

**Universidade de São Paulo
Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”**

**Fuga de cérebros: o fenômeno na perspectiva do emigrante qualificado
brasileiro**

Guilherme de Souza Campos Portugal Santos

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre
em Ciências. Área de concentração: Administração

**Piracicaba
2024**

Guilherme de Souza Campos Portugal Santos
Bacharel em Ciências Econômicas

Fuga de cérebros: o fenômeno na perspectiva do emigrante qualificado brasileiro

versão revisada de acordo com a Resolução CoPGr 6018 de 2011

Orientadora:

Prof^a. Dr^a. **ELIANA TADEU TERCI**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre
em Ciências. Área de concentração: Administração

Piracicaba
2024

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
DIVISÃO DE BIBLIOTECA – DIBD/ESALQ/USP**

Santos, Guilherme de Souza Campos Portugal

Fuga de cérebros: o fenômeno na perspectiva do emigrante qualificado brasileiro / Guilherme de Souza Campos Portugal Santos. - - versão revisada de acordo com a Resolução CoPGr 6018 de 2011. - - Piracicaba, 2024.
88 p.

Dissertação (Mestrado) - - USP / Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz".

1. Emigração 2. Fuga de cérebros 3. Migração qualificada 4. Pesquisa qualitativa I. Título.

DEDICATÓRIA

Dedico esta obra ao meu avô, Gerson de Souza.

AGRADECIMENTOS

Meus mais sinceros agradecimentos vão à minha companheira Marina Massola Verde, que conheci no início da minha trajetória acadêmica e está ao meu lado, inspirando e apoiando, desde então e até o fim dela.

Agradeço à minha família por saber que esta é uma conquista conjunta, em especial minha mãe, Gisleine de Souza Campos Portugal Santos; e meu pai, Isac Campos Portugal Santos, por despertarem em mim, desde a infância, o prazer pelo estudo, pelo pensamento crítico e o apoio e suporte de todos esses anos; sem vocês eu nada conquistaria.

Agradeço imensamente a todos meus professores, desde de minha formação básica até a formação acadêmica, às minhas orientadoras de pesquisa Dr^a Lília Martins, Dr^a Maria Imaculada Montebelo, Dr^a Fabíola Cristina Oliveira, por todo exemplo e treinamento dos anos da graduação.

À minha orientadora de mestrado, Dr^a. Eliana Tadeu Terci, por tamanha empatia, dedicação e ensino; saio um Mestre e pesquisador muito melhor pelo seu exemplo.

E a todos meus amigos e rede de contatos que me auxiliaram no desenvolver da pesquisa: Lucas Guilherme Dinhane, Ricardo de Souza, Giovana Pedrina, Mário Menezes, Márcio, Maurício Teixeira, Raquel Teixeira.

EPIGRAFE

There are so many roads you can walk down
No one knows what you will become
The only thing applying to everyone
Is that we can not choose where you come from
And so it goes
The old unchanging story
You can change
But you cannot choose where you come from.

(A Child's Tale - **BUKAHARA**, 2017)

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
ABSTRACT.....	8
1. INTRODUÇÃO	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 O fordismo periférico e o trabalhador qualificado.....	13
2.2 Uma breve revisão sobre mobilidade humana internacional.....	17
2.3 A subjetividade e as significações em torno do emigrante qualificado.....	23
2.4 Baixo crescimento econômico e “fuga de cérebros” no Brasil.....	27
3. OBJETIVO.....	37
3.1 Objetivo geral	37
3.2 Objetivos específicos	37
4. MATERIAL E MÉTODOS.....	39
4.1 Perfil dos entrevistados.....	42
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	45
5.1. Fatores de decisão, preparação, expectativas e emoções.....	47
5.2 Percepção, realidade e desafios.....	53
5.3 Comparações, ambiguidades e avaliação.....	58
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
REFERÊNCIAS.....	77
ANEXOS.....	85

RESUMO

Fuga de cérebros: o fenômeno na perspectiva do emigrante qualificado brasileiro

A presente dissertação aborda a crescente tendência de “fuga de cérebros” brasileiros observada entre o período de 2015 a 2020, termo utilizado para expressar a saída de profissionais qualificados em busca de melhores oportunidades e/ou condições de vida no exterior. A análise compreende o período recente de grande instabilidade política e econômica no Brasil, particularmente a descontinuidade das políticas e programas públicos de incentivo à formação universitária e em ciência e tecnologia, observando a possível influência nas decisões dos emigrantes brasileiros. Ainda que a mídia venha apresentando dados bastante preocupantes sobre o fenômeno, a “fuga de cérebros” tem sido pouco estudada nas universidades. Assim, este trabalho busca contribuir para a compreensão do fenômeno a partir de uma pesquisa qualitativa, contemplando as subjetividades, dando voz aos emigrantes ao buscar conhecer suas motivações, experiências, desafios e frustrações. Além da revisão de literatura, a metodologia, baseada em pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória, está fundamentada em entrevistas semiestruturadas, valendo-se da técnica da “análise de conteúdo” por inferência, ao interpretar de forma controlada e categórica, os resultados obtidos. A análise permitiu identificar como principal motivação para a emigração, o alcance do bem-estar proporcionado pelo maior poder de compra da remuneração aferida pelo trabalho e o equilíbrio entre jornada de trabalho e “tempo livre”, o que resulta em maior segurança financeira, física e psicológica nos países escolhidos. Em contrapartida, a ainda persistente intolerância, a xenofobia, o estranhamento e desafios em se adaptar a uma cultura diferente matizam essa visão idílica sobre a decisão de sair do Brasil, acrescida a observação dos entrevistados à superioridade do Sistema Único de Saúde (SUS) brasileiro quando comparados ao custo e ao acesso à saúde no local de destino.

Palavras-chave: Emigração, Fuga de cérebros, Migração qualificada, Pesquisa qualitativa

ABSTRACT

Brain drain: the phenomenon from the perspective of qualified Brazilian emigrants

This dissertation addresses the growing trend of Brazilian “brain drain” observed between 2015 and 2020, a term used to express the departure of qualified professionals in search of better opportunities and/or living conditions abroad. The analysis encompasses the recent period of great political and economic instability in Brazil, particularly the discontinuity of public policies and programs to encourage university and science and technology training, observing the possible influence on the decisions of Brazilian emigrants. Even though the media has presented very worrying data about the phenomenon, the “brain drain” has been little studied in universities. Thus, this work seeks to contribute to the understanding of the phenomenon based on qualitative research, contemplating subjectivities, giving a voice to emigrants by seeking to understand their motivations, experiences, challenges and frustrations. In addition to the literature review, the methodology, based on qualitative, descriptive and exploratory research, is based on semi-structured interviews, using the technique of “content analysis” by inference, when interpreting the results in a controlled and categorical way. The analysis made it possible to identify as the main motivation for emigration, the achievement of well-being provided by the greater purchasing power of the remuneration earned by work and the balance between working hours and “free time”, which results in greater financial physical and psychological security in the chosen regions. On the other hand, the still persistent intolerance, xenophobia, estrangement and challenges in adapting to a different culture equalize this idyllic vision of the decision to leave Brazil, in addition to the interviewees' observation of the superiority of the Brazilian Unified Health System (SUS) when compared to the cost and access to healthcare in the destination location.

Keywords: Brain drain, Migration, Qualitative research, Skilled migration

1. INTRODUÇÃO

Analisando o cenário atual do mercado de trabalho brasileiro, identifica-se a tendência de uma nova fuga de cérebros do país. Morais e Queiroz (2021) reelaboram o conceito de fuga de cérebros, ou *'brain drain'*, e o define como sendo a “transferência de profissionais altamente qualificados de países entendidos como subdesenvolvidos para um país mais desenvolvido, com maiores oportunidades e valorização”. Por profissional altamente qualificado a literatura vigente considera os indivíduos que apresentam ensino superior completo, ou seja, treze anos de estudo, ou mais (TEIXEIRA, 2016). Trata-se de definição normativa e limitada, mas adequada para o que se pretende abordar neste estudo.

Há cada vez mais trabalhadores com alto nível de qualificação buscando melhores oportunidades em outros países, conforme registra o relatório fiscal de 2020 do Departamento de Estado dos EUA, tendência conhecida como “fuga de cérebros”¹. Em 2020, o número de pedidos de vistos de trabalhadores brasileiros de alta qualificação para os EUA foi o maior em dez anos, quando 1.899 profissionais deixaram o país apenas naquele ano. A tendência de crescimento é evidente, pois ainda que 2021 registrasse apenas 147 solicitações, houve um salto expressivo em 2022, tendo 1.983 brasileiros recebido o visto. Levando em consideração as restrições à mobilidade humana impostas pela pandemia do COVID-19², os EUA reduziram quase pela metade o número de vistos emitidos em 2020 para o emigrante regular (independente de qualificação); ao mesmo tempo houve um aumento de 36% nos vistos do tipo EB2 (visto para profissionais especializados brasileiros). A situação é preocupante, pois essa categoria de visto americano é voltada para profissionais excepcionais, trabalhadores que poderiam atuar em território nacional disponibilizando seu talento para contribuir com o desenvolvimento socioeconômico brasileiro.

Esse fenômeno vem tomando força desde a crise econômica e política da segunda década do presente século. No período entre 2015 e 2016 os pedidos de saída do Brasil aumentaram em 42% e se mantém alto desde então, atingindo o auge em 2018, quando registraram-se 23.817 declarações de saídas definitivas do Brasil, praticamente o mesmo número em 2019 quando houve 23.739 declarações e 20.924 em 2020. A série apresentada pela pesquisa realizada pelo Departamento de Imigração dos EUA, com JBJ Partners e Hayaman-

¹ Atualmente o termo “fuga de cérebros” se popularizou através da mídia jornalística ao identificar o processo de “perda” da massa crítica formada pelas universidades brasileiras a outros países, dado preocupante, uma vez que a qualificação de nível superior é escassa entre a população brasileira (dados trazidos ao longo deste trabalho). Apesar do tratamento banal dado ao assunto, este trabalho utiliza da mesma nomenclatura já consagrada nos últimos anos para melhor identificação e sistematização do fenômeno.

² O período pós-pandemia também pode ser analisado como um fator de potencial aceleração do fenômeno “fuga de cérebros” atual, onde as restrições à mobilidade se desfrouxam.

Woodward, e Receita Federal (2021) demonstra que as saídas anuais quase triplicaram a partir de 2016 em relação à 2011:

Gráfico 1 – Declarações de saída definitiva do Brasil



Fontes: Departamento de Imigração dos EUA, com JBJ Partners e Hayaman-Woodward, e Receita Federal (2021).

Vale registrar que a saída de capital humano brasileiro não se destina apenas aos Estados Unidos da América; há também um grande deslocamento de trabalhadores qualificados do Brasil para o Canadá, Austrália, Portugal, Nova Zelândia etc. E mais, pesquisa realizada pelo Datafolha (2018) demonstrou que 46% dos jovens trabalhadores brasileiros, com idade entre 15 e 29, deixariam o país se surgissem oportunidades. A falta de perspectiva de futuro para os jovens também foi constatada pela pesquisa que apurou que a porcentagem de jovens que nem estuda e nem trabalha atinge 27,1% da população enquanto que a dificuldade de conseguir emprego foi manifestada por 70% dos participantes da pesquisa.

Estes dados podem ser resultado do desastroso desempenho da economia nos últimos anos ao se observar as taxas de desemprego, a elevação da inflação e piora na distribuição de renda, que contribuem para o agravamento das desigualdades sociais brasileiras.

Os dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) realizada pelo IBGE (Instituto brasileiro de Geografia e Estatística), revelam que a taxa de desemprego atingiu seu pico no primeiro trimestre de 2021, com 14,9% da força de trabalho ativa fora do mercado e, ainda que tenha arrefecido no primeiro trimestre de 2022 quando caiu para 11,1%, o total de desempregados atingiu 11,9 milhões de trabalhadores. A respeito dos níveis de inflação medidos pelo IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo), a economia brasileira apresentou o pior resultado dos últimos sete anos em 2021, com a variação

acumulada no ano de 10,06%, e seguiu ascendente, pois os últimos resultados apontaram uma taxa de inflação acumulada de 11,73% para o mês de maio de 2022.

Os indicadores sobre distribuição de renda também apresentaram resultados não muito animadores para as perspectivas dos brasileiros: em 2019 a parcela de 10% de pessoas com menores rendimentos domiciliares per capita correspondiam a 0,8% do total de rendimentos; os 50% mais pobres da população brasileira correspondiam à 15,6% dos rendimentos; já os 10% mais ricos correspondiam a 42,9% do total de rendimentos. Esses dados são a base para o cálculo de um dos principais indicadores de desigualdade de renda, o Índice de Gini, que para o Brasil registrou 0,539 levando o país à 156ª no “ranqueamento de Gini” (IBGE, 2020).

Ou seja, o quadro confirma a avaliação de Teixeira (2016) quando assegura que “a migração de trabalhadores qualificados constitui um fator de desaceleração do crescimento econômico no país de origem, podendo reduzir as suas perspectivas de desenvolvimento futuro”, criando então um ciclo vicioso de encolhimento econômico ou a “armadilha de subdesenvolvimento”, ou seja, um cenário de incerteza por motivos de desaceleração do crescimento leva à migração de trabalhadores qualificados, o que gera mais desaceleração do desenvolvimento econômico (TEIXEIRA, 2016).

Apesar da importância midiática atribuída ao assunto, a mobilidade internacional, ou melhor dizendo, a emigração de profissionais brasileiros é pouco tratada na academia. Um rápido levantamento de literatura seguindo a metodologia de revisão sistematizada de literatura e análise documental (BENTO, 2012), permitiu encontrar cerca de 33 teses e dissertações sobre emigração brasileira, além de 105 artigos publicados desde a década de 1990, ou seja, “as causas e implicações da fuga de cérebros no país de origem é um tópico de estudo prematuro do ponto de vista de volume de pesquisa e consenso científico” (BERSELLI, 2019).

Os dados sobre profissionais migrantes também se mostram escassos e de difícil acesso, porém podemos perceber um expressivo aumento da emigração brasileira quando comparamos o censo realizado pelo IBGE em 2010, que contabilizou um total de 491.645 brasileiros (IBGE, 2011), com o último levantamento, relativos ao ano base de 2022, totalizando cerca de 4,5 milhões de brasileiros residentes no exterior (BRASIL, 2023). Estudo realizado pela ManpowerGroup (2022) aponta o Brasil como um dos países com maior índice de escassez de talentos, supera a média global e se encontra em crescimento desde 2018, tendo atingido 81% em 2022, dez pontos percentuais a mais do que no ano anterior.

Pode-se dizer que a pesquisa e literatura científicas brasileiras seguem a mesma linha dos estudos internacionais, tanto na análise do fenômeno em escala nacional, quanto internacional. Ou seja, as análises explicativas da fuga de cérebros priorizam influências e

variáveis macroeconômicas e políticas, secundarizando aquelas de caráter pessoais e individuais baseadas nas subjetividades do trabalhador qualificado, tanto no que diz respeito a seus determinantes, às mudanças pessoais que sofrem a partir da experiência, quiçá ainda dos desafios encontrados para sua adaptação no local de destino.

Dessa forma, encontra-se uma lacuna nos estudos sobre fuga de cérebros, identificada por Silva (2009) e reconhecida por autores da atualidade a exemplo de Bógus; Morini, (2022) e Amaral (2023) que identificaram a ausência de acompanhamento das experiências individuais. A priorização das análises com características censitárias, ainda que fundamentais, deixa de contemplar aspectos importantes das subjetividades, das trajetórias individuais e de suas determinações.

Este trabalho trará uma contribuição nesse sentido, dando voz aos emigrantes, conhecendo suas razões e motivações, os condicionantes subjetivos que levam à mobilidade qualificada ou fuga de cérebros de profissionais que poderiam atuar no mercado de trabalho brasileiro, além de compreender os principais desafios que influenciam sua decisão. Para tal tarefa, além da atualização de dados em portais estatísticos nacionais e internacionais sobre migração e da revisão de literatura, a metodologia de pesquisa é considerada qualitativa e se baseia em entrevistas realizadas com profissionais brasileiros qualificados que se encontram em mobilidade internacional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O fordismo periférico e o trabalhador qualificado

O mundo do trabalho não é mais o mesmo! A nova modernidade ou pós-modernidade alterou substancialmente os significados e significantes do trabalho assalariado em sua forma clássica, regulamentada por um contrato que estabelecia jornada, salários, direitos e deveres; ou seja, compromissos patrão-empregado. Falar de trabalho no início do século XXI é falar sobre uma marginalização e vulnerabilidade social que apontam para a “precarização do trabalho e a fragilidade dos suportes relacionais” (CASTEL, 1997) além de um “aprendizado da tolerância” (SENNETT, 1999) de certas condições que emolduram o trabalho presente e futuro.

Trata-se do desmonte sistemático do padrão de acumulação que vigorou durante os “30 gloriosos”, ou a “era de ouro do capitalismo”, referente ao período do pós-guerra aos anos 1970 (ROBSBAWM, 1995) em que o acerto capital-trabalho combinando elevação da produtividade, concessão de benefícios sociais e a complementação via estado de bem estar social garantiu um processo sustentado de inclusão da classe trabalhadora no consumo (CASTEL, 1997; LIPIETZ, 1991). Esse arcabouço se desconstrói a partir de meados dos anos 1970 com as duas crises do petróleo e dos juros que mergulhou a economia mundial na estagflação: conjuntura de baixo crescimento econômico e inflação acelerada (BARAT, NAZARETH, 1984; MARQUES, 1987; COUTINHO, 1992; DE MELO, 2008).

No Brasil, o modelo de acumulação pactuado no processo de substituição de importações não chegou a consolidar um verdadeiro estado de bem estar social. A atenção do Estado esteve sempre voltada a cumprir sua parte no denominado tripé que sustentava o modelo: comprometido em articular o capital estrangeiro e o nacional (perna fraca do tripé), sacrificou sua função redistributiva e estabilizadora. (NASSIF, 2015)

A. Lipietz (1991) considera que os países de industrialização atrasada como o Brasil realizaram o que denomina de fordismo periférico, que combinou salários baixos, mercado de trabalho desintegrado, deterioração dos serviços públicos, ineficiência dos sistemas de transportes coletivos, etc. Nas palavras do autor, o fordismo periférico:

Tal como o fordismo, está baseado na reunião da acumulação intensiva com o crescimento dos mercados de bens finais. Mas permanece sendo “periférico”, no sentido em que, nos circuitos mundiais dos ramos produtivos, os empregos qualificados... são majoritariamente exteriores a estes países. (LIPIETZ, 1991, p. 119)

Esse modelo de fordismo limitado se ajusta à lógica do fordismo central em buscar ganhos de produtividade ampliando a escala de produção e procurando zonas de salários mais

baixos, provocando a desindustrialização das regiões abandonadas e promovendo a modernização das regiões periféricas que oferecem menores custos relativos em virtude da mão-de-obra mais precarizada. Ao mesmo tempo, esse acerto vulnerabiliza os países periféricos que observam maior fragilidade em regular seu crescimento, em manter-se com um mercado competitivo e um poder de compra interno sólido. Sobre as características da mão-de-obra no pós-fordismo o autor identifica o “desenvolvimento de ‘circuitos de ramos’ em ‘bacias’ de mão-de-obra desigualmente qualificada, sindicalizada... e remunerada” (LIEPITZ, 1989, p. 313).

Essa desigualdade qualificada é presente no Brasil, considerando-se que apenas 21% dos jovens entre 25 e 34 anos possuem ensino superior completo, e dos profissionais entre 25 e 64 anos que possuem uma graduação completa, 0,84% possui mestrado e 0,11% doutorado (OCDE, 2021). Chama a atenção os excessos da flexibilização das leis trabalhistas, via “terceirização” dos contratos, ao permitir que as subcontratações tenham se alastrado a ponto de se questionar o ordenamento legal da regulamentação do trabalho no Brasil desde 2011 até então (COSTA, 2017). Pode-se compreender assim como as economias centrais detém vantagens competitivas sob a oferta de empregos qualificados quando comparadas com um país periférico como o Brasil.

Em suma, conforme Castel (1997), observa-se nos países periféricos um processo crescente de marginalização da população economicamente ativa, cujas relações de trabalho estão fragilizadas em sua inserção relacional, devido aos maiores níveis de desemprego e precariedade dos sistemas de proteção e assistência ao trabalhador. Tal marginalização caracteriza-se por uma entrega da população a formas de nomadismos incertos e arriscados, com a finalidade de avançarem por zonas de maior para zonas de menor vulnerabilidade social. Assim,

...a chamada “reestruturação do aparelho produtivo” conduz à marginalização mais de um décimo da força de trabalho, condenada ao desemprego ou à recorrência de períodos de desemprego e de empregos precários (CASTEL, 1997, p. 31).

Em uma retrospectiva histórica sobre o trabalho na modernidade, Sennett (1999) identifica uma verdadeira desconstrução do ideário construído sobre o trabalho assalariado como meio de ascensão social e inclusão. Ou seja, a promessa da modernidade estava condicionada ao “sacrifício pelo futuro”, de modo que se o trabalhador se esforçasse no presente almejando um futuro de segurança e estabilidade, construía assim um significado mais plausível para o esforço diário do seu trabalho (entendido como seu sacrifício):

Surge assim uma nova consciência filosófica, em que o trabalho recebe um novo significado: o homem até então trabalhara para sobreviver, agora vai fazê-lo visando a obtenção de algo mais do que a simples satisfação de suas necessidades vitais: é a moral, é o que se deve fazer. A ociosidade é um mal e o trabalho se impõe como dignificante (MAYA, 2008, p. 40-41).

Essa realidade se desconstrói quando, na chamada pós-modernidade, o trabalho está localizado em um cenário nada promissor, ou seja, sem a perspectiva de futuro, ou seja, não há um comprometimento de longo prazo, não há a estabilidade prospectada à longo alcance; o trabalhador agora tem uma vida muito mais imediata e um trabalho muito mais flexível, impactando no significado do trabalho na atualidade, fenômeno traduzido por Sennett (1999) como “a corrosão do caráter”.

Este fenômeno se apresenta como fator desorientador para o trabalhador contemporâneo, isto é, a flexibilidade, o curto prazo, a rapidez e a liquidez - como diria Bauman (2001) - ou seja, a efemeridade desses novos tempos, destruíram a concretude do trabalho dos tempos modernos, desorientado a condução da vida humana nesta novo fase do capitalismo, gerando uma maior vulnerabilidade e risco social. Subverte-se dessa forma a função central que o trabalho desempenha na sociedade contemporânea, dando-lhe novos contornos. Assim, o sucesso depende da capacidade do indivíduo em se reinventar, em trazer o novo, o emergente, ou seja, em empreender. É inegável que as mudanças que convergem nesta nova realidade criaram um mercado de maior dinamismo, porém a corrosão das virtudes das relações de trabalho, do senso de objetivo, integridade e confiança mútua, impossibilita a construção do que as gerações anteriores chamavam de caráter pessoal. (SENNETT, 1999)

A pós-modernidade acaba então por minar e fragilizar a construção identitária do trabalhador causando angústias e sofrimento, culminando em adoecimento psíquico e uma desconstrução das perspectivas de futuro (SENNETT, 1999; BAUMAN, 2001, GIDDENS, 2002). Esse processo apresenta um cenário em que o prazer no trabalho é mais difícil de ser atingido, tornando-se um ambiente de eterna tentativa e erro, repousando a responsabilidade de tudo no indivíduo, elevando os níveis de pressão sobre o trabalhador.

A reestruturação produtiva está relacionada ao fenômeno da globalização que proporcionou uma nova dinâmica do deslocamento de recursos, seja do capital ou de pessoas, convergindo no aumento dos movimentos migratórios internacionais, geralmente em um fluxo sul-norte – entendendo aqui sul como países periféricos, e norte como países centrais - mas também, em menor escala, norte-sul, devido à “presença de empresas transnacionais nos países periféricos” (BÓGUS, MORINI, 2022), possibilitando a criação e regulamentação de um

“mercado global de recursos humanos qualificados” (VILLEN, 2021). Tais recursos (humanos) são preponderantes no desenvolvimento tecnológico, inovativo e científico contemporâneo, promovendo uma rede de informações compartilhadas que geram vantagens competitivas no mercado global (PELLEGRINO, PIZARRO, 2001).

Segundo Sennett (1999), os emigrantes eram conhecidos como especialistas em um trabalho específico, do qual exigia-se pouco pensamento ou julgamento, ao mesmo tempo que os trabalhadores nacionais eram vistos como artesãos qualificados, como no caso da fábrica de Highland Park de Ford, em que os imigrantes recentes eram julgados como sem inteligência para fazer mais que um trabalho de rotina, desenvolvendo assim uma xenofobia fordista (ou de mercado).

Faz-se necessário aqui explorar mais um conceito desenvolvido pelo mesmo autor, o “aprendizado da tolerância”, mesmo que seja para dar suporte à uma discussão que virá mais à frente. O termo está associado ao tipo de exposição que o trabalhador pode ser submetido em virtude da atividade que se sujeita a desempenhar e que se torna imperceptível a sua compreensão. É o caso de ambientes insalubres, tal como descrito Sennett (1999):

...quando se entra nas fábricas de ácido sulfúrico, nítrico e muriático, simples e oxigenado, ressentimo-nos, de chofre, com o odor desses ácidos, enquanto os operários mal se apercebem dele, e só se sentem incomodados quando, por inadvertência, respiram-no demais em pouco tempo... os operários frequentemente se aclimatam às oficinas; poucos se queixam, poucos parecem perceber insalubridade no meio em que estão condenados a viver” (SENNETT, 1999, p. 172)

Nessa perspectiva, pode-se vincular a necessidade do “aprendizado tolerância” em termos de insalubridade psicológica, para os trabalhadores emigrantes, cujas perspectivas no país de origem, marcado pelas mazelas do fordismo periférico, da desigualdade qualificada, perderam sentido e terão que se adaptar às condições dadas pelo mercado global. Ou seja, o emigrante de países periféricos, principalmente o jovem, aprende a tolerar a precariedade das relações de trabalho, sujeitando-se a uma existência “nem lá, nem cá” em sua nova experiência:

...os jovens vivenciam uma relação duplamente negativa: em relação ao trabalho, quando a alternância do desemprego e do subemprego não permite definir uma trajetória profissional estável; e em relação às referências sociorrelacionais, uma vez que a família não possui um capital social a transmitir, quando o sistema escolar é estranho à cultura de origem, como a situação dos imigrantes, e quando a sociabilidade se esgota em relações esporádicas, ou se “mata o tempo” com pequenas provocações e pequenos delitos para superar o tédio de uma temporalidade sem futuro. (CASTEL, 1997, p. 32)

Esse “vazio social”, analisado através da ótica do trabalho ao longo de suas transformações temporais, também pode ser incrementado pela ótica geográfica em se pensar sobre temas como mobilidade, migração, expatriação e/ou repatriação.

2.2. Uma breve revisão sobre mobilidade humana internacional

A mobilidade humana estudada por meio das teorias migratórias tem por característica principal a diversidade multifacetada de sua essência e ocorrência (KING, 2012). Dessa forma, o tema é abordado por diferentes perspectivas dentro das ciências sociais, como a sociologia, psicologia, ciência política, economia, antropologia, geografia, demografia, história, direito e estudos culturais (AMARAL, 2023). A relevância do estudo sobre mobilidade internacional pode ser verificada pelos dados: de acordo com o censo realizado pela Divisão de População das Nações Unidas, em 2010, estima-se que haja 214 milhões de migrantes internacionais no mundo todo; no caso brasileiro o censo realizado pelo IBGE no mesmo ano contabilizou um total de 491.645 brasileiros que se encontram no exterior (IBGE, 2011).

Durkhiem (1893) vincula os fenômenos migratórios ao crescimento das cidades e grandes centros, e, por consequência, à divisão do trabalho social, um dos fatores responsáveis pela reestruturação produtiva abordada anteriormente. Em conformidade com as teorias sociológicas clássicas citadas, as explicações apoiam-se nos modelos histórico-estruturais, os quais relacionam o comportamento migratório à questões ‘macro histórico-político-sociais’, extrapolando o espectro das decisões individuais (CASTELLS, 1981 e 1989; MASSEY, 1984). Considerando amplos processos históricos estruturantes, com peso para as regionalidades e características locais das populações, Peixoto (2004) assim sintetiza:

...a ideia do desenvolvimento desigual do espaço, devido à lógica de acumulação privada do capital (Hudson & Lewis, 1985); a concentração urbana das atividades produtivas, enquanto lugares de reprodução da força de trabalho (Castells, 1981); a fragmentação recente das atividades do capital (Massey, 1984); a “hipermobilidade do capital e trabalho” (Hudson & Lewis, 1985: 16-7); ou a contraposição entre “espaço de fluxos” e “espaço de locais” (Castells, 1989) - apresentam potencial explicativo elevado sobre os fluxos migratórios e traduzem muitas das realidades contemporâneas deste tipo” (PEIXOTO, 2004, p. 26)

Pode-se considerar nesta mesma perspectiva, a teoria do Sistema-Mundo, cuja análise da globalização e da interdependência das economias servem de base explicativa sobre os processos migratórios (MASSEY, 1993; SILVER, 2003). Considere-se ainda o caráter irregular e assimétrico do desenvolvimento entre os países e a existência de um “exército de reserva de trabalho” mundial e disponível aos países centrais. Nesse caso:

...são forças estruturais da economia mundial que geram os diferenciais econômicos e que ‘transportam’ os migrantes...[e] um dos traços principais... é a criação de um ‘mercado de trabalho global’. (AMARAL, 2023, p. 15)

Vale lembrar, porém, que essa abordagem desconsidera o papel do Estado na manutenção dos processos migratórios.

Considerando o objetivo maior deste trabalho, tratar-se-á na sequência da migração qualificada, nomeada aqui como fuga de cérebros (ou *brain drain*), também está sujeita a inúmeros determinantes de acordo com a literatura.

Di Maria e Lazarova (2012) sob a ótica do país de origem, apontam as consequências negativas do *brain drain* sobre o nível tecnológico. Seus estudos demonstram que os prejuízos eram mais intensos em países em desenvolvimento, haja vista que a emigração de trabalhadores qualificados afetava diretamente a produção total dos países devido à queda de produtividade associada aos baixos níveis de desenvolvimento tecnológico. Snieska et al. (2013) por sua vez assinala o enfraquecimento intelectual das economias, o refreamento do progresso tecnológico, da inovação, do desenvolvimento científico, e econômico e a deterioração das perspectivas de desenvolvimento como consequências diretas da emigração de mão de obra qualificada, gerando um ciclo vicioso e desmotivador.

Da busca na literatura a respeito da decisão de emigração, encontra-se estudos anteriores à década de 1960 e estão vinculados a motivações políticas e sociais; já a partir da década de 1960 e 1970, a motivação principal apresentada foi a falta de emprego para trabalhadores qualificados no país de origem; na década de 1980, as diferenças de rendimentos para trabalhadores qualificados entre países desenvolvidos e não desenvolvidos e, a partir de 1990, “as principais motivações estavam ligadas a aspectos individuais” (SILVA, 2009).

A teoria econômica dominante na literatura atual a respeito da decisão de emigração – qualificada, ou não – é a especulação neoclássica do Modelo Push-Pull (AMARAL, 2022). Como o próprio nome sugere, há uma série de fatores de dispersão do país de origem, tais como baixos salários, desemprego e/ou violência – Push; ao mesmo tempo que há fatores de atração ao país de destino, marcados por melhores condições de vida e trabalho – Pull (SILVA, 2009).

Essa teoria se baseia principalmente nos diferenciais salariais, ou em outras palavras, na renda esperada, mas também considera propriedades individuais observáveis: idade, gênero e dependentes; e não observáveis: habilidades e preferências do indivíduo (OLIVEIRA, NEVES, 2017; BAUER, ZIMMERMANN, 1999; MASSEY et al., 1993; BORJAS, 1989 e 2012); portanto, “tem-se que a fuga de cérebros pode ser mais bem compreendida se

identificados os condicionantes individuais, observáveis ou não, e o papel dos fatores regionais relacionados ao local de origem e destino” (SILVA, 2009, p. 10)

Borjas (2012) atribuiu ao investimento individual em capital humano – entendido por Becker (1983) como “atividades que influenciam o rendimento monetário e psíquico futuro através do aumento dos recursos nas pessoas” – a decisão de emigrar; em outras palavras, a busca pela maximização da utilidade do indivíduo em um mundo globalizado. Assim, leva-se em consideração a racionalidade ao comparar os custos e benefícios da permanência ou migração para diferentes regiões. Dessa maneira “o indivíduo migra para onde o retorno líquido descontado (ou renda) for maior ao longo de um horizonte de tempo” (SILVA, 2009). A mobilidade do trabalho apresenta então fatores determinantes referentes às variáveis entre regiões específicas para migração, como as diferenças salariais, distância entre os países, o custo de migração, segurança, ambientação e questões culturais como religião, idioma e costumes (BORJAS, 2012).

As teorias econômicas vêm se esforçando para desenvolver modelos capazes de precificar o custo da decisão de migração levando em conta os fatores citados, porém por se tratar de decisões individuais e particulares, de preferências e momentos específicos, eles servem apenas como uma ideia simplificada e, talvez, generalista, da experiência humana real e complexa. É preciso considerar que os benefícios monetários não são os únicos fatores a se considerar nessa equação, é necessário levar em conta os custos de se afastar dos familiares, da sua cultura, do clima, etc. Sendo assim, tudo que exerce impacto na experiência de vida do trabalhador está incluso no custo de migração, sendo essencial equalizar esses valores com os ganhos que o trabalhador obtém quando migra para outro país. Basicamente, quando os ganhos são maiores que o custo, a decisão de migração será mais positiva.

Ainda considerando a mobilidade do trabalho pela perspectiva do trabalhador, fatores como idade, quantidade de dependentes e nível de escolaridade começam a aparecer dentro dos determinantes de decisão à migração (BORJAS, 2012). É fácil entender que os trabalhadores mais jovens tenham mais disposição para migrar do que os mais velhos. Trabalhadores com mais idade, com família e dependentes são menos propensos a se mudar devido aos custos associados à migração serem mais altos. Por exemplo, o custo da migração para tais trabalhadores não está apenas no custo de locomoção, custos relativos a documentação, moradia, alimentação etc.; mas ao custo agrega-se também o efeito que essa migração teria sobre seus filhos, no que se refere à escola, amizades, língua etc. Todos esses fatores são barreiras que exercem efeitos significativos nas decisões do trabalhador.

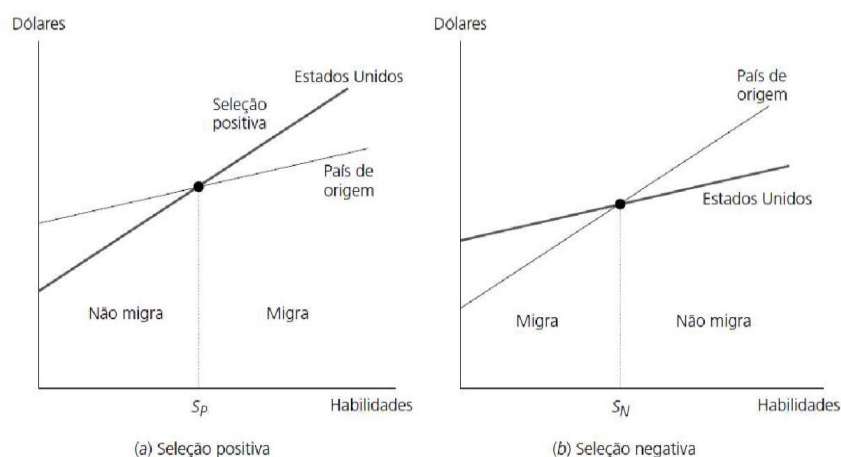
O último fator a ser analisado refere-se à perspectiva do trabalhador e as exigências de habilidades pelos países de destino. Países como Canadá, Austrália, Nova Zelândia e Europa, apresentam em suas plataformas digitais e sites de imigração uma lista de habilidades que são demandadas no mercado de trabalho local, chamada de *shortage list* ou lista de escassez, e se o profissional apresentar tais habilidades, comprovadas por diplomas e certificados regulamentados de acordo com a política do país, tem sua imigração facilitada.

Kubursi (2006) faz apontamentos interessantes a respeito da mobilidade do trabalho:

A movimentação de mão de obra qualificada reflete a tendência ‘trabalhadores-para-trabalho’, em contraste com movimento de mão de obra não qualificada de “trabalhar para trabalhadores”. Muitos países em desenvolvimento são incapazes de criar o número e os tipos de empregos suficientes para empregar esses trabalhadores, levando a um grupo crescente de profissionais que estão dispostos a emigrar em busca de melhores oportunidades (Hugo 1990). (...) Esses altos trabalhadores qualificados podem potencialmente fazer parte de um mercado de trabalho internacional no qual eles compartilham habilidades comuns, um idioma comum (geralmente inglês) e valores comuns. (KUBURSI, 2006, p. 13)

Andrew Donald Roy (1951), construiu um modelo explicativo da decisão, segundo o qual caso os retornos de capital humano adicional forem maiores no país de destino, o trabalhador qualificado migrará, caso contrário, o não qualificado migrará:

Gráfico 2 – A distribuição de qualificações no país de origem

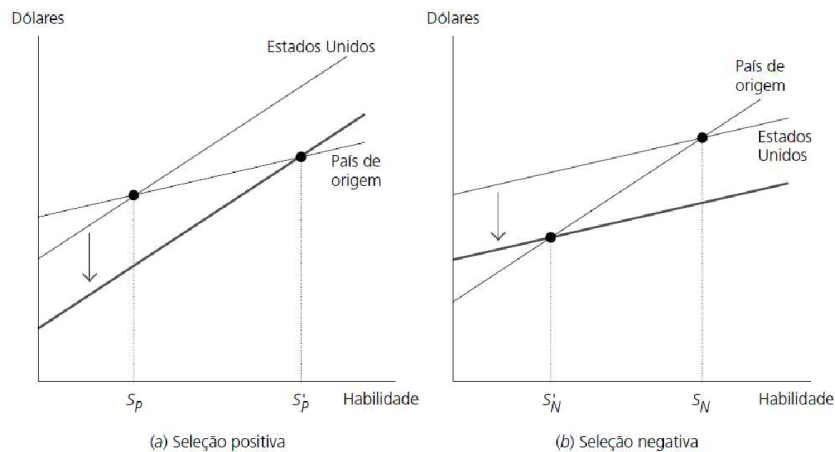


Fonte: (BORJAS, 2012)

Ao analisar o primeiro gráfico, cada unidade adicional de habilidades resultará em um nível mais alto de salário nos EUA em comparação ao país de origem, porém a reta referente aos ganhos nos EUA é mais íngreme do que a reta do país de origem, então os profissionais que possuem um nível de habilidade dentro de um espectro entre 0 a S_p (ponto de intersecção das

duas retas), permanecerão no país de origem. Quando o profissional possui um nível de habilidades acima do ponto de intersecção (S_p) faz mais sentido migrar em busca de um potencial ganho nos níveis de salário no país de destino (EUA).

Gráfico 3 – O impacto de um declínio nas rendas nos EUA



Fonte: (BORJAS, 2012).

Nos gráficos acima podemos identificar os efeitos de quando há algum movimento na reta de ganhos salariais, alterando então o ponto de intersecção das mesmas, e assim, alterando o momento de decisão de migração.

Além dos fatores de decisão até aqui citados, vale ainda considerar que o retorno à região de origem após a migração acontece quando o trabalhador percebe que a decisão de migração foi um erro (do ponto de vista financeiro ou psicológico); que as oportunidades na região de destino se mostraram piores do que o esperado, o que ocorre muitas vezes por falta de informação, ou mudanças inesperadas na política ou seguridade social do país de destino, ou ainda a avaliação da experiência vivida em um país diferente, mesmo que em um curto período. Já a decisão de realizar repetidos processos de migração ocorre quando há a possibilidade de tirar vantagens de oportunidades internacionais de emprego, de empreendimento estratégico, quando o trabalhador está em setores específicos do mercado de trabalho, como nas forças armadas, bem como para trabalhadores de grandes organizações que operam em diferentes regiões geográficas. (BORJAS, 2012)

A mobilidade do capital humano e processos de emigração na perspectiva do país de origem, quando num país menos desenvolvido como é o caso do Brasil, resultam no problema da fuga de cérebros considerando-se o custo socioeconômico decorrente da perda de trabalhadores altamente qualificados que estão aptos a obter retornos (ganhos) maiores em

virtude de seu grau de escolaridade e habilidades em países mais desenvolvidos. Na perspectiva dos países de destino (anfitriões), pode-se concluir que o resultado que atesta contra a mobilidade de capital humano é uma possível perturbação no mercado de trabalho para a comunidade local, afetando a oferta e demanda de emprego. Porém, os resultados favoráveis são desde o aumento na força de trabalho disponível até a redução na lacuna de habilidades presentes no país.

É preciso considerar, entretanto, que a migração, se temporária, pode favorecer o país de origem provenientes dos ganhos de conhecimento e habilidades adquiridas pelo emigrante, ou ainda através da constituição de uma possível rede de informações compartilhadas por acordos bilaterais firmados entre os países, o que a literatura chama de *brain gain*, ou seja, um ganho de cérebros, “em que a migração causa efeitos positivos para os dois países, de origem e de destino” (GUEDES et al., 2018).

Vale considerar a complexidade deste movimento, pois a literatura aponta para a presença de muitas barreiras na inserção dos trabalhadores estrangeiros no mercado de trabalho de destino, sobretudo em suas áreas de formação, “precisando ocupar posições abaixo de seu nível de qualificação e fazendo parte de uma força de trabalho disponível, barata e provisória, podendo ser dispensados facilmente” (LEVEL, SILVA E MAGALHÃES, 2020). Em outras palavras:

Quando o conhecimento técnico ou teórico do imigrante qualificado não pode ser aplicado no país de destino, ocorre um *brain waste*, ou seja, um desperdício de cérebros. Como vimos anteriormente, essa situação costuma ocorrer frequentemente, pois os países de destino, embora precisem da mão de obra qualificada dos imigrantes, impõem muitas restrições para que eles ocupem cargos condizentes com suas qualificações. (BÓGUS, MORINI, 2022, p. 74)

Sayad (2000) corrobora tal compreensão quando sintetiza que “o imigrante, mesmo tendo formação técnica, será considerado socialmente como um profissional sem qualificação, no país receptor, pois, para este, o imigrante só passa a existir quando pisa em suas terras”. Em suma, as teorias migratórias subsidiam contextos específicos que não podem ser generalizados, mesmo que muitas delas se esforcem por fazê-lo, e a ideia de uma teoria geral da mobilidade humana internacional, mesmo que atrativa, não é capaz de abranger todas as indagações, dilemas e inconvenientes que o fenômeno migratório real traz consigo, “caracterizar-se-ia por inúmeras fraquezas e debilidades, e por isso, seria um esforço inglório” (AMARAL, 2023), ou seja, “as migrações são demasiado diversas e complexas para que uma teoria as possa explicar” (ARANGO, 2000). Ainda assim, para completar esse quadro de referências, vale considerar a

abordagem da psicologia, ou da psicanálise empregada nos estudos organizacionais sobre a subjetividade do indivíduo, que será abordado na próxima sessão.

2.3. A subjetividade e as significações em torno do emigrante qualificado

Trazendo a reflexão sobre o tema para o campo da subjetividade, vale a pena discorrer sobre a decisão de emigrar nessa nova perspectiva, pois ainda que a situação socioeconômica não seja promissora muitas outras questões envolvem tal decisão: as incertezas quanto ao futuro e dificuldades de adaptação a um outro idioma, costumes, clima etc. A abordagem dos estudos sobre ajustamento intercultural, no campo da cultura organizacional contribuem para a compreensão dos processos de adaptação do migrante expatriado ao seu novo local de trabalho, bem como os desafios enfrentados e os choques interculturais advindos desse processo. Em outras palavras, o ajustamento intercultural pode ser definido como a habilidade do expatriado em adaptar-se a um novo ambiente cultural. (CARDOSO, 2008)

O processo de expatriação vem sendo analisado na literatura sob a ótica da organização, e do papel que ela cumpre no sucesso da adaptação de seu funcionário expatriado. Porém, cabe aqui uma nota sobre as duas modalidades que expatriação vem assumindo nos últimos anos: expatriado organizacional e expatriado voluntário.

O expatriado organizacional, normalmente é um profissional qualificado que fora enviado pela organização em que trabalha para alcançar objetivos de níveis internacionais de gestão, ou melhor dizendo, uma estratégia da Gestão de Recursos Humanos em, alavancar níveis de conhecimento de uma equipe ou liderança específica, difundir a cultura organizacional da matriz para sedes mais afastadas e promover ideias inovadoras, expansão de novos mercados e manutenção dos atuais, além de influenciar na administração dos processos de fusões e aquisições. Já o expatriado voluntário é o indivíduo que busca uma colocação no mercado de trabalho externo por conta própria, não dependendo da intermediação de uma organização, com o objetivo de procurar novas experiências e o autodesenvolvimento (ARAGÃO, 2019).

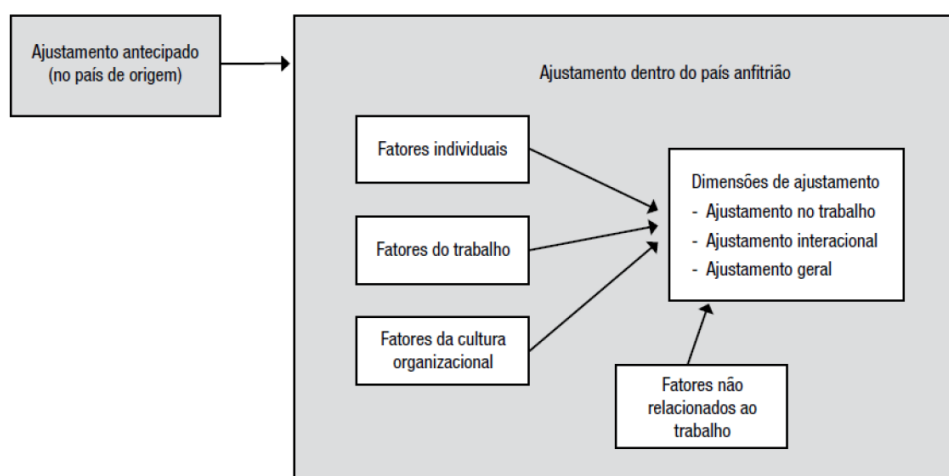
De acordo com Freire (2019) as tendências recentes do mercado globalizado permitem ao indivíduo buscar uma carreira internacional sob sua própria responsabilidade, sem depender de uma organização de apoio, definindo-se como auto expatriado.

Os principais teóricos a proporem um modelo de ajustamento foram Black, Mendenhall e Oddou (1991), desenvolveram um modelo de ajustamento que considera duas etapas diferentes, o ajustamento antecipado e o ajustamento após a expatriação. A primeira diz respeito à preparação do indivíduo para adequar-se às diferenças culturais do país de destino, considerando experiências anteriores; a segunda etapa se subdivide em três categorias

fundamentais: ajustamento para com o trabalho realizado, o ajustamento nas interações pessoais com os indivíduos do país de destino (relacionamentos) e o ajustamento ao ambiente em geral levando em consideração elementos como clima, culinária, linguagem, entre outras questões culturais.

Dois componentes que também influenciam nos níveis de ajustamento intercultural são: a cultura organizacional e a socialização organizacional, quando ambas têm ligação direta com o propósito e o papel desempenhado pelo trabalhador expatriado, conforme a figura a seguir:

Figura 1 – Modelo de ajustamento intercultural



Fonte: Freire (2019).

O choque cultural é então o foco de análise principal dessa linha de pesquisa. Sendo assim, este processo é de carácter individual, interno e sentido de maneira única, ou seja, subjetivo, subordinando-se às experiências anteriores de adaptação e familiaridade. Em outras palavras, o capital humano já adquirido pelo indivíduo, “é uma situação de crescimento e desenvolvimento individual” (STALLIVIERI; PILOTTO; GONÇALVES, 2015). Nesse sentido, as similaridades culturais entre o país de origem e de destino são fatores importantes para a adaptação do expatriado, assim como a estabilidade política e econômica do destino (OLIVEIRA, 2017) e a intimidade cultural através de ascendência familiar ou existência de conhecidos no país de destino (FIGUEREDO, ZANELATTO, 2017).

Quando o processo de ajustamento não é alcançado, o sentimento de não pertencimento envolve o indivíduo de forma que ele não se sente nem lá (na sua nação de origem) e nem cá (no país de destino), vivendo uma vida no “entremeio”, em um ‘limbo’ cultural e identitário (SPITZER, 1989). O fracasso da missão internacional pode ocorrer caso não haja subsídios por parte das organizações, no caso dos expatriados organizacionais, ou mesmo no caso dos

expatriados voluntários, caso não haja a adaptação da família, cônjuge e/ou filhos, à cultura, em uma ausência de rede de relacionamentos destes, por não estarem no ambiente do trabalho (COSTENARO-MACIEL et al., 2019).

De acordo com a literatura, o profissional qualificado apresenta vantagens competitivas quanto a sua capacidade de adaptação quando possui nível elevado de capital humano, uma vez que pode recuperar mais rapidamente o investimento demandado por sua mobilidade e por existirem mais oportunidades de trabalho para sua inserção no mercado internacional (CHISWICK, 1999; PIRES, PEREIRA, 2018).

Vale registrar que essa abordagem focada na carreira silencia-se sobre o significado que o sujeito atribui ao trabalho (NARDI, BECKER, 2015) e não só ao trabalho. O choque da expatriação causa uma ressignificação de toda a vida e suas certezas, mesmo das coisas mais simples obrigando uma reconstrução identitária:

(...) 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)

Vale a pena explorar um pouco mais a discussão sobre o sentido do trabalho, tendo em vista o papel central que o trabalho representa na vida de cada sujeito. Mesmo que um indivíduo se identifique com variadas atividades, é o trabalho que faz do ser humano protagonista de sua história (CALOPF; CASSANDRE, 2014; CASSEL, 2021), é pelo “trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, transforma-a e faz a história” (ARAUJO, SACHUK, 2007).

Isso remete a contextualizar a subjetividade das significações do indivíduo acerca do trabalho, no bojo do processo capitalista de organização e divisão do trabalho e controle do tempo, cuja remuneração se vincula à quantidade de horas de trabalho exercidas, ou seja, o tempo gasto no trabalho (MARX, 1867; SENNETT, 1999; TAYLOR, 1961), com o relógio e o ponto ditando as jornadas de trabalho como na fábrica de alfinetes de Smith em 1776, ou na fábrica de automóveis de Henry Ford em 1930, ou ainda, nos anos recentes com a “lógica métrica” transportada para a tela do computador. Em qualquer dessas situações tem-se o sistema de produção capitalista ordenando a vida de todos os indivíduos: “O trabalho é fisicamente descentralizado, o poder sobre o trabalhador mais direto. Trabalhar em casa é a ilha última do novo regime” (SENNETT, 1999, p. 68); pode-se dizer que a atualidade se encontra na “ilha última” onde o ambiente de trabalho se emaranha ao ambiente de descanso por meio dos novos moldes de contratações remotas conhecido popularmente como “*homeoffice*”. Ou

seja, “fica difícil estabelecer, de forma geral, o que resta nas pessoas, além do determinado pelas funções” (ADORNO, 1995).

Isso remete a considerar o contraponto a essa prevalência do trabalho na vida humana que é a questão do “tempo livre”. Autores clássicos que refletem sobre o tempo livre apresentam três divisões essenciais da divisão social do tempo:

... existem os seguintes períodos de tempo: tempo liberado, tempo necessário, e tempo livre. O tempo necessário é aquele tempo no qual se realiza o trabalho; o tempo liberado é aquele no qual se realiza as atividades antes ou depois do seu período de trabalho (comer, beber, se deslocar até o trabalho, pagar as contas, levar os filhos na escola etc.) e o tempo livre é “a denominação atual de uma parcela do tempo liberado do trabalho, (...) é estabelecido a partir, preponderantemente, do sistema de referência adotado para a valorização das atividades a ele relacionadas (ALMEIDA, 2019 p. 89-90)

Ainda que seja preciso considerar que a existência de um “tempo livre” não escape ao controle do capitalismo, considerando-se a necessária reposição das forças vitais do trabalho, da manutenção de um círculo social, ou seja, socialmente construída e não livre de fato (ADORNO, 1995), o tempo de ‘não-trabalho’ já foi valorizado em tempos remotos. Os gregos exaltavam o ócio como fonte para o desenvolvimento do intelecto e da espiritualidade, assim como os romanos entendiam que a liberação do trabalho possibilitava a aquisição da sabedoria, do descanso e da diversão. Na Idade Média, com o catolicismo dominante, a noção de contemplação ainda era atribuída à busca de Deus e ao exercício da fé e o trabalho considerado um fardo (BACAL, 1988), porém foi com o renascimento que o ócio passa a ser negativado, em razão da valorização do homem ativo, capaz de transformar o meio em que vive, noção intensificada a partir da reforma protestante, em que a moral é inerente ao ser produtivo, ao trabalhador e a ociosidade passa a ser vista como um mal “e o trabalho se impõe como dignificante (MAYA, 2008).

A teoria de Sennett (1999) sobre a corrosão do caráter, ou da moral, tratada anteriormente, ou as contribuições das abordagens sobre as mudanças trazidas pela pós-modernidade, levam à dois questionamento que buscamos explorar nesta dissertação: o trabalho, ou a carreira profissional ainda estão no centro da vida dos indivíduos, e nesse caso, do trabalhador qualificado emigrante? Será que o tempo de não-trabalho, o tempo livre, pode ser o valor maior dos indivíduos nas condições pós-modernas?

2.4. Baixo crescimento econômico e “fuga de cérebros” no Brasil

Inicialmente é preciso considerar que no Brasil a falta de políticas públicas de incentivo ao crescimento econômico somada a redução de investimentos públicos em educação, ciência e tecnologia, são as chaves para se entender o problema de pesquisa, e então, entender a predileção do trabalhador brasileiro por procurar meios de saída definitiva do mercado de trabalho nacional nos últimos anos.

Na década de 1990 o Brasil passou por um período de baixo crescimento econômico, com um baixo nível de geração de emprego, e passou por mudanças substanciais nas políticas econômicas tomadas pelo governo, que não apresentaram resultados favoráveis em busca de crescimento econômico. Uma das principais mudanças foi a vasta abertura comercial, com diminuições tarifárias e restrições à entrada de mercadorias importadas no país. Essas medidas causaram um aumento na competição de mercado que afetou diretamente as contratações e demissões de profissionais, agravando o cenário de desemprego do país.

O período que abrange o processo de abertura comercial teve início no governo Collor mantendo-se até o governo Fernando Henrique Cardoso, cujo mote foi principalmente adequar-se ao “novo regionalismo” investindo em uma maior interação de países através de acordos bilaterais e multilaterais, buscando a criação de zonas de livre comércio, uniões aduaneiras e mercados comuns (AVERBUG, 2004).

Entre o período entre 1988 e 1993:

... eliminaram-se as principais barreiras não-tarifárias e reduziram-se gradativamente o nível e o grau de proteção da indústria local. (...) foram abolidos os regimes especiais de importação, (...) unificaram-se os diversos tributos incidentes sobre as compras externas e reduziram-se levemente o nível e a variação do grau de proteção tarifária da indústria local (AVERBUG, 2004, p. 44).

Segundo este autor, em relação às reformas realizadas na regulamentação das relações de trabalho durante o governo Collor, destacam-se a flexibilização dos direitos sobre a remuneração dos profissionais a partir da participação nos lucros e resultados das empresas; a desindexação salarial presente na década anterior; a regulamentação em cima do que seria um contrato de trabalho temporário (redução de alguns direitos trabalhistas e de benefícios); a criação de bancos de horas limitando a jornada de trabalho às 44 horas semanais, entre outros.

A economia, durante este período (1990 - 1994), pôde prescindir de um grande volume de mão de obra devido a dois fatores principais: redução dos investimentos e crescimento desacelerado e inconstante. Outros dois fatores que se somam aos mencionados são: a mecanização do agronegócio eliminando grande número dos trabalhadores braçais, e a abertura

comercial que favoreceu o aumento da competitividade; estes fatores intensificaram o empenho das empresas brasileiras em reduzir os custos e em otimizar os processos produtivos (CHAHAD, POZZO, 2013).

Como reação, parte dos profissionais brasileiros optou por procurar trabalho em países que apresentavam um cenário mais desejável profissionalmente, caracterizando assim uma tendência de fuga de cérebros.

Como destacado na seção anterior, existem vários argumentos para explicar os fatores que determinam a fuga de cérebros, dentre os quais predominam a diferença salarial e de renda esperadas pelos trabalhadores qualificados. Porém, identificam-se também fatores individuais em relação à escolha do local de destino, como faixa etária do profissional, gênero, além de fatores como a habilidade do profissional e sua área de atuação. Somando-se aos fatores individuais, existem também as características de atração do local de migração e insatisfação a respeito do país de partida, a busca por melhores condições de vida e oportunidades atrativas no mercado de trabalho.

Vale considerar que a partir dos anos 2000 houve uma melhora do cenário econômico brasileiro, manifesto, tanto pelo relativo crescimento econômico: apresentando um crescimento no PIB de 4,5% no ano em questão, mesmo com os resultados dos anos anteriores pouco expressivos, 0,2% em 1998 e 0,8% em 1999; quanto pela elevação na oferta de emprego na economia: quando foram criados mais de 657 mil postos de trabalho segundo o Caged, finalizando o ano com um aumento médio anual de 3,12 nos índices de emprego (Boletim do Banco Central do Brasil – Relatório Anual 2000). Esse aquecimento da economia, coincide com a nova orientação da política econômica, com a eleição de Luiz Ignácio Lula da Silva e foi provocado por um aumento no investimento estatal e no gasto público e por uma ampliação e difusão do acesso do crédito interno, gerando expressivos superávits comerciais e impulsionando a indústria nacional e o setor de serviços. Além desses fatores internos, houve uma expressiva melhora do comércio internacional.

Em 2004, a situação salarial para profissionais de maior escolaridade foi desfavorável, trazendo uma contradição ao desenvolvimento econômico da época, uma vez que o salário médio do trabalhador de nível universitário representava cerca de 1,5 vezes o salário médio do profissional com ensino básico, quando em 1995, essa relação era dois terços maior (POCHMANN, 2008).

Segundo Pochmann (2008) houve um aumento na taxa de desemprego para profissionais com maior nível de escolaridade, citando o exemplo do ano de 2004, quando a taxa de desemprego do profissional de nível universitário apresentava uma porcentagem de 25% maior

que a de 1995 em relação a taxa de desemprego referente aos trabalhadores de nível primário. O autor faz uma análise interessante quando aponta que há mais de 2,3 milhões de pessoas anualmente ingressando no mercado de trabalho, e para que a economia brasileira seja capaz de assimilar toda essa força de trabalho, o país deveria apresentar um crescimento econômico de no mínimo 5% ao ano; sem esse percentual de crescimento a quantidade de profissionais no mercado levaria à diminuição salarial e ao aumento no nível de desemprego.

Dessa forma, a procura por oportunidades no mercado de trabalho internacional se tornou atrativo para o profissional de nível universitário brasileiro. Dados do censo demográfico (IBGE, 2001) mostram que entre 1991 e 2000 houve um saldo negativo entre imigração e emigração maior que 1,3 milhão de jovens profissionais brasileiros.

Pochmann aponta alguns destinos da fuga de cérebros brasileiros:

Na primeira metade da primeira década do século XXI estima-se que entre 140 mil e 160 mil brasileiros tenham emigrado a cada ano. Em 2006, por exemplo, as estimativas indicavam que cerca de 70 mil brasileiros foram estudar no exterior, especialmente em países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Austrália, Nova Zelândia e Espanha. O Brasil já desponta, neste início do século XXI, como um país de emigrantes com saldo negativo entre entrada e saída de residentes. (POCHMANN, 2008; p. 45)

O período entre 2003 e 2011, marcado por políticas públicas reparatórias de cunho sócio desenvolvimentistas, durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva, possibilitou certa melhora nos indicadores de emprego, renda e investimento (MORAIS, 2011), com níveis de desemprego à 5,7% em seu último mês – próximos à noção de pleno emprego formulada por Keynes (1937) – e crescimento de 7,5% do Produto Interno Bruto (PIB) (IBGE, 2011), o Brasil se torna atrativo aos olhos estrangeiros:

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. (CASSEL, 2021, p. 20-21)

A renda do trabalhador médio apresentou um crescimento acima de 5% ao ano (IBGE, 2011), já descontada a inflação do período, e houve um aumento dos números de empregos formais apresentados pelos dados do CAGED. O nível de desemprego caiu 45% nos oito anos de governo Lula, ao mesmo tempo que as parcerias público-privadas se dedicam na “oferta de formação técnica de jovens em cursos de qualificação profissional” (FRIGOTTO, CIAVATTA, RAMOS, 2005). Renúncias fiscais às instituições de ensino superior em troca de bolsas de estudos, criação de novas universidades, investimento em ciência e pesquisa, e a implementação

de programas como o FIES, PROUNI e o Ciência sem Fronteiras, são os marcos da política educacional desse período (CARVALHO, 2006), possibilitando o maior acesso da população brasileira ao ensino superior. O trabalhador qualificado passou a obter maiores oportunidades de empregos, numa demonstração de qualificação do mercado de trabalho brasileiro: a participação dos trabalhadores com mais de onze anos de estudo passou de 16% da população efetiva para 46% em 2009 (IBGE, 2010).

Este novo cenário se inverteu após o abandono das políticas de valorização e qualificação da força de trabalho quando observou-se uma mudança no ordenamento político e econômico brasileiro, culminando em uma forte crise política que levou ao impeachment da presidente Dilma (2011 – 2016), à reforma trabalhista realizada pelo governo Temer em 2017 e o aprofundamento das políticas de austeridade, com cortes de verbas de setores sociais chaves.

Portanto, a perspectiva de correlacionar as políticas públicas brasileiras e fuga de cérebros é instigante. Uma vez que a nova tendência de fuga de cérebros foi identificada com máxima força desde 2011 e intensificada a partir de 2015, pode-se responsabilizar a crise econômica e política que o Brasil atravessou somada aos eventos perversos da pandemia da Covid 19 como hipótese para a intensificação da precariedade do trabalho.

A intensificação da flexibilização das leis trabalhistas tem sido extremamente prejudicial para as negociações dos trabalhadores. Garante maior liberdade administrativa ao empregador referente à jornada de trabalho, contratos individuais e coletivos, expansão do banco de horas, contratação de terceirizados irrestritamente, possibilidade de demissões coletivas etc., agravando o cenário de incerteza do trabalhador brasileiro (KREIN et al., 2019).

Esse quadro de intensificação da precarização do mercado de trabalho desde 2017 coincide ainda com a situação de baixo crescimento da economia brasileira, acompanhada de crescente desconfiança dos investidores externos, o que contribuiu para a queda de expectativa do trabalhador quanto ao mercado nacional, incentivando as saídas em busca de oportunidades nos mercados de trabalhos estrangeiros, desencadeando um novo período de fuga de cérebros no Brasil, conforme argumenta Aragão:

O aumento do desemprego, a diminuição da renda mensal real dos trabalhadores e o fato de muitos brasileiros estarem se dedicando a trabalhos informais, para sobreviverem, são alguns aspectos do mercado de trabalho que estão diretamente relacionados à crise econômica. Essas questões associadas aos problemas de segurança relacionados com a alta das desigualdades e ao agravamento das condições de vida podem fazer com que ocorra essa elevada emigração. (ARAGÃO, 2019, p. 12)

Considerando o cenário crítico dos últimos anos da economia brasileira, Pochmann (2019) traz importante reflexão sobre a crescente massificação do desemprego aberto e os impactos da orientação ultraliberal do governo, que resultou na redução de políticas públicas importantes na área de ciência e tecnologia e no corte dramático de recursos para pesquisa e desenvolvimento. Assegura que essa condução foi responsável pela queda das perspectivas de futuro entre os jovens trabalhadores qualificados culminando no atual fenômeno de fuga de cérebros brasileiros. Na mesma linha de análise, Villen (2018) aponta a convergência de fatores como o aumento crescente do desemprego, a depreciação dos salários e dos direitos trabalhistas, a instabilidade do cenário político e o agravamento da violência e das desigualdades sociais; responsáveis pela atual emigração brasileira.

Essa interpretação é reforçada na literatura que responsabiliza a perda de direitos trabalhistas nos anos recentes, tais como a nova reforma trabalhista (POCHMANN, 2019; KREIN, 2019; ARAGÃO, 2019) e reforma previdenciária (COSTA, 2019); a redução de investimento público principalmente na educação (NACIF, SILVA, 2019; CRUVINEL, 2021), além de cortes no orçamento do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, a ponto do próprio ministro da pasta, Marcos Pontes, considerar publicamente a “falta de consideração” do governo Bolsonaro (Valor Econômico, 15/10/2021). Essa ausência de Estado fica mais evidente no contexto da pandemia da Covid-19, que contribuiu para agravar o ambiente de insegurança quanto à assistência à saúde em meio a forte política de ajuste fiscal, restrição à democracia e obscurantismo, seguidos por um forte discurso de negacionismo científico (BAHIA, CARDOSO, 2019).

À propósito de reforçar os argumentos levantados, vale uma atenção especial à educação, cujos investimentos sofreram cortes drásticos de gastos nos últimos anos: o valor de R\$ 118,4 bilhões, referente à 2019 e 2020, foi o menor dos últimos dez anos, de acordo com pesquisa realizada pelo Instituto de Estudos Socioeconômicos (Inesc). O mesmo ocorreu com o investimento em ciência e tecnologia:

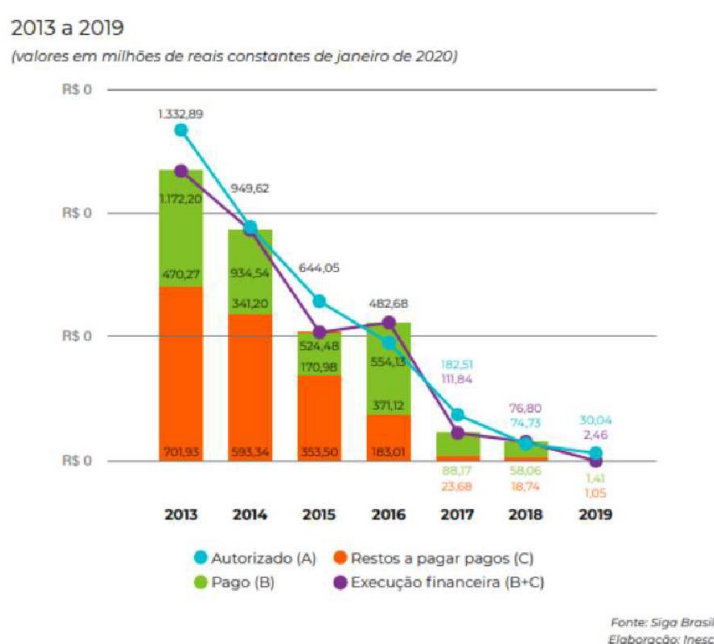
Além disso, Kowaltowski, Nussenzveig e Rehen (2021) afirmam que esse movimento está diretamente atrelado aos cortes orçamentários que estão sendo feitos na pesquisa e na educação, como o investimento no CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico). (CASSEL, 2021, p. 14-15)

O histórico brasileiro referente ao investimento em pesquisa e desenvolvimento, quando comparado com o cenário global, coloca o Brasil em posições não muito animadoras para os agentes econômicos interessados em ciência e tecnologia, dificultando o processo de

desenvolvimento social. De acordo com dados do Banco Mundial e do Ministério da Ciência e Tecnologia (2022) o Brasil investiu em pesquisa e desenvolvimento, no último ano, o equivalente a 1,2% do PIB, colocando-o em vigésimo nono no ranking dos países que mais investem em P&D (UNESCO, 2023).

Analisando a execução do orçamento da educação de jovens e adultos, houve um decréscimo de 80% no montante destinado quando comparado aos níveis de investimento em 2013, conforme demonstra o gráfico a seguir:

Gráfico 4 – Execução do orçamento da educação de jovens e adultos



Fonte: Inesc

Cruvinel (2021) confirma que o efeito mais perverso do corte de investimento público em educação numa sociedade desigual como a brasileira recai sobre o futuro dos jovens das famílias de baixa renda que perdem a chance, talvez única, de melhorar de vida. O encerramento do Programa Bolsa Família, que desempenhava um papel importante na manutenção do acesso à educação por parte de crianças e jovens de famílias em situação de pobreza e extrema pobreza foi outra medida negativa segundo o autor.

Nacif e Silva (2019), por sua vez, responsabilizam a condução equivocada do governo Bolsonaro por promover uma desorganização da Educação brasileira de consequências graves a esse setor estratégico para o país. Nas palavras dos autores:

O Brasil construiu, no período pós-constituição de 1988, consensos razoáveis para a organização e financiamento de um sistema educacional com base no pacto federativo estabelecido por sua Carta Magna. No arranjo federativo brasileiro é determinante que o governo Federal atue como coordenador da política educacional. Sem essa ação de liderança do governo Federal não é possível esperar grandes avanços no sistema. (NACIF, SILVA, 2019, p. 247)

Vale ressaltar ainda, a tentativa sistemática de esvaziar a área de seu conteúdo crítico e político; de limitar o ensino brasileiro a uma dimensão reducionista de “simples processo de treinamento” e “instrumentalização das pessoas”, o que expressa total desconhecimento do seu papel emancipatório. O autor vai mais longe: na sua avaliação, o governo além de não ter qualquer meta ou política na área de educação, promoveu constantes ataques ao ensino público, às escolas, às universidades e aos professores, tratados como inimigos; fez luta ideológica contra o próprio Plano Nacional de Educação, quando disse combater o “marxismo cultural” presente nas práticas pedagógicas que regem o Plano.

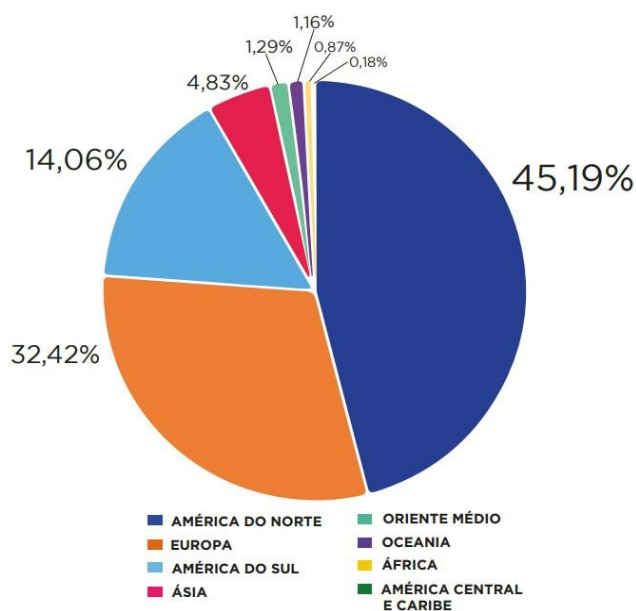
Nesse sentido, observou-se que muitos dos profissionais que decidiram emigrar “eram acadêmicos que optaram ou precisaram deixar o país para continuar exercendo o seu trabalho” (CASSEL, 2021), pois os cortes de verbas e os ataques ideológicos desferidos reduziram dramaticamente o desenvolvimento da pesquisa científica brasileira. Cassel (2021) também verifica que além dos acadêmicos dedicados à pesquisa, professores, dentistas, médicos e engenheiros também foram afetados.

A partir de 2023, com a reeleição de Lula, houve a reorientação na condução política dos últimos 10 anos em relação à educação, pesquisa e desenvolvimento (P&D) com o reajuste, anunciado já no segundo mês de governo, das bolsas de pesquisa científica do CNPQ e CAPES. O reajuste foi de 25% para a categoria máxima (pós-doutorandos) à 200% para as menores bolsas (iniciação científica júnior), proporcionando um expressivo aumento na renda, há muito defasada, de mais de 258 mil bolsistas subsidiados pelas duas agências (BRASIL, 2023). Já em julho de 2023, o investimento público foi destinado para a pasta de Ciência, Tecnologia e Inovação (C,T&I) com o reajuste de bolsas de fomento tecnológico e extensão inovadora em até 94%, beneficiando mais 6,5 mil bolsistas (BRASIL, 2023).

Apesar dessa nova orientação e ações afirmativas por parte do governo, retomando políticas sociais de cunho desenvolvimentistas no setor de maior interesse dessa pesquisa, o cenário é complexo e envolve resultados cumulativos em diversas áreas da vida do brasileiro, os quais o cientista e o profissional qualificado no geral não deixará de considerar em sua decisão de emigração. O último levantamento de dados sobre brasileiros no exterior, realizado

pelo Ministério das Relações Exteriores em 2023, apontou os destinos mais expressivos da mobilidade internacional brasileira sendo EUA, Europa e América do Sul:

Gráfico 5 – Brasileiros no exterior 2022



Fonte: Ministério das Relações Exteriores. Brasil, 2023.

Já em uma análise mais direcionada ao tema, ainda que se considere evidente subnotificação dos dados reais, vale registrar a iniciativa da plataforma online “Diáspora Científica do Brasil”³ que realizou um levantamento de dados contabilizando 1.487 cientistas brasileiros desenvolvendo pesquisa em mais de quarenta países, sendo EUA, Canadá, Alemanha e Reino Unido os mais expressivos na contagem. Já o Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE, 2023) estima que 6,7 mil cientistas deixaram o Brasil nos últimos anos.

Para finalizar, pode-se inferir que a orientação política dos últimos anos em relação a juventude promoveu uma verdadeira “expulsão de cérebros”, que se caracteriza por “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” (CASSEL, 2021, p. 14). Nesse sentido, vale o questionamento: os jovens brasileiros portadores de diploma de

³ Disponível em: <https://sites.google.com/view/diasporacientbr/lista>. De acordo com o site, o objetivo da Plataforma, de caráter individual e sem vínculo institucional, é “mapear a diáspora científica brasileira no exterior”, pensando na construção de uma rede de contatos e de apoio para projetos internacionais, ajudando na mobilização dos cientistas interessados e “transformando a tal ‘fuga de cérebros’ em algo não necessariamente negativo”.

nível superior estariam sendo mais valorizados no exterior? Encontram fora do Brasil melhores oportunidades de investimento em suas carreiras?

3. OBJETIVO

3.1. Objetivo geral

Identificar os determinantes da fuga de cérebros brasileiros no contexto das decisões individuais, explorando as subjetividades das experiências.

3.2. Objetivos específicos

1. Responder à pergunta de pesquisa: por que profissionais qualificados brasileiros buscam oportunidades de trabalho no exterior?
2. Analisar os condicionantes subjetivos que influenciam a decisão de emigração, considerando aspectos sociais e individuais.
3. Compreender os principais desafios enfrentados pelos profissionais brasileiros qualificados em seu processo de adaptação e atuação no exterior.

4. MATERIAIS E MÉTODOS

O objetivo geral da pesquisa é a análise do recente fenômeno de fuga de cérebros brasileiros, o qual exige estudos de conjuntura econômica, de políticas públicas nacionais e internacionais, e da nova organização do mundo do trabalho global, a pesquisa bibliográfica e pesquisa documental constituirão as primeiras técnicas utilizadas de levantamento de dados.

Serão utilizados dados estatísticos disponibilizados em portais nacionais e internacionais como: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados (CAGED), relatórios do Banco Central Brasileiro, dos ministérios públicos, do Departamento de Imigração Brasileira, bem como de Departamentos de Imigração estrangeiros e embaixadas brasileiras no exterior. Estudos realizados por institutos de pesquisa, como: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), o Instituto de Estudos Socioeconômicos (INESC), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e o Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE), também compõem a base de dados.

As plataformas online independentes, como a “Diáspora Científica do Brasil” e a “Brasileiros no exterior – Plataforma de dados sobre emigração Brasileira”⁴ constituem fontes relevantes para a coleta de dados sobre o tema além de utilizar informações disponibilizadas por órgãos de financiamento em educação, pesquisa, ciência e tecnologia nacionais, como o próprio Ministério da Educação (MEC), o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT), a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).

Como um dos objetivos específicos deste trabalho se fundamenta principalmente em identificar os determinantes da fuga de cérebros brasileiros no contexto das decisões individuais, torna-se relevante uma abordagem qualitativa ao buscar as subjetividades dos indivíduos em suas experiências. Entende-se por pesquisa qualitativa como “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”. Dessa forma, a concepção construtivista social fundamenta as lentes metodológicas dessa pesquisa, buscando analisar “a complexidade dos pontos de vistas em vez de estreitá-los em algumas categorias ou ideias”. (CRESWELL, 2014)

⁴ Disponível em: <https://www.brasileirosnoexterior.org/>. Projeto de pesquisa acadêmica: “Brasileiros no exterior: As redes de comunicação na identificação do perfil, condições de vida, formas de organização e de construção das identidades. Desenvolvida desde 2022, no programa de pós-graduação em Comunicação Social, da Universidade Metodista de São Paulo, sob a coordenação geral da professora Dra. Camila Escudero.”

O esforço de uma síntese teórica referente a tema tão subjetivo e abrangente requer uma disciplina de organização e análise. As convicções do cotidiano e o exercício delas demandam de uma longa sucessão de observações; tudo deve ser documentado e tratado como evidência, com o objetivo de encontrar a legitimidade das práticas sociais e seus resultados. Segundo Silva; Zanelli; Tolfo (2014), o propósito é desenvolver procedimentos, como questionários, entrevistas e análise de documentos, de tal maneira a capturar “o máximo de informações para desvendar o fenômeno”, seja por meio de:

...observações, diretas ou indiretas, combinadas ou não, os estudos referentes à cultura percorrem questões sobre comunicação, modos de relacionamento entre superiores e subordinados, autonomia e delegação, trabalho em equipe, características da inovação e criatividade no ambiente organizacional [e público], entre outros fenômenos do gênero. (SILVA, ZANELLI, TOLFO, 2014)

Já situado o método qualitativo desta pesquisa em suas dimensões ontológicas e epistemológicas, nos resta a dimensão prática, onde a técnica de coleta de dados escolhida foi a realização de entrevistas em profundidade, com um roteiro semiestruturado (conforme Anexo B) de perguntas abertas em sua maioria, as quais são anotadas por um entrevistador (MARCONI, LAKATOS, 1996). Como estratégia ideal para a análise dos dados desta etapa da investigação, escolheu-se a Análise de Conteúdo por inferência, seguindo a metodologia de Laurence Bardin (1977), aplicando-a aos conteúdos obtidos por meio das entrevistas⁵. Esta técnica de análise permite uma interpretação controlada com a formalização de categorias inferidas com base no relato de cada entrevistado.

Busca-se então, identificar a opinião do trabalhador qualificado em relação ao cenário de incerteza do mercado de trabalho, da política e das condições de vida no Brasil; a motivação principal de sua decisão de emigração; assim como suas impressões sobre as condições de vida em um outro país.

Em resumo, pode-se elencar as seguintes técnicas e procedimentos metodológicos:

1. Pesquisa bibliográfica e documental
2. Grupo de foco

⁵ O OFÍCIO CIRCULAR Nº 17/2022/CONEP/SECNS/MS Aos Comitês de Ética em Pesquisa - CEP de 05 de julho de 2022z, Brasília, 05 de julho de 2022, que traz orientações acerca do artigo 1.o da Resolução CNS n.o 510, de 7 de abril de 2016, dispensa algumas categorias de pesquisas de diversas naturezas da submissão ao CEP. Sendo assim, a natureza desta pesquisa, que se configura na área de ciências humanas, se enquadra no item VII da resolução, a saber: “VII – pesquisa que objetiva o aprofundamento teórico de situações que emergem espontânea e contingencialmente na prática profissional, desde que não revelem dados que possam identificar o sujeito”, ausentando a necessidade da submissão da metodologia e plano de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa - CEP, da Esalq/USP.

3. Aplicação de questionário semi-estruturado por meio de entrevistas em profundidade
4. Estudo comparativo
5. Análise de conteúdo dos resultados

Inicialmente foi realizado um estudo piloto em formato de entrevistas em profundidade com aplicação de roteiro semi-estruturado à dez profissionais brasileiros que emigraram do Brasil e se engajaram no mercado de trabalho estrangeiro, para aprimorar o instrumento da pesquisa e as técnicas de coleta de dados qualitativos do pesquisador, cujos resultados não compõem a base empírica deste estudo.

Na sequência, foram realizadas vinte e três entrevistas através da ferramenta de videochamadas em tempo real ‘*Google Meet*’, com duração média de quarenta minutos, as quais foram gravadas e transcritas para análise dos resultados. A análise baseou-se nos relatos dos profissionais – de qualificação igual ou superior ao ensino superior completo – que decidiram emigrar para países que “ofereciam melhores condições de trabalho e vida”, segundo eles próprios. A amostragem deste estudo constitui-se de forma não aleatória e por conveniência, a qual o “pesquisador de campo seleciona falantes da população em estudo que se mostrem mais acessíveis, colaborativos ou disponíveis para participar do processo” (FREITAG, 2018).

Ainda que a natureza da pesquisa indicasse a não necessidade de submissão ao Comitê de ética, achou-se por bem constituir um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A) para resguardar o sigilo quanto à identificação dos entrevistados. Ao início de cada entrevista o documento foi lido para alertar o participante sobre: as fases de divulgação dos resultados, o anonimato de sua participação e identificar o consentimento da gravação de suas falas, como ferramenta de proteção a todos os participantes da pesquisa. As perguntas foram orientadas por meio de um roteiro semiestruturado, tendo como base o trabalho de Coelho (2019), adaptado para o objetivo desta pesquisa, resultando em quatro categorias ou blocos, apresentados a seguir:

Tabela 1 – Blocos de Perguntas

Bloco de Perguntas	Objetivo	Bibliografia
Bloco I: Identificação	Levantar informações pessoais sobre os entrevistados como: idade, formação, família, expectativas, preferências e experiências anteriores;	Borjas (2012), Bauer, Zimmermann (1999), Coelho (2019), Figueredo, Zanelatto (2017), Massey et al. (1993), Oliveira, Neves (2017)
Bloco II: Fatores de decisão, preparação, expectativas e emoções	Levantar a motivação dos entrevistados e aspectos preparatórios anteriores à mobilidade e o porquê da escolha do destino.	Amaral (2023), Borjas (2012), Coelho (2019), Oliveira (2017), Pochmann (2019)
Bloco III: Percepção, Realidade e Desafios	Absorver a realidade vivida pelo profissional brasileiro no país de destino e os desafios enfrentados por esse confronto de culturas tanto nacionais quanto organizacionais;	Adorno (1995), Calopf, Cassandre (2014), Cassel (2021), Castel (1997), Chiswick (1999), Coelho (2019), Level, Silva e Magalhães (2020), Pires, Pereira (2018), Sennet (1999)
Bloco IV: Comparações, Ambiguidades e Avaliação	Compreender efetivamente o processo de decisão na fuga de cérebros sugerindo diretrizes para uma possível mudança de cenário.	Amaral (2023), Arango (2000), Pochmann et al. (2019), Villen (2021)

4.1. Perfil dos entrevistados

Em conformidade com a metodologia exposta, a amostra é composta por vinte e três profissionais brasileiros qualificados e emigrantes, e seus perfis são exibidos na tabela a seguir:

Tabela 2 – Perfil Geral dos Entrevistados

Código do Entrevistado	Gênero	Nível de escolaridade	Idade	Destino	Profissão	Tempo da expatriação
Entrevistado 1 (E1)	Feminino	Mestrado: Literatura	43	Irlanda do Norte	Repositor Supermercado	4 anos
Entrevistado 2 (E2)	Feminino	Graduação: Engenharia Ambiental	28	Alemanha	Ass Qualidade	5 anos
Entrevistado 3 (E3)	Feminino	Graduação: Jornalismo	36	Irlanda do Norte	Supervisor de Cozinha	6 anos e meio
Entrevistado 4 (E4)	Feminino	Pós-Graduação: TI	33	Irlanda	Analista dados	5 anos
Entrevistado 5 (E5)	Feminino	Pós-Graduação: Contabilidade	45	Reino Unido	Cozinha	9 anos

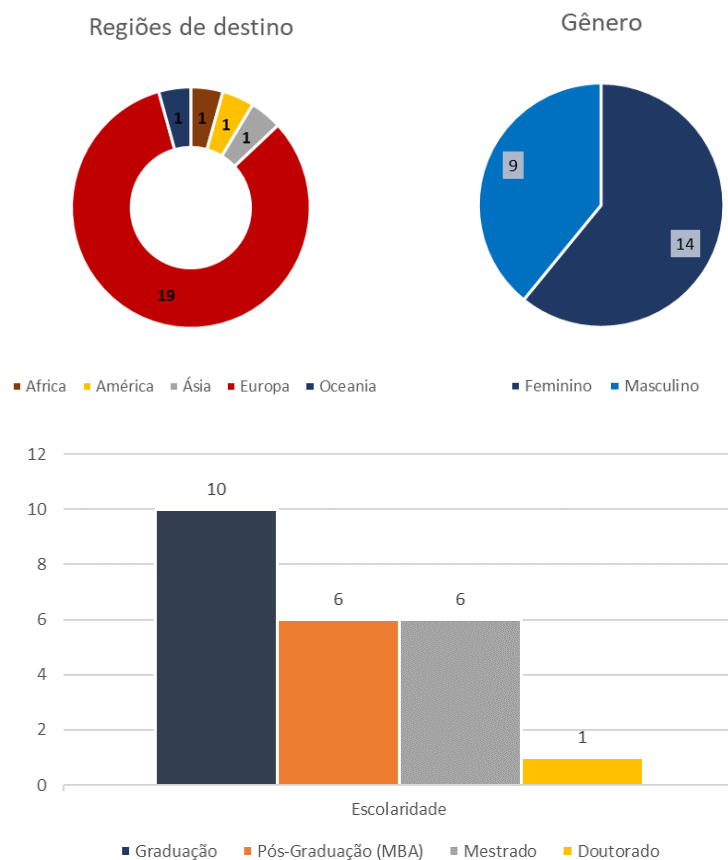
Entrevistado 6 (E6)	Feminino	Graduação: Gestão Hospitalar	43	Irlanda do Norte	Cuidadora de idosos	17 anos
Entrevistado 7 (E7)	Masculino	Graduação: TI	25	Reino Unido	Manutenção	2 anos
Entrevistado 8 (E8)	Masculino	Mestrado: História	36	Alemanha	Construtor	7 anos
Entrevistado 9 (E9)	Feminino	Mestrado: Engenharia Civil	28	França	Eng Logística	2 anos
Entrevistado 10 (E10)	Masculino	Graduação: Designer	30	Portugal	Designer	8 meses
Entrevistado 11 (E11)	Feminino	Graduação: Designer	29	Portugal	Designer	8 meses
Entrevistado 12 (E12)	Masculino	Mestrado: Engenharia Civil	34	Reino Unido	Engenheiro civil	1 ano
Entrevistado 13 (E13)	Feminino	Pós-Graduação: RI	27	Emirados Árabes Unidos	Comissária de Bordo	1 ano
Entrevistado 14 (E14)	Masculino	Graduação: Dança	32	África do Sul	Bailarino	7 anos
Entrevistado 15 (E15)	Feminino	Doutorado: Ciência dos Alimentos	31	Países Baixos	Cientista	1 ano e meio
Entrevistado 16 (E16)	Masculino	Graduação: Engenharia Civil	27	Reino Unido	Eng civil	4 meses
Entrevistado 17 (E17)	Feminino	Mestrado: Ciência dos Alimentos	28	França	Assistente Qualidade	2 anos e meio
Entrevistado 18 (E18)	Masculino	Pós-Graduação: TI	29	Irlanda	Gerente de TI	3 anos
Entrevistado 19 (E19)	Feminino	Graduação: Economia	30	EUA	Motorista de App	6 anos
Entrevistado 20 (E20)	Feminino	Pós-Graduação: Contabilidade	24	Hungria	Contadora	1 ano
Entrevistado 21 (E21)	Feminino	Pós-Graduação: Contabilidade	30	Portugal	Auditora Financeira	1 ano e meio
Entrevistado 22 (E22)	Masculino	Mestrado: Ciência dos Alimentos	29	Bélgica	Cientista	4 anos
Entrevistado 23 (E23)	Masculino	Graduação: Administração	30	Austrália	Camareiro	1 ano

Fonte: Elaborado pelo autor com base nas informações dos entrevistados.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Como introdução à análise dos resultados, segue a composição melhor detalhada da amostra de pesquisa: foram ouvidos os relatos de vinte e três (23) profissionais sobre sua experiência de expatriação, os quais apresentaram uma divisão em relação à gênero, autodeclarado, de catorze (14) mulheres e nove (9) homens, predominantemente na faixa etária entre 24 à 45 anos. Em relação ao nível de escolaridade dos participantes, dez (10) declararam ter ensino superior completo (Graduação), seis (6) especialização e/ou MBA (Pós-Graduação), mais seis (6) no nível de mestrado e uma (1) doutora; há predominância também em relação à região de destino dos emigrantes, sendo que dezenove (19) dos respondentes escolheram países da Europa para imigração, enquanto para as demais regiões, registrou-se apenas 1 cada: África (África do Sul) América do Norte (EUA), Ásia (Emirados Árabes Unidos) e Oceania (Austrália); conforme representações gráficas a seguir:

Gráfico 6 – Composição da amostra

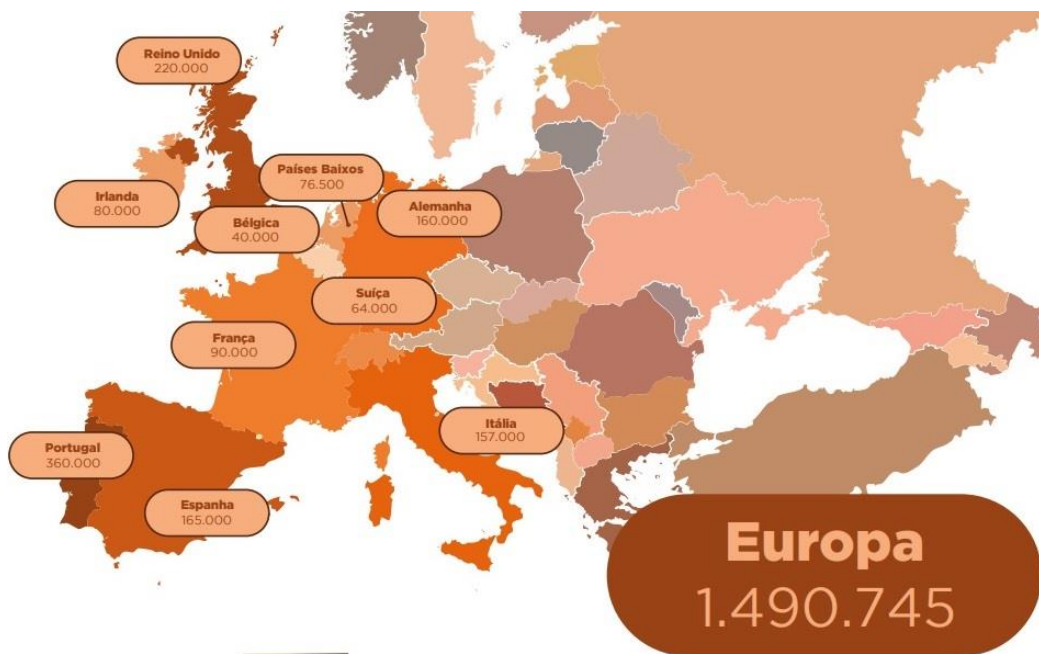


Fonte: elaborado pelo autor.

A supremacia de países da Europa na decisão de emigração do profissional qualificado brasileiro revela muito sobre o passado colonizador que tal região desempenhou na história brasileira, gerando um capital humano já adquirido pelo indivíduo através das similaridades culturais, ou seja, uma intimidade cultural através da ascendência familiar, conforme a literatura aponta (FIGUEREDO, ZANELATTO, 2017), uma vez que seis (6) dos participantes declararam ter também dupla cidadania por serem de ascendência europeia. Assim, dos entrevistados, identificaram-se: Alemanha (2), Bélgica (1), França (2), Hungria (1), Irlanda (2), Irlanda do Norte (3), Países Baixos (1), Portugal (3) e Reino Unido (4).

No último relatório do Ministério das Relações Exteriores sobre a comunidade brasileira no exterior, a Europa apresentou a segunda maior contagem, com cerca de 1.490.745 brasileiros em solo europeu, atrás apenas da América do Norte, com 2.078.170. A amostra da pesquisa coincide na proporção de entrevistados em países europeus que apresentaram maior contagem da comunidade de brasileiros, sendo eles: três (3) em Portugal, que contabilizou 360.000 brasileiros, e quatro (4) no Reino Unido, com 220.000 (BRASIL, 2023), conforme figura a seguir:

Figura 2 – Mapas Regionais das Comunidades Brasileiras no Exterior: Europa



Fonte: Ministério das Relações Exteriores, 2023.

Com relação ao estado civil e número de dependentes a amostra contempla catorze (14) sujeitos que migraram sozinhos, sem companhia de familiares ou amigos, e nove (9) que decidem emigrar com companheiros, cônjuges e/ou dependentes; o tempo de expatriação é a

informação que apresenta maior variabilidade dentro da amostra, estando entre quatro meses à dezessete anos da saída do Brasil, o que interfere nas considerações referentes às condições de vida, de emprego e contexto socioeconômico e histórico no momento da emigração; cabe também aqui uma análise da idade dos participantes, quando apenas três (3) tem mais de quarenta anos, enquanto o restante fica entre 24 e 36 anos, corroborando com o referencial teórico (BORJAS, 2012) que expõe a maior propensão de expatriação e sucesso na adaptação quando jovem e solteiro(a).

O conceito de fuga de cérebros está totalmente ligado à formação profissional e/ou acadêmica do trabalhador, como demonstrou-se durante todo o texto. Desta forma, mostra-se relevante pontuar a formação dos participantes da pesquisa para entender, dentro dessa pequena amostra, quais os setores que mais perderam cérebros. De acordo com os dados obtidos, as áreas de formação dos entrevistados são: Administração (1), Ciência dos Alimentos (3), Contabilidade (3), Designer (2), Economia (1), Engenharia Civil (3), Engenharia Ambiental (1), Gestão Hospitalar (1), História (1), Jornalismo (1), Literatura (1), Relações Internacionais (1) e Tecnologia da Informação (3). Ajustando os dados para um recorte mais assertivo, temos as categorias de maior relevância sendo: Cientista, pesquisador e docente independente da área (7), Desenvolvedor de Sistemas (4) e Engenheiro Civil (3).

A amostra confirma os dados explorados por outras pesquisas, como de Nacif e Silva (2019), Cassel (2021) e de Lopes e Costa (2021), quando apontam uma tendência de exílio da intelectualidade brasileira vinculada a certas direções equivocadas da esfera pública dos últimos anos no Brasil, como ataques ideológicos à ciência e educação, e corte de verbas públicas ao desenvolvimento de pesquisa, ciência e tecnologia, presente em diversos relatos que serão expostos a seguir. Outra coincidência importante refere-se aos setores que mais são afetados com a fuga de cérebros, em ambas as pesquisas, a área científica, tecnologia da informação e engenharia civil.

5.1. Fatores de decisão, preparação, expectativas e emoções

Considerando-se o segundo bloco de perguntas, investiga-se sobre os fatores de decisão individual, ou seja, a motivação da emigração, a preparação realizada e os sentimentos por trás de cada escolha:

Gráfico 7 - Motivação da decisão de emigração



Fonte: elaborado pelo autor.

A busca por melhores condições de vida e emprego é unanimidade no debate acadêmico sobre os determinantes da fuga de cérebros, ou melhor dizendo, são pré-requisitos básicos dentro do conceitual teórico, mesmo em relatos em que o trabalhador qualificado não apresenta uma situação de desemprego ou instabilidade profissional no país de origem, como narrado por nove (9) dos entrevistados. Nesse sentido a falta de perspectiva da área de atuação no Brasil, seguida da vontade de conhecer novas culturas lideraram as decisões, além de problemas de segurança pública, desemprego, custo de vida e jornada de trabalho, corroborando com o referencial teórico (ARAGÃO, 2019; BORJAS, 2012). Ademais, perspectivas de valores morais e de agenda social (SILVA, 2009; KUBURSI, 2006), assim como o aprendizado de um novo idioma também foram apontados como fatores de decisão.

Dando voz aos entrevistados, os relatos são confirmadores:

-“Posso resumir em uma expressão só, ‘falta de perspectivas’. Quando eu e meu marido olhávamos para toda nossa vida, a gente não conseguia enxergar crescimento. A gente não conseguia enxergar onde é que aplicando qualquer tipo de investimento, seja no estudo ou na área profissional mesmo, que isso ia levar a gente pra uma coisa melhor, ou ganhar mais pra ter conforto, aquele tipo de estabilidade que te deixa tranquilo, entende? A gente não conseguia ver isso mais. E chegamos em um ponto que a gente precisava tomar uma decisão do que fazer na vida, ficar e esperar o bicho comer, ou correr e ter uma chance. E toda essa falta de perspectiva começou a adoecer fisicamente e

mentalmente, o que era óbvio né?, porque a gente é um corpo, um todo. A falta de perspectiva adoeceu a gente mentalmente, adoeceu a gente fisicamente, o que fez a gente se mover.” (E1)

-“Foi uma decisão muito difícil, deixar minha mãe, minha família... mas a qualidade de vida é melhor em todos os sentidos, a gente vive muito melhor e eu ficava pensando que se eu voltasse pra São Paulo eu não queria voltar a pegar metrô e viver nessa violência, todo mundo sendo assaltado, cada vez mais próximo da gente... e as ofertas de empregos que encontramos aqui são muito melhores que as do Brasil.” (E3)

-“O motivo é por segurança, passei por um tiroteio em Botafogo, mesmo com o suporte de profissionais treinados para a segurança dos funcionários providos pela empresa que eu trabalhava, eu passei por isso, e foi horrível.” (E4)

-“Em certo momento da minha vida em que um colega de trabalho veio a falecer em um acidente, eu decidi dar uma pausa para refletir como minha vida profissional refletia em mim, na minha saúde e nos meus relacionamentos. Eu era uma profissional que adorava trabalhar, como jornalista, em plantões, ou em campanhas, trabalhando durante 10, 12 ou até 15h por dia, perdendo dia das mães, aniversários de familiares, e vida social. Além do gostar, eu precisava trabalhar para pagar minhas contas, e dificilmente eu poderia manter o padrão de vida que eu estava acostumada sem me submeter a loucura que eu vivia, o Brasil não me ofereceu um ambiente em que eu pudesse trabalhar poucas horas e ganhar um valor digno, e nem uma realidade mais tranquila, eu tive que sair do Brasil pra tentar alcançar esse equilíbrio.” (E5)

- Tive uma experiência de intercâmbio que gostei muito, porém tive que voltar para o Brasil para terminar meus estudos, e quando eu cheguei, me deparei com um país ainda pior, onde eu não consegui nem sequer um estágio na minha área. Então acabou que comecei a procurar emprego na Europa. Aqui [França] foi onde consegui exercer minha formação, de engenheira civil, pela primeira vez, e só com o salário de estágio eu já conseguia me manter, enquanto no Brasil, nem encontrar estágio eu consegui, e muito menos, me manter com o salário do estagiário brasileiro. (E9)

- Eu estava profissionalmente bem no Brasil, então a motivação era ter uma experiência internacional e buscar um maior equilíbrio de vida. Aqui os salários não são extremamente altos como os EUA, que você vai para ganhar dinheiro. Os salários são mais equivalentes a vida que você tem, mas a qualidade de vida é muito diferente. Eu trabalho aqui muito menos. No Brasil

eu chegava a trabalhar 50 a 55 h por semana, aqui a jornada básica são 35h semanais. Sexta feira eu termino de trabalhar às 13h. Essa cultura aqui se chama Work Life Balance. (E12)

Como se pode observar através dos relatos para além do que é dito, a narrativa do trabalhador brasileiro referente ao ambiente que permeia as relações e condições de trabalho demonstram a necessidade de uma mudança de paradigma, pois a satisfação não é encontrada apenas no ato de trabalhar nas condições pré estabelecidas pela sociedade, quando parece que o viver se dá apenas durante uma pequena parcela da vida, fora das ocasiões de trabalho, perspectiva que aponta uma nova direção pós-moderna sobre a centralidade da vida no trabalho (CALOPF; CASSANDRE, 2014; CASSEL, 2021 e ARAUJO, SACHUK, 2007), percepção mantida após a expatriação porém, a parcela da vida a ser vivida em plenitude, nas regiões de destino, se amplifica; numa perspectiva do tempo de trabalho *versus* o tempo de não-trabalho, abordado mais à frente.

Já outra parte substancial da amostra (oito [8] entrevistados) mencionam os mesmos temas quando questionados sobre a motivação da expatriação em relação a dificuldade de conseguir emprego, como discutido por Pochmann (2019), Aragão (2019) e Kubursi (2006), quando um país subdesenvolvido, ou em desenvolvimento, se encontra incapaz de criar uma quantidade e os tipos de empregos necessários para absorver a mão de obra em constante crescimento, e buscam por novas oportunidades no exterior, assim como os entrevistados E5 e E9:

-“Em 2017 eu tinha acabado a faculdade, eu fiz faculdade particular, fiz PUC-Campinas, eu tive, não só eu, mas como muitas pessoas da minha sala, tivemos muita dificuldade de arranjar trabalho em engenharia ambiental, exercendo cargo como engenheiro naquela época, e eu via muito que os currículos, os requisitos que eram pedidos sempre em vagas era o inglês fluente e experiências fora do país... enfim, eu terminei a faculdade e me dei um período de 6 meses e, a intenção inicial era, se eu não arranjar emprego na minha área eu vou me mudar e fazer intercâmbio para ter isso no meu currículo, voltar e achar um trabalho... então eu decidi sair porque eu não conseguia arranjar emprego, eu não tinha essa possibilidade, mandava muitos currículos todos os dias e já estava me sentindo frustrada.” (E2)

-“Meu motivo de sair do Brasil foi uma questão vocacional, de uma falta de perspectivas de trabalhar com serviços sociais, de trabalhar para comunidade... eu não queria ser uma pessoa que trabalha, volta pra casa e de

final de semana assiste o faustão, isso estava tirando minha paz. E então eu recebi um convite para participar de um projeto social de um ano na Irlanda, com um grupo que compartilhava os mesmos valores e religião, com maior seriedade, comprometimento e ética no tratar das necessidades sociais, isso há dezesseis anos atrás.” (E6)

-“O motivo foi a dificuldade que o país está passando, e não vejo uma melhora por um bom tempo, e para conhecer novas culturas. No Brasil você está preso, sem perspectivas de crescimento, eu queria juntar dinheiro, evoluir meu inglês e sair da caixinha... Aqui eu sinto que evoluí bastante e é uma baita oportunidade que se eu usar do jeito certo eu posso mudar a minha vida, o que no Brasil seria muito difícil, pra eu ganhar o que eu pretendo ganhar aqui dentro de poucos anos eu precisaria virar um médico renomado no Brasil.” (E7)

-“Uma nova oportunidade para abranger os horizontes, ter um mestrado fora do Brasil que me qualifica de uma maneira melhor caso eu voltasse para o Brasil. Mas no final, as perspectivas de emprego para um mestre em história não estavam muito esperançosas no Brasil, então constituí família por aqui e decidi que a melhor opção seria continuar na Alemanha, mesmo sem desempenhar a profissão da minha área de formação.” (E8)

- “Ciência dos alimentos é um curso novo no Brasil. Então as oportunidades, o reconhecimento da profissão, era muito diferente fora do Brasil. Tinha empresa que nem aceitava a inscrição nas vagas porque não conheciam o curso. Eu sentia também que de alguma maneira o ensino brasileiro não acompanhava o que acontecia. Primeiramente eu pensei em tentar fazer a diferença no Brasil, mas houve muito tolhimento, em vários sentidos e percebi esse padrão. Eu não aguentava mais ficar sendo combativa, e o que me motivou foi que quando eu comecei o doutorado, em 2017, houve muitos cortes, e vi a decadência da pesquisa, a indústria também não é como no exterior, e eu queria desenvolver algo novo, e comecei a ver falta de possibilidade de liberdade de pensamento para desenvolver alguma coisa nova. Vou me formar, e não via perspectiva. Ameaça de corte de bolsas. Eu não aguentava mais. Aí procurei um país pra fazer o doutorado sanduíche. E a Holanda tem a melhor universidade do mundo na minha área. Eles aceitam bem a diversidade, em nenhum momento é discriminado, desde que você contribua de alguma maneira, e assim você tem mais voz e me senti acolhida, com liberdade de pensar e desenvolver, muito maior até que no Brasil”. (E15)

- “Não estava muito satisfeito com a posição que estava no momento. Queria novas perspectivas, oportunidade de crescimento maior.” (E16)
- Depois que concluí minha graduação e comecei a trabalhar, e fiquei um pouco frustrada, estava me formando, tinha feito intercâmbio, fluente em duas línguas, e tive a frustração de não conseguir as vagas que eu queria, tive que aceitar salários bem baixos, para desempenhar trabalhos bem básicos, que não exigiam nem a graduação. E isso foi me frustrando. Então me candidatei para o mestrado na França. (E17)

A decisão prévia da saída definitiva do Brasil em alguns casos não é regra. Oito (8) dos entrevistados apontam a intenção de apenas passarem por um período de experiência internacional e voltarem ao Brasil, porém o retorno acabou não acontecendo devido às oportunidades de se manterem no mercado de trabalho nos países escolhidos e as condições de vida encontradas.

Sobre incentivos, as respostas foram unânimes quanto ao apoio de familiares no processo de emigração, referente às perspectivas de desenvolvimento possíveis no Brasil quando comparadas aos países europeus, pois os relatos revelam pais e mães incentivando seus filhos a buscarem melhores condições, mesmo que isso signifique um distanciamento familiar por tempo indeterminado. Nesse sentido, a saudade dos familiares, amigos e da “cultura brasileira” são apontados por todos os participantes da pesquisa com pesar, porém não são condicionantes suficientes para o retorno ao cenário de incerteza que identificam no Brasil.

A pergunta sobre a existência de um emprego garantido no país de destino antes da emigração trouxe resultados que representaram o segundo “ponto de virada” conceitual presente na pesquisa. Doze (12) dos entrevistados relataram que ao sair do Brasil já possuíam um emprego garantido, sendo que cinco (5) desses casos, não exigiam as qualificações dos entrevistados. Desta maneira, pergunta-se, o que representa para o trabalhador brasileiro uma economista, uma gestora hospitalar e um programador de sistemas admitirem como uma melhor oportunidade trabalharem, respectivamente, como *au pair* (E19), embaladora de carnes (E6) e prestar serviços de manutenção em piscinas (E7)?

Seguindo o roteiro de entrevista, a intenção de estudar no país de destino se coloca como um forte desígnio para os profissionais entrevistados. Dificuldades burocráticas também foram apontadas, na necessidade de “provar ser eu” para um emigrante brasileiro em um país europeu, sendo o diploma estrangeiro de cursos de inglês, de especialização ou de pós-graduação facilitadores de caminhos, haja vista que seis (6) dos entrevistados relataram destinar um tempo

de dedicação aos estudos no país de destino, o que iríamos descobrir não ser garantia de emprego qualificado para os profissionais brasileiros fora do país.

5.2 Percepção, realidade e desafios

Analisando o terceiro bloco de perguntas, a atenção se volta para a realidade social e profissional dos entrevistados ao longo do processo de expatriação. Quando questionados a respeito de dificuldades de adaptação, barreiras linguísticas foram apontadas (E1, E3, E6, E7, E9, E10, E11 e E18) como por exemplo o relato da entrevistada E9: “Por mais que você aprende a língua você se sente sempre inferior” (E9); e desafios em relação à clima (E9, E15, E17 e E18) e culinária também vieram à tona: “você tem que reaprender a viver, reaprender tudo, é igual uma criança aprendendo a andar, tem que aprender como tirar o lixo, como se vestir, como comer, por causa do frio, não dá pra comer igual, como gastar, como aquecer. Eu tenho saudade de saber das coisas” (E1). O relato demonstra certa crise identitária corroborando com as constatações de Spitzer (1989) sobre a vida do imigrante no “entremeio”, presente também em outro relato já na perspectiva de uma situação intermediária, “nem lá nem cá”:

- “depende do dia, eu me sinto numa situação de conflito, eu entendo que minha condição de hoje é muito superior à que eu tinha no Brasil, a quantidade de dinheiro que eu recebi em um ano é equivalente ao que eu recebia em quatro anos no Brasil. Eu ganhei no profissional e no financeiro, mas eu sinto que perdi no lado pessoal. Sinto muita falta da minha família. Sinto que quero voltar, mas vou voltar para fazer o que? Me sinto perdida” (E13).

E na necessidade de aprender a ser sozinho: “o principal desafio é ter que aprender a estar sozinho o tempo inteiro. Independente que faça amigos, cada um está no mesmo barco, e você tem que acostumar a sempre estar sozinho” (E19).

A questão identitária abalada pela falta de perspectiva de futuro e pelo processo de migração por conta da criação do “mercado de trabalho global” vai desde uma reformulação da identidade individual, quanto das características pertinentes à identidade nacional do indivíduo. Esse processo se encontra no cerne das discussões sobre as mudanças identitárias acontecidas na pós-modernidade, como aponta Sennett (1999), Bauman (2001) e/ou Giddens (2002), o que não é uma exclusividade da experiência e do contexto brasileiro, mas sim da efemeridade e liquidez das relações sociais, e por consequência, das relações trabalhistas nos tempos atuais.

Relatos sobre experiências de preconceito ou discriminação estiveram presentes em nove (9) das respostas; E1 conta que foi preciso mudar de residência devido a falsas acusações

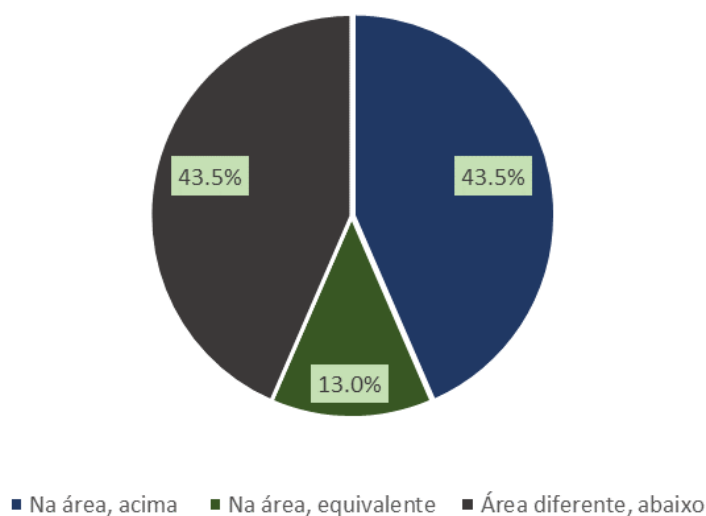
de vizinhos sobre limpeza e regras sanitárias; pela não aceitação do cheiro da comida brasileira preparada por ela; E2, disse perceber, em certas ocasiões, uma discriminação quando se apresentava como brasileira: “já senti preconceito por ser mulher e ser brasileira, surgindo aquela noção de ‘a então você é puta’”; relato corroborado por E19: “Sofri preconceito por ser latina, tem a ideia de que se você é brasileira, mulher, ‘você está aqui para conseguir marido, só quer *green card*’, então eles te diminuem simplesmente pela sua origem”; e também E21: “Um deles [casos de discriminação] é da mulher brasileira ser prostituta”.

Além do preconceito de gênero, E8 discorreu sobre a dificuldade de aceitação quando não há um domínio muito grande do idioma alemão, em seu caso específico, assim como E9, na França, e E20, na Hungria.

Esses relatos indicam incidências discriminatórias de cunho cultural, acrescidas de ideologia machista e xenofóbica, ao tratar a mulher brasileira de forma vulgar e desrespeitosa, e apenas xenofóbica ao tratar mal o brasileiro por não falar o idioma do local ou por não ter os mesmos costumes culinários.

As experiências profissionais dos entrevistados no país de destino se configuram como importante fonte de dados para a discussão proposta e mais uma vez os resultados extrapolam os assuntos mais abordados dentro da teoria da fuga de cérebros e decisões de emigração, apontando a necessidade de novas abordagens sobre o assunto:

Gráfico 8 - Área de atuação do emigrante brasileiro no exterior, em relação à sua qualificação e experiências profissionais no Brasil



Fonte: elaborado pelo autor.

De acordo com o gráfico (8), 43,5% da amostra, ou seja, dez (10) entrevistados consideram estar em uma posição acima da posição desempenhada no Brasil em sua área de formação; 13% (3) em uma posição equivalente à sua área e funções desempenhadas antes da emigração; e 43,5% (10) em posições abaixo e fora da sua área de formação.

Elencando os trabalhos realizados pelos trabalhadores qualificados brasileiros em solo estrangeiro, relatados nas entrevistas, estão muitas ocupações consideradas como subempregos ou trabalhos braçais: auxiliar de limpeza, ajudantes de cozinha, atendente em restaurantes, lanchonetes, cafés e bares; *baby sitter*, camareiro, comissária de bordo, construtor (construção civil), cuidador de idosos, embalador de carnes, motorista de aplicativo, repositor de prateleiras em supermercados, serviços de limpeza, supervisor em restaurantes, manutenção de piscina; o que instiga mais uma pergunta, o Brasil está perdendo cérebros para que sejam braços em outros países?

Esse recorte revela um aspecto do fenômeno que respalda o argumento explorado por Level; Silva; Magalhães (2020) de que o emigrante brasileiro precisa “ocupar posições abaixo de seu nível de qualificação... [compondo] uma força de trabalho disponível, barata e provisória, podendo ser dispensado facilmente”, ou seja, há barreiras à entrada do profissional qualificado brasileiro no mercado de trabalho de alguns países. Postos de trabalho sazonais também entram nesse quadro, realidade experienciada por E19: “agora eu comecei a trabalhar em um escritório para fazer as declarações de imposto de renda, mas é um trabalho sazonal, apenas entre janeiro e abril; no restante do ano, trabalho como motorista de aplicativo”, validando assim as alegações de Pellegrino e Pizarro (2001) sobre a utilização de mão de obra imigrante e qualificada para suprir demandas sazonais de empresas transnacionais, distribuídas em vários países.

De certa forma, pode-se entender os últimos resultados mencionados como uma extensão do cenário de incerteza do trabalhador qualificado brasileiro para além do mercado de trabalho nacional, encontrando aqui o que o referencial teórico (SENNETT, 1999) nomeou como o “aprendizado da tolerância”, porém, se for possível comparar o grau de incerteza em ambos os territórios, o profissional brasileiro qualificado que participou desta pesquisa ainda considera sua situação de subemprego no país de destino uma situação de maior “dignidade” frente às condições originais, conforme afirmam E1 e E5:

-“...eu trabalho meio período desde que eu cheguei aqui, nunca precisei trabalhar mais que isso... o *full-time* aqui é diferente, você não trabalha de segunda à sexta, das 8h às 18h, você pode trabalhar 4 dias da semana, das 8h às 20h, e porque eu não aumento minha jornada de trabalho pra receber mais?”

Se eu for pra *full-time* meus rendimentos vão ser mais taxados pelo governo, e acaba não compensando em relação a todos os benefícios que já recebo, não valendo a pena, e aqui existe essa oferta absurda de trabalho *part-time*, e você ganha o suficiente pra você viver, dependendo da região que você está morando, você vive bem com o salário mínimo, e ainda tem tempo de curtir, você tem dignidade. Não existe essa rotina de segunda à sexta, esse condicionamento de que só tem 2 dias pra descanso e 5 dias para trabalhar, sua concepção em relação a trabalho e descanso, muda”. (E1)

-“eu trabalhava de segunda a sexta, eu conseguia pagar minhas contas, sair, fazer minha feira, e sobrava um pouco, mesmo recebendo pouco trabalhando *part-time* como estudante, diferente da minha experiência no Brasil em que sempre precisei trabalhar até de final de semana na minha área (jornalismo) pra conseguir honrar com todas as minhas contas... no momento estou trabalhando em uma cozinha, meio expediente, o dinheiro que eu ganho eu consigo ter autonomia, o salário mínimo é digno, você consegue se manter com ele, e se você trabalha 8h por dia você não tem nenhuma dificuldade para manter um nível de vida razoável, aqui você tem dignidade”. (E5)

O caráter contraditório existente entre a teoria e os resultados desta pesquisa fazem emergir reflexões sobre o valor dado aos trabalhos não qualificados nos países de destino e as condições que os brasileiros encontram ao desempenhá-los:

-“está faltando mão-de-obra para outros setores que você não precisa de uma qualificação tão grande, e aqui eles valorizam bem essas camadas que eu vou chamar de ‘inferiores’ mas não são. Eu li há alguns anos sobre a divisão da força de trabalho, e cerca de 70% da mão de obra alemã não é ultra qualificada, mas mesmo assim o governo cria incentivos como escolas técnicas, um chão salarial digno e acessos a serviços públicos de qualidade. Você não vai ganhar que nem um doutor, mas você vai ganhar um dinheiro que dá pra você viver tranquilo” (E8).

- “Às vezes o profissional acaba trabalhando em um outro trabalho que não é ligado a sua área, aqui não consegue se recolocar, e o Brasil acaba, de fato, **perdendo um cérebro** e o outro país **ganhando um braço**. Quase sempre esses trabalhos de “segundo nível”, vamos dizer assim, não são tão mal remunerados como são no Brasil. O salário do engenheiro básico em São Paulo é 9,5 ou 10 salários mínimos (pelo Crea); aqui no Reino Unido o salário mínimo já é alto, porque é um salário mínimo na condição que você consegue

de fato fazer as mínimas coisas: pagar aluguel, comer etc. Então o salário aqui de um engenheiro é 2x o salário médio e menos de 4x o valor do salário mínimo, a diferença não é tão grande quanto no Brasil, é mais nivelado a sociedade como um todo. Aqui não tem aquela cultura de todo mundo tem que fazer faculdade, como é no Brasil. Eles não fazem só por fazer. A gente tem uma boa parte das pessoas na faculdade só por pressão social. E aqui eles pensam que se eles não querem ter uma profissão, eles vão trabalhar em uma loja e vão ganhar igual ou um pouco menos do que quem tem uma graduação, não é um demérito, não é um problema.” (E12) [grifo do autor]

- Eu conheci casos de brasileiras que vinham do Brasil e aproveitavam que os serviços de estética são muito bem pagos aqui e começam a trabalhar como manicure, ou com maquiagem etc, abandonando sua área de formação para aproveitar um nicho específico, ou para venda de comida brasileira, coxinha, marmitas, etc. (E18)

- Mesmo estando fora da minha área, eu não vejo como algo ruim para minha vida. Chegava fofocas de brasileiros até mim de pessoas que falavam: “ah, ela fez faculdade, fez pós-graduação, pra agora trocar fraldas!” Só que eu estava feliz trocando fraldas, porque o salário que eu estava ganhando e a qualidade de vida que eu tinha aqui era muito melhor que o emprego que eu tinha no Brasil graças aos meus diplomas.” (E19)

Analisando os relatos acima sobre dignidade e equilíbrio entre trabalho e vida privada, mesmo em profissões e atividades consideradas “inferiores”, pode-se entender como reflexo de maiores níveis de distribuição de renda nos países de destino, onde a concentração de renda e a desigualdade social não representam fenômeno tão extremo quanto no contexto brasileiro, havendo uma política tributária progressiva e balanceada, principalmente no que diz respeito aos impostos incidentes sobre renda. Coincidentemente, os relatos citados trazem informações sobre quatro países: Irlanda (República e do Norte), Reino Unido e Alemanha, os quais apresentam respectivamente o índice de Gini em 0,269; 0,335 e 0,305 (COUNTRYECONOMY, 2022); realidade percebida por E5:

-“Aqui não existe miserável. No Brasil existe fome, existe muita gente miserável, que não tem o que comer, porque a diferença entre o mais rico e o mais pobre aqui não é muito grande. A gente sabe que o que piora tudo é essa diferença, não tem problema ser rico, contanto que não seja fruto de exploração de tantos, mas não dá pra você ter 95% do dinheiro do mundo nas mãos de 5% das pessoas só. Aqui essa diferença não é muito grande, todo

mundo tem teto, todo mundo consegue comprar as coisas no supermercado; comprar queijo, iogurte, o leite é barato, o pão é barato, você pode comprar bolacha recheada para seu filho, mesmo você sendo pobre. No Brasil não. No Brasil você tem que ralar muito pra comer um pedaço de carne, e eu queria essa mudança pra minha vida, queria poder trabalhar meio período para poder cuidar dos meus filhos quando os tivesse”. (E5)

5.3 Comparações, ambiguidades e avaliação

Como observou Pochmann (2019) em seu livro “Brasil: incertezas e submissão?”, o cenário de incertezas e inseguranças permeia o imaginário do emigrante qualificado e aparecem nos resultados da pesquisa, principalmente em virtude da insegurança provocada pela instabilidade econômica e crise política a partir de 2015, agravadas por uma crise sanitária advinda da pandemia do COVID-19, como exposto nos relatos a seguir:

-“Aqui [Alemanha] se eu não quiser trabalhar por estar machucada, ou por estar com cólica, ou estar muito cansada, eu tenho suporte para descansar sem uma pressão ou medo de perder o emprego por conta disso. No Brasil você trabalha pra poder viver, e aqui se eu não estou bem em um trabalho eu posso arrumar outro, e no Brasil a gente não tem isso, é muito difícil, é muito inseguro. Você entra na faculdade inseguro, você fica na faculdade inseguro e você sai da faculdade inseguro. Você nunca tem uma estabilidade financeira e mental, então no Brasil a gente tem essa exploração mental, essa cobrança para ser ‘workaholic’ sem um ambiente com resultados que proporcione condições para isso” (E2).

- Eu não quero voltar para o Brasil, algo que me machuca muito, é que somos um país muito rico, principalmente em alimentação, e ainda hoje ainda tem gente que passa fome, tem toda essa corrupção e desigualdade social. Você se sente envergonhado, triste, eu amo política, mas eu não consigo mais debater. Sinto que não leva mais a lugar nenhum. Entra presidente e sai presidente e a situação não muda. **Se eu fosse milionária eu estaria no Brasil, hoje eu vejo que só é bom viver no Brasil se você é muito rico.** (E9) [grifo do autor]

- “Nós tivemos uma crise política, crise econômica, uma crise sanitária, e não sei como que o brasileiro tem saúde mental em meio a tudo isso. E isso leva a uma falta de esperança mesmo que me levou a sair.” (E13)

- Sobre a política brasileira, é muito ruim porque nós nunca estamos preparados e nunca sabemos o que vai acontecer. Há uma incerteza muito grande. E as políticas acabam sendo refletidas no nosso dia a dia e influenciam

nas nossas perspectivas do futuro. Tem uma grande influência no trabalho. Não vejo muito futuro no Brasil em relação à política. (E16)

- A política interfere só que indiretamente. Inevitavelmente acaba pesando pra todo mundo. É um fator que gera incerteza, e é difícil viver na incerteza. É difícil você estudar muito e não conseguir um cenário que suporte por todo seu esforço (E18).

Pode-se notar também uma mudança de paradigma em relação a intensidade e carga horária de trabalho entre os entrevistados, quando relatam que no Brasil era preciso dedicar maior carga horária para obtenção de retornos insatisfatórios, alcançando através dessa nova realidade nos países de destino um maior equilíbrio no ritmo de vida, refletindo em saúde financeira e psicológica:

- “Jornada de trabalho: depois da pandemia que teve o trabalho online, agora estamos com o modelo de trabalho híbrido, trabalho três dias presenciais, a jornada é mais reduzida, eu trabalho 37h semanais, no Brasil teoricamente era 40, mas eu fazia em média 3 horas a mais por dia. Aqui se você acabou o serviço e suas obrigações mais cedo você pode ir embora. Aqui eles consideram que não é todo mundo que tem o mesmo tempo de trabalho, então é muito mais maleável. As férias são flexíveis e você pode escolher como quer tirar os seus dias. O horário de almoço é mais reduzido propositalmente para sair mais cedo.” (E16)

- A jornada de trabalho aqui é de 35h por semana. No Brasil são 44h e sempre os superiores pedem para fazer jornadas de mais de 50h por semana. Não tem um equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional. Lembro de vezes que cheguei em casa, que eu não queria nem comer, só queria tomar um banho e dormir. Aqui as pessoas têm esse cuidado. Tem um equilíbrio obrigatório por lei, e isso é muito bom. (E17)

- A relação entre tempo livre e trabalho é muito mais balanceada. Eu nunca fiz hora extra. Nunca precisou. (E18)

Como qualquer desconstrução de paradigma, há uma resistência por parte dos indivíduos que viveram toda sua vida sob uma filosofia diferente. Segundo Maya (2008), após a reforma protestante, o ócio (traduzido aqui como tempo livre ou tempo de não-trabalho) é recriminado pela sociedade, e o “homem” ativo é valorizado e considerado mais digno. Mesmo com a mudança proporcionada pelo novo paradigma da sociedade européia, o brasileiro sente estranheza na nova realidade, mesmo percebendo seus benefícios:

- “Eu acho que no Brasil a gente está numa jaula cheia de leões, e todo mundo está se matando, todo mundo trabalha das 8h às 19h, se você sai às 18h seu chefe olha de cara feia. Eu acho que no Brasil a gente mede o esforço pelas pessoas que nunca dizem não. Às vezes a pessoa fica sem fazer nada na frente do computador, mas se ela ficar 24h lá, já está excelente para os chefes. E aqui não é bem assim, e eu sofro um pouco com isso porque eu estou acostumada com o Brasil: a gente trabalha muito, a gente mata e morre pelas empresas, e elas não fazem nada além de menos que o mínimo. E aqui eu trabalho muito, não conseguia parar de trabalhar, e ficava pensando, por que essas pessoas estão saindo cedo? Porque as pessoas estão fazendo pausa pra café? Elas precisam trabalhar! Aqui eles fazem pausa pra café de uma em uma hora. Então esse foi um trabalho que minhas chefes precisaram fazer comigo, porque eu precisava equilibrar 50%, se não não tem sentido. Eu continuo sendo brasileira, então eu ainda não sei fazer isso. Eles são ao contrário, eles fazem o mínimo que tem que ser feito pela empresa, se quiserem mais, que paguem mais. Essa é a minha experiência. A empresa acaba pensando mais no ser humano. Eu tenho muito mais tempo livre. Aí tem um problema, pois o Brasil nos ensina mal, porque no meu tempo livre eu me sinto inútil, porque eu acho que deveria estar trabalhando. Os franceses dão muito valor à vida pessoal, ao esporte, viagem, sair com os amigos, etc. A gente trabalha até morrer, tem 20 dias de férias no máximo durante o ano, e tenta fazer uma ‘viagenzinha’ pra praia, e isso é qualidade de vida? Aqui não, toda semana eles tentam fazer alguma coisa, uma viagem rápida, etc.” (E9)

- “Tenho muito mais tempo livre aqui. Eu preciso achar um novo hobby na minha vida, eu tenho muito tempo e não sei o que fazer com ele.” (E13)

Porém, é visível a transformação de vida do profissional brasileiro ao apreciarem mais tempo livre, menores níveis de cansaço, ansiedade e insegurança:

-“você tem muito tempo livre, você tem muita oferta de espaços para frequentar, gratuitos ou não, a gente aqui tem vida. No Brasil eu trabalhava para ter um pouco de vida, para sustentar um pouco de lazer, e ainda com a culpa de fazer algo e faltar [dinheiro] no final do mês, e aqui não, aqui é equilibrado. Você ganha o suficiente e não trabalha tanto. Há um equilíbrio entre trabalho e tempo livre. Essa sensação de alívio, que você está trabalhando muito hoje mas terá um descanso para se recuperar amanhã, é

recompensadora. Não é só uma questão financeira, mas é uma questão qualitativa mesmo." (E1)

-“Aqui [Alemanha] você paga impostos bem altos e é difícil você se enriquecer, mas de qualquer modo você é rico, o pobre aqui é rico se você comparar com a maior parte dos países menos desenvolvidos, você vive de maneira simples, mas com uma qualidade de vida melhor. O imposto é difícil de tragar, mas ele é devolvido em serviços que o estado garante aos moradores. Pra todo e qualquer um existe um apoio financeiro muito forte quando desempregado, ou para mães com bebês recém nascidos, por exemplo”. (E8)

- “A jornada de trabalho aqui tem esse lema de balancear o trabalho e a vida pessoal. Pra mim é menos puxado do que era no Brasil, aqui há uma preocupação maior do governo com os professores, pois aqui é considerado uma profissão insalubre por lidar com muitas pessoas, demanda muito de você, então tem uma preocupação com evitar professores adoecerem, terem *burnout*, e sempre tem um acompanhamento, testes, então tem uma prevenção e um cuidado quanto a jornada de trabalho. Estou redescobrimo quem eu sou, tanta coisa que eu nem lembrava que gostava de fazer porque me dediquei muito tempo ao estudo e ao trabalho, e agora considero que tenho muito mais tempo livre.” (E15)

Tais experiências possibilitaram uma contribuição bem completa das características particulares ao ambiente de trabalho estrangeiro analisado quanto às exigências, regras, organização do trabalho e relações profissionais. E8 pontua sobre as diferenças no mercado de trabalho referentes às relações profissionais:

-“aqui uma coisa é certa, uma coisa é trabalho e outra coisa é sua vida particular, o trabalho e a vida particular no brasil se misturam, é muito comum no Brasil você ter um parceiro, dar uma saidinha, tomar um chopp, aqui não, aqui você é parceiro de trabalho, acabou o trabalho você vai pra sua casa e acabou. E não há uma cobrança, as pessoas não esperam que vocês se tornem amigos para além do trabalho. Além disso, há uma cobrança bem maior em relação a pontualidade” (E8)

Os entrevistados E1, E3, E5 e E19 também pontuam sobre a jornada de trabalho e apontam uma maior formalidade e seriedade nas relações de trabalho. Dentre as respostas de quatro participantes (E1, E2, E4, E5 e E18), a pontualidade quanto ao término da jornada de trabalho foi apontada como diferença em comparação à realidade brasileira, quando nos países

de destino há um maior respeito a este ponto, sendo raro a necessidade de trabalhar para além do horário previsto em contrato, horas extras, ou a necessidade de levar “trabalho para casa”, apontados por todos os entrevistados como diferenças positivas.

Quando os relatos se voltam para a comparação com o ambiente de trabalho no Brasil, algumas reflexões saltam aos olhos:

- “No Brasil tem muita pressão de poder perder o emprego, aqui quase não tem pressão sobre isso, a segurança de emprego é muito maior, até para as pessoas serem demitidas aqui, e passarem pelo processo de demissão, que leva de 6 meses a 1 ano, é muito difícil, tem que ser um caso muito específico. E isso está ligado à concorrência, né? Se eu perder o emprego tem bastante empresa oferecendo aqui na minha área.” (E12)

- “No Brasil existe o discurso que todo mundo é amigo no trabalho, mas na verdade é um querendo puxar o tapete do outro.” (E13)

- “É muito horizontal, eu cheguei a conversar com o diretor da instituição e eu nem sabia, e ele não chegou a falar. Não tem essa formalidade que tem no Brasil.” (E15)

- “O ambiente de trabalho aqui é menos tóxico e menos exigente do que o Brasil. Na época eu aceitei muitas situações inapropriadas e tóxicas, e aqui no meu trabalho ninguém nunca faltou com respeito. No Brasil eu passei por situações de meus superiores gritarem comigo e acho isso grave no Brasil.” (E17)

- “Diferença de cultura eu percebo no trabalho, nós no Brasil, como a gente tem muito mais dificuldade de conseguir um emprego e se manter, eu sinto que a gente entrega muito mais do que o trabalhador aqui. É um ambiente com muito mais pressão.” (E18)

- “Eles levam o trabalho muito mais a sério, não existe a cultura de cafezinho o tempo todo, não se conversa sobre a vida dos outros, coisas que eu via em todos os meus empregos no Brasil.” (E19)

- “No Brasil era como se eu vivesse em função do trabalho, muitas funções pra poucas pessoas, há uma divisão maior de tarefas e eu não me sinto tão atarefada. Aqui os processos de contratação são mais fáceis, não são tão longos quanto no Brasil.” (E20)

- “Eu já trabalhei na área no Brasil, mas a concorrência é extremamente grande. É muita gente pra pouca oportunidade, E eu sei que se eu fosse fazer o caminho que trilhei aqui, no Brasil eu demoraria muito mais tempo.” (E22)

Pode-se considerar, então, que o ambiente de trabalho brasileiro quando comparado com o ambiente de trabalho europeu tem como características negativas: uma hierarquização verticalizada, um nível de pressão e acúmulo de tarefas além do suportável, relações com os colegas de trabalho e líderes consideradas tóxicas com muitas ocorrências de assédio e falta de postura, e um nível de competitividade selvagem refletido no medo de perder o emprego, conforme testemunhos expostos acima.

Questionando os entrevistados a respeito de qualidade de vida, a segurança foi um fator presente no relato de vinte e um (21) dos entrevistados, conforme exemplos abaixo:

-“A primeira coisa que notei foi a segurança. Eu ainda tinha receio de andar nas ruas com meu celular à vista, por exemplo, mas aqui você se sente extremamente seguro em todos os lugares e fui perdendo esse medo.” (E6)

-“A maior diferença que pra mim é a mais importante, de novo é a segurança e qualidade de vida. Poder sair na rua com o celular na mão sem ter medo de ser assaltada, e estuprada. Poder sair pra uma caminhada no meio da floresta sem medo de ter alguém lhe seguindo.”(E3)

- “E na parte pessoal é a questão da segurança. Já tinha sido roubada, perseguida várias vezes. A polícia não fazia nada, e então fiquei cansado disso. Aqui você não se preocupa com segurança, tem bastante vigilância, inclusive da própria vizinhança.” (E15)

- “A qualidade de vida é muito boa. A segurança é primordial, não tem comparação.” (E16)

- ‘Qualidade de vida de maneira geral é bem boa. Segurança eu percebo nitidamente a diferença, é um fator que conta muito.’ (E18)

- Aqui [Austrália] é muito mais seguro, ainda mais por eu ser gay, aqui me sinto livre e aceito pela sociedade, não é como no Brasil que a cultura traz uma insegurança e um risco para a minha vida. (E23)

Já nos dois relatos que destoam dessa perspectiva, é preciso fazer um recorte geográfico. E14 e E19, respectivamente em territórios africanos e norte-americanos, relataram uma maior sensação de segurança quando estavam no Brasil.

E17 traz vários apontamentos sobre qualidade de vida, questão muito vinculada com o conceito de poder de compra:

- “No Brasil, tudo que eu investi, tudo que eu estudei, todo meu tempo parece que não vale nada. A gente estuda justamente pra alcançar um objetivo, e ocorre uma frustração quando não acontece. E eu não tinha condições de sair

da casa dos meus pais, de pagar um aluguel, de comprar um carro, etc. Aqui eu sinto que o salário, apesar de não ser muito alto, é condizente com minha vida, consigo pagar aluguel, fazer mercado, pagar as parcelas do meu carro. Não há luxo, mas você vive bem” (E17).

E2 traz a mesma perspectiva: “o poder de compra que a gente tem, a vida que a gente leva quando mora na Europa é uma vida que eu nunca ia ter no Brasil, eu não tinha emprego, não tinha suporte do estado, ou de familiares”; assim como E8:

“Aqui você consegue viver uma vida simples, com uma qualidade boa, por menos, apesar do salário mínimo ser maior de qualquer forma e a Alemanha ser relativamente mais segura em comparação com o Brasil, aqui se você está casado, e cada um recebe \$1.500,00 EUR, você vive tranquilo, dá pra você viver bem, com pouco” (E8);

e o entrevistado 10:

“Com o salário mínimo aqui você consegue ter acesso a coisas que no Brasil você precisaria ter um salário muito mais alto. Tem uma rotina de entretenimento, de lazer muito maior e barata. O transporte é mais efetivo. A alimentação é bem mais barata comparando com o Brasil, mesmo com a conversão. O acesso à cultura é muito mais forte e você tem mais opções”. (E10)

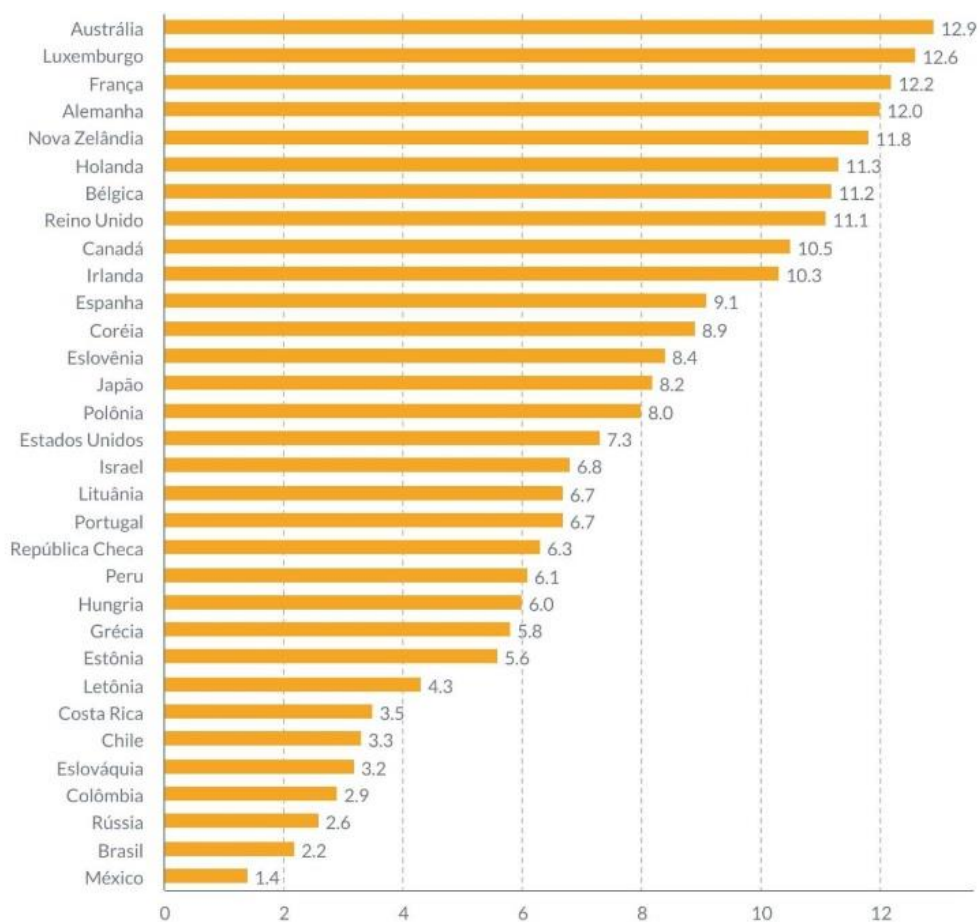
Em nível de análise comparativa a respeito do poder de compra, são importantes os relatos sobre o aumento ou não na remuneração do emigrante em sua nova realidade profissional. Nessa questão, dezenove (19) participantes relataram um aumento expressivo na remuneração mensal, e nas prospecções de renda futura e poupança, três (3) relatos apontaram para a manutenção do mesmo nível de remuneração que já haviam conquistado no Brasil, porém com benefícios na jornada de trabalho e qualidade de vida, e apenas uma (1) participante (E3) alegou menores níveis de renda quando comparado à sua antiga realidade, identificando sua motivação de expatriação como a busca de qualidade de vida no âmbito da segurança pública, e não na busca por melhor remuneração. Isto posto, é inegável que os emigrantes obtiveram uma melhoria nas suas condições econômicas, independente do nível de qualificação exigidas nos trabalhos desempenhados, traduzida em melhorias na qualidade de vida.

É importante ressaltar esse argumento baseado na referência ao salário mínimo e à instabilidade do valor-moeda. O salário mínimo é um tema que sempre gera debates e

discussões no Brasil, afinal, ele é o valor mínimo que um trabalhador deve receber por mês para atender às suas necessidades básicas, como alimentação, moradia, saúde, educação etc, conforme regulamenta a Constituição Federal de 1988. No entanto, quando comparamos o salário mínimo brasileiro com o de outros países, percebemos uma grande defasagem.

De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o salário mínimo brasileiro é um dos mais baixos do mundo. Em 2023, o valor é de R\$1.320,00 por mês, o que equivale a cerca de US\$264,00 na cotação atual do dólar, € 250,80 na cotação do euro e £ 224,40 na libra esterlina. Esse valor é muito inferior ao salário mínimo de países como Alemanha, EUA, França, Portugal, Irlanda e Reino Unido, por exemplo. O estudo realizado pela plataforma de descontos CupomValido.com.br, em 2022, que utiliza o dólar como moeda base para um melhor ajuste da paridade do poder de compra, apresenta a média dos valores mínimos pagos por hora de serviço em cada país da OCDE, sendo o salário mínimo brasileiro (US\$ 2,2/h) o penúltimo do ranking, ficando acima apenas do salário mínimo mexicano (US\$ 1,4/h). Em comparação aos países mais citados nesta pesquisa, temos a França (US\$ 12,2/h), Alemanha (US\$ 12,0/h), Reino Unido (US\$ 11,1/h), Irlanda (US\$ 10,3/h), EUA (US\$ 7,3/h) e Portugal (US\$ 6,7/h), conforme gráfico a seguir:

Gráfico 9 - Salários mínimos por países da OCDE



Fonte: CupomValido.com.br; 2022.

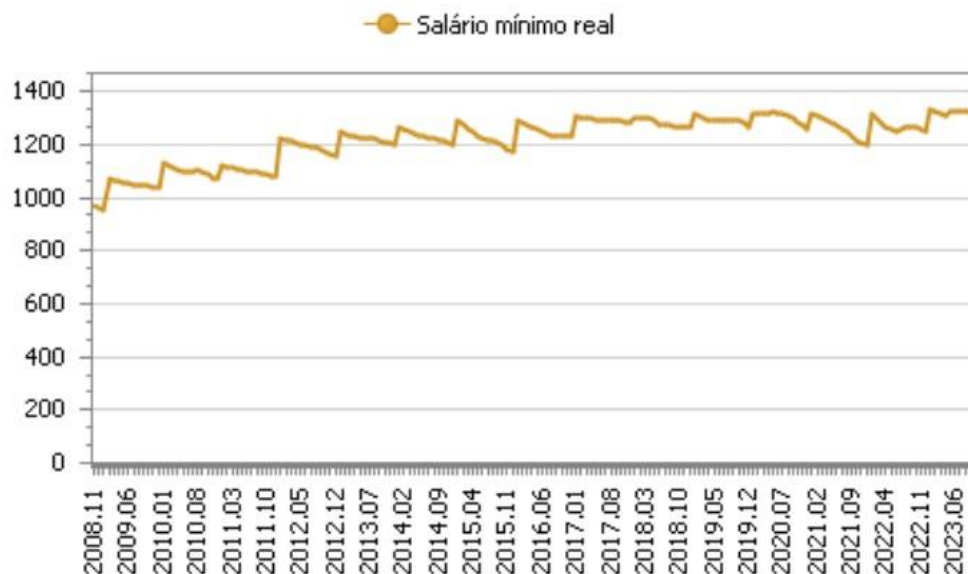
A defasagem do salário mínimo brasileiro em relação aos demais países pode ser explicada por diversos fatores. O primeiro deles, de natureza histórica, é o fato de nunca ter sido respeitado o que reza a Constituição Federal Brasileira de 1988 na definição de sua abrangência e ordem de grandeza, presente no Capítulo II - Dos Direitos Sociais, Art. 7º:

“IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;” (BRASIL, 1988)

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), respeitada a Constituição Federal Brasileira (1988), o salário mínimo real no Brasil,

em outubro de 2023, deveria ser de R\$ 6.210,11⁶, valor quase cinco (5) vezes maior que o salário mínimo atual. Ademais, a série em reais elaborada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), mostra que o salário mínimo tem sido sistematicamente arrojado:

Gráfico 10 - Salário mínimo real



Fonte: Ipeadata⁷, 2023.

No Brasil, a inflação tem sido um problema recorrente nas últimas décadas, o que faz com que o poder de compra do salário mínimo seja constantemente corroído, conforme discutido anteriormente (ARAGÃO, 2019; IBGE, 2020; IPCA; 2022). Além disso, a desvalorização do real em relação ao dólar e outras moedas internacionais também contribui para a defasagem do salário mínimo brasileiro. Nos últimos cinco anos, o real perdeu aproximadamente 32% do seu valor e poder de compra, quando comparado às cotações de 2017, quando um dólar equivalia a R\$3,40, tendo chegado em 2023 a R\$4,90; e como parte dos produtos e serviços consumidos no Brasil é importada, a desvalorização do real também impacta o aumento generalizados dos preços, reduzindo ainda mais o poder de compra dos trabalhadores.

Quando a comparação recai sobre o papel do Estado, já no quarto bloco de análise, é possível identificar vários níveis de insatisfação para com o direcionamento ideológico das políticas públicas do governo brasileiro durante o período da decisão de emigração. Palavras

⁶ Dados disponíveis em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>.

⁷ Dados disponíveis em: <http://www.ipeadata.gov.br/ExibeSerie.aspx?serid=37667>

como: retrocesso, genocídio, corrupção, polarização, e noções de falta de amparo aos necessitados surgem na grande maioria das respostas, indo ao encontro das abordagens de Nacif; Silva (2019) quanto a formação ideológica do governo brasileiro. Relatos emocionados direcionados ao período da pandemia e o papel desempenhado pelo governo brasileiro em relação ao atraso da disponibilização das vacinas atestam a discordância em relação à condução da política econômica do país naquela circunstância. Acompanhada dessa perspectiva, o desmonte das políticas sociais para o ensino superior e baixo investimento na educação brasileira também aparecem como acréscimo de incerteza da experiência do trabalhador qualificado brasileiro:

-“Até você fazer sua primeira graduação na Irlanda, o governo te dá tudo que você precisar, não tem desculpa pra não fazer, eles vão financiar sua faculdade e você só vai começar a pagar depois de encontrar um emprego que você ganha €24 mil por ano, eles vão pagar também seu material escolar, um computador, se você tem filho eles vão te ajudar com o valor da creche ou day care privado, eles vão te dar o transporte, o governo aqui investe nos cérebros. Inclusive eles estão custeando 80% do meu doutorado... percebe a diferença? Isso é só o básico, em determinadas áreas os incentivos são ainda maiores. Não tem como você não perceber a diferença. Em contrapartida, no Brasil tem universidade pública, sem entrar na discussão que só entra em universidades públicas quem estudou em escolas particulares, pra mim, no meu ponto de vista, a universidade pública não deveria admitir alunos da escola privada do jeito que é, porque a porcentagem de alunos de escola privada em relação a alunos de escola pública é muito maior, tem muita coisa que tem que ser mudada de baixo. Mas não tem ninguém interessado. Quando a gente pega um governo como o governo Bolsonaro, que retrocedeu tanto, e não só na área de educação, mas em todas as áreas possíveis e imagináveis, na área da preservação ambiental por exemplo, é tanto retrocesso que eu penso que se acontecesse alguma coisa que eu precisasse voltar para o Brasil eu vou morrer, vou passar necessidade... porque eu penso, devido ao meu nível de qualificação eu volto para o Brasil sem direito a nenhum benefício, nenhum benefício do governo do Brasil vai me cobrir, mesmo voltando desempregada com duas crianças de colo. Aqui na Irlanda eu tenho todos os benefícios. Eu não consigo me ver voltando para o Brasil hoje, eu iria passar necessidades. (E1)

-“Aqui na Alemanha você vê resultados sendo atingidos pelo governo, todo mundo tem acesso ao plano de saúde, todo mundo tem direito a um teto, os

refugiados têm auxílio de moradia, curso de inglês e alemão, no período da pandemia, o governo disponibilizou para todos 350 euros por semana para manutenção do básico. Aqui eu sou muito privilegiada, no Brasil tem gente passando fome, tendo que trabalhar na pandemia, com familiares morrendo, por que tem que ser assim? Todo suporte que o governo dá aqui é verdadeiro. No Brasil você não se sente amparado. Ao estudar, você não pode mais fazer intercâmbio, não tem mais Ciência Sem Fronteiras, os pesquisadores não têm recursos para fazerem ciência, etc. Aqui, mesmo você não sendo europeu, você é amparado. O fato de ter um presidente genocida me faz querer muito estar longe do Brasil nesse momento”. (E2)

-“Na Irlanda tudo funciona, saúde, educação, transporte. Eu não vejo casos de corrupção, o dinheiro público aqui é usado com mais sabedoria, você vê resultado. Existem muitos impostos, mas você vê o resultado na sua vida. Eles dão muito apoio às mães solteiras. No exemplo da pandemia, aqui na Irlanda eu pude tomar a vacina muito antes que minha avó no Brasil, por exemplo, querendo ou não eu perdi familiares no Brasil por falta de vacina, aqui o teste de covid é de graça, diferente no Brasil, e tudo isso foi consequência do atual governo. (E3)

-“Eu fico meio desanimado, chateado com tudo que acontece, essa polarização fica parecendo briga de torcidas, ‘palmeiras e corinthians’, e você fica sem perspectiva de melhora política, de novos resultados.” (E7)

- Se você é estudante aqui você é um rei, eles te ajudam com moradia, com transporte, com saúde, tudo. (E9)

- O governo português deu um auxílio de meio salário mínimo para subsidiar os aluguéis. O brasileiro depois de 5 anos morando aqui pode pedir a cidadania e aí aumentam os benefícios recebidos. O governo cria bastante ferramentas, os partidos de esquerda são bem fortes e propõem pautas para ajudar, até porque aqui tem muito imigrante, muita gente vem em situações precárias então acaba precisando dos auxílios, e o governo precisa das pessoas aqui porque é um país que os portugueses, como o salário mínimo é o menor da Europa, eles fazem essa movimentação que o brasileiro está fazendo, eles vão para Luxemburgo, Suíça, e acaba faltando mão de obra em Portugal que é compensada pelos imigrantes, então o governo dá alguns auxílios para conseguir manter essa matemática funcionando. (E10)

- Não tem nenhum auxílio ou benefício do governo pra mim. Eu vejo que no Brasil os impostos são muito elevados, e o retorno é mínimo. Prefiro do jeito

que é aqui, já que não tem retorno, pelo menos não tem imposto, ou descontos da minha folha de pagamento, e assim o salário rende mais. (E13)

- Aqui tem uma lista de escolaridade para profissões que você tem o acesso a um visto de altamente qualificados, e você tem basicamente todos os direitos dos cidadãos, só não pode votar nas eleições, mas pode votar nos conselhos municipais. Aqui tem um sistema híbrido, quem toma as decisões são o governo, mas as empresas de saúde, transporte, etc, são privadas. O ministro da educação vai visitar todas as instituições todo ano, e tem uma cultura de fiscalizar muito maior que no Brasil. (E15)

- “Sim. Na época que eu saí do Brasil o Bolsonaro ainda era presidente, e eu estava bem frustrada com o governo e tudo que aconteceu durante a pandemia. Já existiam alguns estudos que apontavam que ele poderia se reeleger. E se fosse pro Brasil continuar assim, eu prefiro não estar aqui pelo menos nos próximos anos. Você ligava o jornal e só tinha notícia ruim, a reforma da previdência que você já está frustrada com seu trabalho e vem a notícia que você vai precisar trabalhar mais e mais, isso vai te desmotivando.” (E17)

- “O governo [irlandês] de maneira geral trabalha com iniciativas bem interessantes, por exemplo no inverno tem um auxílio para ajudar na conta de gás, dependendo da sua renda, você tem mais benefícios, ou o mesmo benefício mas com valores maiores.” (E18)

Cabe aqui uma atenção especial à impressão dos participantes sobre o acesso à saúde pública brasileira e sua qualidade. Esse foi um ponto em comum em 100% dos relatos ao declararem superioridade da saúde pública no Brasil, mesmo quando comparado a países como Alemanha, França, Reino Unido e Irlanda. A burocracia também foi apontada como empecilho ao acesso à saúde nos países de destino, e o Sistema Único de Saúde (SUS) brasileiro, aclamado, servindo inclusive de modelo reconhecido internacionalmente, conforme falas expostas a seguir:

- “Todo Brasileiro sonha com o sistema de saúde no Brasil, é absurdo a superioridade do SUS no Brasil. Aqui você tem que esperar muito para conseguir um exame que seja, no Brasil é muito mais fácil, aqui tem que esperar meses, eu acho que eles não morrem por sorte, porque ninguém faz medicina preventiva, não faço meus exames à três anos. A qualidade dos médicos do Brasil é muito melhor. As vezes volto para o Brasil apenas para fazer exame, consultas, cirurgias, etc” (E4).

- A saúde pública é boa e funciona, mas não é como o SUS. O SUS é algo inovador, e é tomado como exemplo mundial. Se precisar de algo mais elaborado, você precisa pagar. A única coisa interessante é que aqui [Reino Unido] cada um tem ‘UM’ médico individualmente, ou seja, tem um acompanhamento mais efetivo (E16).

A respeito dos níveis de impostos sobre a renda, tema já abordado em questões anteriores, a maioria das percepções dos entrevistados concordam que há uma elevada tributação em países europeus, situação que gera um movimento, por parte dos trabalhadores, de ponderar sobre a necessidade de um maior esforço, maior qualificação, maiores jornadas de trabalho, para maior remuneração. Nesse caso específico, maior remuneração significa maiores níveis de imposto, progressivamente, criando um ambiente de maior equidade social, já que as necessidades básicas de qualquer indivíduo são atendidas através da remuneração de trabalhos com menor nível de qualificação, menores jornadas de trabalho e a presença de benefícios e serviços públicos europeus como forma de retorno dos impostos pagos, nesse sentido é possível incluir mais um ponto de investigação para a pesquisa, gerando o debate sobre as diferenças de taxações sobre a renda entre os países comparados.

Como um contraponto às perspectivas expostas até agora, pode-se discutir sobre o recente desmonte das políticas públicas de bem-estar social que vigoravam nos estados europeus durante os anos áureos do capitalismo no pós-guerra (LEITE, 2023). Uma perspectiva menos idílica sobre a vida nesses países, pode ser constatada a partir de evidências sobre a descontinuidade de políticas públicas em razão da prioridade atribuída a austeridade fiscal, redução do papel do Estado; e em perspectiva crítica, o crescimento da influência política “das elites que ocupam espaços de tomada de decisão” e lutam por seus próprios interesses (NICOLÁS, ZIMMERMANN, 2021).

O processo de reestruturação da política econômica para um projeto neoliberal a partir dos anos 1980/1990, convergiu em promessas não cumpridas no que se refere à estabilização macroeconômica, controle de inflação, mesmo que com resultados moderadamente positivos; e os indicadores sociais, como desemprego, informalidade e pobreza mostraram uma deterioração nos anos seguintes (NICOLÁS, ZIMMERMANN, 2021). A crise econômica do *subprime* (2008) originada por uma bolha especulativa imobiliária nos EUA, veio a afetar a economia europeia de modo a desestabilizar a dívida pública, gerando graves déficits e um aumento na taxa de juros, principalmente em países como Portugal, e a Grécia, que acabou

saindo da União Europeia em 2012 devido a incapacidade do Banco Central Europeu (BCE) em financiar sua dívida pública (ROCHA, 2020).

Ademais, crises econômicas, xenofobia, resistências quanto a entrada de imigrantes em países europeus, estiveram dentre as causas que levaram ao *Brexit* (saída do Reino Unido da União Europeia); o agravante da crise sanitária da pandemia do Covid 19 e a guerra da Rússia contra Ucrânia, que desencadeou um aumento no preço dos combustíveis fósseis e uma crise no abastecimento de energia na Europa; às orientações neoliberais na reforma da previdência, como o caso francês (2023), são exemplos que evidenciam um cenário político de enormes incertezas em grande parte desses países, sujeitos a manifestações políticas de grande envergadura, como foram os protestos nas ruas de Paris (CARNEIRO, 2023). Acrescente-se ainda o apontamento do E10 a respeito da recente crise habitacional, traduzida em aluguéis altos e especulação imobiliária, que também incentiva protestos em Portugal:

- “O preço da moradia é um problema. Os protestos são constantes, praticamente toda semana, não é só a questão do aluguel que está caro, tem a especulação imobiliária, mas o governo está tentando auxiliar com subsídios, um pequeno auxílio para inteirar o valor do aluguel” (E10).

E11, também a respeito do cenário político português, relata sobre uma certa semelhança na posição de vulnerabilidade do brasileiro em solo nacional, tratado ao longo desta pesquisa, com a do brasileiro imigrante, quando questionado sobre a interferência do cenário político na sua decisão de emigração:

- “[Interfere?] Não exatamente. A gente vê as dificuldades, as coisas que não concorda, mas **não é como se você chegasse em outro país e não tivesse dificuldades na política, principalmente sendo um estrangeiro.** Aqui [Portugal] também tem as questões internas, as crises políticas acontecendo, às vezes a gente acha que não porque a gente está muito distante. Por exemplo, aqui também tem um partido político de direita que chama “Chega!” que todas as pautas são contra a chegada de imigrantes, então estou num país teoricamente melhor, mas ao mesmo tempo tem um partido que os estudiosos falam que vai ser o próximo no poder, e apesar das questões do Brasil, não é como se fosse possível ir pra outro lugar que eu não tenha que lidar com coisas assim desse gênero.” (E11) [grifo do autor]

Em suma, os relatos expostos permitem identificar na formação discursiva do profissional qualificado brasileiro imigrante diferenças significativas dentro do que se

considera como digno no espectro do trabalho, ou em uma perspectiva inversa, o porquê da falta de dignidade de trabalhos não qualificados quando devidamente remunerados e com boas condições para desempenhá-los. Há um consenso sobre o caráter emancipatório da qualificação frente às condições de vida de um indivíduo na sociedade humana, fenômeno este deturpado por um cenário de incerteza na sociedade brasileira agravando as necessidades sociais, reduzindo os acessos à qualidade de vida de todos os indivíduos, independente dos níveis de renda e qualificação, e principalmente, para as camadas mais baixas no acesso à fatores básicos como alimentação, educação, segurança e saúde mental.

O cenário econômico com altos níveis de inflação e a inexistência de políticas de combate ao aumento dos preços, insuficientes ajustes sobre a renda e uma falta de amparo na jornada de qualificação do brasileiro nos últimos anos, trazidas pela literatura atual (POCHMANN, 2019; NACIF, SILVA 2019; ARAGÃO, 2019; KREIN, 2019; BAHIA, CARDOSO, 2019; CRUVINEL, 2021), sendo de caráter financeiro ou discursivo/ideológico, apontam para uma insatisfação dos entrevistados e para a desistência de permanecer em solo nacional.

Tal cenário povoa o imaginário dos indivíduos em constantes níveis de insuficiências no que diz respeito ao seu sustento, seu descanso, sua segurança e seus sonhos. Uma vez que o conceito de “dignidade” (entendida com base nos relatos como o equilíbrio entre trabalho e repouso, entre ganhos e custos, e um sentimento de segurança, física e psicológica) está presente no imaginário humano na composição das perspectivas de futuro, das motivações e dos sonhos; a falta de acesso à ocupações intensivas em qualificação nos países de destino não configuram um fator negativo para os profissionais entrevistados quando comparado a “falta” de dignidade substanciais no país de origem, em todos os níveis de análise, com exceção da saúde pública brasileira.

De acordo com os entrevistados, o papel do Estado no amparo às necessidades sociais está totalmente conectado com essa perspectiva de dignidade. Quando os resultados convergem para uma noção sobre níveis de renda e benefícios disponibilizados pelo Estado, a decisão por níveis menores de renda em detrimento a mais tempo de descanso representam possibilidades de melhores condições de vida, menor adoecimento, e mais prazer na experiência humana. Nesse sentido, está nas mãos do Estado uma equidade na experiência humana, podendo reduzir as desigualdades, não apenas com benefícios financeiros, mas com uma taxa progressiva na renda e uma determinação justa do salário mínimo, evitando disparidades agressivas que podem gerar violência a partir das camadas que apresentam níveis de renda que não garantem acesso ao básico, ou seja, acesso à dignidade humana.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Respeitando o objetivo da pesquisa em identificar os motivos da emigração do profissional qualificado brasileiro no espectro da decisão individual, pôde-se identificar como fatores de decisão a busca por um bem-estar social advindo de maiores acessos a bens básicos de subsistência e o alcance do equilíbrio entre a jornada de trabalho e o “tempo livre”: a possibilidade de desfrutar da vida privada dedicando tempo ao lazer e acesso a equipamentos de cultura e lazer para desfrute e sua família consequentemente, uma realidade de maior segurança financeira, física e psicológica nas regiões de destino escolhidas. Aqui percebeu-se duas mudanças de paradigma: o tempo livre passa a ser igualmente, ou até, mais valorizado que a carreira profissional; e a separação entre vida profissional e vida privada, como fator de proteção à confusão feita no ambiente de trabalho brasileiro, identificado como um ambiente “tóxico” que abrange casos diários de assédios e falta de postura adequada.

Na perspectiva dos profissionais entrevistados encontram-se categorias que corroboram com a predominância dos estudos sobre o tema, como ganhos socioeconômicos e um aumento nos níveis de renda, chamada aqui de “realidade de cérebros”, além de outros que fogem do mais usual dentro da teoria do *brain drain* e da decisão de imigração, revelando uma sensação de maior respeito à “dignidade” mesmo em experiências profissionais não qualificadas nos países de destino quando comparadas às experiências profissionais qualificadas vividas no Brasil, chamada aqui de “realidade de braços”. Ou seja, há uma parcela de “cérebros” que se submete à categoria de “braços” em sua nova jornada profissional, como apresentado por 43,5% dos entrevistados.

Essa realidade aponta para um panorama complexo, pois é visível uma capacidade produtiva e intelectual ímpar e subutilizada na sociedade brasileira, levando à desistência de sonhos, talentos e carreiras, traduzido por um “*brain waste*”, ou seja, um desperdício de talentos. Os próprios conceitos de “fuga de cérebros”, ou mesmo o de “expatriado voluntário”, se mostram semanticamente insuficientes para explicar o fenômeno encontrado, sendo a expressão “expulsão de cérebros” mais assertiva, e a noção de expatriação [in]voluntária corroborada por relatos de motivações que fogem da vontade própria do indivíduo.

Ao avaliarem a competitividade do mercado de trabalho qualificado brasileiro frente à países da América do Norte ou Europa os entrevistados alegam vivenciar melhores condições de vida e de trabalho em suas experiências no exterior. A situação econômica e política instável dos últimos anos, o baixo crescimento econômico do país, desemprego, ameaça de volta da inflação, somados a ataques à ciência e ao ensino superior, trouxeram efeitos que criaram no país um clima de desesperança e poucas perspectivas de futuro. Dessa forma, ainda que tendo

que enfrentar os desafios de emigrar para um país de cultura, língua, costumes, além de enfrentar dissabores relativos à intolerâncias e posturas xenófobas, os entrevistados mantêm a convicção de terem feito a escolha acertada.

Como limitações da pesquisa, coloca-se a própria delimitação metodológica em considerar sobretudo o caso individual e subjetivo da amostra, impossibilitando generalizações e considerações para além da ótica do sujeito entrevistado. Seria interessante a exploração de uma “amostra controle” analisando experiências de expatriação qualificada sem sucesso, para uma investigação mais completa sobre este fenômeno e a realidade de vida do imigrante brasileiro no exterior em toda sua abrangência e complexidade.

Este trabalho aponta para a necessidade de aprofundar o problema de pesquisa analisado, com a coleta e sistematização de mais dados sobre a fuga de cérebros brasileiros, a qual há uma escassez e dificuldade na rastreabilidade das informações. Outro direcionamento pujante e possível é o desenvolvimento de pesquisas que busquem estratégias adequadas à realocação de capital humano altamente qualificado através de políticas de retenção, recuperação e atração de cérebros/talentos, criando uma estrutura de diálogo a fim de trocar modelos de boas práticas entre indivíduos e autoridades regionais, traduzidas em redes de cooperação para amenizar os impactos socioeconômicos da fuga de cérebros.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, Theodor. Tempo Livre. In: _____. Palavras e Sinais: modelos críticos 2. Petrópolis: Vozes, 1995, p.70-82.
- ALMEIDA, Felipe Mateus de. Reflexões sobre o tempo livre e o lazer na sociedade capitalista. Tempo Livre, Lazer e Sociedade. Curitiba: CRV, p. 59-78, 2019.
- AMARAL, Susana Rute Teles Duarte. Crise de oportunidades e novas configurações da emigração portuguesa: o caso dos profissionais altamente qualificados. 2023.
- ARAGÃO, Thais Monteiro. As condições de trabalho no Brasil e a decisão de permanência do expatriado voluntário brasileiro no exterior. 2019.
- ARANGO, J. Enfoques conceptuales y teóricos para explicar la migración. Revista Internacional de Ciencias Sociales, 165, pp.33-47, 2000.
- 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.
- AVERBUG, André. Abertura e Integração Comercial Brasileira na Década de 90. BNDES-Pnud, 2004.
- BACAL, Sarah. Lazer: teoria e pesquisa. São Paulo: Edições Loyola, 1988.
- BAHIA, Ligia; CARDOSO, Artur Monte. Saúde em tempos de hiperajuste fiscal, restrição à democracia e obscurantismo. Brasil: incertezas e submissão, p. 251-269, 2019.
- BARAT, Josef; NAZARETH, Paulo Buarque de. Transporte e energia no Brasil: as repercussões da crise do petróleo. 1984.
- BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa. Portugal: Edições, v. 70, 1977.
- BAUER, T. & ZIMMERMANN, K. F. *Assessment of Possible Migration Pressure and its Labor Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe*, A study for the Department of Education and Employment. UK: IZA Research Report, nº 3, 1999.
- BAUMAN, Zygmunt. Identity in the globalising world. Social anthropology, v. 9, n. 2, p. 121-129, 2001.
- BECKER, Gary S. Human Capital. Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2ª ed., Chicago, The University of Chicago Press, 1983.
- 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.
- BENTO, A. Como fazer uma revisão da literatura: Considerações teóricas e práticas. Revista JA (Associação Acadêmica da Universidade da Madeira), nº 65, ano VII (p. 42-44), 2012.

BERSELLI, Hercules Jahn. A debandada de mentes brilhantes do Brasil. 2019.

BLACK, J. Stewart; MENDENHALL, Mark; ODDOU, Gary. Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of management review*, v. 16, n. 2, p. 291-317, 1991.

BÓGUS, Lucia Maria Machado; MORINI, Ana Maria. Migração qualificada: profissionais brasileiros qualificados no Canadá. *TRAVESSIA-revista do migrante*, n. 93, 2022.

BORJAS, George. *Economia do trabalho-5*. AMGH Editora, 2012.

BRASIL. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. Governo Federal anuncia reajuste de bolsas do CNPq e da CAPES. [Brasília]: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, 16 fev. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/governo-federal-anuncia-reajuste-de-bolsas-do-cnpq-e-da-capes>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. CNPq e MCTI anunciam reajuste das bolsas de fomento tecnológico e extensão inovadora. [Brasília]: Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, 18 jul. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2023/07/cnpq-e-mcti-anunciam-reajuste-das-bolsas-de-fomento-tecnologico-e-extensao-inovadora>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Comunidade brasileira no exterior – Estatísticas 2022. [Brasília]: Ministério das Relações Exteriores, 03 ago. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/portal-consular/comunidade-brasileira-no-exterior-2013-estatisticas-2022>. Acesso em: 10 out. 2023.

CAMARGO, J. M. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In: CAMARGO, J. M. (Org.). *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 1996.

CARDOSO JR, José Celso. Desmonte do Estado no governo Bolsonaro: menos república, menos democracia e menos desenvolvimento. *Brasil: incertezas e submissão*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 151-169, 2019.

CARNEIRO, Diogo Filipe Rodrigues. *Semipresidencialismo: quadro teórico e análise comparativa dos sistemas de Portugal e da França*. Trabalho de Conclusão de Curso. 2023.

CARVALHO, Cristina Helena Almeida de. O PROUNI no governo Lula e o jogo político em torno do acesso ao ensino superior. *Educação & Sociedade*, v. 27, p. 979-1000, 2006.

CASSEL, Caroline da Rosa. *Trabalho, expatriação e a fuga de cérebros: trajetória de acadêmicos que deixaram o Brasil pós-2019*. 2021.

CASTELLS, M. *La Question Urbaine*. Paris: Maspéro, 1981.

CASTELLS, M. *The Informational City. Information Technology, Economic Restructuring, and the Urban-Regional Process*. Oxford: Blackwell, 1989.

CASTEL, Robert. A dinâmica dos processos de marginalização: da vulnerabilidade à "desfiliação". *Caderno Crh*, v. 10, n. 26, 1997.

CHAHAD, J. P. Z.; POZZO, R. G. *Mercado de Trabalho no Brasil na Primeira Década do Século XXI: Evolução, Mudanças e Perspectivas - Demografia, Força de Trabalho e Ocupação*. Boletim Informações FIPE, 2013.

COELHO, Adelson Rosenberg *et al.* *Expatriados: expectativas, percepções e realidade: um estudo sobre as experiências de expatriados brasileiros em países asiáticos*. 2019.

COUNTRYECONOMY. Índice de Gini. Página inicial. Disponível em: <<https://pt.countryeconomy.com/demografia/indice-de-gini>>. Acesso em: 05 de jul. de 2022.

COUTINHO, Luciano. A terceira revolução industrial e tecnológica. As grandes tendências das mudanças. *Economia e sociedade*, v. 1, n. 1, p. 69, 1992.

COSTA, Lucia Cortes da. A assistência social, previdência e transferência de renda em tempos de ajustes fiscais—de Temer a Bolsonaro. *Brasil: incertezas e submissão*, p. 271-291, 2019.

COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. *Cadernos Ebape. Br*, v. 15, p. 115-131, 2017.

COSTENARO-MACIEL, Alessandra *et al.* *Práticas de Expatriação: Um estudo em multinacionais brasileiras Late Movers*. *Dimensión Empresarial*, v. 17, n. 4, p. 105-124, 2019.

CRESWELL, J. W. *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 4ed. Los Angeles: Sage, 2014.

CRUVINEL, Nara Gomes *et al.* *O financiamento como política pública e a garantia do direito à educação básica em uma sociedade desigual*. 2021.

INSTITUTO DATAFOLHA. 62% dos jovens gostariam de deixar o país. 2018. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/06/1972189-62-dos-jovens-gostariam-de-deixar-o-pais.shtml>. Acesso em: 04 abr. 2023.

DE MELO, Isabela Esterminio. *As crises do petróleo e seus impactos sobre a inflação do Brasil*. Orientador: Luiz Roberto Azevedo Cunha, 2008.

DEMOGRÁFICO, IBGE Censo. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2011. <http://www.ibge.gov.br/home/>. Acesso em, v. 9, p. 2013, 2010.

DI MARIA, Corrado; LAZAROVA, Emiliya A. Migration, human capital formation, and growth: An empirical investigation. *World Development*, v. 40, n. 5, p. 938-955, 2012.

DOWBOR, L.; IANNI, O.; RESENDE, P. E. A. *Desafios da Globalização*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

FEDERAL, Senado. Constituição. Brasília (DF), 1988.

FIGUEREDO, Luiz Orencio; ZANELATTO, João Henrique. Trajetória de migrações no Brasil. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, v. 39, n. 1, p. 77-90, 2017.

FREIRE, Allan Douglas R. Ajustamento intercultural de professores estrangeiros em uma universidade federal brasileira. Fortaleza, 2018.

FREITAG, Raquel Meister Ko. Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência? *Revista de estudos da linguagem*, v. 26, n. 2, p. 667-686, 2018.

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.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. A política de educação profissional no governo Lula: um percurso histórico controvertido. *Educação & Sociedade*, v. 26, p. 1087-1113, 2005.

GIDDENS, Anthony. Modernidade e identidade. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2002.

GUEDES, Ana Lúcia et al. Migrações internacionais: impactos dos novos fluxos migratórios no Brasil em perspectiva multidisciplinar. 2018.

IBGE. BRASIL; MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estudos e Pesquisas: informação demográfica e socioeconômica número 43. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2020. 2020.

INESC. O Brasil com baixa imunidade Balanço do Orçamento Geral da União 2019. Inesc Instituto de Estudos Socioeconômicos. Disponível em: https://www.inesc.org.br/baixa-execucao-financeira-e-lentidao-do-governo-asfixiaram-politicas-sociais-em2020-diz-estudo/?gclid=Cj0KCQjwrJOMBhCZARIsAGEd4VG8v_oHpxs70SK2ZUuQGW-z670gepvsTzh1uo81UtZyGSG0iKSrDoaAqn-EALw_wcB. Acesso em 05 jul. 2021.

KEYNES, John Maynard. The general theory of employment. *The Quarterly Journal of Economics*, v. 51, n. 2, p. 209-223, 1937.

KING, R. Theories and Typologies of Migration: an overview and a primer. Willy Brandt series of working papers in international Migration and ethnic Relations. Sweden, 2012.

KON, Anita. Tecnologia e Trabalho no Cenário da Globalização. In: *Desafios da Globalização*. DOWBOR, IANNI, RESENDE (org.); RJ: Vozes, 1997.

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/opiniaio/2021/09/nao-se-combate-a-fuga-de-cerebros-com-migalhas.shtml>. Acesso em: 08 out. 2021.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas: REMIR/Curt Nimuendajú, 2019.

KUBURSI, Atif. The economics of migration and remittances under globalization. Full and Productive Employment and Decent Work–Dialogues at the Economics and Social Council. New York, p. 159-174, 2006.

LACERDA, A. C. O Impacto da Globalização na Economia Brasileira. São Paulo. Editora Contexto, 1998.

LACERDA, A. C. Globalização e Investimento Estrangeiro no Brasil. Saraiva, 2001.

LEITE, Sergio Pereira et al. Multidimensionalidade e heterogeneidade dos processos de desmonte de políticas públicas: a trajetória recente das políticas de fortalecimento da agricultura familiar no Brasil. 2023.

LEVEL, B. P. L.; SILVA, J. C. J.; MAGALHÃES, L. F. A. Migração, trabalho e Estado: três aspectos da contemporaneidade do pensamento de Sayad. In: DIAS, G.; BÓGUS, L. M. M.; PEREIRA, J. C. A.; BAPTISTA, D. (orgs.). A contemporaneidade do pensamento de Abdelmalek Sayad. São Paulo: EDUC, 2020. p. 115-132.

LOPES, Fernanda Tarabal; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. Exílio político no contexto do Brasil pós-2019: história do desterro e do trabalho existência/resistência de uma intelectual brasileira. Cadernos EBAPE. BR, v. 19, p. 307-324, 2021.

MANPOWERGROUP (2020), ESCASSEZ DE TALENTOS 2020. Fechando o gap das competências: o que os trabalhadores querem. Disponível em: https://www.manpowergroup.com.br/wps/wcm/connect/manpowergroup/2d5f748e-01ad-4965-97d0-18d429bade77/MPG-BR-Escassez-de-Talentos-2020.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-2d5f748e-01ad-4965-97d0-18d429bade77-n7RF.e.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. In: Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 2011. p. xiii, 277-xiii, 277.

MARQUES, Maria Silvia Bastos. Inflação e política macroeconômica pós 1º choque do petróleo. 1987. Tese de Doutorado.

MARX, Karl. **Das Kapital (La Capital)**. Newcomb Livraria Press, 1867.

MASSEY, D. S. Spatial Divisions of Labour - Social Structures and the Geography of Production. London: Macmillan Education, 1984.

MASSEY, D.S., ARANGO, J., HUGO, G., KOUAOUCCI, A., PELLEGRINO, A. e TAYLOR, J.E. Theories of International Migration: A Review and Appraisal. **Population and Development Review**, Vol. 19, No. 3, pp.431-466, 1993.

MAYA, Paulo Valério Ribeiro. Trabalho e tempo livre: uma abordagem crítica. In: JACQUES, M. G. C., et. al. (org.). *Relações Sociais e Ética*. [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008, p. 31 -47.

MORAIS, Lecio; SAAD-FILHO, Alfredo. Da economia política à política econômica: o novo-desenvolvimentismo e o governo Lula. *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 31, p. 507-527, 2011.

MORAIS, Luanna Pereira de; QUEIROZ, Silvana Nunes de. DISTRIBUIÇÃO ESPACIAL DA MIGRAÇÃO INTERESTADUAL QUALIFICADA NO BRASIL. 67 *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>.

NACIF, Paulo Gabriel Soledade; SILVA FILHO, Penildon. A educação brasileira na mira do obscurantismo e Estado mínimo. *Brasil: incertezas e submissão?* p. 231-250, 2019.

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.

NASSIF, André. As armadilhas do tripé da política macroeconômica brasileira. *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 35, p. 426-443, 2015.

NICOLÁS, Maria Alejandra; ZIMMERMANN, Silvia A. O desmonte (policy dismantling) no campo da análise das políticas públicas. *desmonte do estado e retração da cidadania*, 2021.

OLIVEIRA, Catarina; NEVES, Susana. Emigrantes portugueses e seus descendentes no mercado de trabalho europeu. *Instituto Nacional de Estatística*, p. 1-12, 2017.

PACHECO FILHO, Calino Ferreira. O Plano Collor. os salários e o pacto social. *Indicadores Econômicos FEE*, v. 18, n. 3, p. 47-55, 1990.

PACHECO FILHO, Calino. *Emprego e salário: saldos do governo Collor*. 2014.

PASTORE, J. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr, 1994.

PELLEGRINO, Adela; MARTÍNEZ PIZARRO, Jorge. Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina. *cepal*, 2001.

PEIXOTO, J. As teorias explicativas das migrações: Teorias Micro e Macro-Sociológicas. *SOCIUS Working Papers*, n.º 11. Lisboa: SOCIUS-ISEG, Universidade Técnica de Lisboa, 2004.

POCHMANN, Márcio. *A década dos Mitos*. São Paulo: Editora Contexto, 2001.

POCHMANN, Márcio. *O emprego no desenvolvimento da nação*. São Paulo Editora Boitempo, 2008.

POCHMANN, Marcio. Mundo do trabalho e organização dos trabalhadores. Brasil: incertezas e submissão?, p. 293, 2019.

PRIETO, C. Crisis del empleo: Crisis del orden social? In: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Dir.). Las relaciones de empleo en España. Madrid: Siglo XXI, 1999b. 529-548 p.

ROCHA, Beatriz Monteiro Neves. A Recente Crise de Dívida Pública na Europa: Anatomia e Reversão. 2020.

ROVIDA, Mara Ferreira. Trabalho e identidade social—implicações nas pesquisas em comunicação. Revista Alterjor, v. 13, n. 1, p. 183-200, 2016.

HOBBSBAWM, Eric. Era dos extremos: o breve século XX. Editora Companhia das Letras, 1995.

ROY, Andrew Donald. Some thoughts on the distribution of earnings. Oxford Economic Papers, v. 3, n. 2, p. 135-146, 1951.

SAYAD, A. O retorno: elemento constitutivo da condição do imigrante. Travessia – Revista do Migrante, ano XIII (número especial), 2000, p. 7-32.

SENNETT, Richard. A Corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Trad. Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, Estefania Ribeiro da; FREGUGLIA, Ricardo da Silva; GONÇALVES, Eduardo. Composição e determinantes da fuga de cérebros no mercado de trabalho formal brasileiro: uma análise de dados em painel para o período 1995-2006. Encontro Nacional de Economia, v. 38, 2009.

SILVA, N.; ZANELLI, J. C.; TOLFO, S. R. Cultura Organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.) Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artemed, 2014.

SILVER, B. Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

SNIESKA, Vytautas et al. Pro-Cyclical regulation and its Consequences in the credit crisis. Mediterranean Journal of Social Sciences, v. 4, n. 9, p. 602, 2013.

SPITZER, Leo. Lives in between: Assimilation and marginality in Austria, Brazil, and West Africa, 1780-1945. CUP Archive, 1989.

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>.

TAYLOR, F. W. Princípios de Administração Científica. São Paulo: Atlas, 1961.

TEIXEIRA, Joana Catarina Pinto. Brain Drain e crescimento económico: revisão crítica da literatura e análise empírica. 2016.

UEBEL, Roberto Rodolfo Georg; RÜCKERT, Aldomar Arnaldo. Aspectos gerais da dinâmica imigratória no Brasil no século XXI. **Confins. Revue franco-brésilienne de géographie/Revista franco-brasileira de geografia**, n. 31, 2017.

UNESCO. Relatório Anual da UNESCO no Brasil, 2022. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, 7, Representação UNESCO no Brasil. Publicado em 2023. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384818_por. Acesso em: 20 jan. 2023.

VALOR ECONÔMICO. Área de Ciência e Tecnologia sofre com cortes maiores no orçamento de 2021. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/09/04/area-de-ciencia-e-tecnologia-sofre-com-cortes-maiores-no-orcamento-de-2021.ghtml>>. Acesso em: 05 de jul. de 2022.

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.

ANEXOS

Anexo A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Este documento, chamado "Termo de Consentimento Livre e Esclarecido" (TCLE), visa assegurar seus direitos e deveres como participante desta pesquisa sobre mobilidade de capital humano brasileiro.

A pesquisa tem o título: O PROFISSIONAL BRASILEIRO GLOBAL - MOBILIDADE E TRABALHO, e identifica-se como relevante uma vez que “a migração de trabalhadores qualificados constitui um fator de desaceleração do crescimento econômico no país de origem, podendo reduzir as suas perspectivas de desenvolvimento futuro”, criando então um ciclo vicioso de encolhimento econômico ou a “armadilha de subdesenvolvimento”, ou seja, um cenário de incerteza por motivos de desaceleração do crescimento leva à migração qualificada, a qual gera mais desaceleração do desenvolvimento econômico (TEIXEIRA, 2016). Este trabalho então busca trazer contribuição dando voz aos emigrantes brasileiros para compreender os elementos que levam à fuga de cérebros de profissionais que atuam no mercado de trabalho estrangeiro. Como objetivo específico buscar-se-á levantar os motivos que levam a emigração no espectro da decisão individual, e, compreender os principais desafios que influenciam para essa decisão.

A técnica de coleta de dados escolhida foi a realização de entrevistas em profundidade, com um roteiro semiestruturado (conforme Apêndice I) de perguntas abertas em sua maioria, as quais são anotadas por um entrevistador (MARCONI E LAKATOS, 1996), a fim de identificar o posicionamento individual do trabalhador qualificado em relação ao cenário de incerteza do mercado de trabalho brasileiro. As perguntas foram orientadas por meio de um roteiro semiestruturado, tendo como base o trabalho de Coelho (2019), adaptado para o objetivo deste trabalho, resultando em quatro categorias ou blocos, apresentados a seguir: Bloco 1: Identificação – com o objetivo de levantar informações pessoais sobre os entrevistados como: idade, formação, família, expectativas, preferências e experiências anteriores. Bloco 2: Fatores de decisão, preparação, expectativas e emoções – a fim de levantar a motivação dos entrevistados e aspectos preparatórios anteriores à fuga. Bloco 3: Percepção, Realidade e Desafios – onde a entrevista busca absorver a realidade vivida pelo profissional brasileiro no país de destino e os desafios enfrentados por esse confronto de culturas tanto nacionais quanto organizacionais. E Bloco 4: Comparações, Ambiguidades e Avaliação – finalizando a entrevista

com a intenção de compreender efetivamente o processo de decisão na fuga de cérebros sugerindo diretrizes para uma possível mudança de cenário.

Por favor, escute com atenção e se você tiver qualquer dúvida sobre a pesquisa, se não quiser participar ou se desejar retirar sua autorização, a qualquer momento do desenvolvimento do estudo, não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo. Os conhecimentos resultantes deste estudo serão constituídos por dados estatísticos e qualitativos. Os sujeitos participantes não serão mencionados ou identificados em nenhum momento durante os processos de análise e divulgação dos resultados. Sua participação é importante, confidencial e voluntária e gerará informações úteis apenas para os fins desta pesquisa. Caso tenha alguma dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato comigo pelo e-mail: portuga@usp.br ou pelo whatsapp (19)99175.0009, ou no endereço Rua Rubens de Souza, 22, Santa Rosa, São Pedro/SP CEP 13.523-036. Como não haverá identificação do respondente, para receber um resumo dos resultados obtidos por esta pesquisa, por favor, entre em contato comigo pelos meios anteriormente mencionados. Este contato será gravado para segurança dos dados e das pessoas envolvidas. Você aceita participar?

Assinaturas:

Participante:

(Nome completo e assinatura)

Responsável pela Pesquisa:

Guilherme de Souza Campos Portugal Santos

Anexo B

Questionário Semi Estruturado

Quadro I - Perfil

- 1.1 Idade
- 1.2 Gênero
- 1.3 Escolaridade
- 1.4 Profissão
- 1.5 Estado Civil
- 1.6 País
- 1.7 Tempo de expatriação
- 1.8 Área e tempo de formação
- 1.9 Experiência profissional no Brasil (carreira)

Quadro II - A fuga

- 2.1 Quais foram os motivos da saída e da escolha no país de destino?
- 2.1 Você recebeu algum incentivo?
- 2.2 Foi sozinho ou com família/amigos?
- 2.3 Foi com emprego garantido?
- 2.4 Foi em busca de emprego?
- 2.5 Conhecia pessoas no local?
- 2.6 Trabalha atualmente?
- 2.7 Foi estudar?
- 2.8 Quais foram os sentimentos sobre a saída? (expectativas: positivas/negativas, inseguranças, etc.)

Quadro III - realidade da fuga

- 3.1 Você passou por algum desafio de adaptação no país de destino?
- 3.2 Sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação?
- 3.3 Se sentiu acolhido no novo ambiente?
- 3.3 Quais suas impressões sobre o ambiente de trabalho no país de destino?
- 3.4 Obteve aumento na remuneração?
- 3.5 Quais suas impressões sobre a qualidade de vida no país de destino?
- 3.6 Relate um pouco sobre as experiências profissionais no país destino.
- 3.7 Há uma expectativa de inserção na área de formação?
- 3.8 Está estudando para melhor colocação no mercado de trabalho, se não, pretende?

3.7 Quais são seus sentimentos sobre a nova realidade?

Quadro IV - Comparando realidades

4.1 Noções sobre o Brasil e Destino: qual sua opinião sobre mercado de trabalho e a política pública?

4.2 A chamada “crise política” e polarização política brasileira são motivos para que você queira se manter fora do Brasil?

4.3 Noções sobre o novo país: como você compararia o Brasil (em termos gerais) com o país de destino?

4.4 Pretende voltar? (Temporário ou permanente)

4.5 Quais são seus sentimentos? (saudades de casa / encontrou sua nova casa / pertencimento)