au pair, dentro do período de duas semanas após a chegada da mesma (Code of Federal Regulations, 2024).

Salário e horas

Conforme o Code of Federal Regulations (2024), as au pairs devem ser remuneradas a uma taxa semanal com base em 45 horas de serviços de cuidados infantis por semana e pagos em conformidade com os requisitos da United States Department of Labor. Os participantes do EduCare serão remunerados a uma taxa semanal que é de 75% da taxa semanal paga aos participantes não EduCare. Da mesma forma as au pairs não são permitidas em trabalhar mais de 10 horas de cuidados infantis por dia, ou mais de 45 horas de cuidados infantis em qualquer semana e as participantes do EduCare também não podem fornecer mais de 10 horas de cuidados infantis por dia ou mais de 30 horas de cuidados infantis em qualquer semana. As mesmas devem receber um mínimo de um dia e meio de folga por semana, além de um fim de semana completo de folga por mês e receber duas semanas de férias remuneradas.

Componente educacional

O Code of Federal Regulations (2024), descreve que durante o período inicial de participação no programa, todos os participantes da au pair EduCare devem completar pelo menos 12 horas semestrais e todos os outros participantes de au pair completarem pelo menos seis horas semestrais (ou equivalentes) de crédito acadêmico em ambientes educacionais formais em instituições pós-secundárias credenciadas dos EUA. Como condição de participação no programa, os participantes da família anfitriã devem concordar em facilitar a inscrição e a presença de au pairs em instituições pós-secundárias credenciadas dos EUA e pagar o custo de tal trabalho de curso acadêmico em um valor não superior a US\$ 1.000 para os participantes da au pair EduCare, e em um valor não superior a US\$ 500 para todos os outros participantes de au

pair. Além disso, todos os participantes do au pair (ou seja, Au Pair ou EduCare) devem satisfazer a um requisito educacional adicional de duas formas:

Extensão de 12 Meses. Para uma extensão de nove ou 12 meses, todos os participantes au pair e famílias anfitriãs terão a mesma obrigação para o curso e pagamento.

Extensão de 6 Meses. Para uma extensão de seis meses, os participantes da au pair EduCare devem completar pelo menos seis horas semestrais (ou equivalente) de crédito acadêmico em ambientes educacionais formais, em instituições pós-secundárias credenciadas dos EUA, financiadas pelas famílias anfitriãs no valor de até US\$ 500. Todos os outros participantes de au pair devem completar pelo menos três horas semestrais (ou equivalente) de crédito acadêmico em ambientes educacionais formais, em instituições pós-secundárias credenciadas dos EUA, também financiadas pelas famílias anfitriãs no valor de até US\$ 250.

Monitorização

Como forma de monitorizar e avaliar a relação entre a família anfitriã e a aupair, bem como as questões de trabalho relacionadas, o area diretor deve entrar em contato mensalmente com ambos, tendo como obrigação relatar situações ou incidentes incomuns ou graves que envolvam a au pair ou a família anfitriã à agência responsável, e comunicar prontamente ao Departamento de Estado quaisquer incidentes que envolvam ou aleguem um crime de perturbação moral ou violência (Code of Federal Regulations, 2024).

Requisitos de relatórios

Em relação ao relatório anual exigido pelo Code of Federal Regulations (2024), as agências devem arquivar junto do Departamento de Estado, informações associadas aos resultados da pesquisa anual junto de todas as famílias anfitriãs e au pairs. Estas informações incidem sobre vários aspectos, nomeadamente, a satisfação com o programa, pontos fortes e fracos, e reclamações associadas à participação da família anfitriã, ou da au pair no programa, devendo ser especificado a natureza da reclamação, sua resolução e se existem reclamações não resolvidas pendentes. Deve-se ainda sumarizar todas as situações que resultaram na colocação da au pair com mais de uma família anfitriã e um relatório detalhando com o nome da au pair, sua colocação na família anfitriã, localização e os nomes dos representantes organizacionais locais (area diretor) e regionais (regional diretor).

Sanções

Além das disposições de sanções estabelecidas na colocação de au pair, o Departamento de Estado pode realizar procedimentos imediatos de revogação do programa mediante evidência documentada de que um patrocinador (agência) não conseguiu cumprir os requisitos de colocação da au pair, ou não conseguiram satisfazer os requisitos de seleção para cada au pair individualmente, conforme estabelecido no quesito seleção de au pair. O Departamento de Estado também tem a tarefa de cumprir e monitorar o cumprimento, por parte da família anfitriã, dos requisitos de remuneração e horas estabelecidos em salário e horas (Code of Federal Regulations, 2024).

Razão das Sanções. De acordo com o Code of Federal Regulations (2024), em seu parágrafo “62.50 Sanctions”, o Departamento de Estado pode impor uma medida de coação caso os patrocinadores tenham evidenciado um descumprimento das regras citadas, ou tenham omitido um ato que possa pôr em perigo a saúde, a segurança ou o bem-estar do participante do intercâmbio (au pair). Os patrocinadores podem ser punidos, caso estes tenham comprometido os objetivos da política externa dos EUA ou os interesses de segurança nacional dos EUA, trazendo descrédito ao Departamento ou ao Programa de Visitantes Intercâmbios.

Suspensão. Ao descobrir que um patrocinador cometeu um ato grave de omissão ou comissão que tenha ou possa ter o efeito de pôr em perigo a saúde, a segurança ou o bem-estar de um visitante de intercâmbio, ou de prejudicar os interesses de segurança nacional dos EUA, o Escritório poderá notificar o patrocinador por escrito de sua decisão de suspender a designação do programa do patrocinador por um período não superior a cento e vinte (120) dias. Essa notificação deverá especificar os fundamentos da sanção e a data de entrada em vigor da mesma, informar o patrocinador do seu direito de se opor à suspensão, e identificar os procedimentos para a apresentação de uma declaração de oposição à mesma. A suspensão nos termos deste parágrafo não precisa ser precedida da imposição de qualquer outra sanção ou notificação (Code of Federal Regulations, 2024).

Extensão do programa

O Departamento, a seu exclusivo critério, pode aprovar extensões para participantes au pair além do programa inicial de 12 meses. Os pedidos ao Departamento para extensões de seis,

nove ou 12 meses, devem ser recebidos pelo Departamento pelo menos 30 dias corridos antes do vencimento da estadia autorizada inicial do visitante de intercâmbio no programa Au Pair ou EduCare (ou seja, 30 dias corridos antes da data de término do programa listada no formulário DS-2019 do visitante de intercâmbio). O pedido de prorrogação além da duração máxima do programa inicial de 12 meses, deve ser enviado eletronicamente no Sistema de Informações de Estudantes e Visitantes de Intercâmbio (SEVIS) do Departamento de Segurança Interna. A documentação comprobatória deve ser apresentada ao Departamento em papel timbrado organizacional do patrocinador e conter as seguintes informações: nome da Au pair, número de identificação SEVIS, data de nascimento, duração do período de prorrogação solicitado; verificação de que a au pair completou os requisitos educacionais do programa inicial; e pagamento da taxa não reembolsável exigida (Code of Federal Regulations, 2024).

Repetição do programa

Um cidadão estrangeiro que entra nos EUA como participante do Programa de Intercâmbio de Visitantes de au pair e que concluiu com sucesso seu programa é elegível para participar novamente como participante de au pair, desde que tenha residido fora dos EUA por pelo menos dois anos após a conclusão de seu programa inicial de au pair.

4. Estudos científicos sobre a comunidade au pair: Uma questão de “intercâmbio cultural”

Existe alguma literatura científica sobre a temática au pair, principalmente no que se refere à confusão de papéis experienciada pelos participantes, resultante das discrepâncias existentes entre a forma como o programa é divulgado e os testemunhos das vivências das au pairs (Cox & Narula, 2003; Chuang, 2012; Smith, 2015). Chuang (2012) retrata as diferenças entre o mito do “intercâmbio cultural” e a exploração laboral que existe no programa au pair, discutindo como a classificação legal de au pair e de participantes de intercâmbio cultural é usada estrategicamente para apoiar e ocultar um programa de cuidados domiciliares criado pelo governo, que fornece serviços flexíveis de cuidados infantis nas casas de famílias de classe média alta a preços abaixo do mercado (Chuang, 2012). O truque do "intercâmbio cultural" causou o surgimento de uma classe de trabalhadores migrantes que estão conceptual e

estruturalmente distantes da aplicação das leis trabalhistas e do controle das instituições trabalhistas (Chuang, 2012).

Um estudo conduzido por Berg & Meagher (2018) com 1.479 au pairs de 34 nacionalidades diferentes na Austrália em 2017 teve como objetivo mapear as diversas experiências vividas pelos au pairs no país. A pesquisa identificou áreas problemáticas específicas, como participantes que se sentiram pressionados a trabalhar além do esperado, além de relatos de danos psicológicos e abusos sexuais. Outros participantes mencionaram dificuldades de comunicação, tratamento desrespeitoso, violência familiar, uso de drogas e álcool, e conflitos entre os pais. Em resposta a perguntas sobre problemas enfrentados nas colocações na Austrália, 10% dos participantes relataram experiências de "dano psicológico", incluindo abuso verbal e conflitos familiares. Entre os 55 que sofreram danos psicológicos em sua primeira colocação, o impacto variou conforme a categoria ocupacional, com uma maior incidência desses danos à medida que as responsabilidades aumentavam (Berg & Meagher, 2018).

Um estudo longitudinal realizado com au pairs de língua espanhola, que realizaram o intercâmbio na Alemanha, foi realizado com o objetivo de verificar as condições de trabalho e os fatores de risco no desenvolvimento de sintomas depressivos nos participantes do programa au pair (Espinoza-Castro et al., 2021). O estudo demonstra que as au pairs que trabalhavam mais de 40 horas semanais, tinham três vezes mais probabilidades de ter depressão, as que eram expostas a violência física, apresentavam cinco vezes mais probabilidades de ter depressão e as que tinham horários mal adaptados para os compromissos sociais e familiares, tinham duas vezes mais risco de ter depressão.

Uma pesquisa feita por Hess & Puckhaber (2004) com famílias alemãs e au pairs, explora as motivações e expectativas, as condições de vida e as interações entre as au pairs e as famílias empregadoras e contrasta essas motivações e expectativas com o discurso das agências de au pair que ainda promovem o programa como uma forma de intercâmbio cultural. Demonstra-se, no entanto, que a imagem dominante do programa como um intercâmbio cultural que se desvincula do aspecto de trabalho, torna as jovens au pairs ainda mais vulneráveis à exploração. Portanto o estudo destaca as armadilhas inerentes e os aspectos exploradores desse ambiente de trabalho específico. O resultado deste estudo demonstra que as au pairs que estavam

mais bem integradas às suas famílias anfitriãs enfrentavam uma desvantagem nesse aspecto. Ser tratada como parte da família muitas vezes as desestimulava a conversar sobre suas condições de trabalho e moradia. Dessa forma, essas mulheres eram as que mais tinham dificuldade em expressar sua insatisfação. Sendo vistas como "parte da família", os empregadores podiam pedir às au pairs que trabalhassem além das horas acordadas, justificando isso com o argumento de que "somos uma família, você não pode nos deixar sozinhos com os cuidados das crianças." Destarte, eles mascaravam a relação de trabalho ao utilizar o discurso da economia moral, enfatizando cooperação e responsabilidade mútua (Hess & Puckhaber, 2004).

Os autores Yodanis & Lauer (2005), discutem em sua pesquisa sobre as políticas au pair nos EUA, Reino Unido e Austrália e como essas políticas definem o programa em três categorias: "visitante estrangeiro, estudante de intercâmbio ou membro da família". Neste estudo é abordado que essas definições dependem da imposição de restrições à imigração, do fortalecimento do apoio aos cuidadores e da aplicação rigorosa das normas trabalhistas, o que acaba reduzindo os custos para as famílias. Dessa forma, relacionando o baixo custo às famílias, percebe-se que no estudo sobre o desenvolvimento do programa de au pair nos EUA, é evidente que a caracterização da au pair como membro da família é uma estratégia usada para manter os salários baixos e garantir um serviço exclusivo de cuidados infantis (Yodanis & Lauer, 2005).

Relativamente a outro estudo europeu de Londres – UK, os resultados de uma pesquisa com 144 au pairs com discussões detalhadas com 50 delas, sete empregadores e sete agências de colocação, mostrou-se que as regras da casa desempenham um papel crucial no relacionamento entre a au pair e a família anfitriã. Os empregadores poderiam seguir uma abordagem estritamente hierárquica, uma abordagem mais negociável ou uma combinação das duas. Porém aqueles que tratavam as au pairs de forma mais literal como membros da família, como se fossem crianças, não incentivavam relações próximas ao fazer isso (Cox & Narula, 2003). A depender da forma de negociação, sendo ela, por exemplo mais negociável e uma proximidade familiar e afetiva, contribuíam para que a imposição de limites entre as relações empregador-empregado fosse escassa. Em contrapartida, devido a esta relação ser mais familiar, as regras que poderiam ser estabelecidas à au pair, se confundiam àquelas estabelecidas às próprias crianças das quais elas eram responsáveis. (Cox & Narula, 2003).

No que se refere a au pairs brasileiras no continente norte-americano, especificamente nos EUA, há alguma literatura sobre a deficiência de hospitalidade, na análise da experiência e no grau de satisfação das au pairs brasileiras nos EUA (Arrais & Allis, 2021; Machado et al., 2023) e um estudo que examina a dinâmica entre família e trabalho no contexto da relação entre au pair e família anfitriã (Silvello et al., 2023). No site do governo americano encontra-se uma tabela de 2023, referindo o número de au pairs de 20 países que migraram para os EUA com o visto J1 de não-imigrante “Visitante de Intercâmbio (J)”, que se direciona à indivíduos aprovados para participar de programas de visitantes de intercâmbio baseados em trabalho e estudo. Dentre 21,419 au pairs de 20 países, o Brasil foi o país que mais enviou au pairs para os EUA, totalizando num número de 3,575 au pairs brasileiras espalhadas por 20 estados em solo norte-americano. (US. Department of State - Bureau of Education and Cultural Affairs, 2023). Portanto uma das razões para estudar as au pairs brasileiras nos EUA é devido ao número de au pairs brasileiras ser elevado e o primeiro país no “top 20 sending countries”. (US. Department of State - Bureau of Education and Cultural Affairs, 2023).

Tabela 1

“Top sending countries” (US. Department of State - Bureau of Education and Cultural Affairs, 2023)”

| Países | Frequência |
|------------------|-------------------|
| 1. Brasil | 3.575 |
| 2. Colômbia | 3.157 |
| 3. Alemanha | 2.135 |
| 4. África do Sul | 1.741 |
| 5. México | 1.731 |
| 6. França | 1.673 |
| 7. Itália | 1.117 |
| 8. Argentina | 1.091 |
| 9. Espanha | 595 |
| 10. Áustria | 426 |
| 11. China | 360 |
| 12. Polônia | 358 |
| 13. Suécia | 354 |
| 14. Equador | 288 |

| | |
|---------------------|-----|
| 15. Japão | 247 |
| 16. República Checa | 227 |
| 17. Turquia | 196 |
| 18. Hungria | 176 |
| 19. Peru | 164 |
| 20. Tailândia | 158 |

5. Diferenças culturais entre Brasil e os EUA

O Brasil e os EUA apresentam algumas diferenças culturais entre si (Torres, Ferreira e Andrade (2020). Segundo os autores existem algumas características específicas que caracterizam a forma como a população brasileira estabelece relacionamentos inter-pessoais. De acordo com Torres, Ferreira e Andrade (2006), os autores Amado & Vinagre-Brasil (1991) descrevem que a formação histórica da sociedade brasileira foi marcada por uma grande hierarquia social e pela preferência por relações baseadas na informalidade e afetividade.

Essa estruturação hierárquica resultou na formação de uma família patriarcal e escravista, onde o patriarca detinha controle absoluto sobre as pessoas e a propriedade. Portanto, essa estrutura familiar, centrada na autoridade masculina, é a base da sociedade brasileira e se estendeu do espaço privado para o público (Torres, Ferreira & Andrade 2020). Assim, o patriarca exerceu sua autoridade sobre o Estado nos primeiros séculos da história do país. Posteriormente, as ações de políticos e outras autoridades públicas contribuíram para estabelecer uma clara distinção entre as classes alta e baixa. Entretanto, a sociedade brasileira é bastante hierárquica em diversos aspectos. De um lado, existe a elite, que detém o poder e se considera acima do cidadão comum e da lei, utilizando sua posição privilegiada para enfrentar os desafios de uma legislação altamente punitiva e coercitiva. Por outro lado, há o restante da população, que não tem os mesmos recursos que a elite para lidar com essas situações (Torres, Ferreira & Andrade 2020). Essa estrutura familiar patriarcal também deu origem a uma prática social que persiste na sociedade brasileira contemporânea: a preferência por relações sociais informais. Nesse cenário, os laços afetivos e a intimidade característicos da família patriarcal se expandiram do ambiente privado para o público, promovendo uma tendência de buscar relacionamentos mais próximos e informais em qualquer nível hierárquico (Torres, Ferreira & Andrade 2020).

Os brasileiros valorizam as relações pessoais entre os parceiros de negócios, mesclando questões pessoais e empresariais e criando um ambiente de concordância entre o grupo de

negócios (O'Keefe & O'Keefe, 2004). Uma forte cultura de grupo promove a cooperação entre os membros, e a resistência dos brasileiros a líderes independentes e individualistas indica que se espera que o líder trate a equipe e suas famílias como uma família ampliada, dedicando bastante tempo juntos. (Javidan et al., 2006).

Conforme argumenta Pearson & Stephan (1998), ao negociar com brasileiros, os americanos podem alcançar melhores resultados se derem prioridade ao desenvolvimento de boas relações sociais antes de iniciar as negociações. No entanto, os americanos devem estar cientes de que, ao serem tratados como amigos, os brasileiros podem evitar conflitos que, na perspectiva americana, deveriam ser enfrentados de maneira mais direta. Por outro lado, os americanos podem notar que seus colegas brasileiros se tornam mais receptivos se houver um esforço em estabelecer uma relação amigável. Da mesma forma, os brasileiros precisam compreender que os americanos podem ser competitivos, mesmo com amigos, o que significa que uma relação próxima não impede uma abordagem de negociação competitiva (Pearson & Stephan, 1998).

Além disso, é crucial reconhecer que as negociações interculturais entre brasileiros e americanos podem ser impactadas por diversos outros fatores. Por exemplo, as diferenças na distância de poder são significativas. Em culturas como a brasileira, onde a distância de poder é maior do que nos EUA, o poder e o status dentro da hierarquia social provavelmente influenciam as preferências de estilos de negociação (Pearson & Stephan, 1998). As culturas latino-americanas também tendem a valorizar mais o respeito e a dignidade em comparação com a cultura americana, o que pode afetar o comportamento durante as negociações. Além disso, brasileiros e americanos podem ter abordagens comunicacionais diferentes. Os americanos provêm de uma cultura de baixo contexto, enquanto o Brasil parece ser uma cultura de alto contexto. Assim, os americanos provavelmente serão mais diretos, assertivos e orientados pelo tempo nas negociações do que os brasileiros (Pearson & Stephan, 1998).

Os resultados de uma pesquisa realizada por Pearson & Stephan (1998) comparando as formas de negociação entre Brasil e EUA, mostra que os brasileiros preferem colaboração e integração mais que os americanos e que estes preferem competição mais que os brasileiros. Os americanos tendem a se preocupar mais com eles mesmos durante os processos de negociação, independentemente do tipo de relação que têm com alguém ou com um grupo específico, seja ele

de proximidade ou não. Em contrapartida, os brasileiros tendem a valorizar um estilo de comunicação mais harmonioso com pessoas próximas e se preocupam com os interesses em comum. No entanto, quando se refere a uma negociação realizada com pessoas que não obtêm um relacionamento de proximidade e ou amizade, os brasileiros são considerados mais diretos e confrontadores e acabam por serem mais autoritários na resolução de conflitos (Pearson & Stephan, 1998). Dessa forma, entende-se que o Brasil é um país mais coletivista e os EUA, um país com ideais mais individualistas, no que se refere às negociações sejam elas com estranhos ou pessoas próximas (Pearson & Stephan, 1998). Em geral, as culturas individualistas enfatizam mais os próprios interesses do que os interesses alheios resultando numa relação harmoniosa, visto que as culturas coletivistas enfatizam a harmonia do grupo mais que os interesses pessoais. O estudo de Pearson & Stephan (1998) conclui que o uso de estilos competitivos para lidar com conflitos, característico do comportamento negocial dos americanos, pode desencadear sentimentos antagônicos nos brasileiros. Como os brasileiros consideram a competição uma estratégia que não deve ser usada com amigos, eles podem perceber os comportamentos competitivos direcionados a eles como uma mensagem indireta, que comunica a ideia de que “você me considera como um membro do grupo externo” (Pearson & Stephan, 1998).

Existem alguns estudos da pesquisadora Ting-Toomey (2017) que relatam as diferenças entre as negociações entre relações individualistas e coletivistas baseadas em “Face Negotiation Theory” (FNT) de conflitos. Pesquisas recentes mostram que foram aplicados testes de FNT de conflitos e em um destes percebeu-se que pessoas de culturas individualistas e com características independentes tendem a se preocupar mais consigo mesmas e menos com os outros em comparação com os coletivistas e os interdependentes. Em contrapartida, os membros de culturas coletivistas e os tipos interdependentes colocam maior ênfase na gestão de conflitos em relação aos outros do que os individualistas e independentes (Oetzel & Ting-Toomey, 2003). As culturas individualistas, como a norte-americana, priorizam os interesses pessoais em vez de manter relações harmoniosas, enquanto culturas coletivistas, como a brasileira, valorizam a harmonia do grupo em detrimento dos interesses individuais. Esses resultados também estão em linha com pesquisas anteriores que indicam que os americanos tendem a preferir métodos diretos para resolver conflitos, ao contrário das estratégias de resolução sem confronto (Leung, 1987).

Metodologia

Delineamento

Tendo em conta a escassa pesquisa no âmbito do ambiente psicossocial no trabalho de au pair de nacionalidade brasileira que concluíram o programa de intercâmbio nos EUA, a metodologia utilizada para coletar informações a respeito dessa temática foi qualitativa, com delineamento transversal e uma amostragem não-aleatória de bola de neve.

Problemática e objectivos

O objectivo deste estudo tem como premissa analisar os riscos psicológicos advindos do ambiente psicossocial de trabalho na modalidade au pair, bem como perceber através desses riscos, quais são os impactos consequentes da experiência vivida enquanto au pair e associar à importância do bem estar das mesmas para obterem uma boa experiência desempenhando um papel importante na vida das crianças das quais elas são responsáveis (Chuang, 2012; Cox & Narula, 2003; Espinoza-Castro et al., 2021; Hess & Puckhaber, 2004).

Diante da defasagem científica relacionada a este tema, foi utilizada para este estudo a metodologia qualitativa de análise de conteúdo temática (Bardin, 2009) e a utilização de uma abordagem exploratória e descritiva. Resume-se o processo de investigação qualitativa como uma trajetória que se desloca do campo ao texto e, posteriormente, do texto ao leitor. Essa trajetória é caracterizada por um processo reflexivo e complexo. O pesquisador realiza o trabalho de campo para coletar informações, guiado por duas convicções fundamentais: a persuasão científica, que define e descreve a natureza da realidade social, e a persuasão epistemológica, que direciona e orienta a forma de captar e entender essa realidade (Aires, 2015). Dessa forma, é possível analisar a qualidade do discurso de cada participante, não o transformando em quantidades numéricas, como é realizado em estudos quantitativos. Neste estudo através do relato da experiência individual constrói-se a evidência científica. Sob essa perspectiva, a narração biográfica da própria vida não é simplesmente um relato de fatos. Ela se transforma em uma representação mimética de experiências, que são construídas de maneira mais ampla no conhecimento e, de forma mais específica, para esse propósito – na entrevista – na forma de uma narrativa (Flick, 2004). Portanto a narrativa oferece um contexto geral no qual as experiências são organizadas, representadas, avaliadas, e assim vividas, assim sendo o objeto da investigação

qualitativa assume, na vida cotidiana, a forma que a pesquisa busca explorar, construir e interpretar. Durante a entrevista, esses modos cotidianos de interpretação e construção são empregados para situar essas experiências em um mundo simbólico – o da ciência e seus textos. As experiências são, então, interpretadas a partir dessa perspectiva científica (Flick, 2004).

Foram explorados de forma aprofundada os fatores já descritos na literatura sobre os riscos do ambiente psicossocial de trabalho na modalidade au pair, bem como o impacto que esses fatores têm na vida pessoal e profissional das au pairs.

Caracterização da amostra

A amostra deste estudo é composta por 7 ex participantes do programa Au Pair, com idades compreendidas entre os 24 e os 35 anos de idade (M= 29; DP= 4.1), todas de nacionalidade Brasileira que participaram do programa nos Estados Unidos da América. Relativamente as habilitações literárias das participantes, 3 (42.9%) indicaram ter uma licenciatura, 3 bacharelato (42.9%) e 1 indicou ter mestrado (14.3%). As participantes iniciaram o programa Au Pair entre 2014 e 2021 e finalizaram o mesmo entre 2014 e 2023. Três das participantes permaneceram no programa durante 2 anos, outras 3 permaneceram durante 12 meses e 1 participante não completou 1 ano de permanência.

Instrumentos

A pesquisa foi de caráter qualitativo com o objetivo de explorar o conteúdo por meio da narrativa advinda das participantes (Flick, 2004). Portanto foi construído um guião de entrevista semi-estruturado com o total de 23 perguntas baseadas em três principais domínios de acordo com a bibliografia sobre ambiente psicossocial do trabalho (Einarsen & Skogstad, 1996; Elovainio et al., 2002; Kouvonen et al. 2006; Rugulies, 2018; Siegrist, 1996; Thylefors, 2009), risco psicossocial para au pairs (Cox, R. Narula, R., 2003; Espinoza-Castro et al., 2021; Hess, S. & Puckhaber, A., 2004) e metodologia qualitativa (Adams et. al., 2015; Flick, 2004). Os temas da entrevista foram identificados de acordo com a literatura disponível. No total foram estabelecidos previamente 12 temas conforme a Tabela 2:

Tabela 2

Temas e sub-temas

Temas

1. Expectativa vs realidade
 2. Segurança num país e cultura estrangeira
 3. Barreiras linguísticas
 4. Barreiras culturais
 5. Atividades diárias
 - 5.1. Funções da au pair
 - 5.2. Importância das funções da au pair na dinâmica familiar
 6. Condições de trabalho
 - 6.1. Horário de trabalho
 - 6.2. Ausência de espaço pessoal
 7. Relação com a agência
 8. Relacionamentos interpessoais
 9. Acontecimentos stressores
 10. Autonomia vs Dependência
 11. Aspectos positivos da experiência como Au Pair
 12. Sugestão e melhorias
-

A validação do guião foi realizada através da codificação de 10% das respostas de uma entrevista piloto, efectuada por um investigador independente treinado em análise temática/ análise de conteúdo, utilizando as categorias definidas à priori. Foi construído um questionário sociodemográfico (Anexo x)

Recolha de dados

O protocolo de investigação final foi submetido a proteção de dados e comissão de ética da Universidade Europeia, tendo sido aprovado. O questionário socio-demográfico (Anexo I) foi introduzido na plataforma Microsoft Forms e enviado para o e-mail das participantes com o consentimento informado incluído no mesmo. A entrevista foi agendada previamente por e-mail e após o consentimento e o preenchimento do questionário sociodemográfico, a recolha de dados foi realizada individualmente online pela plataforma Microsoft Teams com as participantes que residiam em outro local/ país e presencialmente. As entrevistas foram gravadas com o recurso de um gravador, garantindo o anonimato das participantes sendo lido e gravado o consentimento a confidencialidade antes de iniciarem as perguntas. As entrevistas tiveram uma duração em média de 1h30 e foram transcritas verbatim.

População específica em estudo

A análise dos dados foi realizada forma temática e categorial, através da metodologia proposta por Bardin (2009) e com recurso ao software MAXQDA como ferramenta de suporte na organização e codificação dos dados. Os temas previamente definidos de acordo com a literatura supramencionada, foram seguidos à rigor e após as entrevistas, foi realizado a leitura individual de cada uma. Foi destacado narrativas mais impactantes e posteriormente categorizado cada uma de acordo com os temas pré-definidos. Entretanto, foi possível deixar em aberto para o surgimento de novas categorias.

Resultados

Após a cotação de todas as entrevistas identificaram-se 12 temas principais. Alguns destes foram divididos em sub-temas, como se pode verificar após a análise da Tabela 2. Todos os temas propostos previamente se mantiveram, com exceção do tema “Impacto da experiência no desenvolvimento pessoal”, que passou a fazer parte do tema “Aspectos Positivos da experiência como au pair”. Um tema adicional foi incluído no final, intitulado “Sugestões e melhorias para o Programa”. As secções seguintes apresentam uma descrição detalhada dos temas e sub-temas emergentes.

Tabela 3

Temas e sub-temas finais e respectivas frequências

| Temas | Frequência |
|--|------------|
| 1. Expectativa vs realidade | 41 |
| 2. Segurança num país e cultura estrangeira | 10 |
| 3. Barreiras linguísticas | 12 |
| 4. Barreiras culturais | 15 |
| 5. Atividades diárias | 11 |
| 5.1. Funções da au pair | 4 |
| 5.2. Importância das funções da au pair na dinâmica familiar | 7 |
| 6. Condições de trabalho | 33 |
| 6.1. Horário de trabalho | 18 |
| 6.2. Ausência de espaço pessoal | 15 |
| 7. Relação com a agência | 16 |
| 8. Relacionamentos interpessoais | 40 |
| 9. Acontecimentos stressores | 44 |
| 10. Autonomia vs Dependência | 17 |
| 11. Aspectos positivos da experiência como Au Pair | 24 |
| 12. Sugestão e melhorias | 13 |

1. Expectativas vs. Realidade

Esta temática diz respeito ao que as participantes que concluíram o programa de Au Pair esperavam experienciar relativamente aos seus interesses próprios, com base na apresentação do Programa pela Agência de Intercâmbio, comparativamente ao que vivenciaram durante a participação no programa. Após a análise das entrevistas, verificou-se um contraste entre os elementos da apresentação do Programa pela Agência de Intercâmbio e a experiência individual das participantes durante a participação do programa. As entrevistadas tinham maiormente a

expectativa do aprendizado da língua inglesa, a experiência de residir fora do seu país de origem, de participar de uma família no país de acolhimento como membro da mesma, de experimentar a cultura norte-americana, para além da possibilidade de novas oportunidades.

“Então, como eu disse, é, eu conheci o programa com a expectativa, né? De poder viver fora do país, ter essa experiência de ver viver em outro país, poder conviver com uma família nativa e aprimorar o inglês, né?” [sic.] (Participante 04)

“É, a agência apresentou que era uma oportunidade incrível de você viajar no país, de você conhecer pessoas, é conhecer lugares, de você ter um, um bom estudo, de você ter oportunidades fora do país, né? Mas relacionado a esse sentido, além da da relação, né, com a família, de você fazer parte da família e tudo mais [sic.]” (Participante 04).

A análise dos resultados revelou que a realidade experienciada pelas participantes do programa Au Pair foi significativamente divergente das expectativas pessoais e da apresentação através da agência de intercâmbio. A frustração referente as expectativas relativamente ao trabalho e a não participação como membro da família, foram identificadas algumas respostas que expuseram este sentimento.

“Então, mas aí quando você chega lá nos Estados Unidos, né, é foi diferente. Assim, foi totalmente diferente com as minhas expectativas. Foi a parte ruim, porque... Porque os, eu cheguei bem na época do COVID, então eu sabia que ia ser algo muito difícil. Foi 2020. Eu fui para lá em outubro de 2020, eu fui bem no na pandemia, os 2 eu consegui através do visto de emergência porque a os pais, eles eram médicos, é, então foi a eu cheguei assim, na expectativa de, tipo assim, eu ia poder abraçar, ia poder cumprimentar, estava e não, não tive isso, não podia de jeito nenhum. E aí também foi chocante, porque por mais que os pais fossem médicos, né, eles estavam trabalhando no hospital, mas eles ficavam com a roupa outro hospital o dia inteiro, as crianças delas estavam indo para a escola. Mas eu almoçava e comia tipo na em outra mesa, né? Então aqui eles tinha mesa deles. E aí eles colocaram uma outra mesa separado para mim [...] Ai era uma, um mix de sentimentos, né? Porque ao mesmo tempo que eu estava feliz, eu estava meio que triste, desconfiada. É as expectativas que eu tinha, eu vi que estava meio que destruindo e também assim o schedule que eles tinham me passado no Brasil. Na

primeira semana eles já mudaram 3 e... Então eu estava meio assim, chateada.” [sic.]
(Participante 02)

“Tipo, por exemplo, ah, você vai chegar lá e aí a família pode falar que vai te dar carro e não vai te dar o carro. Ou você chega lá, a família vai falar que você não pode dirigir o carro à noite, mas eles só vão só isso para você quando você chegar lá. É, então você vai chegar lá eles podem mudar, a família pode mudar de ideia, e aí você vai ter que aceitar essa ideia. Enfim, e não é bem assim, é tipo, você não tem um suporte já tão grande quanto eles falam que você tem, não é? Ah, você tem uma, uma diretor area lá para te dar um suporte. Essa, essa, esse suporte nem sempre é o, o que você imagina que é. Muitas vezes ele é falho.” [sic.]
(Participante 06)

2. Segurança num País e Cultura Estrangeira

Neste tema foi destacado principalmente a segurança relacionada ao roubo e/ou furto e ao receio referente a atentados e tiroteiros em espaços públicos, e tráfico humano. Houve ainda uma comparação da segurança experienciada nos E.U.A., relativamente à do país de origem, Brasil.

“Sim, eu me sentia segura. É quando eu saía na rua, eu tinha um pouco mais de medo assim vamos dizer. Porque falam assim, ai, a segurança dos Estados Unidos, o poder de compra. Ai, como sei lá, só que aqui no Brasil é... o nosso risco, é levarem o nosso celular ser assaltado, é levarem nossa bolsa, nosso celular. Lá o risco era de tráfico humano [...] ... Nesse dia eu estava em casa, a gente até pensou em ir no cinema e a gente acabou não indo. Eu estava em casa e aí saiu no Instagram. Um tiroteio de adolescentes nesse cinema que ia. Entendeu? Então, assim, eu não me sentia 100% segura quando eu saía para fora, mas dentro da casa da família eu me sentia, sabe?” [sic.] (Participante 03)

“É assim, segurança de forma mais básica, né? Mais direta assim, eu nunca tive medo de ser assaltada, de dirigir com a com o vidro, né? Do carro é abaixado. Eu me sinto mais segura aqui em algum, de certa forma. Porém, é quando eu vou, sei lá, shows ou algum lugar que vai ter muita gente? Eu tenho medo de tiroteio.” [sic.] (Participante 05)

3. Barreiras Linguísticas

Nesta tema incluíram-se todas as afirmações relativas às dificuldades sentidas por parte das participantes, referente à comunicação com a família hospedeira. Algumas delas afirmaram ter algumas inseguranças em desenvolver uma comunicação mais eficaz por não sentirem confiança e receptividade por parte da host family e pelo fato de não terem uma familiaridade aprofundada com a língua inglesa.

“Eu acho que na mais a primeira família do que na segunda. É eu acho que quando eu cheguei, eu não tinha tanta confiança na língua e aí eu ficava um pouco mais é... Receosa, eu acho que isso me atrapalhou a me expor, a me colocar mais em algumas situações que eles me colocavam eu não sabia sair porque eu não tinha como argumentar, porque eu não tinha vocabulário, então eu acredito que a língua ali foi um processo difícil e aí o curso que eu comecei depois ia, são só 3 meses, então assim não é nada um curso de 3 meses e é o valor que você tem, só da pra um curso de 3 meses (...) Eu sentia que na primeira família eu tinha um bloqueio e eles meio que eram meio que amedão, amedro, amedrontava, sabe? Eles eram muito, tipo assim, que que você quer falar? Então, tipo eles eram muito... Não era receptivo ali, assim, sabe? Você já ficava meio assustada porque você não tem confiança na língua e a pessoa já tá ali, tipo, sabe, em cima de você. (...) Mas eu acho que quando você vai com o inglês muito básico você tem, você sofre isso de deixar a pessoa meio que mandar em você e você se sentir acuada, porque você não tem uma... Uma strong. Você não é strong na língua e você não tem como argumentar.” [sic.] (Participante 06)

4. Barreiras Culturais

No que se diz respeito as barreiras culturais, as respostas centraram-se, maioritariamente, em torno da questão alimentar. Em geral, as participantes relataram dificuldade na adaptação com a cultura alimentar dos Estados Unidos. Algumas delas ainda preparavam comidas típicas do Brasil ou algumas vezes alimentavam-se em restaurantes típicos brasileiros como forma de trazer conforto para a vivência do programa. Além disso, foi relatado ainda a questão do aumento de peso, pois segundo as participantes os alimentos e a cultura alimentar estadunidense não são saudáveis, porém os “fast-foods” são opções de custo benefício mais acessíveis.

“Acho que para mim o mais difícil é, é foi me habituar com a alimentação, com a comida mesmo. Eu eu tinha a oportunidade de cozinhar não só para as crianças, mas para mim também nas casas que nas 2 casas. Então isso me ajudou bastante porque eu não conseguia é comer a comida deles assim que era ou preparada por eles ou em restaurantes. Porque é muito diferente da comida brasileira. A questão de tempero, sabor e tudo mais é, eu também nunca fui muito de comer é fast-food, lanches, essas coisas, que era basicamente a única opção que você encontrava lá, de mais fácil acesso, né? Até pelo custo-benefício. Então, para mim era muito difícil.” [sic.] (Participante 04)

“Sim, é em relação à comida. A comida foi uma coisa que me nossa tanto que eu engordei 15 kg nesse nesse período de 2 anos. (...) Então tinha dias que eu não almoçava comida nossa, comida brasileira, arroz com feijão, mas aí é, chegava na hora da janta, era mais uma pizza, era mais um hambúrguer, entendeu? Nossa, tinha dias que eu não comia nada de comida, sabe?” [sic.] (Participante 03)

5. Atividades Diárias

Relativamente a este tema, incluíram-se dois sub-temas: 1) Funções da au pair; 2) Importância das funções da au pair na dinâmica familiar. Este tema relaciona-se as tarefas do cotidiano realizadas pelas au pairs, excepcionalmente ao que diz respeito ao trabalho com as crianças e qual eram suas responsabilidades referente ao cuidados infantis.

5.1 Funções da Au Pair

Relativamente às funções desempenhadas diariamente pelas au pairs, as participantes relataram que as suas tarefas diárias incluíam todas aquelas que estavam relacionadas com os cuidados da criança na qual estavam responsáveis, envolvendo a alimentação, higiene e atividades.

“É, eu ficava responsável na primeira família por toda a parte. É de acordar as crianças, alimentar as crianças, é, e buscar na escola algumas vezes, né? Não era todas as vezes e eu tinha uma criança menor. Eu tinha 4 crianças na primeira família, então eu preparava, eu preparava toda a toda as crianças para irem para a escola, né? Deixava eles na escola. É, e na, e depois eu ficava com uma delas, que era a menorzinha. Então o dia inteiro eu eu tinha que alimentar. Eu também fazia toda as roupas. Então eu lavava todas as roupas e guardava é, e

uma vez por semana eu não lembro direito, ou 2 ou 1 vez, a cada 2 semanas eu tinha que limpar o quarto das crianças, então passar aspirador e trocar a roupa de cama. É... Na segunda, então, era basicamente isso, buscar a dar comida e arrumar o ambiente que eles estavam, né? E na hora que eles ia ajudar com as tarefas, quando eles tinham tarefas, mas era como meu horário era até às 4 da tarde, acabava que era 1 hora depois que ele chegava da escola, então assim, até eu dar comida, e e limpar tudo, já dava a hora, a hora, que tipo já terminava.” [sic.]

(Participante 06)

5.2 Importância das Funções da Au Pair na Dinâmica Familiar

As entrevistadas destacaram a relevância de suas tarefas para a dinâmica familiar. Elas afirmaram que seu papel era essencial para o bom funcionamento da família. Segundo elas, a eficiência das atividades diárias da família seria comprometida sem a presença da au pair. O suporte fornecido por essas profissionais foi considerado indispensável para a rotina da host family, facilitando a conciliação entre as obrigações familiares e outras demandas. Essa contribuição foi vista como um fator crucial para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos membros da família.

“Olha, eu acho que na nas 2 famílias assim, mais na segunda é meio que sem mim lá eles não faziam muitas coisas. Então assim, não, a dinâmica da casa não funcionava, é porque eram muitas demandas as crianças têm muitas coisas para fazer e os pais também têm muitas coisas para fazer e não dava conta (...) Agora, na segunda família, eu percebia que eles é tudo, tudo eles precisavam de mim, porque assim era o dia inteiro ali, fulana faz isso, às vezes eu fazer até compra para eles. (...)E aí eu percebia que as crianças não tinham é outra pessoa ali se não fosse eu para fazer as coisas. Tanto que depois que eu saí, as crianças foram todos para a escola no tempo integral. Eles não tinham como é manterem as crianças, né? Naqueles tempos livres que eu ficava com eles em casa fazendo tarefa ou brincando na rua, como se fossem só os 2, entendeu, pai e a mãe.” [sic.] (Participante 06)

6. Condições de Trabalho

As participantes do programa relataram dificuldades associadas às suas condições de trabalho, nomeadamente, os referentes ao horário do desempenho de funções, a ausência de pagamento de horas extraordinárias e a falta de distinção entre o ambiente de trabalho e o espaço

privado e pessoal da au pair. Nesse sentido, foram identificados 2 sub-temas: Horário de trabalho; Ausência de espaço pessoal.

6.1 Horário de Trabalho

No que diz respeito as condições de trabalho, as de maior destaque se deram relativamente ao quesito do horário semanal ultrapassar as 45 horas e de não ser contemplado o pagamento de horas extras nessas situações. ou o trabalho semanal ter a carga horária de 45 horas, porém o salário manter-se o mínimo.

“Sim, sim, desempenhava. Mas eu não recebia e eu fazia às vezes overnight, também não recebia. É, às vezes eu fazia overnight, tipo 3 vezes na semana, fora trabalhar 6 da manhã às 9, e aí depois das 3 até às 9 da manhã no outro dia, mas não recebia mais porque eu estava trabalhando muito de final de semana (...) ultrapassava, às vezes chegava a 60-70 horas. Sim, e eu não recebia nada (...)” [sic.] (Participante 02)

6.2 Ausência de Espaço Pessoal

A falta de separação entre o ambiente de trabalho e de um espaço pessoal e privado, foi identificada como uma questão causadora de grande impacto, uma vez que as au pairs trabalhavam e habitavam no mesmo local. De forma a conseguirem um momento de descanso fora do ambiente de trabalho, as participantes passavam a maior parte do tempo dentro de seus quartos, permaneciam em casas de amigas, ou aos finais de semana ausentavam-se da casa da host family.

“Se eu não quisesse ir ter contato com nada, era mesmo sair de casa. Que era... Então, às vezes eu andava. Eu andava muito. Todos os dias eu fazia caminhada, porque era o único momento que eu... é, não olhava o celular. E também por saber que eu estava fora de casa, podia, tipo, ah, eu, sabe, ninguém está aqui, ninguém está me observando, ninguém vem me chamar. Então, tinha dia que eu andava 3 horas, 4 horas só para ficar fora de casa.” [sic.] (Participante 02)

7. Relação com a Agência

Este tema refere-se ao apoio prestado por parte da agência antes do início do processo au pair (incluindo, a disponibilização de informações e o apoio na escolha de uma host family),

bem como durante o tempo do intercâmbio e na finalização do mesmo. As participantes relataram que não foi lhes prestado apoio parcial e suporte de qualidade por parte da area director durante o processo, quando já estavam coabitando e desempenhando as tarefas laborais.

“Ela, ela era uma boa LCC. Só que ela era bem imparcial, sabe? Ela não tomava muito lados, ela me ouvia, ela me apoiou quando eu disse que eu queria pedir rematch. Só que aí eu pensei, voltei atrás, é... Mas quando essas coisas aconteciam, ela ficava mais “ai sinto muito, eu vou dar feedback para eles, sinto muito.” [sic.] (Participante 07)

“Eu até tinha, mas por conhecer ela, eu acreditaria que ela ia falar, ia apoiar a família assim, sabe? Ela ia falar não, mas quem aceitou foi você. Então, fazer o quê?” [sic.] (Participante 02)

8. Relacionamentos Interpessoais

Conforme o coletado por meio das respostas das entrevistadas, foi possível perceber que as relações interpessoais entre a au pair e os familiares, principalmente os pais das crianças, eram caracterizadas pela conveniência, falta de apoio, e impessoalidade.

A conveniência destaca-se pelo fato da participante trabalhar e coabitar com a família hospedeira. No entanto, algumas participantes referiram que em alguns momentos, em situações oportunas para a própria família, a au pair recebia um tratamento mais íntimo como se se tornasse “parte da família” nesses momentos. Este tratamento mais pessoal incluía a requisição de favores, que na realidade faziam parte do trabalho da au pair

“Eu tive 2 famílias, né? Então a minha primeira família, do meu primeiro ano, eles eram eram misto de aqui está seu schedule segue isso é então de funcionária, mas também ao mesmo tempo, tipo tudo que era festa é eventos familiares, natal é... Aniversário eles me chamavam, então eles sempre tentavam me incluir se eu quisesse, mas muito do eu percebia também. Então tinha essa parte de família, mas ao mesmo tempo, essa parte de eu não sei, eu não sei te explicar muito, mas eles eram tipo assim, o que convém? Convém, convém que convenia gente nessa palavra. O que era bom para eles.” [sic.] (Participante 06).

A falta de apoio foi associada à ausência de acolhimento em momentos cruciais por parte da família hospedeira. Em vez de prover suporte, a família frequentemente demonstrou

hostilidade e negligência. Um exemplo significativo foi o não fornecimento à au pair a opção de elaborar uma lista de compras para o mercado, ou a possibilidade de usar um cartão para adquirir os alimentos de sua preferência. Outro aspecto de negligência foi observado em situações de doença. Quando as au pairs adoeciam, não lhes era oferecido suporte adequado, como a concessão de um dia de folga para repouso ou o acompanhamento médico. Essas omissões resultaram em uma sobrecarga física e emocional, evidenciando a precariedade do cuidado e da atenção oferecidos pela família. A falta dessas medidas básicas de acolhimento e suporte impacta diretamente o bem-estar da au pair, comprometendo sua saúde e desempenho no trabalho

“Tipo, teve uma vez que eu fiquei muito gripada muito, muito mal. E era um sábado que era o dia que eu trabalhava mais, né? Eu acordei tipo péssima, o pai estava em casa durante o dia todo e ainda assim eu tive que trabalhar o dia todo, tipo, sem condições de fazer nada tipo. Sabe quando você está completamente largada assim, você não consegue mover seu corpo de tão mal que você está? Tipo? E eu fiquei assim, tipo, botei as crianças na sala para brincar e falei, brinca aí que eu estou aqui olhando. E o pai estava lá embaixo assistindo televisão. Sabe tipo, é... de novo entra no no que eu falei, tipo de não me sentir... acolhida.” (...) [sic.] (Participante 01)

“Eles nunca me levaram no mercado para eu saber o que que tinha, porque assim a gente pode fazer uma listinha de mercado para a família ou a família dá um cartão que a gente pode comprar o que a gente tem vontade de comer, porque a comida é responsabilidade deles, né? Só que você chega num país que você não sabe o que é que tem no mercado. Eu nunca sabia que tipo de lista fazia para esse pai, entendeu? E aí eu comia o que ele tinha em casa. Eu falei, ó, eu como iogurte, eu como cereal, é Pão.” [sic.] (Participante 03)

A impessoalidade refere-se ao facto de os relacionamentos serem essencialmente de cariz profissional. De acordo com as entrevistadas, a família de acolhimento percepcionava a au pair como um indivíduo atribuído a uma função específica, não se fomentando, portanto, relações de amizade ou familiares.

“Só apenas uma funcionária, porque às vezes tinha festas que eles não me chamavam ou então é quando eu tinha algum jantar que eles chamavam uns amigos eles não me convidavam. Ou então eles me convidavam, e aí eu percebia que tipo eu fazia alguma coisa, mas aí eles

levantavam e saía, daí eu que tinha que limpar tudo, porque só eu que fiquei ali, né? Naquela parte comendo, ou eu sentia mesmo que era só é. Era uma obrigação eu estar ali, porque seria para eu limpar a cozinha depois, sabe? Mas eu não me sentia uma parte da família.” [sic.] (Participante 02)

9. Acontecimentos Stressores

O tema acontecimento stressores revelou uma elevada frequência de respostas relatadas pelas participantes. Os principais acontecimentos stressores identificados pelas entrevistadas incluíram a exploração, falta ou má comunicação com a família de acolhimento; a ausência de apoio, por parte da família de acolhimento; a ausência de condições de higiene básica e de segurança na habitação da família de acolhimento; os relacionamentos interpessoais, caracterizados pela hostilidade e a negligência.

“E aí eu fui descobrir que a casa era infestada de ratos. Eu encontrava dropings, né? Fezes de ratos nos brinquedos, embaixo do sofá (...) É... E aí teve um tempo que eu tinha que dormir literalmente com as luzes acesas no meu quarto, porque eu tinha medo de estar dormindo e ter um rato na cama (...) Sim, sim, é... Algum tipo de segurança, sabe? É, é se você come uma comida com que tenha que esteja contaminado, e aí que que pode acontecer com você? Eu não sei. Não sei se eu posso morrer, sabe?” [sic.] (Participante 05)

“Sim. Então, às vezes eu desligava a internet para não receber mensagem porque me dava angústia, porque eu não queria fazer mais nada, porque se meu celular vibrasse, ah, eu sei é eles. Então, às vezes eu desligava a internet para me acalmar (...) Porque eu sentia que, tudo bem eles me chutarem igual a um cachorro morto. Sabe? Eu estava em baixo do teto deles.” [sic.] (Participante 02)

*“A mãe falava, faça isso, tipo. Independente do que eu achava. E aí eu fazia o que ela falava, o pai vinha e falava, não faço aquilo, e aí eu ficava ***** (porra) gente (risos). E aí, entrem num acordo, sabe” [sic.] (Participante 01)*

10. Autonomia. Dependência

Este tema refere-se ao grau de autonomia descrito pelas au pairs, relativamente à tomada de decisões referentes ao seu trabalho. Os resultados revelaram que as participantes

percepcionaram falta de autonomia no desempenho das suas funções, o que afetava diretamente o seu desempenho laboral quotidiano. As entrevistadas referiram sentir não ter liberdade para desempenhar as suas tarefas sem a interferência elevada dos pais, o que afetava negativamente seu o trabalho.

Por outro lado, as au pairs relataram ter desenvolvido um sentimento inapropriado e infantil de dependência em relação à família de acolhimento, necessitando de ter aprovação com relação a decisões referentes ao trabalho .

“Eu não tinha tanta autonomia com as crianças quanto eu tinha com a primeira família, porque qualquer coisa que eles ouviam a criança reclamar, eles já desciam e já queriam resolver a situação. E eu falava, toda vez que vocês descem, as crianças deixam de me ouvir para ouvir vocês e depois para eu conseguir retomar a atenção delas e o respeito delas é muito mais difícil e daí eles aí não não respeitavam, continuavam descendo e no final eles falaram, a gente não vai deixar de fazer o que a gente acha melhor para as crianças, porque você está trabalhando aqui.”[sic.] (Participante 07)

“Sim, é mais ou menos, porque eles eram muito. Eles não gostavam assim de muitas coisas, era muito assim, certinho, e aí por, e eles tinham. E, e assim eu buscava eles da escola e aí eles podiam assistir televisão ou ficar no tablet e aí chamava para jantar, o que era um sacrifício, não é? Então, por mim, tinha que mudar toda a rotina deles, sabe? O scream time, não teria. Só teria assim, por exemplo, um dia na semana para se assistir um filme. Mas os pais faziam isso, sabe? De deixar eles na televisão o dia inteiro, até por conta do COVID mesmo.”[sic.] (Participante 02)

11. Aspectos Positivos da Experiência como Au Pair

Este tema refere-se ao que foi considerado como positivo durante a experiência enquanto au pair. Os aspectos positivos referidos pelas entrevistadas incluíram as amizades feitas durante o programa, as experiências inovadoras associadas à vivência na cultura norte-americana, o amadurecimento pessoal e o desenvolvimento de habilidades pessoais.

“Mas assim... Até hoje, apesar de tudo isso, apesar de tudo isso (risos), é quando eu penso no meu tempo de intercâmbio. Eu ainda penso nele com carinho, sabe? Por conta... por conta disso, das amizades que eu fiz, das coisas que eu pude conhecer.”[sic.] (Participante 01)

“Olha o desenvolvimento pessoal assim, meu como pessoa, autoconhecimento de tipo, você está ali se reinventando da forma que você quer, sem ter ninguém do seu passado ali, falando que é estranho você se comportar de tal forma. É, eu acho que o au pair me deu muita liberdade pra ser quem eu sou em um ambiente diferente e conhecer pessoas de outras culturas, tanto as famílias, é e aprender mais sobre os meus limites. Hoje eu sei que eu não consigo morar com gente que é muito diferente de mim, que eu não saberia se eu não tivesse passado ali pelo au pair, passando um ano inteiro com aquela família. É, aprendi a ouvir, melhor, entender (...)” [sic.] (Participante 07)

12. Sugestão e Melhorias para o Programa

Este tema foi adicionado posteriormente durante a categorização das frases referentes aos temas já pré-definidos. Foi possível observar pelas respostas das participantes que as melhorias que deveriam ser feitas estão diretamente relacionadas com as condições de trabalho, nomeadamente, trabalhar menos horas, o ajuste salarial respectivo no caso de horas extraordinárias e a existência de um apoio mais incisivo por parte da area director.

*“Eu acho, eu acho que começando no início, as as au pairs precisam ser melhores informadas sobre como funciona de verdade o programa de au pair, não só vender que tipo, ai, você vai viajar muito, você vai realizar todos os seus sonhos, mas trazer para a realidade, tipo, você vai trabalhar até 45 horas, é... Não é um trabalho fácil, criança dá muito trabalho e enfim, 200 USD você tem que escolher com que que você vai gastar, não dá para você fazer tudo. Ou melhorar também as condições de trabalho da au pair, diminuir as horas semanais trabalhadas ou aumentar o salário mínimo é trazer mais benefício importante ali para o dia a dia da au pair. É, então essas coisas eu acho que já fariam um pouco mais de diferença no programa, mas também tem um, um melhor suporte para as au pairs que já estão participando do programa, porque às vezes parece também que você entrou no programa e foda- se **** ** você agora. Tem as LCCS, mas elas, muitas delas são assim mais é a favor da família e outras são imparciais demais que não não se metem direito para não se prejudicar também. Então acho que devia ter au pair mais, com, é... LCCS, mais comprometidas, mais informadas, que ajudam mais...”* [sic.] (Participante 07)

Discussão

O estudo teve como objetivo avaliar os riscos psicossociais enfrentados por mulheres no ambiente de trabalho nos EUA. A pesquisa focou em fornecer dados sobre esses riscos, com ênfase nas experiências de ex-au pairs brasileiras que concluíram o programa. Além disso, buscou investigar o impacto desses riscos na saúde mental dessas participantes, contribuindo para uma melhor compreensão das consequências psicossociais desse tipo de trabalho.

A pesquisa destacou a escassez de estudos sobre a população feminina brasileira que concluiu o programa de au pair nos EUA. A literatura existente se concentra na falta de hospitalidade, análise da experiência e grau de satisfação das au pairs brasileiras (Arrais & Allis, 2021; Machado et al., 2023). Um estudo adicional examinou a relação entre trabalho e família no contexto da interação entre au pair e família anfitriã (Silvello et al., 2023).

Além dessa limitada literatura, dados de 2023, divulgados pelo governo americano, mostram que, dos 21.419 participantes do programa, o Brasil lidera como principal país emissor, com 3.575 au pairs distribuídas em 20 estados dos EUA (US. Department of State - Bureau of Education and Cultural Affairs, 2023). Portanto, uma das justificativas para o estudo das au pairs brasileiras é o fato de o Brasil ocupar o primeiro lugar entre os "20 principais países de envio" (US. Department of State - Bureau of Education and Cultural Affairs, 2023).

Os resultados obtidos revelaram temas principais relacionados ao ambiente psicossocial de trabalho e seus riscos. Entre os 12 temas e subtemas pré-definidos, quatro surgiram com alta frequência. Esses temas incluem: Acontecimentos estressores, Expectativa versus realidade, Relacionamentos interpessoais e Condições de trabalho. Esses tópicos destacaram-se como os mais recorrentes nas respostas, refletindo as principais preocupações psicossociais identificadas.

Os *acontecimentos estressores* identificados incluem exploração, comunicação deficiente com a família anfitriã, falta de apoio, condições inadequadas de higiene e segurança, e relações interpessoais hostis. Essas fontes de estresse foram frequentemente relatadas pelas entrevistadas.

Comparando com a literatura existente, confirma-se que um ambiente psicossocial de trabalho hostil, caracterizado por relações interpessoais adversas e exploração, afeta as au pairs. Estudos indicam que a comunicação inadequada, tratamentos desrespeitosos, violência familiar, uso de drogas e álcool, e conflitos familiares são comuns. Além disso, o aumento das tarefas está associado a maiores danos psicológicos (Berg & Meagher, 2018).

Em relação à segurança e às condições de saúde e higiene, o Code of Federal Regulations (2024) estabelece que as famílias anfitriãs e os patrocinadores devem assegurar a segurança e o bem-estar das au pairs, com penalidades para o descumprimento dessas normas. Lopes et al. (2021) argumentam que essas questões estão relacionadas aos riscos psicossociais no trabalho. Problemas de estresse e interações dinâmicas entre indivíduos podem levar a efeitos negativos psicológicos, físicos e sociais, como esgotamento e depressão (ILO, 2016).

Em relação ao tema *expectativa versus realidade*, os resultados evidenciam um contraste significativo entre a apresentação do Programa pela Agência de Intercâmbio e a experiência real das participantes. As participantes esperavam melhorar o inglês, viver no exterior, integrar-se à família anfitriã e experimentar a cultura americana. No entanto, a experiência real frequentemente divergiu dessas expectativas, resultando em frustrações relacionadas ao trabalho e à falta de integração com a família anfitriã.

Esses resultados estão alinhados com a literatura existente. Hess & Puckhaber (2004) destacam que, apesar da promoção do intercâmbio, as au pairs residem e trabalham no mesmo local, criando uma confusão entre os papéis de "membro da família" e "funcionária". Além disso, os resultados confirmam que as agências de intercâmbio promovem uma visão idealizada do intercâmbio cultural, o que pode gerar expectativas irreais (Chuang, 2012; Hess & Puckhaber, 2004).

Os resultados sobre *relacionamentos interpessoais* indicam que, além da confusão de papéis mencionada por Hess & Puckhaber (2004), fatores como impessoalidade, falta de apoio, hostilidade e negligência foram percebidos pelas participantes. Esses fatores estão diretamente relacionados ao ambiente psicossocial de trabalho (Lopes et al., 2021; ILO, 2016). A hostilidade e a negligência, por exemplo, foram associadas à falta de apoio e acolhimento durante doenças.

Segundo Gaspar (2011) e Russell (2008), é crucial criar um ambiente de trabalho positivo, pois os indivíduos passam a maior parte do tempo no trabalho. No caso das au pairs, que residem no mesmo local onde trabalham, o relacionamento interpessoal com a família anfitriã, que também atua como autoridade, afeta diretamente seu desempenho. A forma como a host family trata a au pair influencia sua saúde, desempenho profissional e satisfação no trabalho, evidenciando que as interações no ambiente de trabalho são um fator de risco psicossocial significativo (ILO, 2016).

As condições de trabalho enfrentadas pelas au pairs demonstram uma exploração significativa. As jornadas de trabalho frequentemente ultrapassam as 45 horas semanais, enquanto os salários permanecem no mínimo permitido. Além disso, as au pairs não dispõem de um espaço pessoal separado, uma vez que o ambiente de trabalho também serve como residência. Esse arranjo contribui para uma sobrecarga psicossocial.

Estudos indicam que ambientes de trabalho negativos, onde os funcionários não se sentem valorizados e enfrentam jornadas intensas, estão associados a riscos psicossociais (Lopes et al., 2021). As condições adversas, como a falta de espaço pessoal e longas horas de trabalho, podem levar a problemas de estresse e bem-estar mental.

Segundo o Code of Federal Regulations (2024), as au pairs devem trabalhar no máximo 45 horas por semana. Qualquer trabalho que exceda esse limite não deve resultar em remuneração adicional, conforme estipulado pelas normas do programa. Portanto, o não cumprimento dessas diretrizes pode exacerbar os riscos psicossociais e comprometer o bem-estar das au pairs.

A análise dos resultados revelou que as questões relacionadas ao ambiente psicossocial de trabalho foram confirmadas nas respostas ao tema 12, "Sugestões e melhorias para o programa". Nesta seção, observou-se que as melhorias propostas estão diretamente ligadas às condições de trabalho das au pairs.

Os participantes sugeriram uma redução na carga horária, ajuste salarial adequado para horas extras e um suporte mais efetivo da área administrativa. Essas sugestões refletem uma necessidade de melhoria significativa nas condições de trabalho.

Os resultados reforçam a conclusão de que o programa de au pair não se configura como um verdadeiro intercâmbio cultural. Esta constatação está alinhada com as pesquisas anteriores (Chuang, 2012; Espinoza-Castro et al., 2021; Hess & Puckhaber, 2004; Smith, 2015), que destacam a discrepância entre as promessas do programa e a realidade vivenciada pelas au pairs. O foco nas condições de trabalho, em vez da experiência cultural enriquecedora, confirma a natureza utilitária e exploratória do programa.

Pontos Fortes e Limitações

As limitações desta dissertação são múltiplas e merecem atenção cuidadosa. Primeiramente, o estudo foi conduzido com uma amostra limitada de 7 ex-au pairs, todas brasileiras, o que restringe a capacidade de generalizar os resultados para uma população mais ampla ou multicultural. A exclusividade da amostra em termos de nacionalidade significa que os achados refletem as experiências e percepções de uma população específica, não capturando as possíveis variações culturais e contextuais que poderiam surgir em um estudo mais diversificado.

Adicionalmente, o estudo adota uma abordagem exclusivamente qualitativa, o que, embora valioso para a compreensão profunda das experiências individuais, limita a capacidade de quantificar as hipóteses levantadas. A ausência de dados quantitativos impede a realização de análises estatísticas que poderiam fornecer uma validação empírica mais robusta dos resultados. Em suma, embora o estudo ofereça insights importantes, suas limitações metodológicas sugerem a necessidade de futuras pesquisas que incluam amostras mais diversificadas e abordagens mistas para aprofundar e ampliar a compreensão dos fenômenos investigados.

No entanto, diante da escassez de literatura específica sobre essa população, a pesquisa qualitativa realizada neste estudo permitiu um aprofundamento significativo no entendimento dos riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho das au pairs. A abordagem qualitativa possibilitou a captura das nuances das experiências individuais de cada participante, proporcionando uma compreensão mais rica e detalhada das dinâmicas e desafios enfrentados pelas au pairs brasileiras nos EUA. As narrativas pessoais coletadas não apenas enriqueceram a análise, mas também incentivaram o engajamento de futuras pesquisas, destacando áreas que necessitam de investigação adicional e contribuindo para a construção de um corpo de conhecimento mais robusto sobre essa população específica.

Além disso, os dados obtidos fornecem evidências valiosas que podem informar políticas e práticas voltadas para a melhoria das condições de trabalho e do apoio psicossocial oferecido às au pairs. A compreensão das experiências vividas pelas participantes pode auxiliar na formulação de estratégias de intervenção e suporte que visem mitigar os riscos identificados, promovendo assim o bem-estar psicológico e a saúde mental dessas profissionais. Ademais, este estudo ressalta a importância de considerar as particularidades culturais e contextuais ao

investigar populações migrantes, reforçando a necessidade de abordagens metodológicas diversificadas e inclusivas.

Sugestões para Investigação Futura

A literatura sobre o ambiente psicossocial de trabalho de ex-au pairs brasileiras nos EUA é notavelmente escassa. Esta investigação destaca a falta de apoio, auxílio e monitoramento frequente no ambiente de trabalho das participantes do programa. Esses fatores contribuem para o sofrimento psicológico das au pairs, ressaltando a importância da intervenção da Psicologia Clínica e da Saúde. Além disso, é crucial considerar o papel das agências de intercâmbio, que muitas vezes criam expectativas irrealistas nas futuras au pairs, e a necessidade de suporte psicológico e psicoterapia durante o processo, dadas as elevadas demandas emocionais e a importância do cuidado com a saúde mental.

Sugere-se que futuras pesquisas ampliem o escopo da amostra, incluindo au pairs de diversos países, e integrem tanto dados quantitativos quanto qualitativos. A incorporação de uma amostra mais diversificada, composta por au pairs provenientes de diferentes contextos culturais e socioeconômicos, permitiria uma análise mais abrangente e representativa dos fenômenos investigados. Além disso, a inclusão de dados quantitativos é essencial, pois sua ausência no presente estudo limita a realização de análises estatísticas mais robustas, que poderiam fornecer uma validação empírica mais rigorosa dos resultados observados.

Portanto, para superar essas limitações metodológicas e enriquecer a compreensão sobre o ambiente psicossocial de trabalho das au pairs, futuras investigações devem adotar uma abordagem metodológica mista. Essa abordagem, que combina dados quantitativos e qualitativos, não apenas aprofundaria a análise dos fatores psicossociais envolvidos, mas também permitiria a triangulação de dados, aumentando a validade interna e externa dos achados. Em resumo, embora o presente estudo contribua com insights valiosos, suas restrições apontam para a necessidade de investigações futuras que contemplem amostras mais heterogêneas e utilizem técnicas metodológicas variadas, a fim de ampliar e fortalecer o conhecimento científico sobre as experiências das au pairs em diferentes contextos culturais e laborais.

Em suma, a pesquisa qualitativa não apenas preenche uma lacuna significativa na literatura existente, mas também estabelece as bases para investigações futuras que possam

expandir o conhecimento sobre os desafios e as necessidades das au pairs brasileiras nos EUA. Isso é fundamental para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, além de promover um suporte adequado que reconheça e valorize as especificidades dessa experiência intercultural. A contribuição deste estudo é, portanto, relevante tanto para a academia quanto para a prática profissional na área de Psicologia Clínica e da Saúde, destacando a importância de um olhar atento e informado sobre as realidades enfrentadas pelas au pairs brasileiras no contexto norte-americano.

Implicações para a Prática Clínica

Esta pesquisa investigou os riscos associados ao ambiente psicossocial de trabalho de au pairs, revelando uma variedade de fatores de risco. Os resultados, comparados com a literatura sobre o ambiente psicossocial no trabalho, demonstraram que tanto os riscos quanto os benefícios de um ambiente psicossocial saudável são consistentes. Esses achados são cruciais para a prática da psicologia clínica, conforme evidenciado pela alta frequência de eventos estressores identificados no ambiente de trabalho das au pairs, conforme mostrado na tabela 3.

Destaca-se a importância de uma atenção específica ao bem-estar psicológico dessas jovens que atuam no cuidado infantil. Os fatores estressores não foram detectados em todas as categorias. Embora o estresse seja uma parte inerente do cotidiano, a exposição a eventos estressores pode desencadear transtornos emocionais significativos. Segundo a CID-10, esses transtornos incluem Reação Aguda ao Estresse (F43.0), Transtorno de Estresse Pós-Traumático (F43.1) e Transtornos de Ajustamento (F43.2) (World Health Organization, 1992). A ausência de um ambiente psicossocial de trabalho favorável pode comprometer significativamente a capacidade das au pairs de desempenhar suas funções de forma eficaz no desenvolvimento infantil. O estresse, a sobrecarga emocional e os problemas de saúde mental decorrentes desse ambiente desfavorável podem prejudicar tanto o bem-estar das cuidadoras quanto a qualidade do cuidado e o vínculo afetivo necessário para o desenvolvimento saudável das crianças.

Para abordar eficazmente esses problemas, é imperativo que as agências de intercâmbio integrem serviços de psicologia clínica em suas operações. Idealmente, cada região que aloca au pairs deve ter acesso a um psicólogo clínico qualificado. Assim como a *área director* tem que ter

uma presença constante, um psicólogo local poderia fornecer suporte psicológico contínuo e personalizado.

O papel do psicólogo clínico deve incluir a realização de avaliações psicológicas regulares para monitorar o bem-estar mental das au pairs. Essas avaliações podem identificar sinais precoces de transtornos psicossociais e permitir intervenções oportunas. Além disso, o psicólogo deve oferecer terapia individual, focada na gestão do estresse e no tratamento de condições como depressão e ansiedade.

O suporte psicológico deve começar desde a chegada ao local de acolhimento, continuando ao longo da estadia. O psicólogo deve desenvolver um plano de tratamento que inclua estratégias de enfrentamento adaptativas, apoio emocional e diretrizes claras para buscar ajuda adicional se necessário.

Além disso, a presença de um psicólogo clínico pode ajudar a promover um ambiente de trabalho mais saudável, fornecendo workshops sobre saúde mental e estratégias de manejo do estresse, e oferecendo aconselhamento para melhorar a interação interpessoal com a família anfitriã.

Em resumo, a integração de um suporte psicológico clínico estruturado e acessível é fundamental para mitigar os riscos psicossociais enfrentados pelas au pairs. Isso contribuirá significativamente para sua saúde mental e bem-estar, proporcionando uma experiência mais equilibrada e menos estressante durante o programa.

Conclusão

Portanto, conclui-se que a investigação aprofundada do ambiente psicossocial de trabalho das au pairs é de fundamental importância para o avanço do conhecimento científico, tanto em termos empíricos quanto na aplicação prática no campo clínico. O estudo detalhado dessa temática se torna essencial para a identificação e compreensão dos múltiplos fatores que influenciam a saúde mental dessas jovens migrantes, fornecendo uma base robusta para o desenvolvimento de intervenções clínicas mais eficazes e personalizadas.

A análise rigorosa do ambiente psicossocial em que as au pairs estão inseridas pode revelar componentes críticos que afetam diretamente seu bem-estar psicológico, tais como as

dinâmicas de poder, a qualidade das interações sociais, o apoio emocional disponível, e os desafios específicos do contexto de trabalho e vida em um país estrangeiro. Esses achados são particularmente relevantes para a formulação de políticas públicas e práticas institucionais que visem a melhoria das condições laborais e a promoção da saúde mental desse grupo populacional vulnerável.

Ademais, o aprofundamento dessa linha de pesquisa pode contribuir significativamente para a identificação de riscos psicossociais associados ao processo de migração, adaptação cultural, e as demandas emocionais e sociais inerentes ao papel de au pair. Esses conhecimentos são cruciais para o desenvolvimento de estratégias preventivas e terapêuticas que possam ser aplicadas de maneira preventiva e reativa, oferecendo suporte adequado e eficaz para as necessidades específicas dessas jovens migrantes. Assim, a ampliação do corpo de conhecimento nessa área não só enriquece a literatura científica existente, mas também tem o potencial de impactar positivamente a prática clínica e as políticas sociais voltadas à proteção e ao bem-estar das au pairs.

Referências

- Adams, W. C. (2015). Conducting semi-structured interviews. *Handbook of practical program evaluation*, 492-505.
- Aires, L. (2015). *Paradigma qualitativo e prática de investigação educacional*. (1.^a ed.). Universidade Aberta.
- Arrais, A., & Allis, T. (2021). In(H)ospitalidade e turismo de intercâmbio: um estudo sobre au pairs brasileiras nos EUA. *Revista Hospitalidade*, 18(3), 26–47.
<https://doi.org/10.29147/revhosp.v18i03.971>
- AuPairCare. (2023). Au pair meaning. <https://www.aupaircare.com/stories/au-pair-meaning>.
- AuPairCare. (2023). Recrutamento Internacional de Au Pairs. [Au Pair Agency | Live-In Childcare | AuPairCare](#).
- Au Pair in America. (2023). Au Pair Responsibilities.
<https://www.aupairinamerica.com/aupairs/responsibilities/>.
- Bardin, L. (2009). Content analysis. Lisbon, Portugal: Edições 70, LDA.
- Berg L., Meagher G., (2018) Cultural Exchange or Cheap Housekeeper? Findings of a National Survey of Au Pairs in Austrália. *Migrant Worker Justice Initiative*,
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17089.81769>.
- Cox R., Narula R, (2003) Playing Happy Families: rules and relationships in au pair employing households in London. *England, Gender, Place & Culture*, 10:4, 333-344.
<https://doi.org/10.1080/0966369032000153304>.
- Chuang, Janie A., The U.S. Au Pair Program: Labor Exploitation and the Myth of Cultural Exchange (August 15, 2012). Harvard Journal of Law & Gender, Vol. 36, 2013, Forthcoming, American University, WCL Research Paper No. 2012-46, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2163595>

- Carlotto, P. A., Cruz, R., Guiland, R., Rocha, R. E., Dalagasperina, P., & Ariño, D. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 52–70. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a04>
- Cultural Care Au Pair. (2023). Being an au pair / Au pair program. <https://www.culturalcare.world/being-an-au-pair/au-pair-program>.
- eCFR system. (2024, março 28). *Code of Federal Regulations*. [https://www.ecfr.gov/current/title-22/chapter-I/subchapter-G/part-62/subpart-B/section-62.31#p-62.31\(a\)](https://www.ecfr.gov/current/title-22/chapter-I/subchapter-G/part-62/subpart-B/section-62.31#p-62.31(a))
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185–201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health*, 92(1), 105–108. <https://doi.org/10.2105/ajph.92.1.105>
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*, 1, 1–171.
- Eriksson, U.-B., Starrin, B., & Janson, S. (2008). Long-Term Sickness Absence Due to Burnout: Absentees' Experiences. *Qualitative Health Research*, 18(5), 620–632. <https://doi.org/10.1177/1049732308316024>
- Espinoza-Castro, B., Weinmann, T., Mendoza López, R., & Radon, K. (2021). Working Conditions as Risk Factors for Depressive Symptoms among Spanish-Speaking Au Pairs Living in Germany—Longitudinal Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6940. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136940>.

- Federal Register. (2023, outubro 30). *Exchange Visitor Program-Au Pairs*.
<https://www.federalregister.gov/documents/2023/10/30/2023-23650/exchange-visitor-program-au-pairs>
- Flick, U. (2004). *Construtivism*. In Flick, U., Kardoff, E., & Steinke, I. A Companion to Qualitative Research (pp. 88-93).
- Gaspar, S. M. (2011). *O bem estar no trabalho: O impacto do suporte no trabalho percebido pelos trabalhadores* [Dissertação de Mestrado apresentada ao ISPA - Instituto Universitário]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.12/3921>
- Hess, S., Puckhaber, A. (2004). 'Big Sisters' are Better Domestic Servants?! Comments on the booming au Pair business. *Feminist Review*, 77(1), 65-78.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.fr.9400177>.
- Javidan, M., Dorfman, P. W., de Luque, M. S., & House, R. J. (2006). In the Eye of the Beholder: Cross Cultural Lessons in Leadership from Project GLOBE. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 67–90. <https://doi.org/10.5465/amp.2006.19873410>.
- Kenrick, D. T., Griskevicius, V., Neuberg, S. L., & Schaller, M. (2010). Renovating the Pyramid of Needs. *Perspectives on Psychological Science*, 5(3), 292–314. NCBI.
<https://doi.org/10.1177/1745691610369469>
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., Virtanen, M., Pentti, J., Cox, S. J., & Wilkinson, R. G. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health*, 6(1).
<https://doi.org/10.1186/1471-2458-6-251>
- Labour, I. (2016). *Workplace stress : a collective challenge*. Ilo.
- Leung, K. (1987). Some determinants of reactions to procedural models for conflict resolution: A cross-national study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(5), 898–908.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.5.898>

- Lopes, N., Ribas, A., Lopes, C., Rodrigues, E., & Alves, F. (2021). *Estudo de Avaliação dos Riscos Psicossociais na Administração Pública*. DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.
- Machado, D. de S., Rocha, M. C. V. da, Hortencio, J. V., & Aragão, M. dos S. (2023). Turismo de intercâmbio: análise da experiência e da satisfação dos intercambistas do Programa Au Pair Brasil-Estados Unidos. *Revista Hospitalidade*, 20, 203–232.
<https://doi.org/10.29147/revhosp.v20.1080>
- Oetzel, J. G., & Ting-Toomey, S. (2003). Face Concerns in Interpersonal Conflict. *Communication Research*, 30(6), 599–624. <https://doi.org/10.1177/0093650203257841>
- O’Keefe, H., & O’Keefe, W. M. (2004). Business behaviors in Brazil and the USA. *International Journal of Social Economics*, 31(5/6), 614–622.
<https://doi.org/10.1108/03068290410529425>.
- Pavot, W., & Diener, E. (2012). Findings on Subjective Well-Being: Applications to Public Policy, Clinical Interventions, and Education. *Positive Psychology in Practice*, 679–692. <https://doi.org/10.1002/9780470939338.ch40>.
- Pearson, V. M. S., & Stephan, W. G. (1998). Preferences for styles of negotiation: A comparison of Brazil and the U.S. *International Journal of Intercultural Relations*, 22(1), 67–83.
[https://doi.org/10.1016/s0147-1767\(97\)00036-9](https://doi.org/10.1016/s0147-1767(97)00036-9).
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 36(spe).
<https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Rugulies, R. (2018). What is a psychosocial work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 1-6. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3792>
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/1069072707308142>

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Silvello, J. P., Dornelles, E., Garces, S. B., Brutti, T. A., & Junges, F. C. (2023). O programa de intercâmbio de Au Pair: Análise da relação família/trabalho entre au pairs e hosts families. *Áskesis, 11*(2), 196–213. <https://doi.org/10.46269/2238-3069.04>
- Smith, A. (2015). Part of the Family? Experiences of Au Pairs in Ireland. In Cox, R. (Eds) *Au Pairs' Lives in Global Context*. (pp. 170-184). Migration, Diasporas and Citizenship Series. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781137377487_11
- State, D. of. (2023, December 27). *J-1 Visa Basics*. BridgeUSA. <https://j1visa.state.gov/basics/>.
- Ting-Toomey, S. (2017). Facework and Face Negotiation Theory. *The International Encyclopedia of Intercultural Communication*, 1–5. <https://doi.org/10.1002/9781118783665.ieicc0105>
- Torres, C. V., Ferreira, M. C., & Andrade, L. N. (2020). Brazilian Cultural Patterns and Intercultural Training. *The Cambridge Handbook of Intercultural Training*, 497–522. <https://doi.org/10.1017/9781108854184.020>.
- Thylefors, I. (2009). Psychosocial work environment. *Work and Technology on Human Terms*, 19-69.
- World Health Organization. (1992). *The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: Clinical descriptions and diagnostic guidelines*. World Health Organization.
- Yodanis, C., & Lauer, S. R. (2005). Foreign Visitor, Exchange Student, or Family Member? A Study of Au Pair Policies in the United States, United Kingdom, and Australia. *International Journal of Sociology and Social Policy, 25*(9), 41–64. <https://doi.org/10.1108/01443330510791171>

Anexos

Anexo 1 - Parecer da Comissão de Ética para investigação da Universidade Europeia



Parecer

O projeto de investigação em presença, intitulado: **O ambiente psicossocial de trabalho e os fatores de risco na comunidade Au Pair: um estudo qualitativo**, foi alvo de análise da CdE da Universidade, tendo por base o cumprimento dos padrões éticos, bem como o cumprimento da legislação aplicável à investigação científica e investigação clínica.

Investigadora Principal: Professora Doutora Lisa Liliana Nunes Roque

Coorientador: Paulo Ferrajão

Investigadora: Fernanda Valentim

Para maior segurança da informação e proteção de dados pessoais, solicita-se um pedido de parecer à Encarregada de Proteção de Dados da Universidade Europeia.

Pelo exposto, vem a Comissão de Ética dar parecer favorável, baseando a sua decisão na avaliação dos critérios éticos e científicos.

Lisboa, 29 de abril de 2024

Assinado por: Cristina Maria de Gouveia Caldeira
Num. de Identificação: 06651896
Data: 2024.04.29 07:52:52+01'00'

Cristina Maria de Gouveia Caldeira

Presidente da CdE da Universidade Europeia

Anexo 2 – Guião da entrevista

1. Como teve conhecimento e conseguiu ter esta experiência como Au pair?
2. Quanto tempo demorou a sua experiência como Au Pair?
3. Foi a sua primeira e única experiência, ou teve outras?
4. Qual era o seu conhecimento prévio e expectativas antes de iniciar a sua experiência como Au Pair?
5. Reconhece que o que a agência lhe apresentou, correspondeu à realidade que encontrou?
6. Qual era o seu papel na dinâmica familiar? Amiga? Funcionária? Parte da família?
7. Quais eram as suas tarefas diárias? Qual era a importância destas tarefas para a dinâmica familiar?
8. Fale-me um pouco sobre as condições de trabalho oferecidas (i.e., nº de horas de trabalho por dia (> ou < de 40h semanais); se trabalhava aos fins de semana e/ou feriados; se realizava horas extra; se desempenhava outras funções para além das de Au pair; se tinha contacto com a agência).
9. Como era o seu work-life balance?
10. Experienciou alguma barreira linguística dentro da dinâmica familiar? Que impacto isso teve em si?
11. Experienciou alguma barreira cultural (i.e., costumes, tradições, hábitos alimentares e de higiene, espaço pessoal, toque) dentro da dinâmica familiar? Que impacto isso teve em si?
12. Sentia-se segura na cultura e país estrangeiros?
13. Sentiu-se segura e apoiada pela família de acolhimento?
14. Como era a sua relação com a agência antes e durante o processo?
15. Qual era o seu grau de autonomia dentro da dinâmica familiar?
16. Qual era o grau do seu envolvimento na tomada de decisões dentro da dinâmica familiar?

17. Qual a qualidade das relações interpessoais que criou dentro da dinâmica familiar de acolhimento (i.e., crianças e adultos e outras figuras)?
18. Experimentou alguns acontecimentos stressores?
19. Que emoções vivenciou dentro da dinâmica familiar?
20. Que aspectos positivos encontra na sua experiência como Au Pair?
21. Qual o impacto que esta experiência teve no seu desenvolvimento pessoal?
22. Que áreas associadas à experiência como Au Pair precisam de ser melhoradas?
23. Imagina-se a repetir a experiência como Au Pair ou a recomendá-la a alguém? Porquê?

Anexo 3 – Consentimento informado: Guião da entrevista

Proteção de dados

Caro Participante, nos termos do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e da Lei n.º 58/2019 informamos que esta entrevista se destina à recolha dos seus dados para o estudo “O ambiente psicossocial de trabalho e os fatores de risco na comunidade Au Pair: um estudo qualitativo” e que a entidade responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais será a Ensilis, Educação e Formação, Unipessoal, Lda. entidade instituidora da Universidade Europeia.

Compreende assim que os seus dados pessoais serão tratados para essa finalidade e que a entrevista será gravada com recurso a um gravador. Declara, sob compromisso de honra, que toda a informação disponibilizada é verdadeira.

Para qualquer dúvida relacionada com questões de proteção de dados pessoais relacionados, deverá consultar a política de Privacidade da Universidade Europeia disponível no website:

<https://www.europeia.pt/politica-de-privacidade/>

Consente?

Anexo 4 – Questionário sócio-demográfico

1. Sexo
 - Feminino
 - Masculino
 - Outro
2. Idade
3. Nacionalidade
4. País de residência atual
5. Habilidades acadêmicas
 - Licenciatura
 - Bacharelado
 - Mestrado
 - Doutorado
 - Outro
6. Indique sua profissão atual
 - Trabalhador autônomo
 - Trabalhador terceirizado
 - Estudante
 - Desempregado
 - Aposentado
 - Outro
7. Quantas vezes você participou no Programa Au Pair?
 - 1 única vez
 - 2 vezes
 - Mais de 2 vezes
8. Qual foi o ano da sua primeira experiência como Au Pair?
9. Qual foi o ano da sua última experiência como Au Pair?
10. Atualmente faz parte do Programa Au Pair?
 - Sim
 - Não
11. Em quais continentes já participou no Programa Au Pair?

América do Norte

América do Sul

Europa

Ásia

África

Austrália

Outra

Anexo 5 – Consentimento informado: Questionário sócio-demográfico

Caro Participante, nos termos do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e da Lei n.º 58/2019 informamos que o presente formulário destina-se à recolha dos seus dados para o estudo “O ambiente psicossocial de trabalho e os fatores de risco na comunidade Au Pair: um estudo qualitativo” e que a entidade responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais será a Ensilis, Educação e Formação, Unipessoal, Lda. entidade instituidora da Universidade Europeia.

Ao preencher este formulário e prosseguir com a inscrição, compreende assim que os seus dados pessoais serão tratados para essa finalidade e declara, sob compromisso de honra, que toda a informação disponibilizada na presente inscrição é verdadeira.

Para qualquer dúvida relacionada com questões de proteção de dados pessoais relacionados, deverá consultar a política de Privacidade da Universidade Europeia, disponível aqui:

<https://www.europeia.pt/politica-de-privacidade/>