

A EXPERIÊNCIA DOS ESTUDANTES AFRICANOS EXPATRIADOS NO BRASIL: UMA ANÁLISE À LUZ DAS CORRENTES TEÓRICAS DA EXPATRIAÇÃO¹

THE EXPERIENCE OF AFRICAN STUDENTS EXPATRIATE IN BRAZIL:
AN ANALYSIS IN THE LIGHT OF CURRENT EXPATRIATION THEORY

Valério Carvalho Filho²
Anderson Queiroz Lemos³
Felipe Kaiser Fernandes⁴
Márcia Zabdiele Moreira⁵

RESUMO

Há um crescente fluxo migratório de jovens expatriados para o Brasil com fins de formação acadêmica. Esse artigo estudou o caso de estudantes africanos que cursam graduação em instituições de ensino superior brasileiras e realizam estágio em organizações locais, mais especificamente estudantes residindo em Fortaleza-CE. A revisão da literatura foi à luz das correntes sobre expatriação de executivos propostas por Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008). Foram realizadas seis entrevistas com estudantes expatriados e constatou-se, a partir dos discursos destes, que a sua vivência acadêmica no exterior tem vários pontos de encontro com as tipologias abordadas teoricamente sobre expatriação. Por outro lado, embora as correntes de estudo sobre executivos possam até abranger em alguns pontos a experiência dos estudantes vindos de países da África para cursar ensino superior aqui no Brasil, há aspectos específicos que devem ser mais amplamente pesquisados e analisados neste grupo. A maioria dos respondentes enfatiza a formação acadêmica como o ponto mais importante dentro da experiência da expatriação, sobressaindo inclusive um caráter “missionário” em relação a essa experiência, uma vez que os jovens têm uma forte intenção de voltar para seus países de origem e aplicar os conhecimentos adquiridos na construção de uma nação melhor. A pesquisa é relevante para o melhor entendimento da experiência do estudante expatriado e conseqüentemente para o melhoramento dos programas de cooperação, formação acadêmica e estágio, assim como em que dimensões a sociedade civil pode ser integrada nas decisões de políticas públicas no cenário internacional.

Palavras-chave: Estudantes africanos. Expatriação. Cooperação internacional.

¹ Trabalho apresentado ao GT 10 - Temas Emergentes em Administração Pública, Economia Solidária e Gestão Social do V EMAPEGS - Encontro Mineiro de Administração Pública, Economia Solidária e Gestão Social - Universidade Federal de Lavras, Lavras, Minas Gerais, 23 e 24 de abril de 2015.

² Universidade Estadual do Ceará – UECE - Mestrado Acadêmico em Administração - Endereço: Av. Paranjana, 1700 - Campus do Itaperi, Fortaleza/Ce – E-mail: valeriocf@gmail.com.

³ Doutorando em Administração na linha de Estratégia (foco em empreendedorismo) pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo - EAESP – andersonqadm@gmail.com.

⁴ Universidade Estadual do Ceará – UECE - Mestrado Acadêmico em Administração - Endereço: Av. Paranjana, 1700 - Campus do Itaperi, Fortaleza/Ce - E-mail: felipekaiserf@gmail.com

⁵ Doutora e Mestre em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza – Unifor mzmoreira@yahoo.com.br.

ABSTRACT

There is a growing migration of young expatriates to Brazil with academic purposes. This article studied the case of African students who attend graduate in Brazilian higher education institutions and carry out training in local organizations, specifically students residing in Fortaleza-Ce. The literature review was the light of current on expatriation executives proposed by Nunes, Vasconcelos and Jaussaud (2008). Six interviews were conducted with expatriate students and it was found out from the interviews that these academic experience abroad has several meeting points with the theories addressed on expatriation. On the other hand, although the study on current executives may even cover a some points in the experience of students from African countries to attend higher education in Brazil, there are specific aspects that should be more widely researched and analyzed in this group. Most respondents emphasizes academic training as the most important point in the experience of expatriation, including sticking a 'missionary' character in relation to this experience, since young people have a strong intention to return to their home countries and apply the knowledge acquired in building a better nation. The research is relevant to the better understanding of the expatriate student experience and consequently to the improvement of cooperation programs, academic and stage, as well as dimensions that civil society can be integrated into public policy decisions in the international stream.

Keywords: African Students. Expatriation. International cooperation.

1 INTRODUÇÃO

Com o fenômeno da globalização, os mercados estão se integrando mundialmente, elevando, portanto, o fluxo de recursos financeiros, tecnológicos e humanos. Assim, as organizações têm hoje uma maior facilidade de ter em seu quadro de colaboradores, indivíduos com conhecimentos e habilidades distintos, formados em locais diferentes, o que sugere então, uma multiculturalidade organizacional (SABBEN; DOURADO, 2005).

Para obter vantagem competitiva, as organizações recorrem a uma prática de geração e difusão de conhecimento: a expatriação. Nesse contexto, as fronteiras físicas perdem sentido e as interações com indivíduos de outras nacionalidades e culturas tornam-se parte do cotidiano e da realidade vivida dos expatriados e daqueles ao seu redor (LEMOS, 2009).

No caso dos estudos em administração, verifica-se que as pesquisas sobre expatriação focam majoritariamente no caso dos executivos de carreira (GALLON, GARAY, BITENCOURT, 2012; DAME *et al.*, 2011; SCHIAVINI *et al.*, 2011; FREITAS, 2006; SABBEN; DOURADO, 2005; BUENO, DOMINGUES E CORSO 2004; PEREIRA, PIMENTEL; KATO, 2004).

Entretanto, o conceito de expatriação, no limite do seu entendimento, não é exclusivo do mundo corporativo. Como exemplos de casos de expatriação que ocorrem fora da esfera do mundo empresarial propriamente dito, pode-se citar o caso de atletas, de acadêmicos e de estudantes profissionais, artistas (SEBBEN; DOURADO, 2005).

Doherty e Dickmann (2008) sugerem, no campo dos estudos sobre expatriação, o termo self-initiated expatriation, que envolve experiências internacionais com objetivos profissionais sem necessariamente a intermediação da atual empresa pela qual se trabalha. O termo "self-initiated" indica uma decisão independente de experiência global, já o termo "expatriation" se refere ao caráter temporal do fenômeno e à intenção de volta ao país de origem (CASALASPRO, 2013).

Tal conceito já é desenvolvido por alguns estudiosos em pesquisas sobre expatriação. Podemos citar, por exemplo, o trabalho de Inkson *et al.* (1997), que fala sobre a prática comum entre jovens da Nova Zelândia que espontaneamente tomavam a decisão de estudar e viajar para outros países, combinando vivências de trabalhos temporários como lazer, não necessariamente relacionados às suas carreiras. Suutari e Brewster (2000) estudaram profissionais de formação diferenciada que partiram de maneira independente de qualquer empresa para o estrangeiro em busca de construção de uma carreira internacional. Por fim, e mais relacionado ao presente trabalho, porque classifica estudantes como expatriados, Casalspro (2013) pesquisou um grupo de jovens italianos e portugueses que buscam mestrado no exterior e as razões que os motivavam à expatriação por conta própria.

No contexto de globalização, o processo de migração internacional vem se intensificando nas últimas décadas (UNESCO, 2006; PATARRA e BAENINGER, 2004). E é nesse cenário de fluxo internacional de pessoas que se insere a figura do migrante com fins de estudo. O Brasil, nesse processo, aparece como um dos principais destinos para estudantes africanos, especialmente aqueles que têm o português como idioma oficial (DESIDÉRIO, 2006). O poder transformador desse processo, que promove o encontro daqueles que vêm para viver na “terra nova” com as pessoas e instituições dos países receptores que acolhem esses estudantes, gera um campo rico de pesquisa, embora ainda pouco explorado.

Logo, torna-se pertinente entender se as suposições das principais correntes sobre expatriação, mormente aquelas como meio de desenvolvimento das competências do executivo global; da psicodinâmica e a expatriação; a corrente do poder; e, por fim, a corrente da cultura explicam as experiências vivenciadas por esses estudantes profissionais (NUNES, VASCONCELOS; JAUSSAUD, 2008).

Aspectos como os fatores de sucesso ou insucesso, os principais desafios enfrentados pelos estudantes, a sua relação de família longe de casa, o impacto cultural e o processo afetivo devem influenciar nos seus pensamentos sobre o processo como um todo. Fica, portanto claro, o desafio de confrontar as experiências do cotidiano desses jovens, carregados de desafios diários na batalha por uma formação acadêmica e pela inserção na sociedade brasileira, em todos os seus níveis e aspectos, com as principais correntes da expatriação apresentadas por Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008).

A partir desse contexto, uma questão foi formulada: Como a experiência do estudante africano no Brasil encontra relação com as preposições teóricas referentes às correntes da expatriação de executivos? Para responder a essa pergunta, o objetivo geral desse estudo é analisar à luz das principais correntes sobre expatriação de executivos propostas por Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008) a experiência dos estudantes africanos de ensino superior no Brasil sobre suas vivências enquanto estudantes profissionais estrangeiros.

Como a migração internacional com fins de estudo é uma tendência global e o Brasil se tornou receptor relevante para países do continente africano (GUSMÃO, 2012; DESIDÉRIO, 2006), o estudo poderá contribuir inclusive para ajudar a formular e estruturar políticas públicas sobre programas de inserção do universitário estrangeiro dentro das organizações brasileiras, além de contribuir para o aprimoramento das atuais políticas de cooperação entre os países envolvidos.

As partes do trabalho são : a primeira seção é composta por esta introdução; na segunda é delineada a revisão da literatura; na terceira , apresentam-se os procedimentos metodológicos; na quarta, são apresentados os resultados da pesquisa e, finalmente, na quinta seção, são feitas as considerações finais.

2 A MIGRAÇÃO DE ESTUDANTES AFRICANOS PARA O BRASIL

Nas últimas décadas, cresceu a mobilidade de estudantes com fins de estudos entre países. De acordo com as estatísticas do relatório da UNESCO (2006), em 2004 pelo menos 2,5 milhões de estudantes superiores se encontravam fora de seus países de origem, comparando com os percentuais dos cinco anos anteriores que era de 1,75 milhão apenas, representando um aumento de 41% desde 1999.

A partir de informações desse mesmo documento, verifica-se que algumas regiões apresentam taxas mais elevadas em relação às demais quando se fala no aumento da mobilidade com fins de estudo. Um exemplo é a África Subsaariana, que conforme o relatório é uma que região apresenta taxas três vezes mais elevada que o percentual global (DESIDÉRIO, 2006).

O Brasil, com suas políticas de cooperação incentivam ainda mais a vinda de estudantes africanos para instituições de ensino superior brasileiras. Tais relações bilatérias no ensino superior são vistas como instrumento de políticas externa na relação entre os países em desenvolvimento, que necessitam formar alianças estratégicas num esforço maior que os demais para impulsionar seu próprio desenvolvimento. Sobre essas alianças, Desidério (2006, p. 110) entende que:

A Cooperação horizontal constitui no âmbito dos Estados, um instrumental estratégico de desenvolvimento econômico e social necessário para melhorar o nível de vida das populações em condições similares de desenvolvimento. As políticas de cooperação, sobretudo desde os anos oitenta tem sido um mecanismo importante para impulsionar o desenvolvimento através da formação de recursos humanos, principalmente para os países em vias de desenvolvimento. Um componente importante para a expansão da sociedade do conhecimento e a inclusão no mundo global de países menos desenvolvidos que tem sido a intensificação da internacionalização dos sistemas de educação superior e de maneira geral, do mundo acadêmico.

Para Miyamoto (2009), com o surgimento da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), que é uma organização internacional formada por países lusófonos criada em 1996 para aprofundar a cooperação entre seus membros, a retórica dos programas de convênio e cooperação se intensificou. O Brasil é um dos principais membros e desde a sua concepção, tem sido notoriamente ativo nas ações que fomentam o desenvolvimento das nações membros da comunidade (FONTOURA, 2002). A educação, por exemplo, é considerada um forte instrumento de desenvolvimento entre os países em questão.

O Programa de Estudantes-Convênio de Graduação (PEC-G) é uma atividade de cooperação bilateral, seu objetivo é formar academicamente jovens universitários que vem de países em desenvolvimento, via acordos educacionais. Esses jovens chegam às instituições brasileiras participantes do programa, cursam graduação e devem retornar a seus países de origem (MRE, 2014).

Vale lembrar que em relação ao longo dos debates sobre migração, as informações selecionadas sobre movimentos migratórios da população e seus deslocamentos nos censos demográficos têm sido uma fonte relevante nas investigações, apesar de todas as suas limitações (VILLA; PELLEGRINO *apud* BAENINGER, 2000).

Embora ainda seja um grande desafio a precisão demográfica em relação ao número de estudantes vindos da África para o Brasil, os estudos apontam para uma presença já marcante e que têm instigado a investigação desses sujeitos na grandeza de sua experiência como expatriados. Gusmão (2012), Morais e Silva (2011), Fonseca (2009), Zamberlam *et al.* (2009), Hirsch (2009), Mourão (2008), Subuhana (2008), Mungoi (2007), Desidério (2006),) são exemplos de pesquisas que já trataram da realidade estudantes originários de países africanos de língua oficial portuguesa no Brasil. Muitas vezes, o próprio estudante estrangeiro é o autor da pesquisa, que trata de sua experiência no Brasil como o tema de suas monografias, dissertações e teses.

Assim sendo, o estudo tem a intenção de ampliar a discussão sobre esse fenômeno, principalmente no que diz respeito ao cruzamento da vivência desses jovens com as principais correntes sobre expatriação de executivos, uma vez que se entende que estes estudantes profissionais podem ser comparados com os executivos de alguma forma, pois ambos são expostos à cultura do outro (na terra do outro), têm temporalidade da vivência no estrangeiro como requisito, recebem metas e deveres a serem cumpridos, estão sujeitos a formalidades contratuais e, afinal, carregam uma missão de desenvolvimento pessoal e profissional para aplicação futura, no regresso.

3 AS CORRENTES DA EXPATRIAÇÃO SOBRE EXECUTIVOS

Segundo Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008), para obter vantagem competitiva, as organizações vêm recorrendo a uma prática sofisticada, complexa e onerosa de geração e difusão de conhecimento: a expatriação de executivos. Esses autores dispensam atenção especial à questão do desenvolvimento humano e social. Entretanto, também apresentam o tema da economia informacional, tendo como base a geração de riqueza por meio da disseminação da informação e do conhecimento, que ganha espaço à medida que a internacionalização das organizações deixa de ser fenômeno e se torna variável influenciadora no processo de crescimento das empresas.

Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008) apresentam a preparação e a necessidade de qualificação do profissional de alto nível como fonte geradora de vantagem competitiva, enfatizando a importância da gestão desse processo para que o resultado seja da expatriação seja bem-sucedido. Esses autores ainda levantam os pontos positivos que os aspectos culturais dos países de destino dos executivos expatriados podem trazer a estes indivíduos.

Os autores também abordam diversas correntes, inclusive, de base teórica francesa. As referências às obras de Michel Crozier, com o aprofundamento na corrente do poder, e de Erhard Friedberg, sobre a teoria do poder, respaldam a densidade do estudo do tema. Tais correntes ajudam a explicar de uma maneira sofisticada, não só como se deu a colonização brasileira, mas a nova invasão estran-

geira, oriunda da proximidade entre as organizações em nível mundial. Com efeito, esses autores apresentam as estratégias de proteção e/ou aprendizagem do executivo durante o processo de expatriação (LEMOS, 2009).

3.1 CORRENTE DA EXPATRIAÇÃO COMO MEIO DE DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS DO EXECUTIVO GLOBAL

Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008) afirmam que um dos aspectos unânimes da globalização é uma ampliação da mobilidade de recursos de uma maneira geral, sejam eles financeiros, tecnológicos ou humanos. A maior mobilidade de pessoas traz à tona o tema da diversidade cultural, que envolve também aspectos relacionados à convivência de executivos de diferentes países e contextos sócio-culturais.

As empresas têm se utilizado da expatriação de seus executivos como uma forma de aumentar e desenvolver suas habilidades individuais para depois coletivizá-las, tornando-os aptos a exercerem papéis importantes nessa nova realidade de ambientes extremamente mutáveis, dinâmicos e complexos. Através dessa mobilidade diferenciada de seus executivos, as organizações investem na formação de um novo perfil, específico desse fenômeno de internacionalização dos mercados, o perfil do executivo global.

Como sugere Suutari (2002), o executivo global terá como ambiente de trabalho um contexto que não lhe é familiar, que carrega padrões de negócio diferentes, influenciados pelos costumes locais, que pode inclusive ser radicalmente diferente da sua cultura de origem. Esse profissional será cobrado pela sua capacidade de trabalhar de igual pra igual com pessoas de diferentes experiências e formação, liderar e participar de equipes multiculturais, adaptação, explorar a cultura local, visão de negócio global e desenvolver relacionamentos sustentáveis num ambiente de culturas diferentes (SUUTARI, 2002).

Como propõe Freitas (2001), a vivência internacional exige do profissional uma abertura de espírito, o estímulo pelo desafio, a curiosidade quanto ao diferente, genuína capacidade de observação e de leitura de cenários, bem como o respeito a uma realidade cultural simbólica diferente da sua. Esses são os fatores que dão aos processos de expatriação maior potência no que se refere ao desenvolvimento do perfil do executivo global.

3.2 A CORRENTE DO “PODER”. A EXPATRIAÇÃO COMO FORMA DE DESENVOLVIMENTO DA CAPACIDADE DE AÇÃO ESTRATÉGICA E NEGOCIAÇÃO DOS INDIVÍDUOS

Essa corrente encontra fundamentação nos estudos de Crozier e Friedberg (1977), segundo os expatriados, ao chegarem às organizações nos novos países, são expostos a joguetes de poder, interesses e influências diversas. Para Srour (1998), a fonte originária do poder se encontra na capacidade de coagir ou de estabelecer uma relação de domínio sobre os outros, na produção de efeitos desejados ou no controle das ações dos outros.

Para Morgan (1996), o indivíduo ou o grupo dotado de poder pode influenciar o comportamento e os resultados de outras pessoas. Pode conseguir o que se quer de acordo com seus interesses. Para que o poder exista, é necessário que alguém queira algo que está sob controle de outro. Existe, dessa forma, uma relação de dependência de indivíduos ou grupos em relação a outros.

Para Robbins (1999), este provavelmente seja o aspecto mais importante do poder. Quanto maior a dependência de A em relação a B, maior o poder de B em relação a A. Essa dependência aumenta à medida que o controle de B sobre o que é desejado por A aumenta. O poder só poderá ser exercido quando houver consentimento das pessoas envolvidas na organização. Seu uso "(...) é muito distante da ideia de indivíduos solitários com lampejos de esplendor; em lugar disso, o poder é parte de um processo comportamental sistemático, congenitamente ligado à liderança." (BOWDITCH; BUONO, 1997, p. 120).

É um fenômeno social e, por isso, consiste numa relação social, não num bem ou patrimônio unilateral. É uma relação de forças, mesmo que assimétricas. Nenhum agente está totalmente destituído de alguma parcela de poder. Mesmo aqueles que ocupam uma posição subalterna nunca deixam de dispor de algum contrapoder: podem resistir e produzir efeitos sobre seus superiores e sobre seus colegas de trabalho. (SROUR, 1998)

Segundo Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008), pode ser também uma escolha do expatriado a tentativa de ruptura do sistema já existente, o que implicaria em um maior dispêndio de energia e demandaria maior esforço, uma vez que conseguida a quebra da estrutura antiga, os novos espaços de poder seriam disputados por todos envolvidos no jogo, estando o expatriado agora não apenas na "obrigação" individual formar alianças e sim fazendo parte de uma ação coletiva geradora de mudanças, envolvendo renegociação de novos espaços de poder

3.3 A CORRENTE DA CULTURA: A ADAPTAÇÃO CULTURAL COMO DETERMINANTE DO SUCESSO DA EXPATRIAÇÃO

Para D'Iribarne (1993) a cultura nacional vai influenciar fortemente os indivíduos a desenvolverem modelos de gestão das organizações e, para ele, fundamentos (históricos) políticos e religiosos perduram durante anos nesse processo e são esses aspectos que ditam o que um povo rejeita ou reverencia.

Relacionando suas conclusões com expatriação, pode-se sugerir que o sucesso do expatriado está condicionado à sua compreensão e adaptação ao novo ambiente cultural. Ou seja, se entendermos o que estimula as pessoas dentro da organização, abrem-se os caminhos para a ação.

Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008) apresentam uma abordagem antropológica para demonstrar a organização no contexto cultural, onde cultura seria uma interpretação essencialmente semiótica. Eles demonstram que o entendimento de percepção da realidade pelo indivíduo é de extrema importância para explicar o surgimento de subculturas nas organizações e como a partir de coalizões seus membros interagem socialmente. O que os autores afirmam nesse momento é que os profissionais expatriados tendem a internalizar a cultura estrangeira, mesmo que superficialmente, de forma a serem aceitos no novo grupo em que estão se inserindo e sobreviverem com êxito ao processo da expatriação.

3.4 A CORRENTE PSICODINÂMICA E A EXPATRIAÇÃO

Essa corrente está ligada ao modelo transformacional de gestão de pessoas. Para Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008) esse modelo não assume posição conformista quanto ao seu *status quo*, existindo numa contínua invenção e reinvenção de si mesmo, redefinindo novas formas de organização, relação entre os indivíduos, grupos de empresas e sociedade.

Esse modelo define que as organizações são um sistema psicológico, político e histórico formado por atores sociais que estão em constante convergência e divergência, gerando ao mesmo tempo comportamento racional e irracional no processo de evolução organizacional. Assim, o ambiente organizacional é socialmente construído, observando-se a valorização da diversidade cultural e dos aspectos éticos da decisão. Entretanto, as decisões são contingentes, não existindo modelo ideal de comportamento e de estrutura organizacional.

Os estudiosos dessa corrente afirmam que expatriação é uma experiência intercultural, psíquica e afetiva, que envolve um processo de desestruturação e reestruturação. Joly (1993) define quatro fases que permeiam um processo de expatriação, nas quais cada uma das citadas dimensões irá interagir de forma distinta:

- Primeira fase: o encantamento

Essa fase ocorre nos primeiros meses da experiência. O expatriado se depara com inúmeras formas diferentes de vida, muitas vezes jamais imaginadas antes. Neste momento, o indivíduo ainda não se encontra em fase de contraposição com a nova condição de vida pois tudo na nova cultura é um novo horizonte. Essa fase dura enquanto durarem as novas descobertas.

- Segunda fase: o negativismo extremo

Aqui começam as identificações reais com a nova cultura e, via de regra, aparecem os primeiros conflitos com as diferenças, que impactam na relação do indivíduo com a natureza experienciada. Nesse momento, são as outras representações simbólicas que passam a contar, os tabus são outros além daqueles que ele conviveu durante sua vida.

- Terceira fase: guardar distância ou integrar-se

Nessa fase ou ocorre a rejeição definitiva ou acontece uma integração por total do indivíduo ao processo de expatriação. A rejeição pode levar o indivíduo ao isolamento social ou conduzi-lo a relacionamentos onde se encontram pessoas advindas de cultura semelhante, distanciando-se de possibilidades de uma integração multicultural.

Já a integração, implica na assunção de um novo papel social, incorporação dos traços culturais, adoção de novos traços de linguagem que permitem a inserção na sociedade, o que minimiza as tensões do indivíduo.

- Quarta fase: o choque da volta

Depois de viver no exterior e experimentar novas experiências de vida e profissional, o indivíduo expatriado pode ter dificuldades na re-inserção em sua cultura de origem. O processo de expatriação o modifica quando este estabelece um novo sentido na sua relação com a natureza, quando

adquirir novos hábitos e incorpora novos traços culturais. O indivíduo que volta para casa não é mais o que saiu, e isso tem implicações tanto do ponto de vista pessoal como social e profissional. No plano profissional há risco da subutilização das novas competências adquiridas e conseqüentemente da perda do profissional. Cerdin (2002) utiliza o conceito de curva de “U” (Figura 1), relacionando as fases de adaptação no processo de expatriação com o tempo. As fases são, na verdade, muito semelhantes às propostas por Joly (1993) apresentadas .

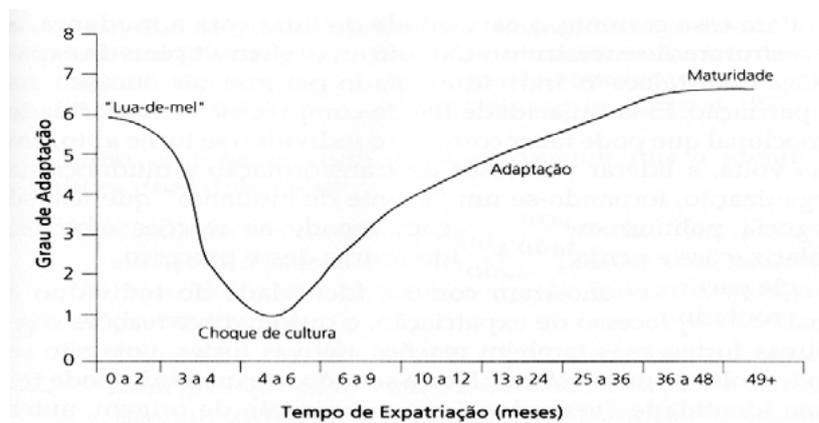


Figura 1 - Curva em U e grau de adaptação.
Fonte: Cerdin (2002)

Segundo Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008), a capacidade de lidar com a mudança, a desestruturação, e reestruturação, psíquica e afetiva típicas da expatriação, fortalece o indivíduo que consegue ter sucesso na expatriação.

4 METODOLOGIA

Este estudo tem uma abordagem qualitativa. Segundo Denzin e Lincoln (1994), na pesquisa qualitativa, os pesquisadores estudam os fenômenos em seu *setting* natural, tentando dar sentido ou interpretar os termos das significações que as pessoas trazem para estes.

Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa exploratória, que busca uma maior familiaridade com o problema elegido para estudo (RICHARDSON, 1985; VERGARA, 2004). Além disso, a pesquisa segue o caminho exploratório por avançar sobre um terreno pouco conhecido, procurando identificar cursos relevantes de ação sobre o problema (MALHOTRA, 2001).

O campo empírico foi composto por seis estudantes universitários de países africanos que além de estudar, estagiam em empresas de Fortaleza. Os estudantes foram selecionados por conveniência através da acessibilidade encontrada, mantendo, entretanto os critérios de rigor estabelecidos para a pesquisa. Com a amostra coletada, obteve-se uma riqueza de informações, uma vez que várias fontes proporcionam essencialmente diversas avaliações de um mesmo fenômeno. Sobre a caracterização social dos sujeitos: jovens com idades entre 20 e 27 anos, todos do sexo masculino, todos oriundos de países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa – tais como Cabo Verde,

Guiné Bissau, São Tomé e Príncipe - matriculados em cursos de graduação em universidades públicas de Fortaleza.

A técnica utilizada para coleta dos dados foi uma entrevista semi-estruturada, que segundo Triviños (1995), tem como ponto de partida questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à questão de pesquisa. As entrevistas foram espontâneas, com o caráter de uma conversa informal, apesar de seguirem um roteiro básico pré-estabelecido de questões originadas dos objetivos do estudo com base nas correntes de expatriação. A vantagem na utilização desse tipo de entrevista é comprovar certos fatos que se acredita terem sido estabelecidos e não indagar sobre outros tópicos de natureza mais ampla e espontânea (YIN, 2001). Todas as pesquisas foram gravadas com o consentimento dos entrevistados.

A análise do conteúdo realizada sobre material o coletado tem como objetivo, fornecer por condensação, uma representação simplificada dos dados brutos (BARDIN, 1977). Foram realizadas três etapas básicas nesse processo de análise: a pré-análise onde se inicia um trabalho de escuta e de transcrição das entrevistas; a descrição analítica, na qual o material é submetido a um estudo aprofundado orientado, no caso, pelo referencial teórico adotado, onde os trechos mais expressivos são organizados em categorias, que foram definidas a priori com base na literatura; e a interpretação inferencial, fase de compreensão do discurso, que se inicia na etapa da pré-análise, com embasamento nos materiais empíricos (TRIVIÑOS,1995).

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na contagem de frequência e categorização do pensamento do estudante sobre expatriação, verificou-se que todos os seis entrevistados acreditam que a expatriação é sim, uma experiência através da qual os indivíduos podem desenvolver suas competências do líder global. No que diz respeito à corrente dois, mais uma vez todos os seis entrevistados afirmaram que é importante a formação de alianças estratégicas para o sucesso da expatriação. Um entrevistado discordou das afirmações trazidas pela corrente três, dizendo que não acha que é preciso se adaptar à cultura local para ter sucesso no processo de expatriação, dizendo que o respeito ao próximo deve ser a base para essa experiência, mas a adaptação e integração à cultura não são necessárias. Por outro lado, os outros cinco entrevistados concordam com a corrente da cultura. Por fim, todos os seis entrevistados entendem a expatriação como um processo psicodinâmico em que a afetividade é um fator determinante dentro dessa experiência

Através da análise do pensamento dos estudantes, verificou-se que os mesmos, em sua maioria, não veem o processo de expatriação da mesma forma que um profissional do mundo empresarial, que é transferido de seu país de origem com um fim que não é a formação acadêmica. Embora esses jovens africanos sejam considerados profissionais, na condição de estudantes, a sua percepção da experiência de expatriação não é mesma de um profissional já formado, com uma carreira mundo corporativo em andamento.

Para os estudantes, acima de qualquer coisa, o foco de suas experiências no Brasil é a formação acadêmica ou técnica. O desenvolvimento de habilidades e competências multiculturais é sim identificado durante o processo, mas em um nível que nem de longe se compara com a atenção e prioridade que se dá à formação acadêmica. Não só o conhecimento vindo das faculdades é valorizado, as oportunidades de estagiar na área são vistas por esses jovens como experiências extremamente agregadoras de valor a sua formação profissional. As citações abaixo demonstram isso:

“Essa experiência não está só me ajudando culturalmente, da forma como a gente vive, como a gente faz. Não! Está me ajudando a desenvolver mais a minha capacidade. Por quê? Eu estou fazendo gestão de tecnologia, em toda África só tem 5% de acesso à tecnologia. O Brasil hoje é o melhor país em termos de tecnologia da América latina. É por isso que a gente vem pra cá, pra ganhar experiência, levar novas coisas pra África. O conhecimento que eu estou ganhando na faculdade e no meu estágio estão me ajudando muito.” (Entrevista 01)

“Durante a minha estadia aqui, em termos do meu estágio, eu acho que estou aprendendo muito bem em termos de adaptação à realidade, no contexto do país que eu estou. Estou crescendo. Consegui realmente o que eu estou procurando, que é a minha formação.” (Entrevista 04)

“Hoje eu tenho a oportunidade do estágio dentro da minha área. Mas eu estou sendo muito cobrado. A cobrança é muito grande. Você sente que não tem alternativa a não ser fazer da melhor forma, ser mais capaz para responder às expectativas da empresa. Por que se não, você não fica. Eu acredito que essa experiência que eu estou vivendo aqui vai servir como uma arma no futuro, pois a gente sai de um país com diversos problemas administrativos internamente.” (Entrevista 02)

Desidério (2006) diz que a maioria das Instituições de Ensino Superior em Angola, Cabo Verde, Guiné- Bissau, Moçambique e São Tomé e Príncipe datam da década de 1990, outras universidades públicas mais antigas são remanescentes do período colonial e sofreram revitalização nas diretrizes e estruturas curriculares após 1990. Elas ampliaram as ofertas de vagas, mas ainda apresentam deficiência na cobertura, não atendendo a demanda da população universitária. Há nesses países uma enorme carência de acesso à universidade e o ensino superior é privilégio de poucos e não um direito a todos, um fator de exclusão e um indicador de aumento de desigualdade social neste país. Desta forma, a expatriação torna-se cada vez mais necessária para muitos jovens que desejam continuar sua formação. Além do grave quadro do sistema educativo superior que obriga os estudantes a se deslocarem para o estrangeiro para fazer a graduação, as despesas são arcadas pelos familiares dos estudantes, uma vez que a promoção da educação superior com bolsa de estudos depende de estratégias políticas.

O estudante percebe o privilégio de poder estar cursando uma graduação ou formação técnica aqui no Brasil, sabendo das dificuldades encontradas em seus países em termos de acesso à educação superior. Além disso, conhece de perto a dificuldade e esforço de seus familiares para lhe proporcionarem tal chance. Logo, a valorização da formação acadêmica se sobressai ante qualquer outro aspecto dessa experiência de expatriação.

No segundo momento desta análise, categoriza-se o pensamento estudante africano acerca da necessidade de formação de alianças estratégicas dentro da organização no país de destino como fator determinante para o sucesso da expatriação. Percebe-se neste sentido que diversos entrevistados afirmam que dentro das organizações o principal objetivo, através do estágio, é o do apren-

dizado. Concorrer a posições de destaque, lutar por promoções, e garantir encarecimento dentro da empresa não são pontos vistos como fundamentais. As alianças são muito mais entendidas como uma forma de estabelecimento de um bom relacionamento interpessoal, do que como um passo estratégico dentro dos “jogos de poder”. Para todos os entrevistados a experiência profissional através do estágio é, acima de tudo, um complemento à formação técnica ou acadêmica e a formação de alianças tem um caráter muito voltado para fins de aprendizado do que uma disputa por uma posição de destaque.

Diante das dificuldades encontradas de relacionamento e aceitação dentro do novo grupo, o sentimento de obstinação prevalece sobre as reações negativas. Os jovens africanos estão dispostos a encarar, de certa forma com uma “política de boa vizinhança”, as atitudes de rejeição, perseguições e até mesmo o preconceito racial, em detrimento do benefício esperado com a experiência do estágio, a experiência profissional e também a compensação financeira. As citações a seguir retratam de melhor forma essas conclusões:

“Eu cheguei lá, tiveram pessoas que me acolheram bem. Por exemplo, o meu gerente me ajudou muito. Eu não fui lá para subir de posto. Eu fui lá para estagiar. Agora, sabe que na empresa eu fui pra conquistar tudo? Conquistar a confiança do meu gerente, do pessoal que eu trabalho, que hoje eu já conquistei. A formação de alianças foi muito importante pra mim, mas no começo tinha barreiras. Isso acontece em toda empresa. A principal barreira é a racial. Eu não ligo para isso. Eles sabem que eu ‘tô nem aí’, que eu sei que atravessei oceanos para chegar aqui. Eu sei o que eu quero.”(entrevista 01)

“No meu caso eu enxerguei isso bem claro. Quando eu tinha chegado nessa empresa, o responsável financeiro nunca quis que fosse um homem (para ocupar a vaga de estágio). Ele tinha preferência por mulheres. Então, obrigatoriamente, eu tinha que penetrar dentro dessas alianças. Eu entrei, fui atrás, chegou até certo ponto que ele (o gerente) disse pra mim que na primeira fase do processo ele nunca quis que fosse um homem. [...] A minha estratégia foi bem clara, eu fui lá muito determinado, com um objetivo: eu quero dá o meu máximo aqui, pra mostrar que eu tenho capacidade”. (Entrevista 03)

Como afirma a corrente dos “jogos de poder”, os estudantes valorizam, sim, a formação de alianças, mas a partir de uma postura diferente do que o executivo costuma assumir. Como se percebe nos relatos, a postura dos estudantes ao se depararem com os jogos de poder nas organizações não é de confrontação. Pelo contrário, os jovens prezam por uma relação agradável com os colegas e fazem questão de deixar claro que seus objetivos ali não representam uma ameaça aos demais, uma vez que nem eles podem ser efetivados por questões contratuais do convênio e nem eles têm interesse de ficar no Brasil após o término do período de estudos. Os estudantes se colocam numa posição de abertura aos novos conhecimentos que os colegas podem lhes proporcionar. Mais uma vez, a supervalorização da formação se sobressai.

No terceiro momento desta análise, busca-se perceber a relação da adaptação cultural com o sucesso da expatriação desses estudantes africanos. Nessa etapa, vários entrevistados relatam que a integração e adaptação à cultura brasileira tem sido um ponto facilitador desse processo. Para muitos, até mesmo o modo de falar deve ser imitado, com fins práticos de comunicação. Embora sejam identificados vários pontos de choque entre a cultura brasileira e a cultura do país de cada um, o Brasil foi escolhido por esses jovens justamente por já ter sido aprovado no “filtro” cultural durante o momento da escolha do país de destino.

Quando questionados se a adaptação à cultura brasileira é fator que influencia fortemente no sucesso do processo de expatriação, apenas um entrevistado disse que não. Todos os outros foram categóricos e chegaram inclusive ao ponto de dizer que se sentiam brasileiros de alguma forma, tamanha foi a integração e a identificação, apesar das dificuldades e barreiras de preconceito raciais enfrentadas por muitos. Eis o que relatam os entrevistados:

“Cada pessoa tem a sua maneira de pensar, sua maneira de agir. Mas na empresa, quando você tem o mesmo objetivo, a mesma finalidade, vocês têm que pensar da mesma forma. Em qualquer parte do mundo, você tem que chegar, você tem que adaptar à cultura de lá. Tem que saber seguir com a cultura de lá, pois você tá vivendo naquele país. Eu hoje aprendi muita coisa no Brasil. Até mesmo a minha maneira de falar. Não adianta! Você tem que falar como eles falam, para eles entenderem você, pois você está no país deles.” (entrevista 01)

“Para fazer qualquer trabalho, tem que se adaptar àquela realidade. Chegando aqui, para você conseguir trabalhar você tem que aprender a falar o português corretamente, aprender a forma de se comportar dos brasileiros, o que eles gostam o que eles não gostam.” (entrevista 05)

Mesmo estando abertos à integração com a cultura brasileira, os entrevistados frisam que sua essência jamais poder ser “corrompida” pelos valores de qualquer outra cultura. De uma forma consciente, esses jovens procuram sim interagir, integrar-se e viver dentro da cultura brasileira, mas sempre farão seus julgamentos a partir da cultura de seus respectivos países de origem. A adaptação à cultura brasileira não é entendida como uma negação aos valores de identidade trazidos como verdadeiros de suas pátrias. Adaptar-se à cultura, como afirma a corrente de estudos sobre esse viés, é ação facilitadora dentro do processo de expatriação.

“No momento que você migra para um país para estudar, queira ou não queira, você tem que adotar a cultura daquele país. Mas você nunca vai esquecer-se da sua essência. Eu adotei o jeito brasileiro para usufruir de algumas coisas que eu quero, mas nunca fugi da minha essência. Isso também proporcionou muito conhecimento. Pois já sei de tudo do meu país, mas no caso do Brasil, tudo veio a acrescentar o meu conhecimento.” (Entrevista 06)

“Desde que eu cheguei aqui, eu não tenho nada contra a questão da cultura. A melhor coisa que eu tenho na minha vida, por exemplo, eu aprendi com os meus pais: é respeitar o meu próximo. Eu respeito o meu próximo, mas eu tenho as minhas coisas que são definidas pra mim mesmo. Eu não aceito ser levado por parte emocional. [...] Jamais eu entrei nessa história de que eu tenho que me familiarizar para chegar a algum canto. Não! No meu conceito, eu continuo do jeito que eu sou. Jamais eu mudei alguma coisa. O foco principal eu sei: respeitar o próximo. Eu aceito a diferença cultural, de cor e raça. Mas a competência cada um tem que lutar para mostrar que tem. Para você mostrar que é competente, você não tem que se integrar à cultura.” (Entrevista 04)

No último momento desta análise, verifica-se o pensamento do estudante em relação à questão da afetividade durante essa experiência, a ambivalência e a contradição interna, os aspectos psíquicos, as complexidades dos processos de socialização, fenômenos simbólicos e inconscientes. Segundo Nunes, Vasconcelos e Jaussaud (2008), os novos estudos de expatriação provavelmente deverão se inserir, assim, nos estudos de paradoxos e contradições que englobam esses processos.

Os fenômenos relatados pelos estudantes vão desde saudades da família, estresse com a rotina sobrecarregada, estresse por causa de problemas financeiros e até mesmo fins de namoros. O que

cada um afirma se passar em seu interior, como turbilhão de emoções e sentimentos, contradições e paradoxos são relatos muito pessoais e relativos, confirmando o que dizem os estudiosos da corrente psicodinâmica, que é a corrente tida como a mais crítica.

“O pior momento que eu passei aqui foi devido a saudades da família. Até hoje isso reflete na gente.” (Entrevista 05)

“Eu fui chamado várias vezes pelo dono da empresa. Ele quase me demitia. Eu não estava habituado aquele ritmo de trabalho direto, sem parar um segundo. Para mim era complicado.” (Entrevista 04)

“Quando você chega aqui, você chega aqui, você deixa sua família, os amigos. Você chega aqui, questões financeiras lhe batem também. É um corre, corre! Casa, faculdade, trabalho. Tem que lavar a roupa, tem que cozinhar. Tem que tirar sempre boas notas, não pode reprovar. O dinheiro atrasa, não chega. Essas situações que levam ao estresse.” (entrevista 06)

“Meu pior momento foi quando o excesso de problemas pessoais atrapalhou meu semestre na faculdade. Tirei muitas notas baixas. Saía do trabalho direto para faculdade, mas não conseguia me concentrar. Passei um semestre cometendo besteiras.” (Entrevista 02)

Fato relevante, que difere das afirmações dos estudiosos da corrente da afetividade, é que no primeiro momento, ao invés do encantamento com o novo, com a nova realidade em território brasileiro, aconteceu um choque que acabou por assustar negativamente a maioria dos entrevistados que aqui chegaram. A mudança radical de realidade em termos de infra-estrutura de uma grande cidade, forma de viver da sociedade, tipos de raças predominantes, ser reconhecido com o “diferente” inibem o vislumbre e encantamento num primeiro momento, levando os estudantes a um estado de medo e acanhamento diante da nova realidade.

“Na primeira fase, foram fases muito difíceis. O que foi isso?! Adaptação. Aceitar que eu estava em outro país. Eu nunca tive o privilégio de sair de casa. Quando eu cheguei aqui, foi uma coisa totalmente diferente. Eu vim com 21 anos, eu cheguei ao centro da cidade, só o modo como eu enxergava as pessoas... Uma coisa que é rara de se encontrar no meu país. Pois no meu país só tem um milhão e duzentas mil habitantes.” (entrevista 03)

“Eu chamava muita atenção, pois um negro, no meio das pessoas de cor mais clara, todo mundo prestava atenção na gente. Então isso mexeu bastante comigo. Às vezes, eu nem queria sair de casa, eu até pensava que nos próximos tempos isso ia ser uma dificuldade enorme para mim. Graças a Deus, depois de duas semanas começou a mudar e hoje para mim é tranquilo.” (Entrevista 04)

“Eu cheguei aqui todo perdido, parecia que estava em outro mundo. Liguei para minha mãe e dizia que queria voltar. Com o tempo, foi melhorando. Hoje, eu estou adorando.” (Entrevista 05)

Percebe-se ainda nesta categoria, que diversos entrevistados relatam que apesar de todos os conflitos internos, a sensação que prevalece é a de “vitorioso”, “vencedor”. Em muitos relatos, o uso da expressão “missão” para tratar da experiência que os estudantes africanos estão vivendo é recorrente. Embora os desafios sejam muitos e complexos, há a determinação de cumprimento dessa missão através de muito esforço e dedicação à “causa”. Todos os entrevistados encaram a oportunidade de se formar no Brasil como um privilégio que em breve os ajudará na construção de um país

melhor, o seu país. Mesmo que o contrato não permita a permanência dos estudantes após o seu período de formação, não houve demonstração desse interesse. Valoriza-se a experiência e há muita gratidão para com o Brasil que os acolheu através da oportunidade de se formar. Contudo, o que vem à frente dessa experiência, o objetivo dessa formação, é a vontade de se construir uma pátria melhor. Todos os entrevistados pensam em voltar logo após a sua formação a trabalhar em seus países de origem, a fim de aplicar os conhecimentos e experiências vividas no Brasil para transformar a realidade de lá. Os relatos são:

“Nós somos muito patriotas e por isso que quando terminamos nem pensamos em continuar aqui. Nós temos que voltar para levar novas coisas, viemos cá com uma missão: buscar novas coisas para levar para nosso país, para desenvolver nosso país. [...] Isso é uma bagagem que eu tenho.” (Entrevista 01).

“Quando eu estava viajando de lá para cá, eu sabia que eu tinha uma missão a cumprir. Nunca passou pela minha cabeça desistir. Hoje eu estou quase na reta final, acho que próximo ano consigo voltar para casa. O que eu vi no Brasil, de 2000 até hoje, o Brasil cresceu bastante. Eu estou sentindo que o meu país tem condições de melhorar muitas coisas. Para mim, não adianta estar aqui, TR acesso à energia, geladeira, um bom almoço, um refrigerante... Eu sei que o meu povo está sofrendo, mas está sofrendo por uma realidade que se eu me empenho mesmo, isso pode mudar.” (Entrevista 03)

“Nosso país é pobre, temos que nos formar e voltar. Nosso país precisa de nós. Os amigos mesmo de outra cidade também ficam dando força, conversando pelo MSN. ‘Força, irmão! Nós temos uma missão aqui.’” (Entrevista 6)

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se a partir das entrevistas, que a vivência da expatriação por parte dos estudantes tem vários pontos de encontro com as tipologias abordadas teoricamente sobre o assunto, percebendo-se, porém, que eles possuem uma ideia diferente acerca desse processo, onde a maioria não se detêm ao pensamento de que expatriação só pode acontecer através de grandes empresas e com fins principais de desenvolvimento competências do líder global. No caso específico desses jovens vindos de países africanos, onde o sistema de ensino superior apresenta atrasos estruturais, em relação ao Brasil, a expatriação é sinônimo de privilégio em termos de formação acadêmica e é esse o ponto tido como o mais importante em relação à sua vivência como expatriado. Entretanto, apesar dos entrevistados relatarem uma ampla variedade de ideias acerca do tema, verificou-se uma grande dificuldade destes quando o assunto era à busca de estágio em suas áreas de formação. Sendo inclusive uma das limitações dessa pesquisa a grande dificuldade que se encontrou ao buscar jovens que estivessem estagiando legalmente e dentro de uma área relacionada ao seu curso.

Buscou-se entender os pensamentos dos estudantes africanos em relação às principais correntes sobre expatriação e cruzá-los com estudos já realizados sobre o tema, mas voltados apenas para executivos. Foi confirmado que as correntes de estudo sobre expatriação de executivos podem abranger também aos estudantes vindos de países da África cursando ensino superior aqui no Brasil, porém para estes últimos há aspectos específicos que devem ser mais amplamente pesquisados e analisados.

O estudo revelou também que atração dos estudiosos sobre expatriação para a dimensão mais hegemônica do processo tem feito com que uma lacuna esteja sendo criada em relação aos casos que fogem à intermediação das empresas globais. Porém, uma vez que a vinda desses estudantes transforma a realidade local na qual estão inseridos, é pertinente que o olhar se volte também para esse fenômeno.

Questões como o preconceito racial, filantropia da comunidade, apoio de organizações sociais, ciclo de amizades, afetividade, inserção no bairro foram ao longo da fala dos entrevistados pontos que marcaram suficientemente a atenção para estudos futuros devido a sua pertinência e valor que lhes foi transmitido através das falas dos jovens.

É reconhecida a limitação da amostra considerada como base da pesquisa, sugerindo-se que futuras pesquisas possam ser realizadas no intuito de aumentar este número de entrevistados e auferindo-se inclusive, o uso de outras metodologias que possibilitem avançar no entendimento acerca do pensamento do estudante sobre expatriação e sobre outros assuntos pertinentes. Além disso, recomenda-se o envolvimento das instituições de fomento, organizações não governamentais e empresários na pesquisa, observando também sua percepção em relação à experiência dos estudantes africanos dentro de suas empresas para que com isso, estudos sobre o tema possam ser mais bem conduzidos de acordo com as reais necessidades não só dos jovens africanos no Brasil, mas das organizações também assim como toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

- BATISTA, Paulo César de S.; *et al.* O Pensamento do Empreendedor Cearense sobre a Inovação Organizacional. In: SIMPÓSIO DE GESTÃO DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA - SIMPOI. 2008, Brasília. *Anais do XXV SIMPOI*. Rio de Janeiro, 2008.
- BAENINGER, Rosana. A interiorização das migrações em São Paulo: novas territorialidades e novos desafios teóricos. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS DA ABEP, 14., 2004, Caxambu. *Anais...* Caxambu: ABEP, 2004.
- BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1997.
- BUENO, Janaína Maria; DOMINGUES, Carlos Roberto; CORSO, Jansen Maia Del. **O Processo De Expatriação Na Integração De Culturas - O Caso Renault Do Brasil**. Curitiba, 2004.
- CARDOSO, Caroline Saraiva. **Como capacitar pessoas para o desafio da expatriação - o caso da Aiesec-Fortaleza**. Monografia de graduação em Administração de Empresas. Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2010.
- CASALASPRO, Assunta (A.A. 2013/2014) *Self-initiated expatriation: a focus on Italian and Portuguese students*. Tesi di Laurea in Business organization and human resources, LUISS Guido Carli, relatore Luca Giustiniano, pp. 32. [Master's Degree Thesis], 2014.
- CROZIER, Michel; FRIEDBERG, Erhard. *L'acteur et le système*. Paris: Éditions du Seuil. 1977.
- DAME, Maristela Sonda; *et al.* **Processo de expatriação e repatriação de funcionários em uma multinacional do setor metalmeccânico**. ENANPAD - Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, v.35, (set. 2011), GPR 1609, CD- ROM, 2011.
- DESIDÉRIO, E. de J. **Migração internacional com fins de estudo: o caso dos africanos do Programa Estudante-Convênio de Graduação em três universidades públicas do Rio de Janeiro**. Dissertação de mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais. Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE). Rio de Janeiro, 223 p, 2006.

- DOHERTY, N; DICKMANN, M. **Self-initiated expatriates** - corporate asset or a liability. In: *4th Workshop on Expatriation, EIASM*, Las Palmas, 2008.
- FONSECA, D. J. . **A tripla perspectiva**: a vinda, a permanência e a volta de estudantes angolanos no Brasil. *Pro-Posições (Unicamp)*, v. 20, p. 23-44, 2009.
- FONTOURA, Luís. **CPLP - A Importância do Brasil no Espaço Lusófono**. In: *Revista Portuguesa de Instituições Internacionais e Comunitárias*, No. 4. Lisboa. 2002.
- FREITAS, M.E. (2006). **Expatriação de Executivos**. *GV-executivo*, vol. 5, n. 4. Acesso 15 set. 2014, em <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos>
- GALLON, S.; GARAY, A. B. S.; BITENCOURT, B. M. Expatriação como processo estratégico nas empresas internacionalizadas. XXXVI- ENANPAD - Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, Rio de Janeiro, *Anais*, 2012.
- GUSMÃO, N. M. M. . **Africanos no Brasil, hoje**: imigrantes, refugiados e estudantes. Tomo (UFS), v. 21, p. 13-36, 2012.
- HIRSCH, O. N. “**A gente parece um camaleão**”: (re)construções identitárias em um grupo de estudantes cabo-verdianos no Rio de Janeiro. *Pro-Posições (Unicamp)*, v. 20, p. 65-82, 2009.
- IRIBARNE, Philippe de. **La logique de l’honneur**. Paris: Points-Seuil, 1993.
- INKSON K., ARTHUR M., PRINGLE J., BARRY S. Expatriate assignment versus overseas experience: contrasting models of international Human Resource development”, *Journal of World Business*, Vol.32 No.4, pp. 351-368, 1997.
- LEMOES, A. Q. . Discutindo a expatriação de executivos. *RAE Eletrônica (Online)*, v. 8, p. 2, 2009.
- MALHOTRA, N.K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Departamento Cultural**. Divisão de Temas Educacionais. Programa Estudante-Convênio de Graduação. *Protocolo PEC-G*. Disponível em <<http://www.dce.mre.gov.br>> Acesso em 07 de Outubro de 2014.
- MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. Divisão de Atos Internacionais. Acordos Bilaterais. Disponível em: < <http://www2.mre.gov.br/daí/bilaterais.htm>> Acesso em 07 de Outubro de 2014.
- NUNES, L. H.; VASCONCELOS, I. F. G.; JAUSSAUD, J. **Expatriação de executivos**. (Coleção Debates em Administração) São Paulo: Thomsom Learning, 134p, 2008.
- MORAIS, S. S. ; SILVA, K. C. . Estudantes de países africanos de língua oficial portuguesa nas universidades brasileiras: tensões de sociabilidade e dinâmicas identitárias.. In: XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais, 2011, Salvador, BA. *Anais Eletrônicos*. Salvador, 2011.
- MORGAN, Gareth, **Imagens da Organização**, Trad. Cecília W. Bergamini e Roberto Coda, São Paulo: Atlas, 1996.
- MUNGOI, Dulce Maria Domingos Chale João . Alteridades e fluxos migratórios no “atlântico negro”: estudantes africanos no Sul do Brasil. In: Denise Fagundes Jardim, (Org.). **Cartografias da imigração**: Interculturalidade e Políticas Públicas. Porto Alegre: UFRGS Editora, 2007.
- MYIAMOTO, Shiguenoli. O Brasil e a comunidade dos países de língua portuguesa (CPLP). **Revista Brasileira de Política Internacional**: v.52, n.2, p.22-42, 2009.
- PATARRA, N. L.; BAENINGER, R. **Mobilidade Espacial da População no Mercosul: Metrôpoles e Fronteiras**. In. **Revista Papeles de Población**. Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población. México. Nueva Época. Año 10, Nº 42. Octubre- diciembre. p. 73-99. 2004.
- PELLEGRINO, A. Reflexiones sobre la migración calificada. In: **Las migraciones internacionales en América Latina y Caribe**. Nº 65. Mayo-agosto 2002. Secretaría Permanente del SELA. Disponível em: <http://www.sela.org/public.htm/AA2K2/esp/cap/n65/cap65-6.htm>>. Acesso em: 15 de Julho de 2014.

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, H. T. Expatriação e Estratégia Internacional: o Papel da Família como Fator de Equilíbrio na Adaptação do Expatriado. Curitiba, **Revista de Administração Contemporânea** v. 9, n. 004, 2005.

ROBBINS, S. P. Mudança Organizacional e Administração do Estresse. Comportamento Organizacional. Rio de Janeiro: LTC. (p.394-423), 1999.

SEBBEN, A.; DOURADO, F. **Os Nortes da Bússola: Manual para conviver e negociar com culturas estrangeiras**. São Paulo: Editora Artes e Ofícios, 2005.

SROUR, Robert Henry. Poder, Cultura e Ética nas Organizações. São Paulo, Editora Campus, 1998.

SUUTARI V., BREWSTER C. "Making their own way: international experience through selfinitiated foreign assignments", **Journal of World Business**, Vol.35 No.4, pp.417-436. 2000.

UNESCO-UIS, **Global Education Digest 2006: Comparing Education Statistics across the World**, Montreal: UNESCO Institute for Statistics. Disponível em: < <http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/ged/2006/GED2006.pdf>> . Acesso em 20 de Maio de 2014.

UNITED NATION. **Commission on Population and Development**. Report of the Secretary-General on world population monitoring focusing on population, education and development. Versão em Espanhol. Disponível em <<http://www.un.org/esa/population/cpd/comm2003.htm>> . Acesso em: 17 de Abril de 2014.

UNESCO-UIS (2006), *Global Education Digest 2006: Comparing Education Statistics Across the World*, Montreal: UNESCO Institute for Statistics. Disponível em: < <http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/ged/2006/GED2006.pdf>> . Acesso em: 23 de Setembro de 2014.

ZAMBERLAM, Jurandir, Giovanni Corso, Lauro Bocchi, Joaquim Filippin, Wladimir Külkamp Estudantes Internacionais no Processo Globalizador e na Internacionalização do Ensino Superior Porto Alegre, 2009.