

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

CAROLINE DA ROSA CASSEL

**TRABALHO, EXPATRIAÇÃO E A FUGA DE CÉREBROS:  
trajetória de acadêmicos que deixaram o Brasil pós-2019**

Porto Alegre

2021

CAROLINE DA ROSA CASSEL

**TRABALHO E EXPATRIAÇÃO E A FUGA DE CÉREBROS:  
trajetória de acadêmicos que deixaram o Brasil pós-2019**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul para obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Fernanda Tarabal Lopes

Porto Alegre

2021

CAROLINE DA ROSA CASSEL

**TRABALHO E EXPATRIAÇÃO E A FUGA DE CÉREBROS:  
trajetória de acadêmicos que deixaram o Brasil pós-2019**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul para obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Fernanda Tarabal Lopes

Conceito Final:

Aprovado em: Porto Alegre, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

BANCA EXAMINADORA:

---

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dra. Fernanda Tarabal Lopes - EA/UFRGS

---

Prof<sup>a</sup> Dra. Andrea Poletto Oltramari - EA/UFRGS

---

Prof<sup>a</sup> Dra. Laura Alves Scherer - UNIPAMPA

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, eu gostaria de agradecer a minha mãe, Lucia, pelo apoio diário, por proporcionar o melhor ambiente possível para o meu desenvolvimento, por sempre me permitir ser livre e inteira na busca pelas coisas que eu acredito. E aos meus irmãos, Vivi, Alexandre e Max, por serem meus melhores amigos e grandes torcedores em todas as minhas vivências até aqui.

Ao meu companheiro, Kevin, por ter segurado a minha mão nos momentos de angústias, medos e insegurança durante o trabalho, e por ser um dos maiores apoiadores da carreira que eu escolhi.

À minha melhor amiga, Camila, que além de uma grande incentivadora, foi a pessoa que mais me apoiou a seguir com essa temática e mesmo longe, continua participando e construindo a vida comigo. E aos demais amigos - João, Anna, Gabrielle, Alice, Daniella - que souberam me ouvir e me acalmar quando foi necessário.

Aos meus colegas de faculdade - Ana, Andresa, Isabel, Guilherme, Rodrigo e Luana - por terem compartilhado comigo essa montanha russa que foram os últimos 5 anos.

Também gostaria de agradecer à minha orientadora, Professora Dra<sup>a</sup> Fernanda Tarabal, por ter me proporcionado chegar até aqui, pelos ensinamentos e auxílio e por ter me inspirado e contribuído para escolha desse tema.

E agradecer juntamente às professoras que compõem a banca por terem aceitado o convite e estarem dispostas a ler e contribuir com o trabalho.

Por fim, um agradecimento muito especial aos entrevistados que toparam conversar e compartilhar um pouco das suas lindas histórias para que eu pudesse construir esse trabalho.

*“Voar: a eterna inveja e frustração que o homem carrega do peito a cada vez que vê um pássaro no céu. Aprendemos a fazer um milhão de coisas, mas voar... Voar a vida não deixou. Talvez por saber que nós, humanos, aprendemos a pertencer demais aos lugares e às pessoas. E que, neste caso, poder voar nos causaria crises difíceis de suportar, entre a tentação de ir e a necessidade de ficar” (RUTH MANUS, 2015)*

## RESUMO

O número de brasileiros expatriando-se têm crescido de maneira expressiva desde 2016, após o que havia sido um *boom* de retorno no início dos anos 2000. Essa condição é ainda mais complexa se analisarmos o cenário negativo brasileiro. Com altas taxas de desemprego, condições de vida e trabalho precárias, desvalorização profissional e cenário político e econômico instável, o trabalhador brasileiro passa a buscar novas formas de organização fora do país. A situação também é alarmante aos profissionais altamente qualificados que tornam-se profissionais “caros” para as organizações e não vêem a possibilidade de seguir na carreira acadêmica com os cortes na educação e falta de investimento em pesquisa; esse movimento constitui a atual fuga de cérebros do Brasil. Desta forma, o estudo propõe-se a refletir acerca da fuga de cérebros, e analisar como ocorrem as adaptações desses expatriados no país estrangeiro. A etapa da coleta de dados foi realizada de maneira qualitativa, através de entrevistas temáticas com seis acadêmicos brasileiros que deixaram o país a partir do ano de 2019, utilizando um roteiro semi-estruturado com a intenção de ouvir a trajetória de vida e as decisões que impulsionaram a saída. A análise das informações foi construída dialogando com as informações coletadas nas histórias narradas pelos expatriados, com o referencial teórico baseado em expatriação, trabalho, adaptação cultural e também do atual cenário brasileiro. Por fim, destaca-se o papel central que o trabalho exerce na vida do indivíduo, sendo o principal elemento de todas as expatriações e a importância de analisar o movimento social através do olhar individual de cada expatriado.

Palavras-chaves: Expatriação; Trabalho; Fuga de cérebros.

## **ABSTRACT**

The number of Brazilians expatriating has grown significantly since 2016, after what had been a return boom in the early 2000s. This condition is even more complex if we analyze the negative Brazilian scenario. Considering the high unemployment rates, the precarious living and working conditions, the professional depreciation and an unstable political and economic panorama, Brazilian workers started to look for new forms of organization outside the country. The situation is also alarming to highly qualified professionals who became “expensive” professionals for organizations and do not see a bright future in academic careers with the cuts in education budget and lack of investment in research; this movement constitutes Brazil's current brain drain. Thus, the study proposes to reflect on brain drain, and to analyze how these expatriates' adaptations occur in the foreign country. The data collection was carried out qualitatively, through thematic interviews with six Brazilian academics who flew the country in 2019, using a semi-structured script with the intention of listening to the trajectory of life and the decisions that boosted their escape. The analysis of the information was built by dialoguing with the information collected in the stories, with the theoretical framework based on expatriation, work, cultural adaptation and also on the current Brazilian scenario. Finally, the central role that “work” plays in the individual's life is highlighted, being the main element of all expatriations and the importance of analyzing the social movement through the individual gaze of each subject.

**Keywords:** Expatriation; Work; Brain drain.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: nº de saídas definitivas do Brasil.....	13
Figura 2: nº de solicitações de vistos para os EUA.....	23
Figura 3: Investimentos na Capes e CNPq.....	25
Figura 4: Diáspora Científica Brasileira - Amostragem.....	25
Figura 5: Fases da adaptação do expatriado.....	34

## **LISTA DE TABELAS**

Quadro 1: Resumo do perfil dos entrevistados.....	39
---------------------------------------------------	----

## **LISTA DE SIGLAS**

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

PT - Partidos dos Trabalhadores

IPCA - Índice de preços ao consumidor

## SUMÁRIO

<b>PRÓLOGO</b>	<b>12</b>
<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>13</b>
1.2 Justificativa	17
<b>2. OBJETIVOS</b>	<b>19</b>
2.1 Objetivo Geral	19
2.2 Objetivos Específicos	19
<b>3. Cenário brasileiro</b>	<b>20</b>
3.1 Fuga de cérebros	24
<b>4. Trabalho e expatriação</b>	<b>28</b>
<b>5. Adaptação no país estrangeiro</b>	<b>33</b>
<b>6. METODOLOGIA</b>	<b>38</b>
6.1 Tipo de pesquisa	38
6.2 Entrevistados, recolhimento e análise das histórias	39
<b>7. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS</b>	<b>41</b>
7.1 Conhecendo os entrevistados	41
7.2 Brasil pós-2019: “Se não fosse o cenário brasileiro, talvez eles não teriam deixado o país”	44
7.3 Motivações de saída e atividades no estrangeiro: “foi porque não tinha perspectiva mesmo, foi o corte de bolsa, corte de concurso, corte de tudo”	48
7.4 Vida no estrangeiro: “não tem como falar de expatriado e não falar de dificuldade”	53
<b>8. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>57</b>
<b>9. REFERÊNCIAS</b>	<b>60</b>
<b>APÊNDICE I - ROTEIRO DE ENTREVISTAS</b>	<b>71</b>

## PRÓLOGO

Durante a graduação, vivi algumas ressignificações de carreira. No primeiro ano, optei por mudar minha área de atuação - do comercial para RH - por me proporcionar mais formas de colaborar e facilitar a vida das pessoas com quem eu atuava. No quinto ano, passei a vivenciar e me interessar pelo caminho acadêmico. E em 2020, iniciei a iniciação científica com a pesquisa Expatriamento, Trabalho e Histórias de Vida que foi, realmente, uma descoberta para mim.

Ao longo desse 1 ano e meio, eu aprendi coisas sobre o mundo, as pessoas e sobre mim. Acredito que esse tenha sido o período de maior aproveitamento da minha vida acadêmica, onde eu me desenvolvi mais como aluna, profissional e como pessoa. Durante os trabalhos realizados nesse período, eu pude deixar aflorar ainda mais essa minha preocupação com o social e a vontade de transformar os espaços que me cercam.

Com a possibilidade de seguir na carreira acadêmica, comecei a observar os movimentos recentes de cortes na educação e desvalorização do pesquisador. Também observei a saída de muitos amigos e conhecidos com o objetivo de continuar uma carreira que começaram aqui e não conseguiriam continuar. Também estudei durante toda a graduação o papel subjetivo do trabalho na vida das pessoas e como essas relações afetam toda a significação de existência dos indivíduos.

E com isso, optei por esse tema que, para mim, é cheio de significados e além de trazer um assunto de extrema importância, carrega um pouco de toda a minha construção como pessoa. Além do que, se faz necessário analisar essas expatriações que quase ocorrem de maneira forçada e como essas mudanças acontecem no interior dos indivíduos e não só no que tange ao profissional.

## 1. INTRODUÇÃO

Quando usamos o termo “expatriado”, logo pensamos nos expatriados organizacionais, ou seja, profissionais que foram designados pelas suas empresas para assumir posições em outro país. Porém expatriado é aquele que não é cidadão do país no qual ele desenvolve seu trabalho (SHEPHARD, 1996). Grande parte dos expatriados no mundo não foram enviados por empresas e sim, decidiram por conta própria deixar seu país (INKSON et al. 1997) e é dessa forma que o termo será utilizado durante o trabalho.

O movimento de expatriação de brasileiros foi acelerado entre os anos de 1980 e 1990 e teve o cenário revertido entre os anos de 2000 e 2010, onde o número de brasileiros retornando passou a ser maior do que os que estavam saindo. Segundo Bógus e Fabiano (2015) o número de brasileiros fora do país foi de 4 para 2 milhões entre os anos de 2004 e 2010. Duas questões são centrais nas literaturas sobre esses movimentos de migração - economia e política. Após esse movimento de retorno, novamente, o número de trabalhadores deixando o país está crescendo ostensivamente desde 2016.

Segundo o Jornal da Folha de São Paulo (2021), o ano de 2020 foi recorde de pedidos de vistos permanentes para os Estados Unidos, com um aumento de 40% em relação aos anos de 2017 e 2018. E, conforme a figura 1, o número de declarações definitivas de saída do Brasil também cresceu bastante do ano de 2017 até 2019, em 2020 houve uma queda em razão dos processos que estavam parados devido a pandemia da COVID-19. Além disso, o perfil dos brasileiros que estão deixando o país mudou; antes de 2014, em grande maioria, eram pessoas solteiras com ensino superior. Atualmente, mestres, doutores, casais e famílias correspondem a maior parcela (FORBES, 2019).

Figura 1: nº de saídas definitivas do Brasil



Fonte: Folha de São Paulo, 2021

Essa dinâmica torna-se ainda mais complexa se analisarmos o crescente cenário negativo político e econômico brasileiro desde 2016. Com ele, acadêmicos viraram alvo do atual governo, sejam os casos notórios e públicos, como Jean Wyllys, Márcia Tiburi e Debora Diniz, que precisaram deixar o país em razão das ameaças sofridas, como também os casos decorridos dos cortes na educação que vêm sendo feitos, não proporcionando aos acadêmicos a possibilidade de pesquisa.

Além disso, existem outros motivos pelos quais os acadêmicos se vêm obrigados a sair do Brasil: valorização da profissão e melhores condições de trabalho. Em matéria realizada pela Gazeta do Povo (2020) são apontadas algumas causas desse movimento migratório atual, como desemprego da mão de obra qualificada, falta de reconhecimento da profissão e falta de financiamento da pesquisa no Brasil.

Diante disso, Villen (2018) nos aponta para um cenário que induz uma saída forçada dos trabalhadores brasileiros, fato que representa altos custos, não apenas econômicos, mas, psicológicos, sociais e culturais a estes sujeitos e também, para o Brasil. Esse fenômeno é conhecido como fuga de cérebros, e é caracterizado pela transferência de profissionais altamente qualificados de países entendidos como subdesenvolvidos para um país mais desenvolvido, com maiores oportunidades e valorização (MORAIS; QUEIROZ, 2021).

Segundo Pinheiro-Machado (2019), a respeito da fuga de cérebros do Brasil, afirma que os intelectuais têm sido perseguidos como doutrinadores desde 2016. Além disso, Kowaltowski, Nussenzeig e Rehen (2021) afirmam que esse movimento está diretamente atrelado aos cortes orçamentários que estão sendo

feitos na pesquisa e na educação, como o investimento no CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico).

Com isso, é importante pensarmos que os acadêmicos deixam o Brasil para continuar exercendo o seu trabalho, e que este ocupa uma posição central na vida dos indivíduos. O trabalho existe desde a primeira atividade histórica do ser humano, que consistia em produzir ou caçar para sua subsistência. Sachuk e Araújo (2007, p. 54) afirmam que “histórica e politicamente a humanidade se estrutura, quase em sua totalidade, em função do conceito de trabalho”. Ao longo dos anos, as percepções sobre o trabalho mudaram, quando na antiguidade era visto como sofrimento, punição e falta de liberdade - estava diretamente ligado à escravidão - hoje é tido como a expressão da liberdade, gerando renda e independência econômica (WOLECK, 2002).

Atualmente, existem muitos estudos que percebem a associação do trabalho como um processo social. O trabalho deixou de ser uma atividade apenas de renda, ela faz parte da construção da identidade do ser humano. Como menciona Rovida (2016):

Trabalho não é emprego, não é uma atividade que tem como único objetivo gerar mais-valia no processo produtivo capitalista. Trabalho é uma atividade essencial do ser humano, uma atividade ontológica que diferencia o homem dos demais animais (ROVIDA, 2016, p. 185)

Ou seja, o trabalho tem função central na vida de cada sujeito, apesar de existirem diversas atividades por onde ele se identifica, é através do trabalho que o ser humano protagoniza a sua história (CALOPF; CASSANDRE, 2014). Com isso, Araújo e Sachuk (2007, p. 54) afirmam que é pelo “trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, transforma-a e faz a história”.

Ademais, sobre o trabalho e migração, Gonçalves e Souza (2019) trazem uma perspectiva de diversos pensadores clássicos que estavam em espaços e tempos completamente diferentes e verificam que a migração está ligada a ascensão desigual do capitalismo chegando a conclusão que o trabalho sempre esteve diretamente ligado ao processo migratório e que a mudança geográfica foi necessária, ao longo da história, por questões de sobrevivência.

Além disso, desde metade do século XX tem-se estudado sobre a expatriação e como acontece a adaptação desses indivíduos no país de destino. Pereira, Pimentel e Kato (2005) realizaram um estudo sobre a importância do papel da

família na adaptação desses trabalhadores, conclui-se que é fundamental para o processo. Também nessa linha, surgiram alguns estudos vinculando a adaptação dos trabalhadores com variáveis externas: cultura e origem do destino (BLACK; MENDENHALL, 1991), o papel das redes sociais no país hospedeiro (WANG, 2002) ou a fluência na língua local (SHAFFER; HARRISON; GILLEY, 1999).

Com isso, temos outro fator importante a ser compreendido na expatriação, que é a cultura. A cultura é um processo de acúmulo de conhecimento e práticas geradas a partir das relações sociais, são produções e construções de experiências ao longo das gerações (COELHO; MESQUITA, 2013). Também pode ser entendida, de forma abrangente, como as crenças, hábitos e atividade de um determinado povo. Freitas (2010) afirma que todos nós somos compostos da nossa cultura e nos desfazermos dela não é simples e nem fácil, que:

(...) mudar de país, mudar de cultura, significa, entre outras coisas, construir uma nova vida, fazer novas representações e dar significados diferentes a coisas que já eram familiares; atentar para comportamentos comuns e corriqueiros que podem ser considerados bizarros ou ofensivos por outros povos... Tal mergulho só é possível através de uma reconstrução interna, pois ele coloca em xeque a questão da identidade." (FREITAS, 2010, p. 693)

Diante disso, o expatriado passa por um momento de adaptação cultural. O ajustamento cultural representa o grau de conforto sentido pelo sujeito quando encontra-se em contato com os aspectos do país de destino (BLACK, 1990). Outra teoria bastante conhecida a respeito do ajustamento cultural é a Teoria da *U-Curve*, baseada nos estudos de Lysgaard (1955) sobre 200 expatriados nos Estados Unidos. Revisada por Black e Mendenhall (1991) a teoria apresenta o processo de adaptação no novo país dividido em quatro estágios: fascínio inicial pela nova cultura; choque cultural; uma longa fase de ajuste que levaria o expatriado a alcançar o domínio do novo ambiente.

Esse fenômeno de ajustamento é composto pelo choque cultural. O choque cultural é, portanto, o processo que vive o indivíduo ao ser colocado em um ambiente diferente daquele em que já está adaptado. Esse processo é vivido por cada indivíduo de maneira única, pessoal e interna, é uma situação de crescimento e desenvolvimento individual (STALLIVIERI; PILOTTO; GONÇALVES, 2015).

Entende-se, portanto, que muitos dos estudos sobre expatriação são voltados ao entendimento do meio empresarial, quais os efeitos para carreira e aprendizagem

do indivíduo, como os benefícios trazidos às organizações. Mas também é importante olharmos para as mudanças subjetivas que essa mudança pode trazer aos expatriados. Além disso, observamos também, um crescimento no número de trabalhadores deixando o Brasil desde 2016, no cenário vivenciado pela autora, observou-se também que muitos desses eram acadêmicos que optaram ou precisaram deixar o país para continuar exercendo o seu trabalho.

Por isso, procurou-se na literatura, referência sobre o tema estudado, acadêmicos saindo do Brasil no contexto atual e verificou-se que os materiais sobre essa análise ainda são muito escassos. Nardi e Becker (2015) afirmam que muitos dos estudos sobre expatriados referem-se à sua carreira e deixam de lado o sujeito e o significado que ele atribui ao trabalho. Em razão disso, considera-se relevante produzir conteúdo acerca das experiências vivenciadas por esses acadêmicos, tanto no seu momento de saída como adaptação no país de destino.

Sendo assim, este trabalho tem o objetivo de refletir sobre o atual fenômeno da fuga de cérebros do Brasil, tendo como empírico da pesquisa a escuta de trajetória de acadêmicos nessa situação. Através desta escuta e do material bibliográfico estudado, pretende-se compreender os motivos de saída, processos de adaptação e reorganização do trabalho fora do país.

## **1.2 Justificativa**

Compreendendo o conceito de expatriação e observando os movimentos migratórios de acadêmicos recentes que ocorreram no país, e também sabendo da importância do trabalho, busquei através da escuta das trajetórias desses expatriados, refletir sobre o contexto em que esses trabalhadores deixaram o Brasil, suas motivações, bem como observar como se dá a organização do trabalho e adaptação fora do país.

O interesse em realizar esse trabalho surgiu através dos meus estudos como bolsista de Iniciação Científica na área de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho. O trabalho que venho acompanhando e realizando diz respeito a pessoas que precisam se exilar em razão da sua militância e por questões políticas. Observando esses estudos, notei que, em maioria, tratavam-se também de pessoas ligadas à academia.

A expectativa é de que a pesquisa ajude na compreensão das relações das pessoas com o trabalho e como a mudança geográfica pode afetar a sua organização. Também é analisar e compreender a atual fuga de cérebros do Brasil, que vem sendo observada, especialmente, pós-2019. Além disso, será possível refletir como ocorre a adaptação desses expatriados. Outra hipótese levantada, é de que a crise política e econômica brasileira aprofundada no contexto pós-2019 impacta diretamente o trabalho dos acadêmicos e a sua escolha por deixar o país.

É importante ressaltar que já existem estudos apontando para as dificuldades de adaptação e no trabalho, bem como estudos de caso com trabalhadores expatriados. O presente trabalho é, portanto, voltado para os acadêmicos ou profissionais da área de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho, ou para qualquer pessoa, que deseje entender o fenômeno de expatriação (in)voluntária, fuga de cérebros e como isso impacta o trabalho desses indivíduos.

## **2. OBJETIVOS**

Nessa seção são apresentados os objetivos do trabalho, divididos entre objetivo geral e objetivos intermediários.

### **2.1 Objetivo Geral**

Refletir acerca da atual fuga de cérebros do Brasil.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- a) Descrever a trajetória de trabalho dos entrevistados;
- b) Refletir sobre as motivações para a saída;
- c) Compreender como se dá a organização do trabalho fora do país;
- d) Analisar as perspectivas de trabalho desses expatriados;
- e) Analisar como se deu a adaptação do expatriado no país de destino.

### 3. Cenário brasileiro

Desde 1500, com a chegada dos portugueses, a história de exploração territorial do Brasil é baseada na migração internacional, esses fluxos deixaram sua marca - política, econômica e cultural - até os dias de hoje (GONÇALVES; SOUZA, 2019). Segundo os mesmos autores, o Brasil sempre foi atraente para os imigrantes internacionais, tornando-o uma potência de exploração socioambiental.

Porém, entre os anos de 1980-1990, esse movimento é invertido, observa-se que o Brasil passa a produzir mais emigrantes do que imigrantes, período em que a macroeconomia do país dava sinais de esgotamento, com a hiperinflação (CONCEIÇÃO, 2013). Villen (2018) descreve esse período como “décadas perdidas”. Figueiredo e Zanelatto (2017) apontam para algumas razões desse movimento de saída:

Economia em decadência e o excessivo rigor político implantado pelo regime militar, num sistema ditatorial que impedia a livre expressão e as iniciativas particulares, com perseguições políticas, prisões e desaparecimento de presos, aliado à falta de uma legislação voltada às políticas de imigrações (FIGUEIREDO; ZANELATTO, 2017, p.81)

Cenário que, novamente, é mudado nos anos 2000. Até 2010, o Brasil teve um aumento de 451,18% no número de imigrantes, segundo Bastos e Mageste (2018) devido a forte expansão econômica. Uebel e Rückert (2017) apontam para outros fatores que estão ligados à ascensão no número de imigrantes, o Brasil ganhou maior visibilidade internacional inserindo-se no mercado global e também houve uma aceleração do mercado interno em diversas áreas - tecnologia, inovação, infraestrutura, construção civil, etc - com isso, o Brasil tornou-se mais atrativo aos imigrantes. Segundo Bógus e Fabiano (2015) o aumento também se explica pelo alto número de brasileiros retornando ao país, entre 2004 e 2012 o número de brasileiros fora do país passou de 4 para 2 milhões.

Não é apenas o número de brasileiros retornando que chama a atenção, o número de cidadãos estrangeiros que solicitaram refúgio ao governo brasileiro também cresceu - entre os anos de 2012 e 2015 - cerca de 254%. No ano de 2010, foram realizadas 566 solicitações à Polícia Federal e, em 2012, esse número chegou a 2.008 pessoas (CHAGAS, 2013). Uebel e Rückert (2017) verificaram que entre os anos de 2005 e 2010, o Brasil foi o país com o maior número de

crescimento de imigrantes, proporcionalmente, superando até mesmo os Estados Unidos e União Européia. Os mesmos autores afirmam que os anos de 2013-2014 registraram o maior ingresso de imigrantes desde 1930.

Figueiredo e Zanelatto (2017) associam esse movimento migratório brasileiro ao Plano Real, instaurado por Fernando Henrique Cardoso, que conseguiu controlar a inflação brasileira, dando visibilidade internacional. E também, a ascensão de Luiz Inácio “Lula” da Silva em 2002, trazendo ao Brasil uma nova perspectiva econômica, superando a recessão que o país havia vivido nas últimas 2 décadas.

Entre 2003-2010, o governo foi marcado pela retomada do crescimento do país, ascensão econômica, formalização do trabalho e o investimento em políticas sociais que diminuem a desigualdade social e o desemprego (FIGUEIREDO; ZANELATTO, 2017). Além disso, durante quase todo o período de governo, a inflação oficial do país se manteve dentro da meta estipulada, Figueiredo e Zanelatto (2017) afirmam que:

Com a melhoria na distribuição de renda verificou-se, paralelamente, uma redução nas disparidades entre as regiões do país, destacando-se o crescimento do nordeste brasileiro no consumo de varejo, incluindo desde bens essenciais e artigos de vestuário a bens de consumo duráveis, como eletrônicos. (FIGUEIREDO; ZANELATTO, 2017, p. 84)

Após 8 anos, Lula deixa a presidência e o PT (Partido dos Trabalhadores) elege novamente uma candidata para seguir com o planejamento que vinha sendo feito no Brasil, Dilma Rousseff (FIGUEIREDO; ZANELATTO, 2017). Esse governo seguiu ampliando os investimentos em programas sociais como Minha Casa, Minha Vida, Bolsa Escola, Bolsa Família com a intenção de manter o projeto iniciado pelo seu antecessor de reduzir a desigualdade social (FIGUEIREDO; ZANELATTO, 2017).

Contudo, no ano de 2016, a presidenta Dilma sofre um *impeachment* e seu vice, Michel Temer, assume o seu segundo mandato para finalizar os últimos 2 anos. Esse momento foi marcado por uma significativa transformação ideológica no Brasil (AGUIAR; PEREIRA, 2019).

Já no ano seguinte, foi implementada uma Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467 de 2017, que não havia sido modificada desde 1943, com a intenção de favorecer o trabalho e nunca o trabalhador (CARVALHO; PINHEIRO; FREITAS, 2021). Esta reforma foi aprovada com base na afirmação do Governo Federal de que seria uma

“modernização trabalhista”, argumentando que com isso haveria mais oportunidades de emprego, porém pecou na sinalização de que para o aumento das vagas de emprego haveria uma perda nos direitos conquistados (CARVALHO; PINHEIRO; FREITAS, 2021).

Carvalho, Pinheiro e Freitas (2021) afirmam que a Reforma Trabalhista retirou muitos dos direitos que foram adquiridos com a ideia de modernização - trazer o Brasil para o século XXI - e ressaltam que “o Governo implantou a Reforma para instituir interesses da classe privilegiada, posto que, pouco depois da vigência da Lei 13.467 de 2017, alterou expressivamente o cenário das relações de emprego” (CARVALHO; PINHEIRO; FREITAS, 2021, p. 784). Com isso, cria-se um cenário de precarização do trabalho com o aval do próprio Estado (GONÇALVES; SOUZA; 2019).

Além disso, ainda no ano de 2016 foi sancionada a Emenda Constitucional nº 95 que congela os investimentos em educação, saúde e segurança pública durante 20 anos, estabelecendo que nesse período o repasse a esses setores acompanhará o IPCA - Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo (OLIVEIRA, 2021).

Já em 2018 vislumbramos a chegada da extrema direita ao poder no Brasil, com a eleição do atual presidente, Jair Bolsonaro. Seu programa de governo, durante as eleições, já possuía uma clara diretriz doutrinária em relação a questões econômicas e sociais, o liberalismo (GONÇALVES, 2018).

Castilho e Lemos (2021) afirmam que o atual governo naturaliza e legitima o uso da força e a violência e também sinalizam que é a classe trabalhadora que vivencia as piores condições de vida, trabalho, moradia, alimentação e saúde. Afirmam que esse governo “é marcado por uma direção política que atenta contra a própria sobrevivência da classe trabalhadora” (CASTILHO; LEMOS, 2021, p. 272).

O presente governo faz sérias ameaças à educação desde sua candidatura, com a “Escola Sem Partido” e passa a seguir os professores como doutrinadores (OLIVEIRA, 2021). Cavalcanti et al. (2020) afirma que o contexto é de desmonte da escola pública, colocando em risco uma conquista histórica da classe trabalhadora, afirmam que:

O ano de 2019 apresentou-se para o Brasil, na esfera da política educacional, como um ano de retrocessos, marcado pela tentativa de imposição de uma agenda educacional ultra conservadora e fundamentalista religiosa que se contrapõe aos princípios constitucionais da

liberdade, da democracia e dos direitos sociais (CAVALCANTI et al., 2020, p. 318).

Além disso, Gonçalves (2018) realizou uma pesquisa a respeito da educação no cenário brasileiro atual e concluiu que os projetos e discursos do atual presidente sinalizam a falta de interesse nesse tema, além disso, Oliveira (2021) afirma:

Parece dispersa ou mesmo ausente numa primeira leitura do contexto político atual. As proposições têm sido tecidas num cenário conturbado, permeado por quatro trocas de ministros da educação em pouco mais de um ano e meio de mandato presidencial e isso parece corroborar com uma falsa aparência de ausência de um projeto educativo para o país (OLIVEIRA, 2021, p. 220)

No que tange ao trabalho, atualmente, o Brasil possui 14,4 milhões de desempregados, uma taxa de 14,4% (IBGE, 2021), maior número da história. Para o presidente da CUT (Central Única dos Trabalhadores), Sérgio Nobre, essa tragédia é resultado da política econômica do governo federal, da falta de investimentos públicos e da precarização dos empregos (ROCHA, 2021). Gonçalves e Souza (2019) analisando Johnson, Soler e Gonçalves (2016) afirmam que:

Para além do discurso liberal conservador do “novo governo”, não há absolutamente nada de prático e efetivo para o fomento da retomada do crescimento econômico do país. Pura retórica. Os agentes financeiros e produtivos, nacionais e internacionais, são exatamente os mesmos, que seguem aplicando os mesmos métodos de exploração de sempre. Há ciclos de inflação, queda no consumo, desemprego e, os preços, que deveriam se reduzir ou se equilibrar diante da retração na demanda, escandalosamente, prosseguem em escalada, deixando o pobre cada vez mais miserável e o rico, milionário (GONÇALVES; SOUZA, 2019, p. 32-33)

A promessa era de que a Reforma Trabalhista ajudasse na geração de mais empregos, porém o que se vê é um cenário contrário, observamos o crescimento dos *minijobs*, empregos precários, temporários, sem garantias e sem direitos, com baixos salários, jornadas longas, flexíveis e intensas. Foi um ataque aos direitos dos trabalhadores, que hoje se deparam com diminuição nas condições de vida (VILLEN, 2018).

Com isso, se constrói um cenário brasileiro que "expulsa" o trabalhador, uma vez que a situação nacional se agrava ainda mais frente à crise política e econômica que o país vem enfrentando desde 2016 (GONÇALVES; SOUZA, 2019). Nesse sentido, a saída de brasileiros é um fenômeno diretamente ligado ao aumento

crescente do desemprego, da violência provocada pelo aumento das desigualdades sociais, do rebaixamento de salários e de direitos trabalhistas e de um cenário político instável (VILLEN, 2018).

### 3.1 Fuga de cérebros

Pinheiro-Machado (2019) afirma que “hoje o Brasil exporta gente”, com um cenário de ascensão da extrema direita e crise econômica. Esse movimento caracterizado pela transferência de profissionais altamente qualificados de países subdesenvolvidos para um país mais desenvolvido, com maiores oportunidades e valorização é chamado fuga de cérebros (MORAIS; QUEIROZ, 2021).

Observou-se em matéria realizada pela Folha de São Paulo (2021) que 3,3 mil trabalhadores pediram visto preferencial para os Estados Unidos em 2020, maior número dos últimos 10 anos, conforme exposto na figura 2, verifica-se também que não são só cientistas deixando o país, são engenheiros, médicos, professores em busca de mais oportunidades.



Fonte: Folha de São Paulo (2021)

No que se refere aos acadêmicos, Cordeiro (2021) afirma que as condições brasileiras dificultam a permanência dos pesquisadores no país. Verifica-se em matéria realizada para a Gazeta do Povo, que os acadêmicos deixam o país por desvalorização da profissão, condições de trabalho e salário, um dos entrevistados afirma que “a indústria não se interessa por nós, somos considerados profissionais

caros. Você passa anos da sua vida numa faculdade e não tem nenhuma opção de trabalho.”

Além disso, Pinheiro-Machado (2019) afirma que os acadêmicos estão sendo perseguidos como doutrinadores e que os pesquisadores observam que seus dados não importam. Ainda afirma que “seguindo a lógica fascista, estamos diante de uma inédita estigmatização do conhecimento acadêmico no Brasil que transforma o cientista no inimigo interno a ser destruído. Para quem não tem estabilidade no Brasil – e mesmo para quem tem – só resta a rota de fuga forçada” (PINHEIRO-MACHADO, 2019).

Alguns casos são públicos e notórios, como o de Jean Wyllys (político brasileiro, jornalista e professor universitário), Debora Diniz (antropóloga, professora universitária, pesquisadora, ensaísta e documentarista), e Marcia Tiburi (escritora, professora universitária e política brasileira) que precisaram expatriar-se em razão das perseguições sofridas (LOPES; COSTA, 2021).

Ademais, os cortes na educação e na pesquisa são grandes alavancas para a fuga de cérebros, segundo Kowaltowski, Nussenzveig e Rehen (2021) financiamento atrai cientistas. As autoras constataam que para controlar o fluxo atual é necessário “investimento concreto” e afirmam que “não se combate a fuga de cérebros com migalhas”.

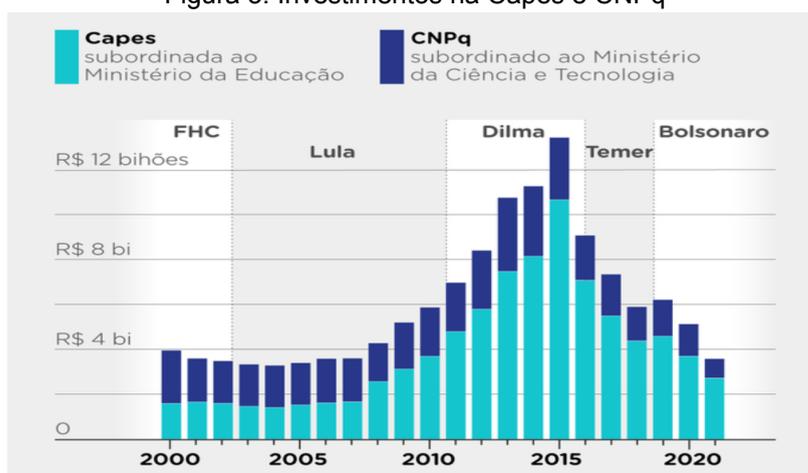
Souza (2021) afirma em matéria publicada pelo Nexo que desde o ano de 2015, os orçamentos da Capes e CNPq caíram cerca de 73,4%, uma redução de 9,8 milhões.<sup>1</sup> A figura 3 faz um comparativo dos investimentos nas duas instituições de acordo com o governo, partindo dos anos 2000, onde podemos verificar a redução a partir do ano de 2015. Além disso, Souza (2021) afirma que:

As instituições são as duas principais agências federais de incentivo à pesquisa e à ciência no Brasil. O corte nas verbas, além de interromper pesquisas em andamento, prejudica no longo prazo o desenvolvimento econômico e científico do país (SOUZA, 2021)

---

<sup>1</sup> Além disso, um dos exemplos de desrespeito aos acadêmicos ocorreu no dia 05/11/2021 quando o presidente decidiu cassar a homenagem da Ordem Nacional do Mérito Científico a dois cientistas responsáveis por trabalhos que desagradaram ao governo.

Figura 3: Investimentos na Capes e CNPq

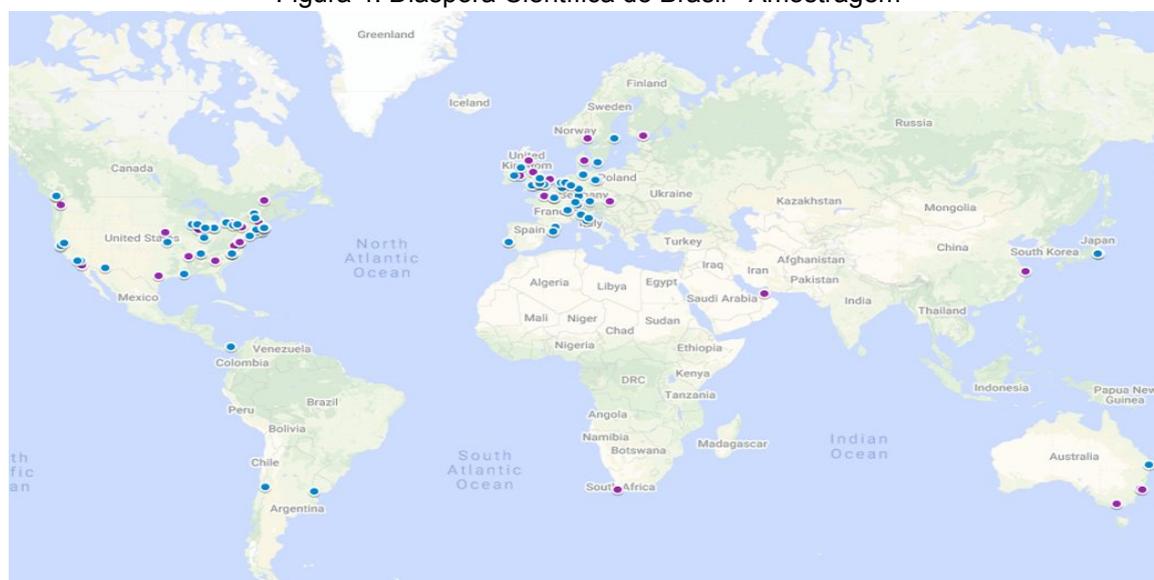


Fonte: Nexo Jornal (2021)

No ano de 2020, foi lançado o site do projeto intitulado como "Diáspora Científica Brasileira" que tem por objetivo mapear a atual fuga de cérebros de acadêmicos do país: pesquisadores, professores titulares e visitantes, doutorandos, pós-docs, curadores, divulgadores científicos, etc. E como objetivo secundário possibilitar a formação de rede de apoio e contato nos países. O projeto vem acompanhando o número de brasileiros fora, bem como os locais para onde esses acadêmicos estão migrando.

O projeto depende da assinatura desses acadêmicos, em 2021 já são 1.488 assinaturas em 42 países diferentes. Abaixo na figura 4, podemos observar a concentração desses acadêmicos por país:

Figura 4: Diáspora Científica do Brasil - Amostragem



Fonte: Diáspora Científica Brasileira (2021)

Villen (2018) sinaliza que a emigração em massa não deve ser ignorada pois é um sintoma de alto índice de desemprego, violência causada pelo aumento da desigualdade social, diminuição das condições de vida e trabalho e diminuição de salários e direitos.

#### 4. Trabalho e expatriação

Woleck (2005) faz uma perspectiva histórica do trabalho e avalia que na antiguidade, era entendido como punição ou castigo, o significado de trabalho estava ligado ao sofrimento ou infortúnio e a falta de liberdade - não se distanciando do conceito de escravidão. O trabalho passa a ser considerado, na sociedade cristã, como salvação a partir da Reforma Protestante, como forma de realizar a vontade divina (WOLECK, 2005).

Segundo Kurz (1997, apud WOLECK, 2005) a partir do século XVIII, com a ascensão da burguesia e a Revolução Industrial, arrebatou-se a ideia de condenação do ócio, santificando o trabalho e a produtividade. Com isso, perde-se a ideia de sofrimento e vincula-se com o pensamento que se tem na Idade Moderna, de que “o trabalho dignifica o homem” e que através do trabalho adquire-se riquezas (WOLECK, 2005).

A partir desse ponto, o trabalho torna-se então, um valor social que guia a sociedade, lhe garante coisas como residência fixa, segurança, conforto e também os valores sociais subjetivos, como ser respeitado pelos demais (JUNIOR; MANSANO, 2021). Com o crescimento da sociedade capitalista, o trabalho além de ser considerado como base da atividade econômica, também é compreendido como o próprio modo de ser dos homens em sociedade (SANTOS; CARVALHO; RODRIGUES, 2016).

Percebe-se então, a centralidade que o trabalho vai ocupando na vida do indivíduo através da história. Segundo Benfatti e Dantas (2017), uma pessoa só se sente integrada na sociedade se ela possuir uma profissão, caso contrário “não possui valor”:

O trabalho é percebido atualmente como um dos principais instrumentos com os quais o homem dialoga no meio social e com seu tempo. Pode-se dizer que o trabalho virou algo essencial para a integração do homem na sociedade e para qualquer outra atividade humana. É uma atividade carregada de significados na construção/reconstrução de identidades e na definição/redefinição de normas de vida (BENFATTI; DANTAS, 2017, p. 86)

Para se entender o trabalho é importante também compreender suas transformações e sentidos através da perspectiva das migrações. Com isso, a globalização da economia traz um efeito sobre essa organização de trabalho, que é

o aumento do número de pessoas que deixaram seus países de origem nas últimas décadas por tempo determinado ou não (GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011). Segundo estimativa da ONU, hoje existem cerca de 250 milhões de expatriados pelo mundo (VEIGA; VERSIGNASSI, 2020). Freitas (2012, p. 15) afirma que “o fenômeno da globalização, ou mundialização, como definem os franceses, engendra uma série de transformações na esfera social, resultantes dos processos de deslocamento, em nível global, de pessoas, de empresas e da produção”.

No que tange ao cenário brasileiro, a expatriação passou por diversas fases, tendo um aumento entre os anos 1980-1990, consideradas “décadas perdidas” por Villen (2018). Nos anos 2000 houve um *boom* de retorno de brasileiros, bem como o país tornou-se atrativo para a chegada de estrangeiros. Situação que vem sendo modificada de 2016 até o presente, com o maior número de declarações de saídas definitivas, bem como o maior número de pedidos de vistos aos Estados Unidos (GRAVAS, 2021).

O conceito de expatriação é muito ligado ao meio empresarial, porém em sua raiz etimológica latina, a palavra expatriado significa “ex pátria”, ou seja, fora da sua pátria, que representa qualquer pessoa que reside ou trabalha em um país diferente do seu, estando ou não ligado a qualquer organização (GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011). Gallon, Fraga e Antunes (2017) afirmam que a noção de expatriado é antiga e vem sendo alterada ao longo dos anos, seguindo as mudanças nas relações sociais e de trabalho. Os mesmo autores constatam que historicamente, a expatriação existe desde os romanos, quando enviavam seus empregados para administrar as subsidiárias do império.

Diante disso, existem dois tipos de expatriados: os organizacionais, que são enviados por empresas para ocuparem um cargo específico e normalmente tem um prazo determinado para retorno; e os expatriados voluntários, que escolhem por conta própria deixar o país.

Muitas literaturas referem-se aos expatriados organizacionais (EOs) e expatriados voluntários (EVs) como um grupo homogêneo, porém existem importantes diferenças conceituais e empíricas entre eles (ARAÚJO et al., 2012). O expatriado organizacional é um indivíduo designado por uma empresa para atuar por tempo determinado fora do seu país de origem, Araújo et al. (2012) afirma que a adaptação dos EVs é mais fácil do que dos EOs. A expatriação organizacional surge

da demanda da globalização das empresas. Freitas (2006) afirma que as empresas utilizam a expatriação como recurso para atingimento de alguns objetivos:

É resultado de uma decisão ou política organizacional, e consiste de um recurso de que as empresas lançam mão para atingir objetivos tão variados como a internacionalização de sua gestão, o aumento do repertório de conhecimentos de uma certa equipe para desenvolver um projeto ou uma unidade específicos, a formação de novos líderes, a elevação do nível de coordenação e controle de suas unidades geograficamente dispersas, a elevação da diversidade estratégica de seus recursos humanos em face de mercados globais e a exemplificação de aspectos importantes da cultura da empresa-mãe. (FREITAS, 2006, p. 48)

No que tange ao expatriado voluntário, muitas literaturas referem-se também como "autoexpatriado" ou "profissionais sem fronteiras". (NARDI, 2015). Segundo Schneider, Hahn e Scherer (2016, p.5) os EVs são "profissionais que atuam no exterior com vínculo empregatício, não tendo sido transferidos por uma instituição, mas viajado por iniciativa própria". Prestes e Grisci (2016,) definem a autoexpatriação ou expatriação voluntária, como:

A autoexpatriação remete ao fenômeno que engloba indivíduos que partem para um país diferente do seu de origem, com motivações iniciais diversas que podem sofrer modificações em decorrência da própria autoexpatriação. Em decorrência da mobilidade, abandonam e recuperam seus territórios, vivenciando constantemente os movimentos de territorialização, desterritorialização e reterritorialização. (PRESTES; GRISCI, 2019, p.17)

Além disso, Araújo et al. (2012) afirmam que a maior parcela de expatriados no mundo são voluntários, que decidiram por conta própria deixar seu país. Cerdin (2012, apud OLIVEIRA, 2017) afirma que estes expatriados voluntários podem tanto buscar trabalho ao chegar no país de destino, quanto antes de iniciar o processo de saída, e normalmente não têm uma ideia muito clara de quanto tempo irá durar sua estada no momento em que deixam seu país, mesmo que a intenção inicial seja, normalmente, a de retornar a seu país de origem.

Oliveira (2017) faz uma revisão de literatura a respeito dos expatriados voluntários e observa que o país de destino é escolhido em razão da cultura, língua, similaridade com o país de origem ou experiências já vivenciadas no local, afirma também que normalmente são países com maior estabilidade política e econômica, o que traz maior segurança ao expatriado. Figueiredo e Zanelatto (2017) também

afirmam que fatores como descendência familiar e a já existência de amigos ou parentes afetam a escolha do destino.

Existem algumas razões que são exploradas acerca dos motivos pelos quais os expatriados voluntários optam por deixar o seu país, entre eles estão: desenvolvimento profissional, fugir de um cenário político e econômico ruim no país de origem ou frustrações profissionais (OLIVEIRA, 2017). Selmer e Lauring (2012) vinculam algumas das razões para sair do país ao trabalho, a um ambiente ruim ou a falta de perspectiva e oportunidade no país de origem. Outro ponto, analisado por Villen (2018) diz respeito à precarização das condições de trabalho que ocasiona um rebaixamento nas condições de vida desses profissionais. Gravas (2021) também afirma que violência, crises políticas e econômicas, falta de perspectiva de melhoria são causas apontadas por famílias que migram com os seus filhos.

Ademais, Gonçalves e Souza (2019) concluíram que, ao longo da história, a expatriação sempre esteve diretamente ligada ao trabalho. Para isso, os autores realizaram uma perspectiva de diversos pensadores clássicos - Malthus, Marx, Durkheim e Weber - todos eles, encontravam-se em espaços e tempos completamente diferentes e vincularam a migração ao desenvolvimento desigual do capitalismo e que a migração sempre foi necessária para a sobrevivência do homem na Terra, a fim de buscar melhores condições de vida ou até mesmo, como fuga.

Sasaki e Assis (2000) trazem a perspectiva de Marx a respeito da migração: uma consequência da pobreza induzida pelos baixos salários da classe trabalhadora - induzida por empreendedores capitalistas com a intenção de maximizar seus lucros - e a saída encontrada por esses trabalhadores é migrar em busca de melhores condições. O mercado de trabalho é então, mecanismo primário na indução da migração internacional (SASAKI; ASSIS, 2000).

Deste modo, a migração é considerada uma estratégia de sobrevivência dos trabalhadores em relação à falta de oportunidades no país de origem, associadas à segurança e qualidade de vida no local (FREITAS JÚNIOR; TORRES; BOUCINHAS FILHO, 2017). Além disso, existem outros condicionantes econômicos e sociais que criam um cenário de atração ou expulsão vinculados ao próprio trabalho (GONÇALVES; SOUZA, 2019).

Para os brasileiros, a oportunidade de trabalhar no exterior, principalmente em países considerados de primeiro mundo, é interpretada “como um prêmio, uma distinção, um luxo, um *upgrade* na vida ou uma grande sorte que depende apenas

do indivíduo para ser bem sucedida” (FREITAS, 2009, p. 254). Segundo Freitas (2009) essas experiências internacionais são valorizadas mesmo que o profissional trabalhe em área diferente da sua, como por exemplo em projetos voluntários.

A situação de expatriação é sempre uma experiência contraditória devido aos muitos impasses enfrentados pelo expatriado e sua família desde o momento de saída até a sua adaptação (FREITAS JÚNIOR; TORRES; BOUCINHAS FILHO; 2017). Os mesmo autores apontam também para um cenário vivenciado por alguns expatriados que é o preconceito e tratamentos desiguais, é muito comum que haja também xenofobia por parte do país de destino.

Dutra (2002) realça que alguns fatores tornam a expatriação mais complexa, como a mudança de rotina e necessidade de criação de novos ciclos de relacionamento. Pereira, Pimentel e Kato (2005) realizaram um estudo sobre expatriados organizacionais e verificaram que existem fortes evidências de que o sucesso da adaptação do expatriado está ligado ao envio e adaptação da sua família. Apontam também, que a adaptação do expatriado é sempre mais simples que a da sua família, visto que ele já possui um trabalho, para onde acaba direcionando sua energia.

Freitas (2006) também afirma que dos pontos de vulnerabilidade do expatriado encontra-se a adaptação da sua família, especialmente do cônjuge. Pensando em um expatriado que deixou sua família, é natural que em algum momento ele sinta o desconforto e pense em retornar, ou caso sua família tenha expatriado-se junto, e um dos componentes tenha conseguido um emprego e esteja se adaptando a nova cultura, se o outro tiver dificuldade nessa adaptação, é natural que isso também cause um desconforto e seja pensado em um retorno.

Com isso, Oliveira (2017) afirma que os expatriados voluntários acabam vivendo dificuldades maiores que os expatriados organizacionais pois não possuem o apoio da empresa e acabam vivenciando a adaptação junto com diversas outras burocracias - procura de trabalho, visto, planejamento financeiro, busca por moradia, estar longe da família. A mesma autora afirma também que “administrar sozinho todas as etapas que envolvem a mobilidade internacional fazem o indivíduo ressignificar não apenas a sua relação com o trabalho, mas também dar um novo significado à sua vida e aos caminhos que escolhe percorrer” (OLIVEIRA, 2017, p. 31).

Além disso, González et al. (2011) afirma que a adaptação do expatriado depende do sucesso ou insucesso da sua trajetória profissional no país de destino. Schneider, Hahn e Scherer (2016) realizaram um estudo com expatriados voluntários e organizacionais e verificaram que alguns aspectos foram comuns em dificuldades, são eles: as regras no país-destino, a diferença sindical, a culinária e os relacionamentos.

González e Oliveira (2011) afirmam que muito refere-se sobre os efeitos da expatriação para carreira e aprendizado do indivíduo, como também sobre as transformações organizacionais ocorridas, porém muito pouco se discorre acerca dos efeitos que essa expatriação pode causar na adaptação, na nova cultura e na autoimagem do sujeito. Nardi e Becker (2014, p.2) afirmam, no que diz respeito aos expatriados, que “os estudos, entretanto, utilizam a carreira como elemento mediador da relação entre empresas e indivíduos, negligenciando muitas vezes o indivíduo e o significado que ele atribui ao trabalho”.

## **5. Adaptação no país estrangeiro**

A cultura é determinada por "um processo contínuo em que se acumulam conhecimentos e também práticas que resultam da interação social entre indivíduos." (COELHO; MESQUITA, 2013, p. 27). Também pode ser definida como “uma construção de significados que nasce, cresce e se fortalece em contato com o outro e com a convivência diária, e depende das peculiaridades de cada ambiente social” (CARDOSO, 2008, p. 12).

A cultura está diretamente ligada aos hábitos, costumes, língua e comunicação do local onde cada indivíduo está inserido. É considerada por Coelho e Mesquita (2013) como um instrumento de inserção do indivíduo em um meio social, através da cultura, o sujeito entende quais são os padrões comportamentais aceitos por seu grupo social. Nascer em sociedade, o ser humano é naturalmente adicionado a uma cultura, essa torna-se essencial na construção da sua identidade e tem papel central nas suas relações sociais. A cultura traz a sensação de “pertencimento” do sujeito, torna o ambiente em que ele vive familiar. E é natural que, quando deslocado da sua cultura, o sujeito passe por um processo de ajustamento cultural.

Freitas (2010) afirma que a identidade é colocada em xeque no momento em que um indivíduo é inserido em uma nova cultura, afirma também que mudar de cultura desencadeia um processo de desidentificação. Contudo, a adaptação cultural depende de diversos fatores: fluência da língua, conhecimento da cultura e dos hábitos.

Assim, viver em outro país simboliza viver uma nova vida, buscar novas representações e significados de coisas que antes eram corriqueiras, ou seja, uma experiência de reassociar emoções (FREITAS, 2000):

O contato com outra cultura expõe o indivíduo a riscos, à consciência de perdas e o coloca em confronto consigo mesmo; o desconhecimento dos artefatos mais primários pode causar um abalo em sua auto-estima pelo simples fato de ele sentir-se um incompetente para lidar com coisas aparentemente tão banais, mas que assumem o caráter de teste de sobrevivência.”(FREITAS, 2000)

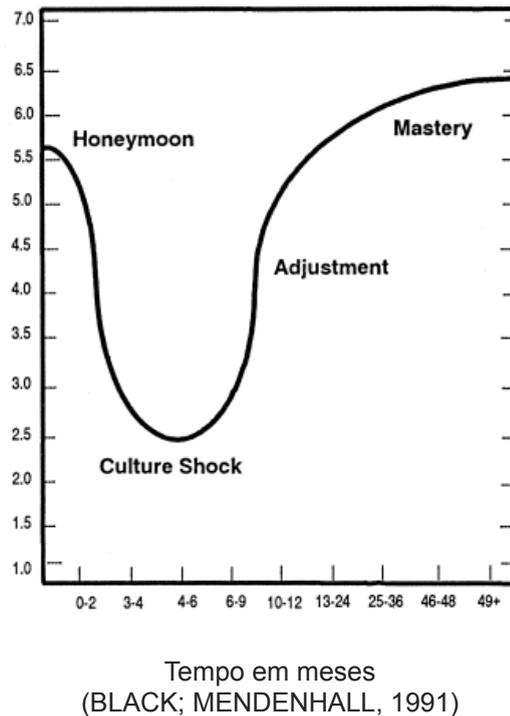
Segundo Miller (1973) o expatriado tem mais chance de sucesso de adaptação em uma cultura “familiar”, que seja mais próxima da sua, o exemplo que ele traz é de que trabalhadores norte americanos sentem-se melhor expatriando-se para a Europa do que para a América Latina. Mesmo que isso não tenha relação com a escolha do país, visto que os expatriados acabam optando por um país que eles entendem que possui maiores oportunidades. Normalmente é esperado que, quanto maior a diferença cultural entre os países, mais difícil se torna o ajustamento cultural (PEREIRA; PIMENTEL; KATO, 2005).

Black (1990) afirma que o ajustamento cultural pode ser definido como o grau de conforto que é sentido pela pessoa, psicologicamente, quando se depara com aspectos do país de destino. De acordo com Cardoso (2008), durante o ajustamento cultural o indivíduo vive um processo de aculturação, que indica o processo em que um sujeito que já faz parte e carrega consigo uma cultura é adaptado em uma nova cultura. Segundo González e Oliveira (2011, p. 1125-1126) na fase do ajustamento “o indivíduo irá gradativamente adquirindo novas bases de interpretação da realidade e novos padrões de comportamento, até alcançar um domínio suficiente do ambiente.”

Black e Mendenhall (1991) afirmam que é necessário um período de adaptação do expatriado no novo ambiente, antes de exercer qualquer atividade, é preciso que ele se familiarize com os negócios e hábitos sociais. Uma teoria

bastante conhecida a respeito do ajustamento cultural é a Teoria da *U-Curve*, baseada nos estudos de Lysgaard (1955) sobre 200 estudantes noruegueses nos Estados Unidos, onde foi observado um processo de adaptação desses estudantes no novo país. Na revisão dessa Teoria, Black, Mendenhall e Oddou (1991) definem esse processo de adaptação em quatro estágios representados na figura 5:

Figura 5: Fases da adaptação do expatriado



- 1) Fascínio inicial pela nova cultura, ou também lua de mel, é o momento de chegada do expatriado e o encantamento com o novo local. O primeiro contato dele com a nova cultura causa fascínio e todas as coisas “novas” tendem a encantar o expatriado. Segundo González e Oliveira (2011) essa fase pode durar de dias a meses, e ela passa quando o indivíduo começa a enfrentar as primeiras dificuldades da nova cultura.
- 2) Choque cultural, após o encantamento esse expatriado passa por um processo de choque ao se perceber em uma cultura, língua e hábitos diferentes. Essa fase é marcada pelo momento em que o expatriado começa a enfrentar dificuldades com os hábitos do novo ambiente, sente-se desconfortável por estar fora da sua cultura. Segundo Pereira, Pimentel e Kato (2005) os que sobrevivem à essa fase estão prontos para o próximo estágio, o ajuste.

- 3) Uma fase gradual de ajuste, onde o expatriado já está adaptado e se sente mais confortável. Começam a entender melhor o ambiente, se comunicar melhor e viver os hábitos da nova cultura.
- 4) E por fim o domínio do novo ambiente. Que é a fase onde o expatriado gosta do novo ambiente e se identifica com ele.

O período de ajustamento, segundo a Teoria da Curva U, é de 13-24 meses. Esse período é marcado pela evolução do expatriado em relação à cultura que está inserido. Black e Mendenhall (1991) definem o ajustamento em 2 fases: a primeira é o ajustamento antecipado, com treinamentos, experiências anteriores, aprendizagem da língua e a segunda envolve o ajustamento já no país de acolhida e leva em conta o ambiente de trabalho e as relações sociais. Nesse aspecto, Black e Mendenhall (1991) apontam que é necessário que o expatriado tenha um treinamento intercultural ainda no país de origem a respeito do país de acolhida, para que o ajustamento se torne mais natural, é parte essencial do processo de expatriação.

Esse fenômeno de adaptação é composto pelo choque cultural. O choque cultural representa então, o processo vivido pelo sujeito ao ser retirado do seu ambiente e inserido em uma nova cultura. O choque cultural é vivido por cada indivíduo de maneira única, pessoal e interna, é uma situação de crescimento e desenvolvimento (STALLIVIERI; PILOTTO; GONÇALVES, 2015).

De acordo com Katsioloudes e Hadjidakis (2007, apud QUEZADA, 2010) o choque cultural também pode representar uma preocupação com a desorientação em relação ao novo ambiente, eles afirmam que o choque cultural pode ser entendido como um trauma experimentado pelo indivíduo fora do seu ambiente familiar. Freitas (2000) refere-se à palavra “choque” como uma experiência sofrida e dolorosa para o sujeito. Além disso, afirma que nessa fase, o indivíduo mergulha em insegurança, desorientação e confusão a respeito de si mesmo, e que esse estado varia de duração e intensidade de acordo com cada pessoa.

Segundo Pereira, Pimentel e Kato (2005), o choque cultural também pode ser definido pela diferença entre a cultura do país de origem e o destino, sendo um momento decisivo no ajustamento, quem passa por essa fase está pronto para viver o ajuste, pois essa é a fase mais crítica do processo. De acordo com os mesmo autores, Pereira, Pimentel e Kato (2005), baseados em estudos realizados por Black e Gregersen (1999), no que se refere ao expatriado organizacional, de 10% a 20%

dos gestores americanos enviados a outro país retornaram antes do tempo previsto, por estarem insatisfeitos com a cultura do ambiente, por não terem superado a fase do choque cultural.

## 6. METODOLOGIA

Nesse tópico serão apresentados os procedimentos metodológicos usados para que a pesquisa realizada atinja os objetivos, a realização da coleta de dados, bem como o perfil dos entrevistados.

### 6.1 Tipo de pesquisa

Para encontrar o foco do trabalho, foi realizada uma pesquisa qualitativa, segundo Godoy (1995) na pesquisa qualitativa, o pesquisador vai à campo visando entender um fenômeno através da perspectiva das pessoas que estão inseridas nesse meio. O método é bastante conhecido e explorado no meio acadêmico quando visa-se compreender uma manifestação social através das experiências individuais. Além disso, a pesquisa qualitativa, não representa uma proposta rigidamente estruturada, podendo o pesquisador explorar novas dimensões com criatividade e imaginação (GODOY, 1995).

A pesquisa em história de vida é derivada da tradição da Escola de Chicago, momento no qual o método passa a ser relevante para análises sociológicas, por permitir o contato direto com o vivenciado pelas pessoas, com a “matéria-prima” fundamental da investigação social (FERRAROTI, 2007 apud LOPES, COSTA, 2020). Esse método vem sendo utilizado na área da Administração como uma importante estratégia metodológica nas pesquisas qualitativas. Para Colomby et. al (2016), a história de vida representa mais do que uma metodologia, é uma forma de perceber a pesquisa e o papel diferenciado que se encontra o pesquisador. Com isso, a história de vida visa entender a realidade sócio-histórica na qual se inserem os sujeitos e observar como essa realidade modifica e é modificada (COLOMBY, et al., 2016).

É importante também diferenciar a abordagem da história de vida de outros métodos que trabalham com dados bibliográficos, como as entrevistas temáticas e as entrevistas de trajetória de vida (NEVES, 2001 apud COLOMBY et al., 2016). Para esse trabalho, a autora escolheu o método de entrevistas temáticas, que focam em “experiências ou processos específicos ou podem constituir-se em desdobramentos dos depoimentos da história de vida” (COLOMBY et al., p. 858, 2016).

Para Boni e Quaresma (2005) a entrevista é um método essencial para compreender dados subjetivos, pois eles dizem respeito aos valores, atitudes e opiniões dos sujeitos que estão sendo entrevistados. Segundo os mesmos autores, as principais vantagens da entrevista semi-estruturada são: melhor amostra do público de interesse e a elasticidade do tempo, permitindo ao entrevistador aprofundar-se nas questões que são pertinentes ao estudo.

Para finalizar, optou-se pela entrevista temática semi-estruturada por ser o método que traria maior benefício para o objetivo do estudo, proporcionando o entendimento do atual movimento migratório político do Brasil através da escuta de experiências de pessoas que vivenciam a situação.

## **6.2 Entrevistados, recolhimento e análise das histórias**

As entrevistas foram realizadas durante o mês de agosto e setembro de 2021, de maneira individual por vídeo chamada na plataforma *Teams* e todas as entrevistas foram gravadas, com autorização prévia dos entrevistados, para que não houvesse perda de dados. No total, 6 entrevistas foram realizadas com duração de 40min-1h. Para realização da entrevista foi utilizado um roteiro de perguntas (vide apêndice I) dividido em 3 partes: a trajetória de saída do Brasil, história que antecede a saída e vida no país estrangeiro.

Como objeto de pesquisa, foram escolhidos acadêmicos brasileiros que deixaram o país a partir do ano de 2019. O objetivo foi identificar a motivação desses acadêmicos e também compreender sua readaptação ao trabalho e ao país de acolhida. Os entrevistados foram recrutados através de *networking*. Para preservar a identidade dos entrevistados, serão usados nomes fictícios durante o trabalho.

O quadro 1 apresenta um resumo do perfil dos entrevistados:

Quadro 1 - Resumo do perfil dos entrevistados

ENTREVISTADO	IDADE	FORMAÇÃO	OCUPAÇÃO ATUAL	ANO QUE SAIU DO BRASIL	PAÍS DE DESTINO
João	36	Doutorado em administração	Professor	2019	Inglaterra
Henrique	36	Doutorado em administração	Professor	2020	França
Olivia	28	Graduada em Letras	Mestranda em Letras	2019	Portugal
Victória	30	Graduada em História	Mestranda em História	2020	Portugal
Rafael	29	Mestre em Psicologia	Doutorando em Psicologia	2021	Estados Unidos
Amanda	37	Doutorado em ADM Pública	Professora	2019	Inglaterra

Fonte: Autora, 2021

A análise dos dados dessa pesquisa foi feita através de interpretação das narrativas dos entrevistados com auxílio do referencial teórico estudado. Conforme Minayo (2001) a análise e a interpretação estão percebidas no mesmo movimento: o de olhar atentamente para os dados da pesquisa. A análise visa compreender a pesquisa detalhada de cada parte que compõe um todo, buscando informações que a caracterizem. Já a interpretação visa encontrar o sentido das respostas para se chegar a uma explicação (MENDES, 2018).

As entrevistas foram transcritas em sua integralidade. Posteriormente, buscou-se a organização das informações em temas elaborados a partir das falas dos entrevistados e do roteiro de entrevistas utilizado.

## 7. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Nesta seção serão apresentados os dados qualitativos obtidos através das entrevistas - vide apêndice I - contendo trechos dos relatos de cada entrevistado.

### 7.1 Conhecendo os entrevistados

#### a) João

Natural de Minas Gerais, tem 36 anos e possui sua graduação, bem como mestrado e doutorado em administração. Atualmente é professor universitário em uma universidade privada no estado de São Paulo.

Já havia tido experiências fora do país com o doutorado sanduíche e depois mais uma vez como professor visitante. Em 2019 foi convidado para um processo seletivo na Inglaterra, por um professor que havia assistido uma palestra sua anos antes. Passou no processo e lecionou durante 6 meses em uma universidade inglesa, ficando em licença na sua universidade atual.

Apesar de ter ido sem a intenção de retornar, na data da entrevista, João já havia voltado ao Brasil pois relatou que não se adaptou tão bem, além da pandemia dificultar sua possibilidade de ir e vir para visitar a família. Além disso, a sua esposa recebeu uma excelente proposta no Brasil e decidiram voltar:

Na verdade eu não tinha intenção de voltar... eu não fui pra lá pensando "vou ficar lá três anos e vou voltar" eu fui em definitivo mas pedi licença por via das dúvidas (...) mas a ideia era ficar lá (João)

#### b) Henrique

Natural do Rio de Janeiro, tem 37 anos e possui graduação em engenharia elétrica, mestrado e doutorado em administração. Atualmente é professor licenciado em uma universidade federal e atua em uma Business School, na França. Já havia passado pela experiência na academia internacional, como o doutorado realizado integralmente na Inglaterra e também já havia morado na Itália por um período.

Ele já possuía cidadania italiana, o que ele considera uma vantagem para sua saída<sup>2</sup>. No início do ano de 2020 passou 30 dias na Itália e em concordância com a

---

<sup>2</sup> conforme afirmado por Figueiredo, Zanelatto (2017) a questão da descendência está ligada diretamente com a escolha do destino

sua esposa, optou por deixar o Brasil e iniciou as buscas por emprego, focadas principalmente no Reino Unido, por já ter familiaridade com o local e na França, pois era onde tinham as maiores oportunidades.

Além disso, dos entrevistados, Henrique foi o único que mencionou que não tem a intenção de retornar ao Brasil:

Porque a verdade é que eu não tenho intenção de curto prazo de voltar. Eu queria ficar pedindo licença todo ano porque nunca se sabe o dia de amanhã... mas a verdade é que a intenção de voltar eu não tenho.  
(Henrique)

### **c) Olivia**

Natural de Rondônia, tem 28 anos e concluiu sua graduação em letras no ano de 2018 em São Paulo. Ela já havia cursado metade do curso de direito na em uma universidade no sul do país, quando migrou para letras em 2014. Atualmente, está em Portugal, desde 2019, cursando o mestrado na área da letras também. Além da pesquisa, faz alguns freelancer em uma cafeteria para se manter no país.

Menciona que antes de cursar letras, não se imaginava na carreira acadêmica e que foi encontrando esse caminho ao longo da sua graduação. Com isso, optou por fazer o mestrado fora do país devido à situação em que se encontrava a academia e por ouvir dos próprios professores que era a melhor opção.

### **d) Victória**

Natural de São Paulo e tem 30 anos, é graduada em Letras desde 2018 em São Paulo. Optou por fazer o mestrado na área da história e mudou-se para Portugal em 2020, ela já possuía cidadania portuguesa e acredita que essa foi uma facilidade para a sua saída.

Encontra-se estudando em uma universidade portuguesa. Já demonstrava interesse pela experiência internacional mas decidiu que a melhor opção era sair do país quando viu um grupo de amigos passar pelo “aperto” dos cortes de bolsa e etc.

Atualmente, além do mestrado, Victória trabalha em uma empresa de *call center*, emprego que ela consegue conciliar sem prejuízos à sua pesquisa, por ser *home office* e também uma carga horária menor.

**e) Rafael**

Natural do Rio Grande do Sul e tem 29 anos. Possui graduação em Psicologia em uma universidade do Rio Grande do Sul, bem como seu mestrado também e atualmente está cursando o doutorado em psicologia em uma universidade nos Estados Unidos desde o início de 2021.

Desde o início da graduação tem interesse pela carreira acadêmica, tanto que iniciou seus estudos em uma universidade privada e optou ir para uma universidade pública por considerar que haveria mais possibilidades na academia.

Além disso, ele menciona que sempre foi um sonho fazer o doutorado fora do país e ter a experiência na academia internacional:

Porque eu passei no doutorado aqui e na verdade era meio um sonho que eu tinha há muito tempo de fazer doutorado fora, de pesquisar fora, assim... faz anos que eu já estou me dedicando à pesquisa desde a graduação para ter uma carreira acadêmica (Rafael)

Também atende alguns pacientes aqui no Brasil, de maneira online, o que foi possibilitado durante a pandemia e ele optou por não deixar os pacientes, pelo menos no início.

**f) Amanda**

Natural de Minas Gerais. Possui graduação e mestrado em Administração, e doutorado em Administração pública, ambas formações cursadas no Brasil, em Minas Gerais e em São Paulo, respectivamente.

Já havia tido experiências internacionais com seu companheiro e também durante seu doutorado sanduíche. Optou por deixar o Brasil no ano de 2019, após as eleições quando seu marido recebeu uma proposta de trabalho na Inglaterra.

Mudou-se para lá e logo conseguiu um trabalho em uma universidade na Inglaterra, onde ficou durante um ano. Mesmo sem a intenção de voltar, recebeu uma proposta de trabalho em São Paulo e resolveu aceitar, retornando ao Brasil em fevereiro de 2021.

## 7.2 Brasil pós-2019: “Se não fosse o cenário brasileiro, talvez eles não teriam deixado o país”<sup>3</sup>

Atualmente, o Brasil está exportando pessoas (PINHEIRO-MACHADO, 2018). Conforme verificado por Villen (2018), além das questões de trabalho, um cenário político instável está à frente dos motivos que levam a saída de trabalhadores brasileiros do país e isso é verificado durante as entrevistas. Uma das perguntas feitas aos entrevistados foi sobre o seu momento de saída, quais foram as suas motivações, e 5 dos 6 entrevistados mencionaram o cenário político brasileiro como um fator agravante na sua decisão. Mesmo que já houvesse o desejo de sair, o momento escolhido para deixar o Brasil está diretamente ligado à intensificação política.

Com isso, a entrevistada Olivia começa falando a respeito do seu momento de saída, mencionando que foi orientada por pessoas da área, seus professores, a deixar o Brasil, conforme relato abaixo, por conta da sucateação da educação:

Mas em 2018 ficou assim... é... coincidiu de ser o último ano de faculdade em 2018 e eu queria fazer mestrado e meus professores da graduação falaram “olha se você tiver a chance, vai embora, não fica porque vai ficar muito difícil para por mais que você consiga mestrado, vai ser difícil conseguir bolsa depois o doutorado vai ser a mesma coisa e depois para fazer concurso também vai ser muito, muito complicado porque eles estão enxugando o máximo que eles podem”... Então foi isso. Foi basicamente isso. Eu tomei uma decisão quando o país era uma coisa e virou de cabeça para baixo né (Olivia)

Olivia concluiu a graduação em 2018 e já aplicou a sua candidatura para universidades em Portugal no mesmo ano. Foi selecionada e deixou o país em 2019, logo após a sua graduação, que coincidiu com o início do mandato do governo atual. Durante a entrevista, ela ressalta que, enquanto cursava a graduação escolheu a carreira acadêmica, em um “outro Brasil”. Também reforça diversas vezes que foi orientada por professores e amigos da área a sair do Brasil, fator que demonstra ser um dos determinantes para a sua escolha. Além disso, ela reforça que é dito que a educação e a saúde são os principais pilares de um país mas são esses pontos são sempre os primeiros a serem atacados:

---

<sup>3</sup>Impressão e reflexão da autora após a escuta das fala dos entrevistados.

tem uma das minhas colegas que está aqui ela trabalhava com turismo e ela sempre fala de “ai todo mundo fala que a educação saúde é mais importante, educação e saúde é o mais importante mas no fim das contas é uma das primeiras coisas que são atacadas”... A educação é uma das primeiras é atacada e pelas beiradas mas ali enfim (Olivia)

Além disso, a entrevistada menciona a questão do desemprego - que hoje atinge 14,4 milhões de brasileiros (IBGE, 2021) - poderia continuar no Brasil e conseguir fazer seu mestrado e doutorado porém existem grandes chances de ficar desempregada. Mesmo relato ouvido em matéria da Gazeta do Povo (2021), profissionais qualificados são considerados “caros”, por isso não são atrativos para as empresas e não têm oportunidade no Brasil.

O entrevistado Henrique comenta que optou por esperar um tempo após as eleições de 2018 para ver se as condições realmente iam se agravar e tomou a decisão de deixar o país em 2020. Ele menciona que a promessa era a sucateação da educação e escolheu esperar, justamente, para ver se isso se concretizaria. O que vem ocorrendo com os diversos ataques à educação, e a ausência de um projeto educativo para o Brasil (OLIVEIRA, 2021).

Também menciona que, além do cenário estar se agravando para as suas condições de trabalho, tinha mais um motivo para deixar o país - leva em consideração, no seu momento de saída, a sociedade em que gostaria de criar o seu filho:

E aí tem um segundo aspecto que é o aspecto do meu filho que eu mencionei, ele agora está com 6 anos, quando eu tive essa conversa com meus pais estava com três e eu falei não quero que meu filho cresça num ambiente de agressividade, violência que eu sei que essa pessoa quer tornar o país... Então não é a violência dos índices de criminalidade porque quem nasceu no Rio está acostumado com isso (risos) mas é uma... um pouco uma cultura violenta uma sociabilidade violenta nessa sociedade violenta. Eu sabia que isso ia trazer cicatrizes, imagina que você ia crescer e se construir uma sociedade assim certamente vai carregar muitos problemas. (Henrique)

Castilho e Lemos (2021) afirmaram que o atual governo naturaliza e legitima o uso da violência. E de acordo com estudo realizado por Pereira, Pimentel e Kato (2005) a família possui um papel importantíssimo no momento da expatriação, seja para decisão, bem como para a adaptação do expatriado no novo ambiente. Conforme relatado no trecho acima, o ambiente não era favorável para a criação do

seu filho, e ele reforça que não se refere a violência física e sim a violência na sociedade, uma violência mais subjetiva.

Além disso, Henrique demonstra um sentimento de pesar por ter deixado o Brasil, lamenta a situação mas novamente reforça que a questão familiar foi um fato determinante no seu momento de saída. Mesmo que sua preferência fosse ficar no Brasil por questões de resistência, foi decisão tomada junto com a sua esposa para garantir um ambiente seguro ao seu filho e afirma que foi a uma decisão bem acertada:

Eu particularmente acho que foi uma decisão bastante acertada que a gente teve. Por alguns motivos eu me sinto um pouco culpado porque me incomodava um pouco essa ideia de que está pulando do barco, vou lá procurar uma vida melhor porque eu posso, porque eu tenho passaporte italiano, porque eu tenho uma proposta de emprego e beleza e vocês que vão viver agora com o ar com as consequências. Eu sempre gostei muito de me engajar sabe? dos problemas... mas quando a gente está tomando a decisão pela família dá um certo cagaço porque... de uma coisa que eu não tinha dúvida era que para o meu filho estar aqui seria melhor. (Henrique)

Victória afirma que sempre teve o desejo de morar fora do país, por experiência mesmo, mas teve sua demanda acelerada por conta do momento atual. Demonstra que sua vontade tornou-se muito maior diante do cenário político.

Eu sempre quis morar fora do Brasil para ter a experiência de morar fora. Se fosse um intercâmbio ou o que seja... mas é realmente a coisa de eleição foi um baque sim, foi aquela coisa, me deu um motivo muito forte também para me ajudar a sair. (Victória)

Durante a entrevista, Victória comenta também que um fator decisivo para a sua escolha foi o fato de ver alguns colegas tendo bolsas de doutorado ou mestrado cortadas. Segundo Kowaltowski, Nussenzveig e Rehen (2021) os cortes na educação e na pesquisa são grandes influenciadores da fuga de cérebros.

A entrevistada conta que viu alguns processos iniciarem com bolsas, que foram retiradas logo depois também e que isso trouxe uma certa insegurança de começar o mestrado no Brasil.

(...) até eu conheço pessoas que estão fazendo mestrado aqui que já faziam, um exemplo assim uma amiga mais próxima, ela fazia pós doc na

Federal do Rio de Janeiro e teve a bolsa dela cortada (...) No caso ela foi assim 100% né, no caso dela... e eu vi isso em vários casos assim a pessoa que até entrou em alguns processos de pós graduação, a princípio teria a bolsa e de repente eles voltaram atrás, então não vai ter mais bolsa e não é nada fácil estudar e trabalhar, fazer pesquisa ao mesmo tempo (Victória)

A entrevistada Amanda também afirma que durante as eleições de 2018, começou a pensar na possibilidade de mudar-se em razão da instabilidade política. Estava terminando seu doutorado e menciona que chegou a pensar que as possibilidades no Brasil haviam acabado. Relata que até sua pesquisa foi afetada, conforme abaixo:

Eu brinco que eu comecei o doutorado estudando uma política e terminei com uma tese que era sobre história porque a política que eu estudava deixou de existir. A secretaria que eu estudava deixou de existir. (Amanda)

Por fim, Rafael também afirmou que durante sua trajetória acadêmica, algumas coisas guiaram-no para a sua saída, inclusive a vontade de ter a experiência na academia internacional e quando finalizou o mestrado, sentia-se desesperado para sair, sentimento que ele atribui a intensificação do momento político que o Brasil vivia.

Então meio que tudo foi tudo foi levando por esse caminho de sair assim... tanto o meu desejo pessoal quanto às condições no Brasil, talvez se a situação melhorasse eu tivesse um pouquinho de esperança assim que a coisa fosse melhorar talvez eu não ia estar tão desesperado para sair como eu estava (Rafael)

Apenas João informou que optou por deixar o Brasil apenas por questões profissionais e não políticas. Havia sido convidado para um processo seletivo na Inglaterra por um professor que o assistiu em um congresso anos antes, participou e foi escolhido, optou então por pedir uma licença onde lecionava.

Além disso, quando perguntei a respeito de como percebiam o cenário brasileiro no momento de sua saída, todos tiveram respostas similares também. Relatam desesperança, receio por quem fica e falta de perspectiva no futuro. Abaixo, alguns trechos das entrevistas de Olivia, Victória e Rafael:

Eu não conseguia ver perspectiva, eu não conseguia ver perspectiva”  
(Olivia)

Ai uma desgraça (risos) (Victória)

aí.. e eu percebo assim... com bastante desesperança... não sei como é que eu vou explicar isso, cada vez mais vão extinguir recursos para coisas que são importantes a meu ver (Rafael)

A Victória até fala de forma irônica quando refere-se “uma desgraça” e acaba rindo, passando uma sensação de que não vê uma perspectiva de melhora e de certa forma, que chega a não acreditar na situação atual. A falta de condições para pesquisa dificultam a permanência de acadêmicos no Brasil (CORDEIRO, 2021).

### **7.3 Motivações de saída e atividades no estrangeiro: “foi porque não tinha perspectiva mesmo, foi o corte de bolsa, corte de concurso, corte de tudo”**

O trabalho possui um papel central na vida das pessoas. Santos, Carvalho e Rodrigues (2016) afirmam que o trabalho deixou de ser uma atividade econômica e hoje faz parte da construção do ser em sociedade. O trabalho é algo essencial para a integração do homem na sociedade (BENFATTI; DANTAS, 2017).

A expatriação é um efeito da globalização na economia, muitas pessoas deixam seus países por melhores condições de vida e trabalho (GONZÁLEZ; OLIVEIRA, 2011). Durante as entrevistas foi verificado que todos deixaram o país por questões profissionais, nem sempre isoladamente como visto no tópico anterior, mas a questão profissional sempre estava presente. Como trata-se de uma fuga de cérebros, o sucateamento da educação é um ponto bastante sensível.

A entrevistada Olivia menciona que foi basicamente por condições de trabalho “Foi, foi porque não tinha perspectiva mesmo, foi o corte de bolsa, corte de concurso, corte de tudo”. A Victória menciona que tinha a pretensão de ficar e seguir a carreira acadêmica, porém ficou muito complicado para suas questões de trabalho: “porque eu ainda tinha perspectiva de tentar uma carreira acadêmica e eu estudava no Brasil numa universidade estadual e já via o sucateamento que tá rolando aí, não ia ter jeito”.

Rafael menciona que estava se dedicando há anos para a carreira acadêmica e conforme afirmado por Kowaltowski, Nussenzveig e Rehen (2021) a falta de investimento e cortes na pesquisa acaba provocando a fuga de cérebros.

faz anos que eu já estou me dedicando à pesquisa desde a graduação para ter uma carreira acadêmica e no Brasil a coisa está complicada assim para isso não tem perspectiva nenhuma. Cada vez mais estão cortando o orçamento de pesquisa (Rafael)

João, o único entrevistado, que mencionou apenas a questão profissional para a mudança, afirma que o profissional que sai do Brasil e depois volta é muito mais valorizado, conforme relato abaixo. Esse é um dos pontos comentados por Freitas (2009), os profissionais brasileiros que saem do país, mesmo que para trabalhar fora da sua área, são muito valorizados quando retornam, é considerado um *upgrade*.

O principal foi a questão profissional, e aí tem um outro elemento que... Mas quem é acadêmico muitas vezes tem uma dinâmica de... você sai do Brasil e volta, e aí é supervalorizado, tanto a gente sai por um ano e meio volta e sua carreira dá um salto e você se torna elegível para sair de novo (João)

Henrique menciona que já previa a deterioração das condições de trabalho para os pesquisadores, ele conta que aguardou até 2020 para sua mudança pois pretendia analisar como ficariam as condições de trabalho.

primeiro profissionalmente, o plano do governo Bolsonaro era ter voucher pra Educação, era que nunca valorizou a educação pública. Então não precisava ser nenhum gênio para saber que as condições de trabalho iam se deteriorar bastante. Então profissionalmente já seria... Já se prometiam tempos, tempos *horribilis* (Henrique)

Amanda afirma que a crise econômica afetou sua decisão, pois quando finalizou o doutorado em 2019, havia a possibilidade de não conseguir uma oportunidade de emprego, “a gente começou a entrar numa crise econômica e as escolas particulares começaram a fechar as suas possibilidades ao mesmo tempo as escolas públicas pararam de contratar”.

Sendo assim, Sasaki e Assis (2000) afirmam que o mercado de trabalho induz a migração internacional em busca de melhores condições. A migração torna-se uma estratégia de sobrevivência dos trabalhadores, pois encontram-se com falta de perspectiva e oportunidades no país de origem (SELMER; LAURING, 2012).

A adaptação no trabalho é a capacidade de ajuste aos novos padrões de trabalho, supervisão e colegas no país de destino (ARAÚJO et al., 2012). É

importante ressaltar que todos os expatriados entrevistados são voluntários ou "auto expatriados", ou seja, escolheram deixar o país por conta própria. Araújo et al. (2012) em estudo realizado com expatriados - voluntários e organizacionais - afirmam que os EVs possuem desvantagem na adaptação, tanto cultural quanto no trabalho.

No que tange às condições de trabalho vivenciadas, 5 dos 6 entrevistados encontravam-se na Europa e todos mencionaram a burocracia e conservadorismo como um fator negativo nas condições de trabalho. Em estudo realizado por Schneider, Hahn e Scherer (2016) foi constatado que um dos aspectos considerado como dificuldade pelos expatriados foi a diferença nas novas regras do país de destino.

Então a primeira dificuldade foi burocrática (Olivia)

Eu acho que eu vejo.... tanto no trabalho como academias são muito mais conservadores... no Brasil, eu sinto que nós já passamos várias etapas que aqui eles ainda estão umas décadas atrás assim... (Victória)

em termos de trabalho e por outro lado eu achei muito, muito, muito complicado, assim... eles são muito formais (João)

A diferença do fato de um no Brasil outro na França então carrega com a diferença cultural, aqui eles são tão burocráticos (Henrique)

Além disso, 3 dos 6 entrevistados mencionaram a questão da xenofobia sofrida no trabalho e no dia a dia. Esse cenário é comum entre os expatriados, segundo Freitas Júnior, Torres e Boucinhas Filho (2017), eles vivenciam situações de preconceito ou tratamento desigual no país de destino.

As duas entrevistadas que se encontram em Portugal foram mais incisivas nessa questão da xenofobia. Ambas informaram que a questão da língua na universidade é bem delicada, que o português brasileiro é considerado errado. Além disso, elas percebem que nos locais de domínio público, o preconceito é muito maior do que em locais da iniciativa privada.

A entrevistada Victória diz sofrer diversos preconceitos em razão da língua "aqui ainda agrega o preconceito linguístico, xenofobia etc. Já ouvi "é que você vem de um país em que a educação é ruim então você meio burrinha mesmo etc e daí para baixo". Victória já possuía a cidadania portuguesa quando optou por deixar o Brasil e menciona que possui o documento português e que normalmente, ela

mostra o documento antes de comunicar-se a fim de diminuir o preconceito sofrido quando fala o português brasileiro.

Em estudo realizado por Fernandes, Peixoto e Oltramari (2020) sobre a quarta onda da imigração brasileira em Portugal, constatou-se que as universidades portuguesas se adaptaram para receber os estudantes brasileiros, mas em contrapartida, existe um movimento de intolerância em relação à língua, as diferenças do português brasileiro, com correções de fala e escrita.

Além disso, Victória conta que os portugueses consomem muito da cultura brasileira e na sequência afirma: “mas é aquela coisa, quando é um brasileiro de carne e osso presencialmente e é aquela coisa é um bárbaro um ignorante ou vai roubar os empregos”.

Mesmo relato ocorreu com a entrevistado Olivia comenta que a xenofobia que ela sofreu foi sutil em relação ao “que já ouviu falar”, que normalmente é muito relacionado a língua “eu nunca sofri nada que fosse mais descarado, sempre foi sutil... mesmo que fosse, sei lá, questão do português. Isso é complicado”.

Ambas mencionam também que em relação à pesquisa, percebem que os portugueses são mais conservadores e que eles ficam muito presos a teorias do passado, pelo menos no que diz respeito aos cursos delas. A entrevistada Victória, que trabalha em um *call center*, afirma que em comparação ao Brasil, percebe a diferença nos direitos trabalhistas e também compara o ambiente de trabalho aos anos 1990, ou seja, “parados no tempo”.

O entrevistado Rafael, que está nos Estados Unidos, diz que tem a sensação de precisar mostrar muito mais trabalho, precisar provar que é bom por ser latino. Mas também explica que não compreende se isso vem dos seus colegas/orientadores ou dele mesmo, pois comenta que o volume de leituras e aprendizado é muito maior do que possuía no Brasil. Também comenta que está demorando a se acostumar com o ritmo de trabalho, que na sua universidade atual existe muito foco e muito conteúdo, quando no Brasil podia permanecer em um conteúdo por mais tempo, debatendo e etc.

O entrevistado João menciona que as condições de trabalho foram consideradas negativas por ele e percebeu quanto gostava da dinâmica de trabalho que possuía no Brasil, muito em relação a burocracia e formalidade que ele encontrou dentro da universidade:

em termos de trabalho e por outro lado eu achei muito, muito, muito complicado, assim... eles são muito formais nas dinâmicas de avaliação e estruturação dos cursos, então essa formalidade, que não é necessariamente positiva ou negativa, para mim foi negativa porque não estava acostumado (João)

João foi um dos entrevistados que retornou ao Brasil em 2021, também por questões profissionais, de adaptação e melhor oportunidade para ele e sua esposa. A adaptação do expatriado está muito ligada às adaptações no ambiente de trabalho (GONZÁLEZ et al., 2011), sendo assim as chances de permanência são muito maiores quando há um sucesso no trabalho realizado.

Henrique comenta a respeito das diferenças no formato de trabalho também, aqui no Brasil, ele atuava em uma Universidade Federal - que ele considera o melhor modelo de trabalho - e na França, passou a atuar em uma *Business School* que visa mais resultados e possui metas, sugerindo um ritmo de trabalho e que isso lhe traz um certo desconforto.

Essa coisa de metas é bastante angustiante porque você tem essa meta para cumprir. Mas e aí e se eu não bater a meta?" na prática, na prática eu posso não bater a meta de pedir pra dar mais horas de aula. E tudo bem. Só que isso ainda traz um pouco de uma certa pressão psicológica. (Henrique)

A entrevistada Amanda não mencionou tantas diferenças percebidas no trabalho, e de certa forma demonstra que estava bastante adaptada ao ambiente. Ela atuava como professora temporária em uma universidade. No início de 2020 com a chegada da pandemia, ela se sentiu insegura de permanecer neste contrato temporário, recebeu uma boa proposta de trabalho no Brasil e optou por retornar.

Com isso, podemos perceber como a estabilidade é um condicionante na questão da expatriação e escolha pelo retorno, quando Amanda percebeu o movimento de demissão de professores e encerramento de atividades sentiu-se motivada a retornar. Gonçalves e Souza (2019) afirmam que as situações econômicas e sociais criam esse ambiente de expulsão do trabalho.

Durante as entrevistas de Henrique, Olivia, Victória e Rafael, apesar do sentimento ser de pesar por ter deixado o Brasil, eles estavam conscientes de que foi a decisão mais acertada no momento. Percebi também que todos têm a expectativa de retornar ao país em uma situação melhor, com exceção do Henrique que pretende continuar na França.

#### 7.4 Vida no estrangeiro: “não tem como falar de expatriado e não falar de dificuldade”

A frase acima foi mencionada pelo Henrique quando fez a pergunta a respeito do processo de adaptação, sobre as dificuldades e situações vivenciadas. Na literatura, podemos perceber como as questões culturais são influenciadoras no processo de expatriação, a cultura está atrelada ao pertencimento de uma pessoa a um meio social. Freitas (2010) afirma que pode haver uma desidentificação no momento da mudança, colocando a própria identidade do indivíduo à prova.

Miller (1973) afirma que é mais comum que o expatriado se sinta melhor em um ambiente mais familiar, com uma cultura mais parecida com a sua. Isso pode ser notado nas entrevistas com a Olivia e Victória que encontram-se em Portugal e em nossa conversa pouco queixaram-se das diferenças culturais, não por não existirem mas porque comentam que em Portugal se consome muito da cultural brasileira, então é bastante comum estar em um bar com muitos brasileiros, música brasileira, comida e etc.

A gente brinca que a gente está recolonizando Portugal. Tem muito brasileiro muito brasileiro, tem mercado brasileiro em Lisboa... eu tô no Porto e tem no Porto, tem gente vendendo comida brasileira, tem festa brasileira, tem grupos de brasileiros em todos os lugares e tem um grupo no Facebook de apoio, tem troca de serviço (Olivia)

Você vê todo lugar que você vai e está tocando a música brasileira, o brasileiro que tem tudo canto também mas mesmo os portugueses consomem muita cultura brasileira, muita... (Victória)

Olivia já havia tido algumas mudanças dentro do Brasil e brinca que mudar do norte para o sul do país foi mais difícil que a adaptação em Portugal. A questão do idioma foi o único fator mencionado pelas duas nas dificuldades de adaptação, principalmente dentro da universidade. Os outros 4 entrevistados mencionaram as questões de adaptação no novo país, sejam através de dificuldades de cultural como também na construção de rede de apoio.

O entrevistado Rafael comenta que a chegada foi completamente o oposto do que ele imaginou, que tudo que seria simples no Brasil era muito difícil lá.

Tudo é diferente e eu me ralei muito, me ferrei de verdade para umas coisas que é fácil de resolver no Brasil a gente fica muito frustrado aqui porque tu

tenta comprar um chip de celular e do nada eles bloqueiam todo o teu celular porque o sinal de celular não é compatível e aí tu não sabe o que fazer. Aí eu cheguei aluguei uma casa, daí eu não sabia que tinha que ligar a luz ao chegar aqui não tinha luz na casa e tive que alugar um quarto num outro lugar... Então foi paulada atrás de paulada e tudo sem ninguém e tu não pode então vou dormir na casa da minha mãe ou a avó ou na casa do fulano que é meu amigo... não, pq tu tá sozinho. (Rafael)

Afirma que até o que ele considerava bom, lhe parecia estranho no primeiro momento. Vincula esse momento de adaptação com um trauma:

é como se fosse um trauma e bem um conceito de trauma para mim. é uma experiência que desestabiliza toda sua representação de mundo assim tudo o que tu tem por garantido certo previsível cai por terra então tu precisa refazer tudo isso (Rafael)

Isso é percebido na afirmação de Katsioloudes e Hadjidakis (2007, *apud* QUEZADA, 2010) que associa o choque cultural vivenciado a um trauma. Freitas (2000) também menciona que esse momento é sofrido e doloroso e menciona que essa busca por novas representações que o entrevistado menciona é uma experiência de reassociar emoções. O relato do Rafael também se desfaz um pouco da Teoria da *U-Curve*<sup>4</sup> que afirma que o momento inicial seria de fascínio pela nova cultura, o entrevistado já partiu direto para o momento de choque cultural.

Os entrevistados João e Amanda já haviam estado na Inglaterra algumas vezes, por isso consideraram a adaptação mais fácil. João até brinca com um exemplo do supermercado, que ele já sabia onde encontrar as coisas e de qual marcas ele gostava e afirma que não teve tanto o custo subjetivo nessa mudança. Porém, ambos enfrentaram dificuldades na criação de novos ciclos de relacionamento e isso pode tornar a expatriação mais complexa (DUTRA, 2002).

Para João, o fator do ciclos de relacionamentos foi determinante na escolha de retornar, ele afirma que não teve uma única questão mas essa foi uma das principais. Quando a Amanda menciona o retorno, ela afirma que, com frequência, reflete sobre a decisão, porém retornou para a sua casa, amigos, família, para algo que já lhe era conhecido. Acredito que ambos já tinham vivenciado a fase do choque cultural, e estavam na fase 3 da Teoria da *U-Curve* que é momento em que o

---

<sup>4</sup> Vide pág. 34

expatriado vive o ajustamento gradual e se sente mais confortável no país de destino.

Porém Black e Mendenhall (1991) afirmam que o ajustamento ocorre em 2 fases: primeiro de forma antecipada e isso pode ocorrer com experiências anteriores e conhecimento da língua, que ambos os entrevistados já possuíam. E o segundo momento, ocorre já no destino, considerando o ambiente de trabalho e as relações sociais.

Para João, esse segundo momento de ajustamento não ocorreu, visto que ele não havia se adaptado tão bem ao trabalho e também não conseguiu construir um novo ciclo social. E para a Amanda ocorreu parcialmente, porque ela havia se identificado com o trabalho, porém não houve a questão das relações sociais.

O que também acabou pesando para ambos os entrevistados foi a questão da família, eles também haviam se mudado em 2019 e em março de 2020 começou a pandemia da COVID-19, com isso, eles perderam a possibilidade de ir e vir, dos familiares irem visitar. Além disso, ambos receberam propostas melhores no Brasil, vinculados a essa questão.

O entrevistado Henrique também já havia vivenciado algumas experiências no exterior e afirma que estava bem mais confiante de que não sofreria quando mudou para a França porém afirma que "bom, a França é outro lugar completamente diferente também, é impressionante como a cultura faz uma diferença monstruosa porque é isso assim... Esses pequenos desafios do dia a dia". Ele afirma que o momento inicial é o mais complicado:

(...) as comidas são horríveis também, nos primeiros meses você come um monte de comida apimentada porque não sabia que era apimentada e era um negócio horrível. Você come mal, você se sente mal tratado então você vai sendo minado todo dia... as pequenas coisas do dia a dia vão tirando energia, vão te tirando a força, vão tirando a disposição porque você vai passando por pequenos estresses o tempo todo... você não consegue comer em paz, você não consegue comprar um bilhete de ônibus em paz... (Henrique)

Novamente, observamos que o momento do choque cultural é crucial. Pereira, Pimentel e Kato (2005) definem o choque cultural pelas diferenças que são percebidas entre o país de origem e destino e foram confirmadas pelos entrevistados Henrique e Rafael. Ambos comentaram a respeito das coisas simples

do dia a dia que seriam facilmente vividas no Brasil mas tornam-se maçantes no novo ambiente.

Outro ponto comentado pelo Henrique na sua entrevista foi a questão dos hábitos de sociedade lá, então ele afirma que os franceses são mais ríspidos e indelicados, e que precisa ter “estômago” para lidar com algumas situações, que é necessário aprender a ler o código. Menciona também a adaptação do seu filho na escola que foi um pouco mais delicada pela pedagogia que eles possuem.

Aí eu tive a adaptação do meu filho chegando... ninguém falava o idioma lá em casa, não falava francês, aí ele vai uma escola nova e aí chegamos no meio da pandemia que complicou mas ainda. E aí entra na escola, e a escola a diretora que esse jeito, de professora tem esse jeito... professores aqui estão na década de 70 assim em termos de pedagogia, só falta bater na criança mesmo... por pouco... Mas é muito do tipo punição, o certo e errado, disciplina, sabe aquela coisa de bem antigamente mesmo.... E tem um pouco essa pedagogia aqui que faz todo o sentido para a sociedade deles. (Henrique)

Por fim, durante as entrevistas não foi verificado a fase inicial da Teoria da *U-Curve*<sup>5</sup>, que seria a lua de mel, o momento de chegada e o encantamento do expatriado com a nova cultura. Nenhum dos entrevistados mencionou esse momento de fascínio, o Rafael até comentou sobre as coisas boas mas igual afirma que isso era estranho e não encantador.

---

<sup>5</sup> A autora entende que os modelos pré-definidos de comportamento são por natureza incompletos, pois nunca irão conseguir abranger a complexidade do comportamento humano, mas a Teoria *U-Curve* foi considerada por trazer uma perspectiva de análise interessante para o fenômeno em questão.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve o objetivo de refletir acerca do atual movimento de fuga de cérebros do Brasil a partir do olhar do expatriado. Neste estudo, buscou-se compreender os elementos que levam à expatriação e como se dá a organização no trabalho e a adaptação no país estrangeiro. Além disso, o estudo teve como hipótese o aprofundamento da crise política e econômica do Brasil pós-2019 como acelerador desse processo.

Com isso, é importante lembrar a centralidade do trabalho na vida de cada ser humano. É através do trabalho que o sujeito protagoniza sua própria história (CALOPF; CASSANDRE, 2014). Diante disso, existem diversos estudos (GONÇALVES, SOUZA, 2019; FREITAS JÚNIOR; TORRES; BOUCINHAS FILHO, 2017; SASAKI; ASSIS, 2000) que apontam que a expatriação está diretamente ligada às questões de trabalho, ou seja, o trabalhador deixa o seu país para buscar melhores condições de exercer o seu trabalho. Ademais, como elemento principal, pude perceber durante as entrevistas que todas as expatriações ocorreram por razões profissionais, para que os entrevistados pudessem dar seguimento na sua carreira.

Outro ponto que foi comentado pela maioria dos entrevistados foi a situação brasileira como um agravante nas escolhas. Mesmo que houvesse o desejo de sair e experimentar a academia internacional, o momento escolhido está ligado ao cenário brasileiro. Desde 2016, após o golpe, observamos uma crescente crise política e econômica brasileira que comprova a sugestão de que a conjuntura do Brasil pós-2019, a falta de investimento em ciência e tecnologia impactam o trabalho exercido pelos acadêmicos e a sua escolha por deixar o país. Villen (2018), Gonçalves e Souza (2019), Oliveira (2017) confirmam que um cenário ruim política e economicamente levam a fuga do trabalhador.

Alguns pontos foram mencionados como: os cortes na educação e na pesquisa, o crescimento no índice de desemprego dos profissionais qualificados e a violência. Um dos entrevistados afirmou que a preocupação em manter sua família em uma sociedade violenta, não física mas subjetiva, foi decisiva para a sua escolha. Ademais, muitos acompanharam a situação se deteriorando enquanto faziam suas escolhas de carreira e foram orientados por pessoas da área a deixar o país.

Além disso, foi possível perceber durante a análise nos tópicos 7.2 e 7.3 que há muita semelhança nas falas do cenário brasileiro com as motivações de saída. Acredito que isso ocorre por se tratar de uma saída de acadêmicos e ter sido visto durante o trabalho que o momento político está bastante ligado com as condições de trabalho na academia.

Sobre as trajetórias dos expatriados, foi possível perceber que todos já possuíam um viés para seguir a carreira acadêmica desde a graduação e foram impulsionados pelas oportunidades que eram possibilitadas na época. Também percebi que todos tinham a expectativa de uma experiência internacional e alguns entrevistados, inclusive já haviam vivenciado. Além disso, todos tiveram experiências em empresas ou em trabalhos diferentes antes/durante a experiência acadêmica.

Em relação ao trabalho no país estrangeiro, os entrevistados saíram do Brasil com a vaga de trabalho/estudo garantida, mas todos saíram por conta própria, sendo assim, expatriados voluntários. Oliveira (2017) afirma que as maiores dificuldades são vividas por EVs. Durante os relatos, foi possível perceber que, em geral, os entrevistados enfrentaram dificuldades, alguns em relação ao preconceito sofrido, outros por se sentirem desconfortáveis pelos novos formatos de trabalho e principalmente, o que foi mencionado por todos é a questão burocracia.

Freitas (2000) afirma que essa resignificação e dificuldade em realizar coisas que antes eram tão banais torna-se um teste de sobrevivência aos expatriados. Além disso, em estudo realizado por Schneider, Hahn e Scherer (2016), foi verificado que a adaptação às normas do país de origem é um dos maiores desafios vivenciados. Percebi então, que é natural um expatriado achar o país de destino um lugar mais burocrático, devido às dificuldades que ele tem em lidar com situações que seriam simples no seu país. Isso foi percebido em ocorrências rotineiras, nas relações de trabalho e na adaptação.

No que tange a adaptação no país estrangeiro, cada expatriado vivenciou da sua forma. Dois entrevistados relataram não sofrer com o choque cultural devido a similaridade com a cultura do país de origem, por terem a cultura brasileira muito acessível. Dois entrevistados já haviam tido experiências prévias no país de destino, por isso comentam que a adaptação já havia ocorrido em outro momento e na expatriação atual, não houveram grandes contingências. E por último, dois

comentaram acerca das dificuldades sofridas, ambos foram para países com cultura bastante diferente e sem experiência prévia.

Por fim, mesmo que as entrevistas tenham sido semi-estruturadas, dando ao entrevistado maior liberdade, foi possível observar pontos e vivências em comum entre eles, no que diz respeito às escolhas de expatriação e também adaptação no país estrangeiro. Percebi então que, apesar de diferentes, as experiências experimentadas na expatriação são parecidas. Foi interessante observar como muitas falas convergem entre as entrevistas e também relatos de amigos próximos que escolheram deixar o país.

Durante a pesquisa, foi possível observar que novos números e reportagens surgem a respeito do tema, e por isso propõe-se a continuidade da análise do assunto. A partir das reflexões deste estudo, reforça-se a necessidade de entrevistar um maior número de expatriados. Também recomendo, observar as mudanças e adaptações no país estrangeiro e como isso pode afetar os expatriados, profissional e culturalmente.

## 9. REFERÊNCIAS

AGUIAR, B. S. de; PEREIRA, M. R. O antifeminismo como backlash nos discursos do governo Bolsonaro. **Agenda Política**, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 8–35, 2019. DOI: 10.31990/10.31990. Disponível em: <https://www.agendapolitica.ufscar.br/index.php/agendapolitica/article/view/271>. Acesso em: 14 out. 2021.

ALVES DE OLIVEIRA, V. A Educação no Governo Bolsonaro: o dito e o feito no primeiro ano de mandato. **Confluenze. Rivista di Studi Iberoamericani**, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 195–225, 2021. DOI: 10.6092/issn.2036-0967/13092. Disponível em: <https://confluenze.unibo.it/article/view/13092>. Acesso em: 14 out. 2021.

ARAUJO, Bruno Felix von Borell de et al. Adaptação de expatriados organizacionais e voluntários: similaridades e diferenças no contexto brasileiro. **Rev. Adm. (São Paulo)**, São Paulo, v. 47, n. 4, p. 555-570, Dec. 2012. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-21072012000400004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072012000400004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 14 out. 2021. <https://doi.org/10.5700/rausp1058>.

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/27572/os-sentidos-do-trabalho-e-suas-implicacoes-na-formacao-dos-individuos-inseridos-nas-organizacoes-contemporaneas/i/pt-br>. Acesso em: 03 de mai. de 2021.

ARBEX, Gabriela. **Quem são os brasileiros que estão deixando o país**. Disponível em: <https://forbes.com.br/colunas/2019/12/quem-sao-os-brasileiros-que-estao-deixando-o-pais/>. Acesso em: 03 mar. 2021.

BASTOS, Fabrício H. Chagas; MAGESTE, Leticia. Migração internacional qualificada e política migratória no Brasil (2000-2017). **Conjuntura Austral**, [S.L.], v. 9, n. 48, p.

72-97, 31 dez. 2018. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <http://dx.doi.org/10.22456/2178-8839.85983>. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/ConjunturaAustral/article/view/85983>. Acesso em: 20 set. 2021.

BENFATTI, Xênia Diógenes; DANTAS, Luana Maria Rodrigues. A intensificação e precarização do trabalho: um estudo bibliográfico sobre seu sentido na contemporaneidade. **Revista de Humanidades**, [S.L.], v. 32, n. 1, p. 82-93, 31 jul. 2017. Fundação Edson Queiroz. <http://dx.doi.org/10.5020/23180714.2017.32.1.82-93>.

BLACK, J. S. The relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers. **Management International Review**. Wiesbaden-Alemanha, v. 30, n. 2, p. 119-134, 2. trim. 1990

BLACK, J. S.; GREGERSEN, H. B.; The right way to manage expatriates. **Harvard Business Review**, v. 77, n. 2, p. 52-63, Mar./Apr. 1999.

BLACK, J. Stewart; MENDENHALL, Mark. The U-Curve Adjustment Hypothesis Revisited: a review and theoretical framework. **Journal Of International Business Studies**, [S.L.], v. 22, n. 2, p. 225-247, jun. 1991. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490301>.

BLACK, J. S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. Toward a comprehensive model of international adjustment: and integration of multiple theoretical perspectives. **Academy of Management Review**. New York-EUA, v. 16, n. 2, p. 292-310, Apr. 1991.

BÓGUS, Lucia Maria M.; FABIANO, Maria Lucia Alves. O Brasil como destino das migrações internacionais recentes: novas relações, possibilidades e desafios. **Ponto e Vírgula - Puc SP**, São Paulo, v. 2, n. 16, p. 126-145, jun. 2015. Semestral.

BONI, Valdete; QUARESMA; Sílvia Jurema. (2005), "Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais", Em **Tese**, vol. 2, no. 1.

CARDOSO, Ana Paula Saldanha. O processo de ajustamento intercultural de expatriados brasileiros. 2008. 103 f. **Tese** (Doutorado) - Curso de Administração, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

CARVALHO, L. L. de; PINHEIRO, V.; DE FREITAS, L. G. ANÁLISE DO DISCURSO DO PRESIDENTE MICHEL TEMER PARA GARANTIR A IMPLEMENTAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA. fólio - **Revista de Letras**, [S. l.], v. 13, n. 1, 2021. DOI: 10.22481/folio.v13i1.8379. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/folio/article/view/8379>. Acesso em: 12 out. 2021.

CASTILHO, Daniela Ribeiro; LEMOS, Esther Luíza de Souza. Necropolítica e governo Jair Bolsonaro: repercussões na seguridade social brasileira. **Revista Katálysis**, [S.L.], v. 24, n. 2, p. 269-279, ago. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e75361>.

CAVALCANTI, Cacilda Rodrigues et al. EDUCAÇÃO E CULTURA NA LUTA POR EMANCIPAÇÃO DA HUMANIDADE: ataques e resistências no governo Bolsonaro. **Revista de Políticas Públicas**, [s. l.], v. 24, n. -, p. 312-330, jan. 2020.

CHAGAS, M. Triplica número de estrangeiros que pedem refúgio no Brasil. Agência Brasil, 2013. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-04-26/triplica-numero-de-estrangeiros-que-pedem-refugio-no-brasil>. Acesso em: 05 out., 2021.

COLOMBY, R. K. et al. A pesquisa em história de vida nos estudos organizacionais: um estudo bibliométrico. Farol. **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 3, n. 8, p. 852-887, dez. 2016.

CONCEIÇÃO, Octavio Augusto. A economia brasileira e as mudanças estruturais pós anos 1980: novo paradigma, novas instituições ou novo desenvolvimentismo. **Revista Economia & Tecnologia**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 117-136, 23 mar. 2013. Universidade Federal do Parana. <http://dx.doi.org/10.5380/ret.v9i1.30844>.

CORDEIRO, Tiago. Há uma fuga de cérebros do Brasil. Entenda os motivos. Leia mais em:

<https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/ha-uma-fuga-de-cerebros-do-brasil-entenda-os-motivos/> **Gazeta do Povo**. 2020. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/ha-uma-fuga-de-cerebros-do-brasil-entenda-os-motivos/>. Acesso em: 26 set. 2021.

DIÁSPORA Científica do Brasil. 2021. Disponível em: <https://sites.google.com/view/diasporacientbr/mapa>. Acesso em: 23 out. 2021.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 13. reimpr. São Paulo: Atlas, 2002.

FERNANDES, Duval; PEIXOTO, João; OLTRAMARI, Andrea Poletto. A quarta onda da imigração brasileira em Portugal: uma história breve. **Revista Latinoamericana de Población**, [S.L.], v. 15, n. 29, p. 34-63, 17 mar. 2020. Asocicacion Latinoamericana de Poblacion. <http://dx.doi.org/10.31406/relap2021.v15.i2.n29.2>.

FIGUEREDO, L. O.; ZANELATTO, J. H. <b>Trajetória de migrações no Brasil. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 39, n. 1, p. 77-90, 15 maio 2017.

FREITAS, Maria Ester de. Como vivem os executivos expatriados e suas famílias. Relatório de Pesquisa. **EAESP/FGV/NPP - NÚCLEO DE PESQUISAS E PUBLICAÇÕES**, v. 7, p. 1-117, 2000.

FREITAS, Maria Ester de. EXPATRIAÇÃO PROFISSIONAL: O DESAFIO INTERDEPENDENTE PARA EMPRESAS E INDIVÍDUOS. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 4, n. 9, p. 690-708, dez. 2010.

FREITAS, Maria Ester de. Expatriação de executivos. **Fgv-Eaesp**, São Paulo, v. 5, n. 4, p. 48-52, set. 2006.

FREITAS, Maria Ester de. Mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamôs nômade? **O&S**, Salvador, v.16 - n.49, p. 247-264, abr./jun. 2009.

FREITAS, Maria Ester de. Vida de executivo expatriado: a festa vestido de riso ou de choro. In: Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 24, 2000, Campinas. **Anais...** Florianópolis: Macromedia, 1999.

FREITAS JÚNIOR, A. R.; TORRES, D. B.; BOUCINHAS FILHO, J. C. **Migração, trabalho e direitos humanos**. São Paulo: LTR, 2017.

GALLON, Shalimar; FRAGA, Aline Mendonça; ANTUNES, Elaine di Diego. CONCEITOS E CONFIGURAÇÕES DE EXPATRIADOS NA INTERNACIONALIZAÇÃO EMPRESARIAL. **Read. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), [S.L.], v. 23, n. , p. 29-59, dez. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.174.63854>

GAVRAS, Douglas. Sob Bolsonaro, mais trabalhadores qualificados tentam deixar o Brasil. 2021. **Folha de São Paulo**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/06/sob-bolsonaro-mais-trabalhadores-q ualificados-tentam-deixar-o-brasil.shtml?origin=folha>. Acesso em: 11 set. 2021.

GERBELLI, Luiz Guilherme. **Cresce número de brasileiros que decidem viver no exterior**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/04/03/cresce-num ero-de-brasileiros-que-decidem-viver-no-externo-paises-oferecem-oportunidades-de-emprego.ghtml>. Acesso em: 02 mar. 2021.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

GONÇALVES, Alexandre Honig; SOUZA, Rodrigo Vilas Boas de. MIGRAÇÃO, TRABALHO E REDES: a situação do brasil. **Pegada - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S.L.], v. 3, n. 20, p. 23-39, 5 fev. 2020. Pegada Eletronica. <http://dx.doi.org/10.33026/peg.v3i20.6705>.

GONÇALVES, Reinaldo. Governo Bolsonaro, Brasil 2019-22: Cenários. 16. ed. Rio de Janeiro: **Ie-Ufrj Discussion Paper**, 2018. 48 p.

GONZÁLEZ, J. M. R.; AÑEZ, M. E. M.; ALEXANDRE, M. L.; OLIVEIRA, J. A. Perspectivas Teóricas sobre a Adaptação do Expatriado: uma Abordagem Multidimensional. In: XXXV Encontro da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2011.

GONZÁLEZ, Juan Miguel Rosa; OLIVEIRA, José Arimatés de. Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1122-1135, Dec. 2011. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512011000400011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512011000400011&lng=en&nrm=iso)>. access on 03 mai. 2021. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000400011>.

DESEMPREGO. IBGE - **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 05 out. 2021.

INKSON, Kerr; ARTHUR, Michael B.; PRINGLE, Judith; BARRY, Sean. Expatriate assignment versus overseas experience: contrasting models of international human resource development. **Journal Of World Business**, [S.L.], v. 32, n. 4, p. 351-368, dez. 1997. Elsevier BV. [http://dx.doi.org/10.1016/s1090-9516\(97\)90017-](http://dx.doi.org/10.1016/s1090-9516(97)90017-)

JOHNSON, G.; SOLER, L; GONÇALVES, A. H. “Virada à direita” na Argentina e no Brasil: diálogos com a América Latina. In: VI Seminário Internacional América Platina, 2016, Campo Grande. **Anais**: Campo Grande: América Platina, 2016.

JUNIOR, Orlando Amaro de Oliveira e Souza; MANSANO, Sonia Regina Vargas. TRABALHO X VAGABUNDAGEM: UMA HISTÓRIA DE IMPASSES.. In: **Anais do Sétimo Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Anais**. Porto Alegre (RS) UFRGS, 2021. Disponível em: <[https://www.even3.com.br/anais/vii\\_cbeo\\_2020/266643-TRABALHO-X-VAGABUNDAGEM--UMA-HISTÓRIA-DE-IMPASSES](https://www.even3.com.br/anais/vii_cbeo_2020/266643-TRABALHO-X-VAGABUNDAGEM--UMA-HISTÓRIA-DE-IMPASSES)>. Acesso em: 24 out. 2021

KOWALTOWSKI, Alicia J.; NUSSENZVEIG, Paulo A.; REHEN, Stevens. Não se combate a fuga de cérebros com migalhas. 2021. **Folha de São Paulo**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2021/09/nao-se-combate-a-fuga-de-cerebros-com-migalhas.shtml>. Acesso em: 08 out. 2021.

LOPES, Fernanda Tarabal; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. Political exile in the post-2019 Brazilian context: history of exile and work-existence/resistance of a brazilian intellectual. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 307-324, jun. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200038>.

LOPES, Marcia Cavalcanti Raposo. Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro , v. 7, n. 1, p. 91-113, June 2009 . Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462009000100005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000100005&lng=en&nrm=iso)>. access on 04 mai. 2021. <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000100005>.

LYSGAARD, S. (1955). Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. **International Social Science Bulletin**, 7, 45–51.

MANUS, Ruth. O alto preço de viver longe de casa. 2015. **Estadão**. Disponível em: <https://emails.estadao.com.br/blogs/ruth-manus/o-alto-preco-de-viver-longo-de-casa/>. Acesso em: 25 out. 2021.

MENDES, Daniele Cristina Bahniuk. Considerações elementares da metodologia de análise de conteúdo em pesquisa qualitativa no âmbito das Ciências Sociais. **Fac. Sant'ana em Revista**, Ponta Grossa, v. 3, n. 1, p. 4-14, set. 2018.

MILLER, Edwin L.. The Relationship of Regional Location and International Work Experience on the Job Satisfaction of Expatriate American Managers. **Academy Of Management Proceedings**, [S.L.], v. 1974, n. 1, p. 12-12, ago. 1974. Academy of Management. <http://dx.doi.org/10.5465/ambpp.1974.17528476>. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.1974.17528476>. Acesso em: 03 mai 2021.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 19.ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORAIS, Luanna Pereira de; QUEIROZ, Silvana Nunes de. DISTRIBUIÇÃO ESPACIAL DA MIGRAÇÃO INTERESTADUAL QUALIFICADA NO BRASIL.

**Sociedade e Território**, [S.L.], v. 32, n. 2, p. 126-149, 28 fev. 2021. Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. <http://dx.doi.org/10.21680/2177-8396.2020v32n2id21806>.

NARDI, Laura de Moraes Redlich; BECKER, Grace Vieira. Profissionais sem Fronteiras: Ressignificação de sua Relação com o Trabalho? XXXVIII Encontro da ANPAD. **Anais**. Rio de Janeiro,, 2014.

OLIVEIRA, Livia Pedersen de. Autoexpatriação de brasileiros: um estudo exploratório sobre as escolhas, os caminhos percorridos, carreira e vida em um contexto internacional. 2017. 115 f. **Dissertação** (Mestrado) - Curso de Administração, Ciências Administrativas, Ufrgs, Porto Alegre, 2017.

PAULILO, Maria Angela Silveira. A pesquisa qualitativa e a história de vida. **Serviço social em revista**, v. 2, n. 2, p. 135-148, 1999.

PEREIRA, Neuri Amabile Frigotto; PIMENTEL, Ricardo; KATO, Heitor Takashi. Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado. **Revista de Administração Contemporânea**, [S.L.], v. 9, n. 4, p. 53-71, dez. 2005. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-65552005000400004>.

PINHEIRO-MACHADO, R. Fuga de cérebros e autoexílio: governo Bolsonaro reacende o trauma da ditadura. Ascensão da extrema direita e crise econômica levam à debandada de pesquisadores e ativistas desde a ditadura. Fuga de cérebros é fracasso de um país. **The Intercept Brasil**, 6 ago. 2019. Disponível em: <https://theintercept.com/2019/08/05/fuga-de-cerebros-e-autoexilio-governo-bolsonaro-reacende-o-trauma-da-ditadura/> . Acesso em: 12 out. 2021.

PRESTES, Vanessa Amaral; GRISCI, Carmem Ligia Iochins. Autoexpatriação: Uma compreensão à luz dos movimentos de territorialização, desterritorialização e reterritorialização. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. 2016.

QUEZADA, Cláudia Yolanda Paz. BARREIRAS CULTURAIS NA COMUNICAÇÃO E NA ADAPTAÇÃO DE EXPATRIADOS. 2010. 126 f. **Dissertação** (Mestrado) - Curso de Administração, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010.

ROCHA, Rosely. Sérgio Nobre: O governo Bolsonaro é responsável pela perda de 377 empregos por hora. 2021. **Rede Brasil Atual**. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2021/07/sergio-nobre-governo-bolsonaro-e-responsavel-pela-perda-de-377-empregos-por-hora/>. Acesso em: 10 out. 2021.

SANTOS, Lays Gonçalves; CARVALHO, Renata Luzia Dias de; RODRIGUES, Maria José. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO: A inserção da mulher no mercado. In: **X SEMANA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA**, 2016, Picos., 2016. p. 1-10.

SASAKI, E. M.; ASSIS, G. O. Teorias das migrações internacionais. In: **Anais do XII Encontro Nacional da ABEP**. Caxambu, 2000.

SCHNEIDER, Angélica; HAHN, Ivanete Schneider; SCHERER, Flavia Luciane. ADAPTAÇÃO CULTURAL DE EXPATRIADOS BRASILEIROS: UMA ANÁLISE DOS ASPECTOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E EMPRESARIAIS. **Revista Csp: Ciências Sociais em Perspectiva**, São Paulo, v. 5, n. 28, p. 1-14, 27 jun. 2016.

SELMER, Jan; LAURING, Jacob. Reasons to expatriate and work outcomes of self-initiated expatriates. **Personell Review**, v. 41, n. 5, p. 665-684, 2012.

SHEPHARD, P. Working with Malaysians - expatriates and Malaysians Perspectives. In: ABDULLAH, A. (Ed.) **Understanding the Malaysian Workforce - Guidelines for Managers**. 1. ed. Kuala Lumpur: Malaysian Institute of Management, 1996, p. 144-155.

SPANGER, Maria Aparecida Fleury Costa. Glamour e sombras na expatriação de executivos e executivas globais: intercorrências no trabalho e na família. 2012. 295 f.

**Tese** (Doutorado em Tecnologia) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

SOUZA, Caroline. Orçamentos da Capes e do CNPq caíram 73,4% desde 2015. 2021. **Nexo Jornal** Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/grafico/2021/10/20/Or%C3%A7amentos-da-Capes-e-do-CNPq-ca%C3%ADram-734-desde-2015>. Acesso em: 23 out. 2021.

STALLIVIERI, Luciane; PILOTTO, Daísa Ziglioli; GONÇALVES, Roberto Birch. Análise da adaptação cultural de estudantes internacionais sob o ponto de vista das Teorias da Curva “U” e da curva “W”. **Revista Gestão Universitária na América Latina** - Gual, [S.L.], p. 26-47, 18 nov. 2015. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2015v8n3p26>.

UEBEL, R. R. G.; RÜCKERT, A. A. Aspectos gerais da dinâmica imigratória no Brasil no século XXI. **Rev. Confins**. n. 31. 2017

VEIGA, Edson; VERSIGNASSI, Alexandre. Um em cada seis adultos do planeta deseja mudar de país. 2020. **Superinteressante**. Disponível em: <https://super.abril.com.br/sociedade/um-em-cada-seis-adultos-do-planeta-deseja-mudar-de-pais/>. Acesso em: 05 out. 2021.

VILLEN, Patrícia. BRASIL, PAÍS DE EXPULSÃO? DESEMPREGO E EMIGRAÇÃO NO BRASIL. 2018. **Comciência: Revista Eletrônica de Jornalismo Científico**. Disponível em: <https://www.comciencia.br/brasil-pais-de-expulsao-desemprego-e-emigracao-no-brasil/>. Acesso em: 21 set. 2021.

WINDHAM INTERNATIONAL AND NATIONAL FOREIGN TRADE COUNCIL. **Global Relocation Trends, Survey Reports**. New York - New York Windham International, p. 77, 1996.

WOLECK, Aimoré. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. **Revista de Divulgação Técnico-Científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, Santa Catarina, p. 1-15, jan. 2002. Disponível em:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1911865/mod\\_resource/content/1/trabalho%20e%20ocupa%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1911865/mod_resource/content/1/trabalho%20e%20ocupa%C3%A7%C3%A3o.pdf). Acesso em: 11 de abr. de 2021.

## APÊNDICE I - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Nome:

Idade:

Formação:

### **Sobre a saída do país**

- 1) Em que ano você deixou o país?
- 2) Em que país você vive hoje?
- 3) Comente sobre como você percebia o cenário brasileiro nesse momento.
- 4) Comente sobre o motivo pelo qual deixou o Brasil.
- 5) Você precisou deixar o seu trabalho no Brasil quando expatriou-se?

### **Vida antes da saída**

- 6) Conte um pouco sobre a sua história de trabalho.

### **A vida no país estrangeiro**

- 7) Comente sobre as maiores dificuldades na sua chegada ao país de destino.
- 8) Comente sobre o seu trabalho atual. *(como conseguiu, como é o dia a dia)*
- 9) Quais as maiores diferenças percebidas, em relação ao trabalho, entre o Brasil e o país atual?
- 10) Você acredita que passou por alguma dificuldade na adaptação do trabalho?  
*(comentar sobre elas).*