



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES – CCHLA
DEPARTAMENTO DE MEDIAÇÕES INTERCULTURAIS – DMI
CURSO DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS APLICADAS ÀS NEGOCIAÇÕES
INTERNACIONAIS

OSLEUSE ROCHA DE OLIVEIRA

IMPACTOS DA AUTO-EXPATRIAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DE MÉDICOS
BRASILEIROS ESTAGIÁRIOS NOS CENTRES HOSPITALIERS
UNIVERSITAIRES (CHU) NA FRANÇA

JOAO PESSOA

2020

OSLEUSE ROCHA DE OLIVEIRA

**IMPACTOS DA AUTO-EXPATRIAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DE MÉDICOS
BRASILEIROS ESTAGIÁRIOS NOS CENTRES HOSPITALIERS
UNIVERSITAIRES (CHU) NA FRANÇA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais, do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal da Paraíba, como requisito à obtenção do título de bacharel em Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais.

Orientadora: Profa. Dr^a. Ana Carolina Vieira Bastos

FOLHA DE IDENTIFICAÇÃO

Instituição	UFPB – Universidade Federal da Paraíba
	Endereço: - Reitoria Campus I, Cidade Universitária, s.n., CEP: 58039-900. João Pessoa/PB - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes Campus I, Cidade Universitária, s.n., CEP: 58039-900. João Pessoa/PB
Dirigentes	Reitoria: Reitora: Profa. Dra. Margareth de Fátima Formiga Melo Diniz Vice-Reitora: Profa. Dra. Bernardina Maria Juvenal Freire De Oliveira Pró-Reitora de Graduação: Profa. Dra. Ariane Norma Menezes de Sá Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes: Diretora: Profa. Dra. Mônica Nóbrega Vice-Diretor: Prof. Dr. Rodrigo Freire de Carvalho Departamento de Mediações Interculturais: Chefe: Profa. Dra. Tânia Liparini Vice-Chefe: Profa. Ma. Christiane Maria de Sena Diniz Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais: Coordenador: Profa. Ma. Silvia Renata Ribeiro Vice-Coordenadora: Profa. Dra. Kátia Ferreira Fraga
Trabalho de Conclusão de Curso	Título: Impactos da auto-expatriação sob a perspectiva de médicos brasileiros estagiários nos Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) na França.
Execução	Orientação: Profa. Dr ^a Ana Carolina Vieira Bastos Aluna: Osleuse Rocha de Oliveira

Universidade Federal da Paraíba

Pró-reitoria de Graduação

Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes

Departamento de Mediações Interculturais

Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais

Parecer da comissão examinadora de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso

Impactos da auto-expatriação sob a perspectiva de médicos brasileiros estagiários nos Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) na França

Elaborado por Osleuse Rocha de Oliveira

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, considera o discente _____.

João Pessoa, _____ de _____ de _____

Professora Dra. Ana Carolina Vieira Bastos

Professora Dra. Kátia Ferreira Fraga

Professora Ma. Sílvia Renata Ribeiro

“Au milieu de l’hiver j’ai découvert en moi un invincible été.”

“No meio do inverno, eu descobri em mim um invencível verão.”

Albert Camus

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus.

Agradeço aos meus professores do LEA.

Agradeço ao meu marido por ter tornado possível as entrevistas.

E à minha orientadora Ana Carolina, adiciono o meu mais terno carinho.

À Deisiane, toda minha gratidão.

À Carolzinha, minha filha que sofreu junto comigo, todo meu amor.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 COMPREENDENDO A EXPATRIAÇÃO, A AUTO-EXPATRIAÇÃO E AS RELAÇÕES ENTRE BRASIL E FRANÇA NESTE CONTEXTO	13
1.1 Expatriação e expatriado	13
1.2 Auto-expatriação e auto-expatriado e as diferenças da expatriação organizacional e expatriado organizacional	13
1.2.1 Outros aspectos que diferenciam a auto-expatriação da expatriação organizacional	14
1.3 Relações de expatriação entre Brasil e França	15
1.4 Ambiente de trabalho dos expatriados na França	17
1.4.1 Os Centres Hospitaliers Régionaux Universitaires (CHRU) na França ...	17
1.4.2 Capacitação profissional nos CHU	19
1.4.3 Competência na língua hospedeira e influência no aprendizado profissional e nas relações interpessoais	19
2 PROCESSO DE ADAPTAÇÃO CULTURAL	20
2.1 As fases do processo de adaptação	20
2.2 Aculturação	23
2.3 Papel da família no ajustamento do expatriado	25
2.4 Valores culturais individuais e a adaptação	25
2.5 Papel do profissional de LEA no contexto da auto-expatriação	26
3 METODOLOGIA	28
4 RESULTADOS E ANÁLISE	29
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	42

RESUMO

A auto-expatriação é efetivamente um recurso por meio do qual o indivíduo pode impulsionar sua carreira e adquirir competências profissionais e socioculturais com enriquecimento individual e familiar. É um assunto que foi tratado em épocas mais remotas e que continua sendo discutido ativamente na contemporaneidade. Os impactos de uma auto-expatriação teoricamente seriam mais críticos do que aqueles de uma expatriação organizacional. Assim, o objetivo deste trabalho é avaliar os impactos da auto-expatriação sob a perspectiva de médicos brasileiros estagiários nos Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) na França. Esta pesquisa tem como sustentação teórica os trabalhos de Black, Mendenhall e Oddou (1991) que estudaram o ajustamento cultural em uma expatriação, as pesquisas de Froese e Peltokorpi (2012) que analisaram o processo da auto-expatriação e as publicações de Inkson *et al.* (1997) que traçaram um paralelo entre as modalidades expatriados organizacional e auto-expatriados. Trata-se de uma pesquisa exploratória-descritiva com método de abordagem quantitativo. Os resultados desse estudo indicaram como impactos positivos da auto-expatriação o aprimoramento profissional, enriquecimento cultural e aprendizado de uma nova língua. Os desfechos negativos foram módicos e não motivaram descontentamento com a auto-expatriação.

Palavras-chave: Auto-expatriação. Choque Cultural. Ajustamento Cultural. Suporte Organizacional.

ABSTRACT

Self-expatriation is effectively a resource through which the individual can boost his career and acquire professional and sociocultural skills with individual and family enrichment. It is a subject that has been dealt with in more remote times and continues to be actively discussed in contemporary times. The impacts of self-expatriation would theoretically be more critical than those of an organizational expatriation. Thus, the objective of this work is to evaluate the impacts of self- expatriation from the perspective of Brazilian intern doctors at University Hospital Centers (CHU) in France. This research has as theoretical support the works of Black, Mendenhall and Oddou (1991) who studied cultural adjustment in an expatriation, the researches of Froese and Peltokorpi (2012) that analyzed the process of self-expatriation and the publications of Inkson *et al.* (1997) that drew a parallel between organizational expatriate and self-expatriate modalities. This is an exploratory-descriptive research with quantitative approach method. The results of this study indicated as positive impacts of self-expatriation professional improvement, cultural enrichment and learning of a new language. The negative outcomes were modest and did not motivate discontent with self-expatriation.

Keywords: Self-expatriation. Cultural Shock. Cultural Adjustment. Organizational Support.

RÉSUMÉ

L'auto-expatriation est en fait une ressource par laquelle l'individu peut stimuler sa carrière et acquérir des compétences professionnelles et socioculturelles avec l'enrichissement individuel et familial. C'est un sujet qui a été traité à des époques plus éloignées et qui continue d'être activement discuté à l'époque contemporaine. Les impacts de l'auto-expatriation seraient théoriquement plus critiques que ceux d'une expatriation organisationnelle. Ainsi, l'objectif de ce travail est d'évaluer les impacts de l'auto-expatriation du point de vue des médecins stagiaires brésiliens des CHU en France. Cette recherche a comme support théorique les travaux de Black, Mendenhall et Oddou (1991) qui ont étudié l'adaptation culturelle dans une expatriation, les recherches de Froesea et Peltokorpi (2012) qui ont analysé le processus d'auto-expatriation et les publications d'Inkson *et al.* (1997) qui ont établi un parallèle entre les modalités expatriés organisationnelles et auto-expatriés. Il s'agit d'une recherche exploratoire-descriptive avec méthode d'approche quantitative. Les résultats de cette étude ont indiqué comme impacts positifs de l'expatriation l'amélioration professionnelle, l'enrichissement culturel et l'apprentissage d'une nouvelle langue. Les résultats négatifs étaient modestes et n'ont pas motivé le mécontentement avec l'auto-expatriation.

Mots-clés: Auto-expatriation. Choc culturel. Ajustement culturel. Soutien organisationnel.

RESUMEN

La auto-expatriación es efectivamente un recurso a través del cual el individuo puede impulsar su carrera y adquirir habilidades profesionales y socioculturales con enriquecimiento individual y familiar. Es un tema que se ha tratado en tiempos más remotos y que sigue siendo discutido activamente en la era contemporánea. Los impactos de la auto-expatriación serían teóricamente más críticos que los de una expatriación organizacional. Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es evaluar los impactos de la auto-expatriación desde la perspectiva de los médicos internos brasileños en los Centros Hospitalarios Universitarios (CHU) en Francia. Esta investigación tiene como apoyo teórico las obras de Black, Mendenhall y Oddou (1991) que estudiaron el ajuste cultural en una expatriación, las investigaciones de Froesea y Peltokorpi (2012) que analizaron el proceso de auto-expatriación y las publicaciones de Inkson *et al.* (1997) que trazaron un paralelismo entre las modalidades expatriados organizacionales y auto-expatriados. Se trata de una investigación exploratoria-descriptiva con método de enfoque cuantitativo. Los resultados de este estudio indicaron como impactos positivos de la auto-expatriación la mejora profesional, el enriquecimiento cultural y el aprendizaje de un nuevo idioma. Los resultados negativos fueron modestos y no motivaron el descontento con la auto-expatriación.

Palabras clave: Auto-expatriación. Choque cultural. Ajuste Cultural. Apoyo organizacional.

INTRODUÇÃO

A partir de uma experiência pessoal e familiar de internacionalização surgiu a concepção dessa pesquisa. O intuito é a ampliação dos conhecimentos sobre os resultados de uma auto-expatriação para o indivíduo, do ponto de vista pessoal, familiar e profissional. Al Ariss (2010) faz referência à mobilização internacional como uma ferramenta para impulsionar e consolidar planos e projetos de carreira. A expatriação é uma prática secular e de ocorrência global, que fomenta encontros e trocas entre culturas diferentes. O resultado pode ser enriquecimentos nos âmbitos científico, artístico, educacional dentre outros, como pode produzir consequências negativas. A participação do Brasil nos deslocamentos internacionais verifica-se em muitas publicações locais e estrangeiras. Diaz (2013) e Briot (2018) descrevem movimentos migratórios no período colonial brasileiro por motivos educacionais, políticos, de lazer e por intenções profissionais.

É em busca da ampliação e aquisição de novos conhecimentos e habilidades, que muitos médicos optam por aperfeiçoarem-se em serviços no exterior reconhecidos como proeminentes na esfera médica. Dentre os países mais pretendidos, a França destaca-se pelo desenvolvimento e domínio das tecnologias de ponta. Essas tecnologias de última geração conduzem a constantes e rápidas atualizações e inovações no universo da saúde. É nesse país que se apresenta o objeto desse estudo. O propósito é compreender a conjuntura da expatriação de médicos brasileiros estagiários nos Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) na França, que são centros regionais públicos de cuidados da saúde, ensino e pesquisa, ligados à universidade.

Escolhido o destino, neste caso a França, a jornada do estagiário começa, na maioria das vezes, pelo entusiasmo e fascínio pelo novo ambiente. Contudo comumente esse período de encantamento dá lugar a desapontamentos e desilusões. São etapas que geralmente fazem parte do processo de adaptação e adequação do expatriado a uma nova realidade cultural. Lyzgaard (1955 citado por Black e Mendenhall, 1990, p.227) representou esses eventos numa curva que chamou de Curva-U do ajustamento transcultural. São situações e circunstâncias que todo expatriado está susceptível a vivenciar em sua experiência de internacionalização e que serão consideradas no desenvolvimento deste trabalho.

Vencidos tais reveses, essa trajetória pode ser ricamente favorecida por aquisição de conhecimentos e de capital sócio cultural. Jokinen, Brewster e Suutari (2008) designam esses ganhos como capital de carreira. A finalização do ciclo da expatriação pode ser coroada com um misto de alegria e melancolia. É o momento do retorno à pátria. Goes (2001, p. 57), em seu livro

“Um Porto para Elizabeth Bishop”, descreve o sentimento nostálgico da repatriada Elizabeth Bishop ao deixar o Brasil em retorno ao seu país de origem.

Para uma melhor percepção do cenário e das implicações de uma expatriação, este trabalho procura demonstrar os resultados de uma pesquisa com indivíduos que se submeteram ao mesmo modelo e condições de auto-expatriação. Assim, serão arrolados no estudo médicos brasileiros estagiários nos Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) na França. O instrumento metodológico utilizado é um questionário com perguntas de escala Likert que será enviado aos respondentes por meio do Google forms. O tratamento estatístico dos dados obtidos traz informações sobre características da amostra e os pontos considerados relevantes no desfecho da expatriação. Ademais, as respostas podem levar a reflexões significativas para o entendimento do processo de adaptação dos médicos estagiários nos Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) na França.

A importância desse estudo decorre da demonstração de que em situações de expatriação, neste caso especificamente nos CHU na França, os desafios da adaptação podem ser consideráveis para uns e menos significativos para outros. No entanto seus impactos existem e não podem ser ignorados. A publicação desse estudo pode incentivar os interessados nesse propósito, a busca por uma preparação pessoal e familiar antecipada à partida. Dessa maneira, o ajustamento cultural poderia ser mais suave e com um desenlace mais positivo. Outrossim, pode despertar o interesse do profissional LEA em ser partícipe deste evento na qualidade de facilitador da adaptação transcultural

Sendo assim, o objetivo geral desta pesquisa é compreender o complexo contexto da expatriação e a dinâmica do processo de ajustamento na auto-expatriação de médicos brasileiros no estágio nos Centres Hospitaliers Universitaires na França. E os objetivos específicos são: 1) compreender a expatriação, a expatriação organizacional e a auto-expatriação, 2) verificar as relações entre Brasil e França no contexto da expatriação, 3) analisar o processo de adaptação em uma expatriação, 4) analisar se os objetivos da auto-expatriação foram alcançados.

Este trabalho está dividido em cinco capítulos. No primeiro capítulo são apresentados os conceitos de expatriação e auto-expatriação, bem como a histórica tradição de trocas culturais entre o Brasil e a França. No segundo capítulo são desenvolvidas argumentações sobre o processo de adaptação cultural de um expatriado. No terceiro capítulo é descrita a metodologia. No quarto capítulo são analisados os dados resultantes da pesquisa. E no quinto e último capítulo são traçadas as considerações finais com a discussão dos resultados da pesquisa.

1 COMPREENDENDO A EXPATRIAÇÃO, A AUTO-EXPATRIAÇÃO E AS RELAÇÕES ENTRE BRASIL E FRANÇA NESTE CONTEXTO

1.1 Expatriação e expatriado

O termo expatriação tem sido debatido, conceituado e reconceituado, mas ainda há discordâncias quanto sua definição. Klubock (1962) tratou do seu conceito como banimento, perda da nacionalidade, privação de direitos. Mendenhall e Wiley (1994), Mc Nulty e Vance (2015) entre outros, de regra, definem expatriado como o indivíduo que legalmente deixa o país de origem por mais de seis meses e menos de cinco anos, por iniciativa própria ou de uma organização, por motivos relacionados à sua carreira. Minbaeva e Michailova, (2004), consideraram que o tempo total de uma expatriação pode ser de menos de um ano nas designações para tarefas específicas. Green (2009), McNulty e Brewster (2017) declaram que o campo ainda é vasto para se chegar a uma definição concordante.

Quanto aos termos imigração e imigrante, a concepção sobre eles é de deslocamentos internacionais efetuados por indivíduos que buscam por trabalho ou segurança em outros países. Serão ligeiramente abordados para que se faça a diferenciação com as expressões expatriação e expatriado. Segundo Baruch, Budhwar e Khatri (2007), imigração refere-se a um deslocamento determinado por uma condição de escassez daquilo que o indivíduo necessita. Diferente do expatriado que guarda uma temporalidade com a expatriação, o imigrante pode não ter a intenção de voltar e busca contrato de trabalho no país hospedeiro. Entretanto, para Al Ariss e Ozbilgin, (2010), aqueles expatriados que decidem ficar no país hospedeiro convertem-se em imigrantes efetivos.

1.2 Auto-expatriação e auto-expatriado e as diferenças da expatriação organizacional e expatriado organizacional

Dentre as modalidades de experiência global como viagens internacionais de negócios, migrações, intercâmbios e designações internacionais (McNULTY E BREWSTER, 2017) estão inseridas a auto-expatriação e a expatriação organizacional (INKSON *et al.*,1997). Segundo Suutari e Brewster (2000), foram Inkson *et al.* (1997), os pioneiros na definição do termo auto-expatriação em publicações sistematizadas. No conceito proposto por eles, é auto-expatriado

aquele indivíduo que por decisão, iniciativa e recursos próprios promove pessoalmente sua transferência para outro país.

Publicações mais remotas consideravam os expatriados como um grupo uniforme de indivíduos que empreendiam uma carreira no exterior. Eram colocados dentro de uma mesma categoria. Atualmente, porém, a distinção se faz mais claramente. Na condição de auto-expatriado, o indivíduo é o agente do seu projeto e isto requer dele, a renúncia ou suspensão temporária de seu trabalho no país de origem e a utilização de recursos particulares para que seu empreendimento possa ser executado. Diferente do expatriado organizacional, o auto-expatriado vai em busca de trabalho e é contratado nas mesmas condições de trabalhadores locais. (CROWLEY-HENRY, 2007).

Contrariamente ao que ocorre na auto-expatriação, na expatriação por designação de uma organização, o expatriado organizacional mantém seu vínculo de trabalho e geralmente recebe apoio financeiro e logístico da empresa (PELTOKORPI e FROESE, 2009). Mais recentemente, o expatriado organizacional tem recebido a fundamental assistência da gestão internacional de recursos humanos (ANDRESEN e BIEMANN, 2013). Essa base de sustentação tem sido um meio capaz de diminuir o temido retorno precoce dos expatriados organizacionais. Diferente do expatriado organizacional, é atribuição do próprio interessado na auto-expatriação a busca por profissionais especializados em planejamento antecipado para a expatriação.

1.2.1 Outros aspectos que diferenciam a auto-expatriação da expatriação organizacional

Al Ariss e Özbilgin (2010), publicaram um artigo onde entrevistaram uma população de libaneses auto-expatriados na França, que possuíam competências em várias áreas profissionais. Concluíram que o indivíduo proveniente de países em desenvolvimento se deparava com resistência quanto à sua aceitação em trabalhos qualificados. Como consequência, observou quantidade significativa de pessoas especializadas exercendo atividades de baixa qualificação. Ademais, a obtenção da documentação para o exercício legal de trabalho é muito demorada, o que dificulta a contratação. Estes eventos não ocorrem na expatriação organizacional pois o expatriado organizacional chega com um posto e salário já pré-determinados.

Conforme verificaram Selmer e Leung (2003), o número de auto-expatriados é cada vez maior, o que cria uma reserva de candidatos disponíveis para as empresas. Essa oferta maior ocasiona a contratação de pessoas com as mesmas qualificações do expatriado organizacional, mas por um salário menor. Para Stahl, Miller e Tung (2002), o medo da perda de uma futura promoção ou do posto de trabalho pode levar o expatriado organizacional a concordar com a

expatriação, mesmo que não fosse essa a sua prioridade. Essa circunstância não ocorre com o auto-expatriado, uma vez que a iniciativa e decisão da experiência internacional partem sempre dele.

Em relação à auto-expatriação de mulheres, Tharenou (2009) considera que não mais que os homens, mas tanto quanto eles, as mulheres se lançam em projetos de mobilidade internacional. Outro dado importante é que elas promovem a auto-expatriam em maior número do que são designadas por organizações. Para superar a condição de desigualdade a que são submetidas nas organizações, a mulher busca novas oportunidades no exterior.

Ainda considerando o gênero, Caligiuri e Tung (1999) observaram que mesmo e principalmente, em países cujos padrões prevalentes eram masculinos, as mulheres alcançaram postos importantes, muito embora para que isso ocorresse, elas precisaram demonstrar mais do que os homens, segurança, competência e capacidade de compreender e aceitar as diferenças. Inversamente, Caligiuri e Cascio (1998) constataram que a mulher expatriada, sofre preconceito e discriminação pelas pessoas locais, sobretudo se o país hospedeiro tem uma cultura que valoriza menos o trabalho da mulher.

Situações em que um casal possui as mesmas ambições na carreira profissional, a aspiração da mulher por uma internacionalização torna-se um embaraço difícil de ser deliberado. Não é incomum a carreira da mulher ser preterida em função da carreira do homem. Quando junto a esse impasse soma-se a presença de filhos, o fator complicador se amplia (Linehan e Walsh, 2000, 2001). Uma pesquisa realizada por Makela, Kansala e Suutari (2015) demonstrou que em uma expatriação do casal em que ambos vão a trabalho, os compromissos e responsabilidades devem ser igualmente divididas e é de fundamental importância, para o sucesso da expatriação, que haja flexibilização, determinação e apoio mútuo.

1.3 Relações de expatriação entre Brasil e França

As expatriações organizacionais e as auto-expatriações são tipos de mobilidade internacional frequentes e históricas entre os dois países. A França com seus antecedentes de pioneirismo nas grandes transformações culturais, sociais e artísticas, sempre exerceu fascínio sobre muitas nações. Desde o período colonial brasileiro, a França mantém uma influência médico e científico-cultural profícua sobre o Brasil, sendo ela até hoje, nosso segundo maior parceiro científico. Artistas, arquitetos, engenheiros, sociólogos e médicos franceses atuaram na organização de algumas instituições brasileiras como a Academia Real de Belas Artes e o

Departamento de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de São Paulo (BRIOT, 2018). Portanto, os dois países sempre mantiveram relações estreitas.

Os intercâmbios na área médica, preponderantemente do Brasil para a França, são praticados desde o século XIX (SÁ e VIANA, 2011). Um dos exemplos desse período é o do médico Oswaldo Cruz que ao retornar da França cria, nos moldes franceses, o Instituto Soroterápico Federal em Manguinhos- RJ. Para Costa e Sanglard (2006), a Lei francesa de 15 de fevereiro de 1902 sobre saúde pública teve influência na legislação brasileira que regulamentava os serviços sanitários no Brasil. Assim, marcas da presença francesa no nosso país podem ser observadas na arquitetura, nas artes, na medicina, na educação, dentre outras áreas.

Dando um salto no tempo, as fronteiras ficaram mais difíceis de serem cruzadas e o temor devido as repercussões do onze de setembro inibiu os deslocamentos internacionais (KONOPASK e WERNER, 2005). Existe uma grande discussão entre os que defendem fronteiras mais flexíveis e os que sustentam fronteiras mais rigorosas. Segundo (DUEZ, 2015), as fronteiras subsistem, porém, mais como crivo do que como obstáculo, uma vez que as transações comerciais precisam ser mantidas. Para Peiperl, Levi e Sorell (2014), apesar das controvérsias, com relação à globalização, a expatriação é uma tendência que se mantém em ascensão.

Um dos motivos das transferências de médicos para a França poderia ser em parte explicado pela demografia médica na França que se manteve em queda persistente. Entre os anos 1960 e 2015, planos governamentais visando diminuir os gastos públicos, limitou o número de formação de médicos através do *numerus clausus*¹ (número limitado) o que acarretou a escassez de médicos observada atualmente (DUPAGNE, 2013). No presente, as oportunidades de estágios de médicos brasileiros ou em curso de uma especialização são exequíveis. É possível pleitear uma inscrição por meio do Campus France, atuar como interno e ser remunerado pelo governo francês.

Muitos médicos brasileiros optam por uma especialização nos CHU na França, porque estas entidades têm tradição em receber estagiários do mundo inteiro para o treinamento em competências médicas específicas. São mais de cinquenta parcerias internacionais em ensino e pesquisa, dentre elas com o Brasil. Esses centros empreendem também intervenções médico-cirúrgicas em outros países em programas internacionais humanitários (CHU RÉSEAU).

¹ *numerus clausus*: número fechado

Geralmente as expatriações de médicos são por decisão própria. Segundo Inkson *et al.* (1997), a expatriação pode ser decisão conjunta entre empregado e empregador para uma missão específica ou ser uma iniciativa individual para desenvolvimento pessoal. Altman e Baruch (2012) desenharam quatro padrões de expatriação, a saber: aquela que é voltada para os negócios da empresa, aquela que visa o desenvolvimento da carreira por meio da vivência prática e é iniciativa da empresa, aquela expatriação de iniciativa pessoal centrado na carreira e a expatriação também de iniciativa individual visando o crescimento pessoal.

No entanto, o percurso de uma expatriação para a formação e especialização profissional é muito possivelmente permeado de temores, riscos e ameaças. Harzing e Christensen (2004) abordam esse tema e inclui o retorno prematuro dentro das consequências de uma adaptação frustrada ao novo padrão cultural. As formalidades administrativas tais como visto (*titre de séjour*²), seguro saúde, responsabilidade civil, abertura de conta bancária, autorização temporária de trabalho dentre outros, são quesitos cercados de inquietações. Para Davies, Stoermer e Froese (2019), os procedimentos para regularização da permanência no país, são muitas vezes exaustivos e demandam do expatriado resiliência.

1.4 Ambiente de trabalho dos expatriados na França

1.4.1 Os Centres Hospitaliers Régionaux Universitaires (CHRU) na França

Os Centres Hospitaliers Régionaux Universitaires (CHRU) são habitualmente designados CHU, nome que já está consagrado pelo uso. A França dispõe de trinta e dois CHU que foram criados em 1958. Estão distribuídos em treze regiões, em cidades sedes de Universidades. Suas atividades estão sobre o tripé assistência à saúde, ensino e pesquisa. Como estabelecimento público de saúde estão sob a tutela do Ministério de Assuntos Sociais da Saúde e dos Direitos das Mulheres. São membros da Federação Hospitalar da França e regidos pelo Código da Saúde Pública (CHU RÉSEAU).

Os CHU contam com mais de cinquenta parcerias internacionais de pesquisas e estudos multicêntricos, de cooperação pedagógica, de ensino prático e teórico e de ajuda humanitária. Possuem ligações estreitas com muitos países da América do Sul, incluindo o Brasil. Um relatório da Academia Nacional de Medicina de abril de 1994, levanta a questão sobre médicos

² *Titre de séjour*: documento de identificação de estrangeiro na França.

formados fora da União Europeia (UE) e resolve que eles podem se inscrever em alguns programas que são abertos aos médicos estrangeiros (DENOURE e JUNKER, 1995).

As certificações de ‘*médecin attaché*³, *Faisant Fonction d’Interne*⁴ (FFI) e o *Diplôme Interuniversitaire*⁵ (DIU) podem ser obtidos pelos médicos estrangeiros formados fora da UE. Para adquirir o DIU, o médico estrangeiro passa por um período de estudos teóricos na *Faculté de Médecine Paris Descartes* em Paris e se submete ao final, a uma avaliação. O salário do médico estrangeiro é pago pelo governo francês e a referência é o *smic*⁶(salaire minimum interprofessionnel de croissance). Nenhum desses diplomas concede o direito permanente de trabalhar no país (DENOURE e JUNKER, 1995).

Após a regularização de toda a documentação na França, como *Titre de Séjour* e autorização temporária de trabalho, os médicos estrangeiros desfrutam da prerrogativa de assistência em saúde, a *MSH*⁷ (*Mutuelle Nationale des Hospitaliers et des professionnels de la santé et du social*) e de um auxílio da *Caisse d’Assistance Familial*⁸(CAF) para cada filho. O *MSH* funciona como sistema de reembolso de gastos com saúde, medicamentos, e alguns produtos como lentes para óculos.

O cenário de especialização e trabalho do médico estrangeiro na França já foi ameaçado de ser descontinuado por meio de um decreto em 1991. Em resposta, a Academia Nacional de Medicina emitiu uma nota repudiando os termos do decreto qualificando-o como discriminatório. O decreto provocou também importante resistência dos chefes dos serviços hospitalares, dos sindicatos médicos, que viam na decisão, um grande prejuízo ao funcionamento hospitalar. Houve a suspensão desse decreto e continuação do programa (ETTAHIRI,1991). Porém, trabalham como FFI, com contrato temporário e salários precários (LIBÉRATION, 2017).

³ *médecin attaché*: médico formado fora da União Europeia que exerce suas atividades em hospital na França, com salário menor que o médico assistente.

⁴ *Faisant Fonction d’Interne*: médico francês ou formado fora da União Europeia que atua e recebe como residente.

⁵ *Diplôme Interuniversitaire*: estágio teórico realizado em Paris.

⁶ *Smic*: salário mínimo francês.

⁷ *MSH*: seguro de saúde francês

⁸ *Caisse d’Assistance Familial*: caixa de assistência familiar.

1.4.2 Capacitação profissional nos CHU

A era digital proporciona à área médica riqueza de inovações e transformações. O desenvolvimento de equipamentos e dispositivos se multiplica cotidianamente estimulado em parte pela concorrência globalizada. Novos procedimentos e técnicas são observados e utilizados em quase todos os seguimentos e especialidades da medicina. O poder das transformações tecnológicas alcançou definitivamente o campo da saúde. No entanto, enquanto a celeridade do mundo digital tem sido vertiginosa, o universo médico impõe a si mesmo um grande esforço para se atualizar e caminhar lado a lado com as novas tecnologias (WALKER E KO, 2016).

Países que estão na linha de frente de projetos arrojados, como é o caso da França, são alvo da predileção de muitos profissionais para treinamento e atualização. Motivados pelos benefícios para a medicina que podem ser aportados pela capacitação prática, muitos médicos se propõem uma expatriação. Segundo Walker e Ko (2016), é uma tradição médica, mesmo depois da graduação e especialização, prosseguir em educação continuada para adquirir habilidades com profissionais mais experientes. Este é um recurso largamente utilizados pelos profissionais da saúde para se habilitar no manuseio das novas ferramentas tecnológicas que inundam o ambiente da saúde.

1.4.3 Competência na língua do país hospedeiro e a influência no aprendizado profissional e nas relações interpessoais

Segundo Zhang e Peltokorpi (2015), muitos estudos já foram realizados abordando os impactos da língua do país hospedeiro sobre o ajustamento cultural. No entanto, são poucas as publicações que enfocam o seguinte contraponto: a influência da proficiência na língua do país hospedeiro sobre a adaptação geral e no trabalho do expatriado. A proficiência compreende a competência gramatical e de comunicação. A capacidade de interação com os nativos em sua própria língua, aporta simultaneamente ganhos importantes nos âmbitos profissionais e sociais, que de outra forma poderiam demandar mais tempo para serem alcançados.

Ademais, um modelo concebido pelos mesmos autores, Zhang e Peltokorpi (2015), em pesquisa com expatriados na China mostra o desenho de como a competência na língua hospedeira interfere no ajustamento relacionado ao trabalho e no ajustamento geral. A proficiência influencia direta e positivamente nas relações com os falantes da língua hospedeira,

na formação e ampliação da rede de relacionamentos sociais e no trabalho e no apoio dos hospedeiros ao expatriado.

2 PROCESSO DE ADAPTAÇÃO CULTURAL

2.1 As fases do processo de adaptação

As repercussões de uma expatriação na estrutura psíquico emocional de um indivíduo não podem ser negligenciadas e necessitam ser reconhecidas e analisadas. Apesar das questões relacionadas à adaptação de expatriados serem objeto de pesquisa desde 1970, porcentagens elevadas de insucesso no ajuste ao novo ambiente alavancaram pesquisas mais robustas sobre o tema (BLACK, MENDENHALL et ODDOU, 1991). Caligiuri *et al.* (2001) observaram que empresas que prepararam antecipadamente seus funcionários e familiares para a expatriação obtiveram maior êxito em seus ajustamentos.

Desta forma, orientação especializada pré partida minimizaria o desconhecimento e desinformação sobre o país de destino, que são fatores importantes na geração de estresse e ansiedade. O confronto com uma realidade distinta ou mesmo divergente daquela de seu país de origem é um forte motivo de inadaptabilidade e não muito raro pode ter como consequência o decepcionante retorno prematuro (CHURCH, 1982). Para Vianen *et al.* (2004), essas diferenças culturais que estão na superfície podem ser facilmente identificadas. Porém, existem aquelas que são mais internas, portanto, menos perceptíveis e um especialista em mobilidade internacional poderia facilitar essa identificação.

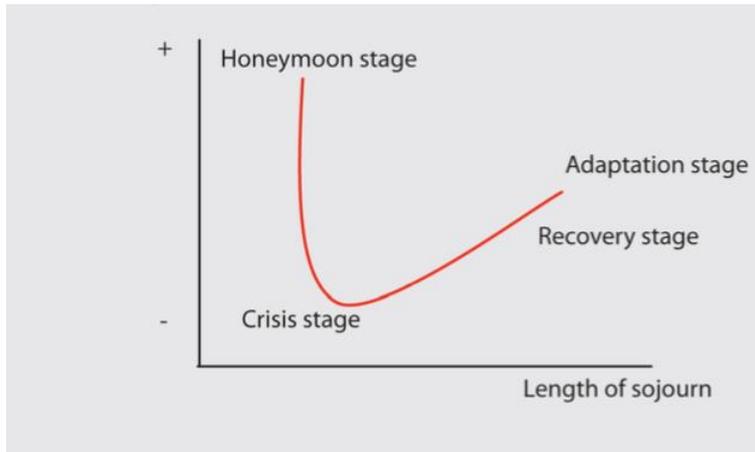
Black e Stephens (1989), em anuência com as ponderações de Vianen *et al.* (2004), consideram que o expatriado se depara com três contextos principais no seu novo ambiente cultural. Um deles é um cenário mais generalizado relativo àquilo que está evidente, que são os hábitos alimentares, o clima, indumentária, condições de vida e moradia etc. Outra situação seria o relacionamento com os habitantes do país hospedeiro e por fim, as relações no ambiente de trabalho com seus vínculos de afinidades e desempenho profissional. Estes mesmos autores consideram que estão adaptados, aqueles cujo desconforto nesses três contextos é mínimo. São aqueles que conseguem ver benefício na incorporação de novas práticas aos seus padrões culturais de origem.

Para demonstrar melhor essa adaptação, Black, Mendenhall e Oddou (1991) fizeram uma revisão dos quatro estágios de ajustamento cultural:

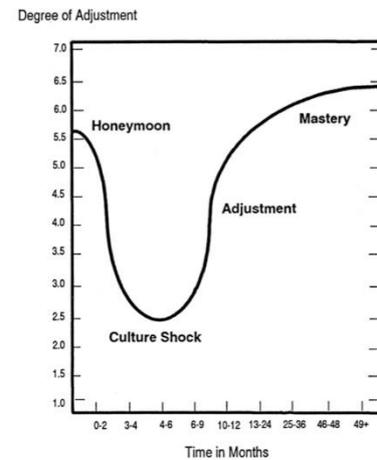
- O estágio de “lua de mel” em que toda a família se deleita com as novidades que se descortinam à sua frente. As diferenças não são vistas como limitações, mas como algo divertido e encantador e se compara às sensações experimentadas pelos turistas. Essa fase dura de semanas a poucos meses.
- O segundo estágio é o do choque cultural, onde o encanto dá lugar ao desencanto. As diferenças culturais, de hábitos, costumes, não são mais sentidos como deleitosos e passam a tomar forma de incômodo e acinte. Surgem então os sentimentos de frustração, solidão e desamparo. Aqui existe o risco concreto da ansiedade se avolumar chegando à depressão. É nesta fase que pode surgir a ameaça do retorno prematuro. Este estágio dura geralmente de três a nove meses e é o momento em que a repatriação pode ocorrer. Superada essa fase, normalmente o processo de adaptação logra êxito e passa-se para a próxima etapa.
- Estágio de ajustamento, em que a família compreende e lida melhor com os contrastes e diversidades culturais, começa a construir uma relação positiva com a comunidade e aprende com ela. Sentem-se menos isolados e mais inseridos no novo contexto cultural. Apesar de ocorrerem ainda alguns embaraços, a família consegue elaborar uma rotina de vida. Essa fase ocorre entre o sexto e o décimo segundo mês.
- O último estágio é o do entusiasmo. A família já se sente integrada à nova cultura, existe o sentimento de pertencimento. A rotina doméstica, escolar e de trabalho transcorre fluidamente. Este estágio geralmente ocorre a partir do décimo segundo mês.

Esses estágios são representados pela letra ‘U’ em um gráfico idealizado por Lizgaard (1955 citado por, Black e Mendenhall 1991, p.227). Entretanto a curva ‘U’ já foi questionada por alguns autores por fazer generalizações e novas curvas foram propostas. . Quando o indivíduo recebe de um profissional especializado, o preparo para a expatriação, a curva ‘U’ poderia ser transformada em curva ‘J’ (ausência da fase de lua de mel) ou na curva em ‘tick’. Neste caso, o expatriado estaria mais precavido para mitigar as questões causadoras do choque cultural e o ajustamento seria mais rápido (KATAN, MANCA e SPINZI, 2009). A partir da curva U de ajustamento, Church (1982) considera adaptado, aquele para quem, as diferenças culturais não trazem mais constrangimentos nem estranhezas.

Os gráficos a seguir exemplificam bem as essas curvas:

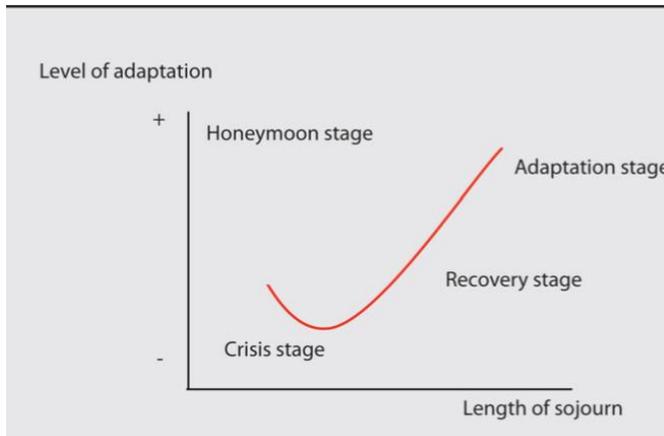


Fonte: Katan, Manca e Spinzi (2009)



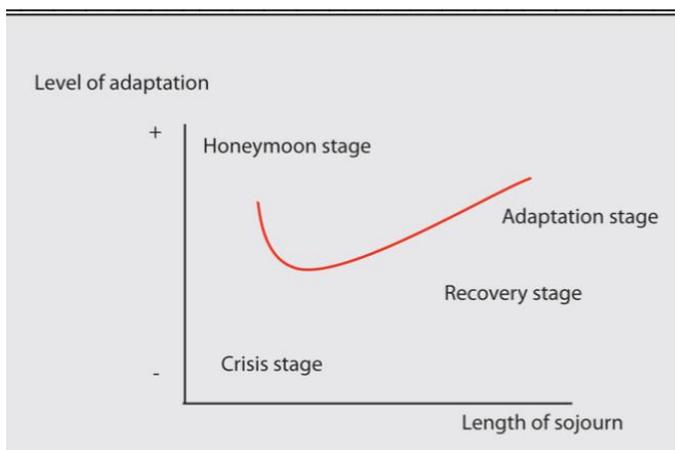
Fonte: Black e Mendenhall (1991)

Na curva U ao chegar no novo país, o indivíduo considera tudo encantador. Quando as diferenças começam a surgir, ocorre o choque cultural. Com o passar do tempo pode haver a recuperação do impacto e o indivíduo se adapta.



Fonte: Katan, Manca e Spinzi (2009)

Na curva J, o indivíduo geralmente recebeu um preparo antecipado e conhece o que irá confrontar. Portanto a fase de lua de mel é suprimida e ele consegue elaborar melhor a fase de crise e alcança mais precocemente a adaptação.



Fonte: Katan, Manca e Spinzi (2009)

Na curva em 'tick', o indivíduo não experimenta profundamente o choque cultural. A adaptação transcorre de maneira rápida e suave.

2.2 Aculturação

A aculturação é, dentro de um contexto global, o resultado de um processo que combina os valores identitários de culturas distintas quando elas coexistem por um determinado tempo. Nesse encontro de reorganização psicossocial podem ocorrer ou não rupturas. Ao confrontar-se com uma nova conjuntura cultural, o indivíduo, por um lado, pode manter ou preterir na totalidade ou parcialmente os valores construídos em seu país de origem. Por outro lado, pode aceitar ou rejeitar parcial ou totalmente os valores da cultura do outro. Assim, ele entra em uma das quatro categorias de aculturação descritos por Berry, (2004).

Berry (2004, grifo nosso) defendeu o ponto de vista de que o indivíduo dispõe de quatro categorias de aculturação. A *integração*, quando tem interesse em conservar sua herança cultural e aceita os atributos da cultura do país hospedeiro. A *assimilação*, quando não preserva seus traços culturais e incorpora a cultura do outro. A *separação*, quando guarda sua cultura de origem e rejeita a do outro. Por fim, a *marginalização*, quando ocorre a incapacidade de manter sua cultura por motivos externos, alheios à sua vontade e desinteresse pelas relações com a outra cultura por ser alvo de discriminação e exclusão.

A aceitação e a incorporação de algumas particularidades da cultura do outro resultam no fortalecimento dos vínculos sociais, conforto psicológico e agregação de novas referências culturais. Possuir características como empatia, tolerância, sociabilidade e equilíbrio emocional,

favorece a adaptabilidade ao novo meio cultural. Porém, no decorrer do processo, o indivíduo pode experimentar o choque cultural como foi demonstrado na curva U do processo de adaptação (GEERAERT e WARD, 2016).

O expatriado e a família precisam empenhar-se em compreender as singularidades de cada sociedade e considerar legítimas as opiniões divergentes. Isso ameniza as incompatibilidades, diminui os conflitos, incrementa e revigora as relações com a coletividade. Concernente a esse assunto, Berry (2004) estudou as estratégias de aculturação e colocou nas atitudes e nos comportamentos de um indivíduo, os pontos principais na dinâmica da socialização.

Berry (2004, grifo nosso) também sintetizou as variedades culturais em seis dimensões onde foram alocados e comparados diferentes tipos de sociedade:

- Quanto à *diversidade*, existem culturas com muita semelhança em relação à forma como se veem. Ele cita como exemplo, o Japão. Enquanto países como Austrália e Canadá são altamente heterogêneos na visão de si mesmos.
- No que diz respeito à *igualdade*, alguns países primam muito mais pela hierarquia do que outros.
- Em relação à *conformidade*, algumas sociedades são altamente subordinadas às normas e convenções. Outras, principalmente as grandes sociedades, prezam mais pela soberania de seus pensamentos e podem divergir mesmo dentro de seu próprio grupo.
- No que concerne à *riqueza*, está melhor distribuída em alguns países e em outros, concentrada em pequenos grupos.
- Relativamente ao *espaço*, a privacidade individual e a distância interpessoal são preservadas com veemência em alguns países. Pode-se citar a França como um exemplo particular.
- Em referência ao *tempo*, o quesito pontualidade em algumas culturas pode ser motivo de contratempos.

Da mesma maneira, as diferenças ideológicas, políticas, religiosas, de hábitos e costumes influenciam significativamente nos relacionamentos laborais e sociais. As tensões provocadas pelas desigualdades de pensamento podem desarmonizar ambientes, com prejuízos individuais e coletivos. Para Mendenhall e Oddou (1985), as diferenças culturais de alguns países, dificultam

ou tornam o ajustamento muito complexo. Segundo Geeraert e Ward (2016), as experiências do estresse aculturativo podem ser passageiras quando o foco do enfrentamento é o problema e não a pessoa.

2.3 Papel da família no ajustamento do expatriado

A família é um ente que pode modificar substancialmente o resultado de uma expatriação e esta variável foi e é alvo de muitos estudos, devido a sua relevância. Black e Stephens (1989) avaliaram o quão importante era a influência do ajustamento da esposa sobre a adaptação do esposo expatriado. Concluíram que quanto maior o otimismo com a expatriação e mais harmônico o ajustamento geral da esposa, menor seria o desejo de retornar prematuramente. Já a disfunção limitada somente ao ajuste relacional da esposa, não interferiu na adaptação geral do expatriado.

Muitos trabalhos já demonstraram que a esposa adaptada interfere positivamente sobre todas as facetas da vida do expatriado, o que diminui as possibilidades de insucesso da expatriação. Esses estudos acrescentam que os indivíduos casados encontraram menor dificuldade de adaptação (FROESE, 2012). Davoine *et al.* (2013) avaliaram a importância de esposos de expatriadas, e concluíram que o apoio psicológico dispensado pelos homens, menos que o apoio nas atividades domésticas, foi fundamental para o bem-estar da esposa expatriada.

2.4 Valores culturais individuais e a adaptação

Igualmente importante no ajustamento do expatriado são os valores que cada indivíduo traz em sua bagagem pessoal. Uma pesquisa realizada por Araujo, Bilsky e Moreira (2012) baseada no modelo de valores motivacionais desenvolvido por Schwartz (1992), como a abertura a mudanças e auto-aperfeiçoamento concluiu que, quanto maior for a aceitação às mudanças, melhor será a adaptação geral e as relações com os locais. Esse achado está em conformidade com Caligiuri e Cascio (1992) que categorizaram a tolerância como um perfil individual indicador de êxito na expatriação. Quanto às características individuais como idade, sexo, gênero, estado civil, Selmer e Luring (2013) observaram que, no trabalho, os mais velhos tiveram um melhor ajustamento, os mais jovens, melhor aptidão e os casados melhor desempenho.

Outro fator que pode ser complicador no processo de ajustamento é a barreira linguística. A dificuldade de comunicação com os locais pela limitação da língua é capaz de causar impactos

emocionais e provocar isolamento social. É imprescindível algum grau de proficiência e deve ser buscado, para que haja bem estar do expatriado em suas relações de trabalho e social. Igualmente, o cônjuge necessita empenhar-se para conseguir uma comunicação minimamente compreensível para que ocorra a formação de sua rede social. O constrangimento decorrente da inabilidade na comunicação gera um ciclo vicioso de afastamento das relações que diminui as possibilidades de aprendizado e fecha o ciclo com maior distanciamento social (TENZER, SHUSTER, 2015).

Sobre preconceito e discriminação relativos a expatriados, há escassez de trabalhos científicos na literatura. Isso motivou a exposição da experiência de um cirurgião argelino que além de especialista, possuía capacitação para ensino e pesquisa. Trabalhou em um hospital público na França como FFI, por mais de vinte anos. Realizou cento e trinta transplantes de pulmão, quarenta e nove publicações científicas, viu muitos dos que ele formou alçarem a condição de professor, porém, seu percurso foi marcado por discriminação e preconceito. Teve reconhecimento da importância do seu trabalho pelos Estados Unidos para onde se expatriou para seguir uma carreira de sucesso (REDHA SOUILAMAS, 2014).

2.5 Papel do profissional de LEA no contexto da auto-expatriação

O curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais (LEA-NI) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) foi criado em 2009. Possui em sua grade curricular conteúdos que oferecem aos alunos a possibilidade de desenvolver habilidades que podem atender a demandas específicas do mercado de trabalho. As disciplinas de Identidade Culturais, Direito Internacional, Ética nas Negociações Internacionais, Interculturalidade, Línguas Estrangeiras, Cultura de Países de Língua Inglesa, Espanhola e Francesa são exemplos de matérias que facultam a estes futuros profissionais do LEA capacidade de atuarem nos contextos da internacionalização.

O campo de trabalho para o graduado desse curso está aberto e é promissora a sua atuação no universo da expatriação. Teoricamente, possui as qualidades exigidas para tratar de assuntos que vão além de negociações internacionais. Questões de conflitos na adaptação transcultural podem ser prevenidos e trabalhados com antecedência por uma assessoria profissional especializada. Segundo Oliveira (2019), o profissional LEA, por suas aptidões nos âmbitos da interculturalidade, estariam qualificados na preparação pré partida do futuro expatriado e seus familiares. Para melhor delinear a possível função do profissional de LEA no âmbito da

expatriação e da auto-expatriação, será feita uma exposição de dados encontrados na literatura que podem validar esta função.

Quando uma empresa escolhe um funcionário para uma designação internacional, ou um indivíduo se autoneomeia, o rito do processo de internacionalização é diferente entre os dois segmentos (Peltokorpi e Froese 2009). Atualmente as empresas despertaram-se para o preparo do funcionário e família para viverem em um novo círculo cultural. À função tradicional dos Recursos Humanos (RH) de uma organização, foi acrescentada a Gestão Internacional de Recurso Humanos (GIRU) (ANDRESEN e BIEMANN, 2013). Dentre as funções do GIRH, está a assessoria para o planejamento, a organização, além do treinamento para a internacionalização. Esses recursos preparam melhor os indivíduos para conviverem sem muitos impactos, em um cenário cultural provavelmente diferente do seu de origem (JASSAWALLA, TRUGLIA e GARVEY, 2004).

O que está claro na literatura, como pode ser averiguado no artigo de Jassawalla *et al.* (2004), é que a capacitação técnica não é suficiente para sustentar o sucesso da expatriação. Mais do que isso, o treinamento que abrange aspectos intangíveis, como relações humanas, tolerância, resiliência, capacidade de aceitação e respeito às diferenças, são fundamentais para o êxito da expatriação. Além disso, nenhum outro fator relacionado à conflitos interpessoais é mais importante que aqueles que sobrevivem por diferenças culturais. Jassawalla *et al.* (2004) elencam ainda as diferenças de idioma, de crença, de valores culturais e comportamentais como fatores cruciais na desestabilização relacional.

Voltando o olhar para a auto-expatriação, a decisão por uma assessoria profissional pré partida fica a cargo do próprio indivíduo que tem intenção de se auto-expatriar. Ao profissional especialista na preparação do futuro expatriado e família, fica a incumbência da conscientização sobre possíveis dificuldades no processo de adaptação. A dinâmica do ajustamento exigirá do expatriado, segundo Mendenhall e Oddou, 1986, prezar por seus próprios valores, apreciar as convicções que orientam os comportamentos da nova cultura e habilidade para relacionar-se com os anfitriões de maneira respeitosa, compreensiva e flexível. Para Jassewalla (2004) são condições factíveis de serem trabalhadas numa assessoria internacional.

Finalmente, as demonstrações comportamentais que são perceptíveis facilmente nos relacionamentos do dia a dia podem ser refinadas por um treinamento. Jassawalla *et al.* (2004) apontaram uma grande variedade de condutas que foram sintetizadas a partir de publicações de outros autores, que são essenciais no processo de ajustamento e que podem ser aprimorados.

Assim, foram elencadas as posturas a serem estimuladas: ser flexível nas situações desconfortantes, preservar o otimismo frente às adversidades, ter prontidão para escutar, procurar entender antes de reagir, ponderar a mudança de ponto de vista quando não houver prejuízo para as partes, participar de discussões sem julgamentos, ser sociável e afável e se comunicar informalmente para criar ambiente de cooperação futura.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta as informações sobre a metodologia que conduziu esta pesquisa. Trata-se de um trabalho que utilizou como procedimento metodológico a pesquisa exploratória-descritiva e quanto à abordagem, o método quantitativo. Como instrumento de pesquisa foi utilizado um questionário construído com doze perguntas para obtenção dos dados primários. Os retornos dos questionários foram recebidos nos meses de fevereiro e março de 2020. As perguntas foram concebidas com o intento de conhecer as impressões dos questionados sobre a expatriação na França como estagiários nos CHU.

O formulário foi encaminhado aos respondentes através do Google Forms e demandou um tempo de aproximadamente oito minutos para ser respondido. O público pesquisado e que constituiu a amostragem foi composto por doze médicos brasileiros com ou sem familiares, que foram expatriados na França no período entre 1998 e 2018. Essa população do estudo foi selecionada por possuir características semelhantes e por terem estagiado nos centros hospitalares universitários que guardam entre si os mesmos estatutos e normas (La grande histoire des CHU).

A amostragem deste estudo é limitada aos médicos brasileiros estagiários nos CHU na França, que partiram para suas experiências no exterior por iniciativa própria. Desta forma, enquadram-se na terceira categoria dos modelos definidos por Altman e Baruch (2012) em que mesmo dentro de uma empresa, o indivíduo se expatria, mas não recebe suporte organizacional. A proposição do tema é averiguar sob a perspectiva linguística, sociocultural e profissional, quais foram as repercussões que mais impactaram, tanto desfavoravelmente, como positivamente, a vida dos médicos brasileiros estagiários nos CHU na França.

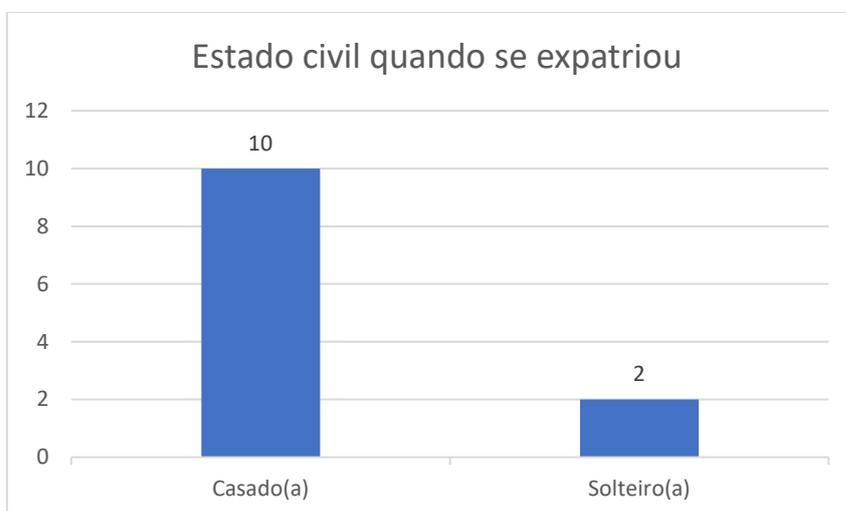
O trabalho foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba. Todos os respondentes receberam e anuíram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

4 RESULTADOS E ANÁLISE

A amostra dessa pesquisa é constituída de 12 médicos neurocirurgiões e neurologistas do sexo masculino, expatriados na França entre os anos de 1998 e 2018. A especialidade de neurocirurgia no Brasil possui a peculiaridade de ser exercida em sua maioria por médicos do sexo masculino, o que pode levar a um viés na amostra.

ESTADO CIVIL

Gráfico 1 – Distribuição do estado civil

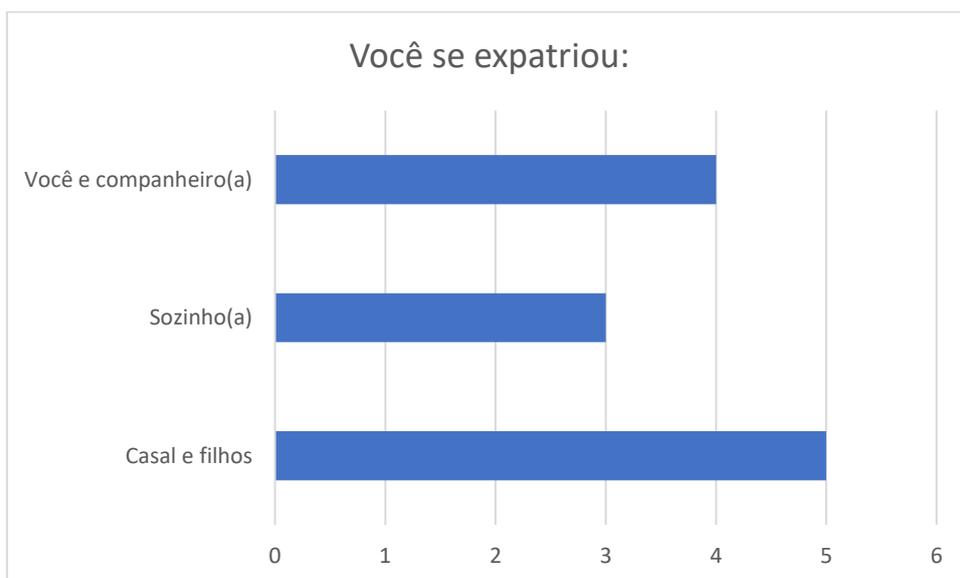


Fonte: elaborado pela autora.

A maior parte dos indivíduos entrevistados era casada no momento da expatriação, perfazendo um total de 83%.

CONDIÇÃO DE ACOMPANHAMENTO

Gráfico 2 – Distribuição da condição de expatriação

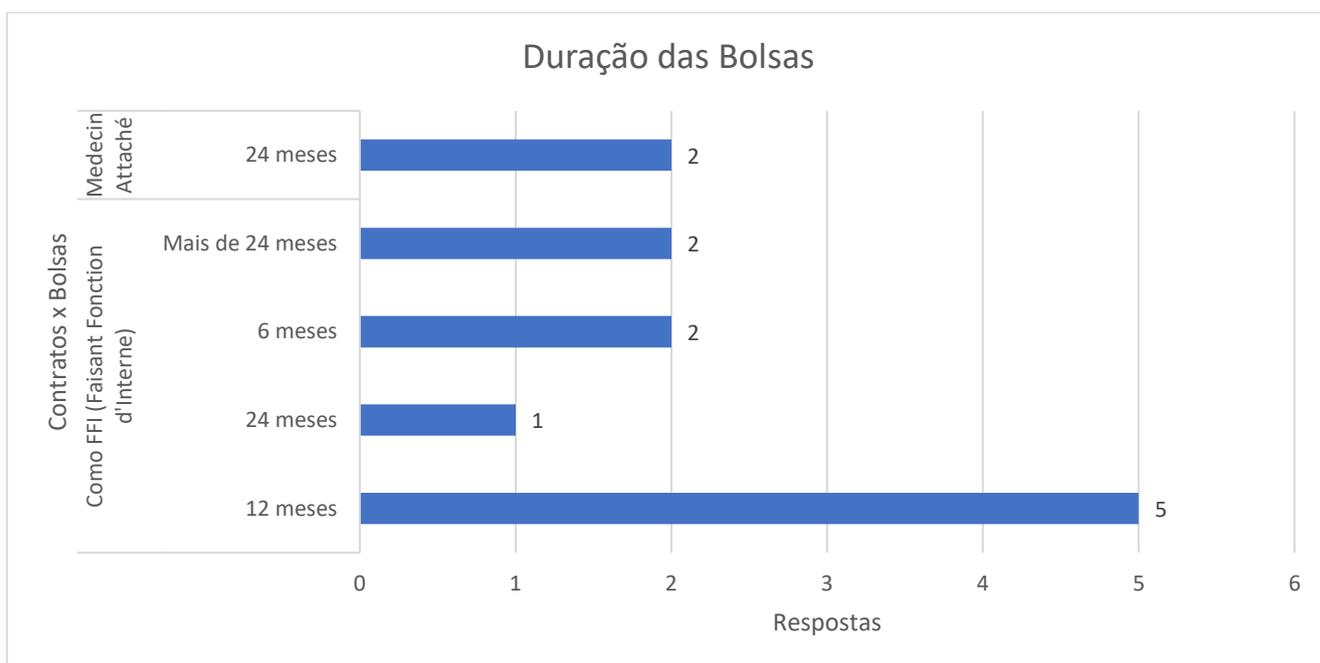


Fonte: elaborado pela autora.

A maioria (75%) expatriou-se acompanhado de suas respectivas companheiras e destes, 41% teve também a companhia dos filhos. Existem muitas publicações que evidenciam que o suporte da esposa com boa adaptação geral, facilita a adaptação do esposo e o sucesso da expatriação.

CONTRATOS

Gráfico 3 – Tipos de Contratos

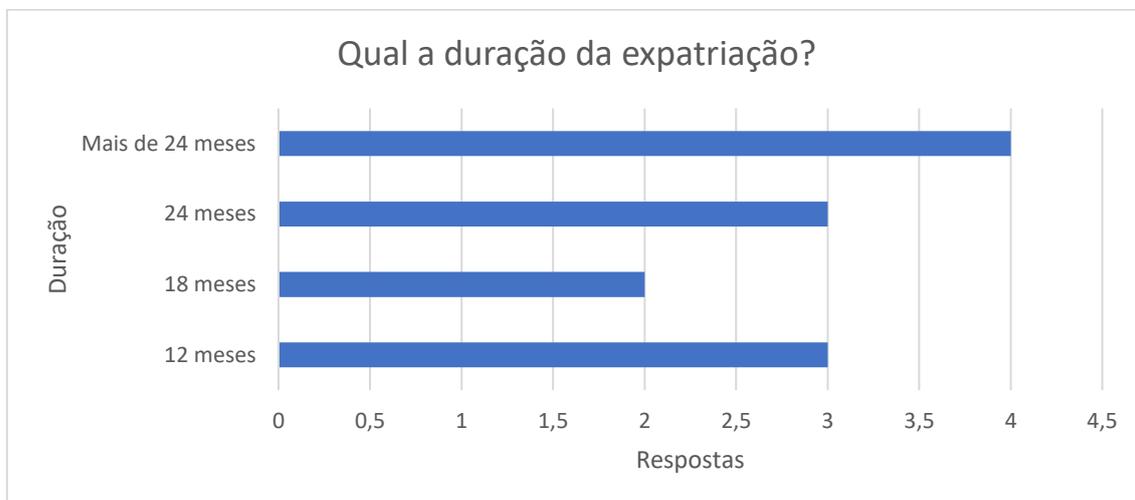


Fonte: elaborado pela autora.

Todos os expatriados eram vinculados ao hospital por meio de um contrato como residente ou como médico com o exercício limitado ao hospital. Ambos não têm o diploma reconhecido, mas possuem autorização temporária de trabalho.

DURAÇÃO DA EXPATRIAÇÃO

Gráfico 4 – Duração da Expatriação

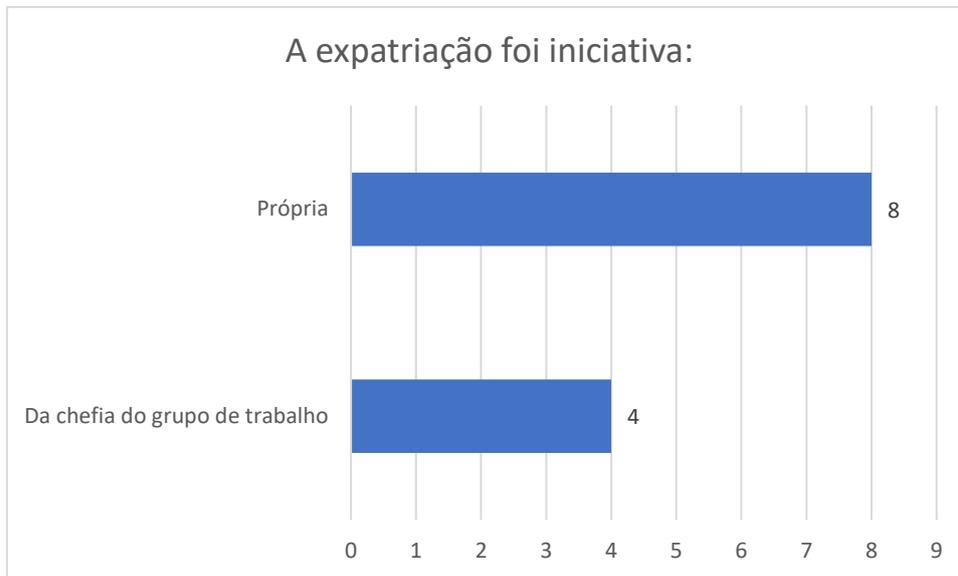


Fonte: elaborado pela autora.

Os resultados mostram que não houve casos de retorno prematuro. Todos finalizaram seus estágios no tempo pré-determinado ou houve prolongamento do estágio.

INICIATIVA DA EXPATRIAÇÃO

Gráfico 5 – Iniciativa da Expatriação



Fonte: elaborado pela autora.

A expatriação em 66,6% dos casos foi por iniciativa própria e 33,3% por sugestão da chefia do grupo de trabalho. Não houve, entre os respondentes, expatriação por decisão da empresa (hospital) onde trabalhavam.

APOIO ESPECIALIZADO PRÉ EXPATRIAÇÃO

Gráfico 6 – Apoio profissional para Expatriação

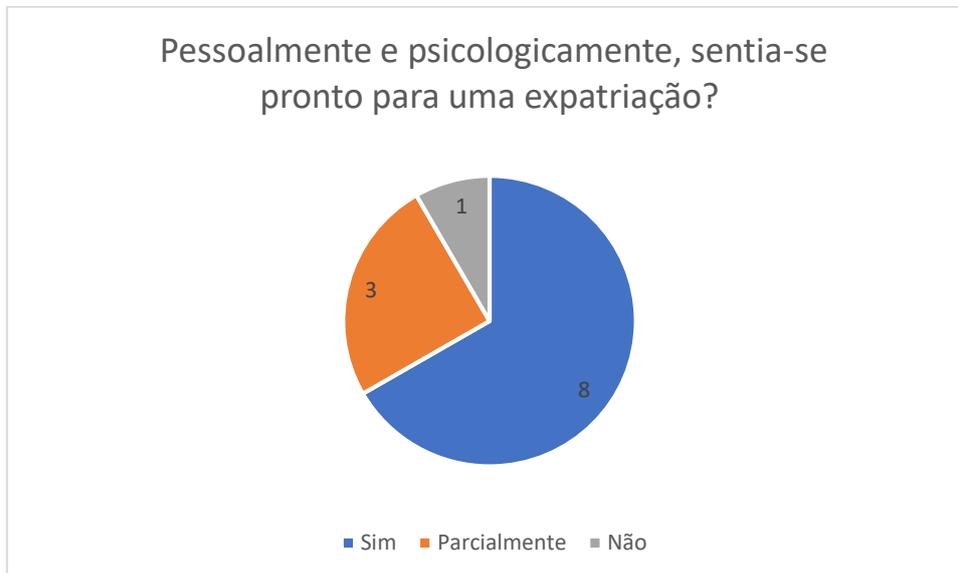


Fonte: elaborado pela autora.

Apesar de não ter havido assessoria para 100% dos respondentes, este fato não influenciou negativamente no ajustamento do expatriado.

PREPARO PSICOLÓGICO PARA A EXPATRIAÇÃO

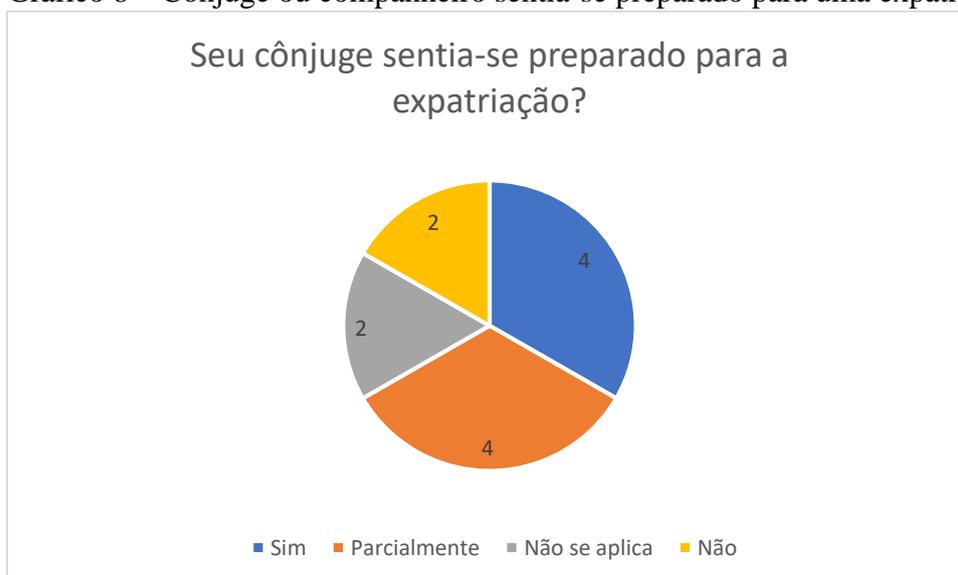
Gráfico 7 – Sentia-se preparado para uma expatriação



Fonte: elaborado pela autora.

Observa-se que 66,6% declararam que se sentiam preparados pessoalmente e psicologicamente para a expatriação. Enquanto 25% declararam que se sentiam parcialmente preparados e apenas 8,3% declarou que não se sentia preparado.

Gráfico 8 – Cônjuge ou companheiro sentia-se preparado para uma expatriação

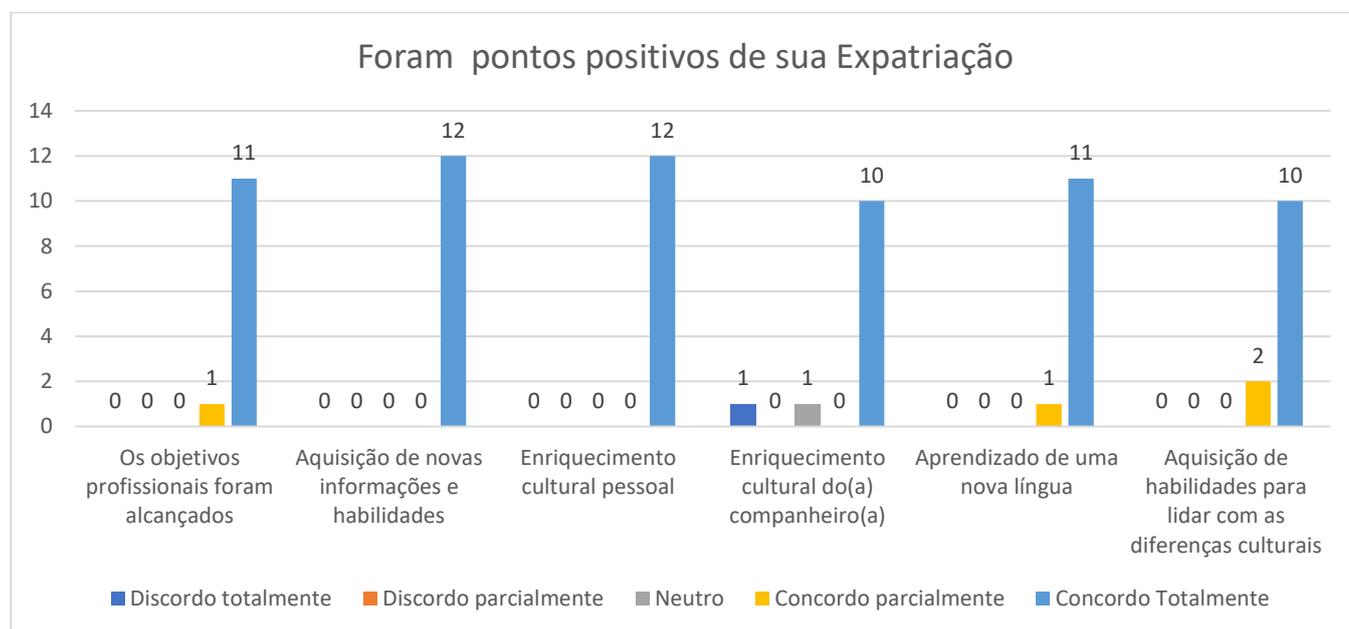


Fonte: elaborado pela autora.

A despeito de 50% das esposas não se sentirem preparadas para a expatriação, esse fator não parece ter influenciado negativamente no êxito da expatriação.

PONTOS POSITIVOS DA EXPATRIAÇÃO

Gráfico 9 – Pontos Positivos na Expatriação

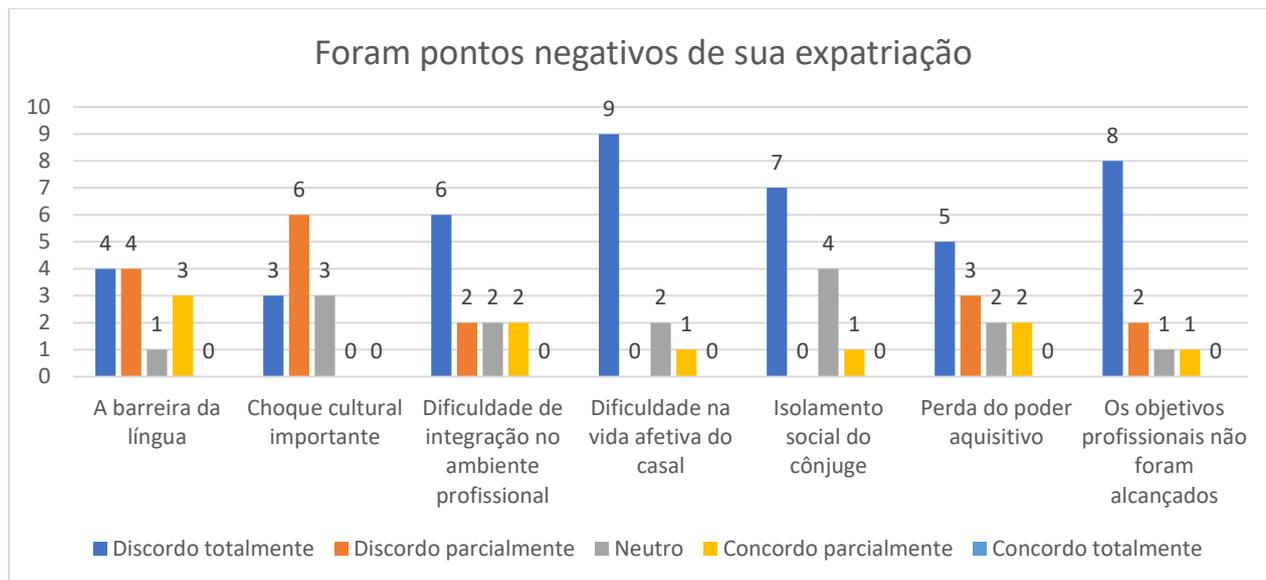


Fonte: elaborado pela autora.

Estes resultados demonstram que além dos objetivos profissionais terem sido alcançados, os ganhos pessoais e familiares foram relevantes no que diz respeito à cultura e aprendizado do idioma do país hospedeiro.

PONTOS NEGATIVOS DA EXPATRIAÇÃO

Gráfico 10 – Pontos negativos da expatriação



Fonte: elaborado pela autora.

A literatura demonstra que o impacto da língua é uma das causas das dificuldades de ajustamento no país hospedeiro com conseqüente retorno prematuro. Neste gráfico observamos que a barreira da língua não foi significativamente importante para a maioria dos entrevistados. Este resultado demonstra uma relação positiva entre competência da língua do país hospedeiro e a adaptação.

PERÍODO MAIS CRÍTICO

Gráfico 11- Período mais crítico da expatriação



Fonte: Elaborado pela autora

Esse resultado está de acordo com os dados das publicações que tratam sobre o tema expatriação e adaptação. Desse gráfico deduz-se que, diferente do que mostra a literatura, o período mais crítico não ultrapassou de 3 meses. As possíveis hipóteses para esse resultado podem ser o domínio da língua, a presença da família dando suporte emocional e rápida integração no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Operacionalizar um projeto de expatriação é ao mesmo tempo desafiador e estimulante. O percurso desde a tomada de decisão de partir até o estabelecimento de uma rotina equilibrada no país de destino é mutável e requer estratégias para percorrê-lo. O deslocamento internacional é processo complexo que passa pela regularização de toda documentação, logística da transferência e adequação da vida familiar aos padrões do novo país. Contudo rompidos os obstáculos, a integração à nova cultura gera resultados favoráveis e satisfatórios no contexto da expatriação.

Os objetivos planejados para a compreensão da conjuntura da expatriação foram tratados nos capítulos desenvolvidos no corpo deste trabalho e serão estabelecidas correlações entre eles nesta etapa das reflexões finais. Inicialmente foi apresentado o tema expatriação no qual estão inseridas a expatriação organizacional e a auto-expatriação. Foram delimitados os objetivos gerais e específicos, desenhada a metodologia e fundamentou-se a justificativa com base em experiência pessoal e pela atualidade do assunto. O local da pesquisa, os Centres Hospitaliers Universitaires (CHU), foi apresentado para em outro capítulo ser detalhado.

No primeiro capítulo foram definidos os termos expatriação e auto-expatriação e expatriação organizacional. Traçou-se um histórico passado e presente, das relações científico culturais entre Brasil e França, país sede deste estudo. Ademais, foram dadas breves informações sobre a rede dos hospitais universitários que estão distribuídos no território francês.

Foi estudado no segundo capítulo o processo de adaptação e ajuste cultural tanto do expatriado como da família. Foram detalhadas as fases desse processo, a duração aproximada de cada fase e as ferramentas das quais se pode lançar mão para que a fase de choque cultural seja vencida com menos repercussões emocionais.

O processo de aculturação foi detalhado, especificando-se suas quatro categorias. Foi abordado o importante papel da família no ajuste cultural. Também foi considerada a perspectiva de atuação do profissional de LEA como facilitador do ajustamento na expatriação.

No terceiro capítulo desenhou-se a metodologia utilizada para avaliar os impactos da auto-expatriação sobre médicos estagiários nos CHU na França. Os dados foram obtidos por meio de um questionário que foi enviado por intermédio do Google forms. No quarto capítulo foram mostrados os resultados e a análise da pesquisa através de gráficos.

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa, foi colocado que havia incertezas sobre as repercussões que a auto-expatriação poderia provocar na vida pessoal e profissional de médicos

brasileiros estagiários nos Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) na França. A partir dessa dúvida percebeu-se que era importante estudar sobre os impactos da auto-expatriação sob a perspectiva de médicos brasileiros estagiários nos CHU na França.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral compreender o contexto de uma expatriação e a dinâmica do processo de ajustamento na auto-expatriação. Verifica-se que o objetivo geral foi alcançado pois efetivamente demonstrou-se através do desenvolvimento do trabalho, a complexidade da adaptação em um contexto de expatriação.

Quanto aos objetivos específicos: compreender a expatriação, a expatriação organizacional e a auto-expatriação; verificar as relações entre Brasil e França no contexto da expatriação; analisar o processo de adaptação em uma expatriação e analisar se os objetivos da auto-expatriação constata-se que esses objetivos foram contemplados nos capítulos produzidos no trabalho e na análise dos resultados.

A pesquisa partiu da dúvida sobre quais seriam os impactos de uma auto-expatriação sobre a médicos brasileiros estagiários nos CHU na França. Essa questão foi esclarecida na medida em que os resultados foram sendo analisados. Constatou-se que os impactos da auto-expatriação nesse grupo pesquisado foram preponderantemente positivos nos âmbitos pessoais, familiares e profissionais.

O procedimento metodológico utilizado foi a pesquisa exploratória-descritiva, com abordagem quantitativa. O instrumento de pesquisa empregado foi um questionário tipo Likert, que foi enviado aos respondentes pelo Google forms. Os pesquisados foram 12 médicos que fizeram estágio nos CHU na França.

Diante da metodologia proposta, percebe-se que as maiores limitações encontradas para realizar esta pesquisa foram relacionadas à identificação e à obtenção dos contatos dos respondentes, o que delimitou a população em apenas 12 respondentes. Outra limitação foi de natureza técnica, devido à dificuldade que alguns respondentes tiveram em acessar o questionário. Ademais, a procura por um profissional de estatística foi uma árdua missão. Isso demandou tempo e levou a atrasos na conclusão do trabalho.

Mediante as limitações apresentadas neste trabalho, recomendamos que aqueles que forem pesquisar sobre o mesmo assunto se atentem às questões que envolvem principalmente a metodologia da pesquisa a ser realizada. A viabilidade do alcance da possível amostra, a

assessoria estatística, o modelo e meios de envio de questionário são pontos que requer atenção e reavaliação do pesquisador.

Outros dados importantes que não tenham sido objeto desse estudo, podem ser encontrados por pesquisas futuras no mesmo assunto. Isso provavelmente trará melhores elucidações sobre questões importantes que possam ser levantadas ou que não tenham sido tratadas ou respondidas nessa pesquisa.

REFERÊNCIAS

AL ARISS, A.; ÖZBILGIN, M. Understanding self-initiated expatriates: Career experiences of Lebanese self-initiated expatriates in France. *In: France Thunderbird International Business Review*, France, v. 52, n. 4, July/August 2010. DOI: 10.1002/tie.20355. p.275-285. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15206874/2010/52/4> Acesso em: 05 dez. 2019.

ALTMAN, Y.; BARUCH, Y. "Global self-initiated corporate expatriate careers: a new era in international assignments?", *Personnel Review*, v. 41, n. 2, p. 233- 255, 2012. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483481211200051/full/html> Acesso em: 28 nov. 2019.

ANDRESEN, M.; BIEMAN, T.; PATTIE, M. W. What makes them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation. *In: The International Journal of Human Resource Management*, v. 26, n. 7, p. 932-947, 2012. DOI: 10.1080/09585192.2012.669780 Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2012.669780>. Acesso em: 16 jan. 2020.

ANDRESEN, M.; BIEMAN, T. A taxonomy of internationally mobile managers. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 24, n. 3, p. 533-557, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.697476>. Acesso em 20 jan. 2020.

ARAÚJO, B. F. V. B.; BILSKY, W.; MOREIRA, M. C. O. Valores pessoais como antecedentes da adaptação transcultural de expatriados. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 13, n. 3, p. 69-95. São Paulo, maio/jun. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712012000300005&script=sci_abstract&tlng=pt <https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000300000>. Acesso em: 22 nov. 2019

BARUCH, Y.; BUDHWAR, P. S.; KHATRI, N. Brain drain: Inclination to stay abroad after studies. *Journal of World Business*, v. 42, p. 99-112, 2007. Disponível em: https://www.academia.edu/14688717/Brain_drain_Inclination_to_stay_abroad_after_studies. Acesso em 30 nov. 2019.

BERRY, J. W.; KALIN, R. Multicultural and ethnic attitudes in Canada: An overview of the National Survey. *Canadian Journal of Behavioural Science. in: Revue Canadienne des Sciences du Comportement*. v. 27, n.3, p. 301-320, 1995. <https://doi.org/10.1037/0008-400X.27.3.301> Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0008-400X.27.3.301>. Acesso em: 16 jan. 2020.

BLACK, J. S.; STEPHENS, G. K. (1989). The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments. *Journal of Management*. v.15, n. 4, p. 529–544, 1989. <https://doi.org/10.1177/014920638901500403> Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920638901500403#articleCitationDownloadContainer> Acesso em: 20 out. 2019.

BLACK, J. S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. 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. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1991.4278938> Acesso em: 20 out. 2019.

BRIOT, J. P. Introduction : histoire et structure de la coopération scientifique entre le Brésil et la France. **Histoire de la recherche contemporaine** [En ligne], Tome VII, n. 2, p. 120-126, 2018, mis en ligne le 15 avril 2019. Disponible em: <http://journals.openedition.org/hrc/2328> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/hrc.2328> Acesso em: 20 out. 2019.

CALIGIURI, P. M.; TUNG, R. L. Comparing the success of male and female expatriates from a US-based multinational company, **The International Journal of Human Resource Management**, v. 10, n. 5, p. 763-782, 1999. DOI: 10.1080/095851999340143 Disponible em: <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/095851999340143?scroll=top&needAccess=true> Acesso em: 20 nov. 2019.

CALIGIURI, P. M.; PHILLIPS, J.; LAZAROVA, M.; TARIQUE, I.; BURGIR, P. The theory of met expectation applied to expatriate adjustment: the of cross-cultural training. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 12, n. 3, p.357-372, 2001. Disponible em: <https://www.google.com/search?q=The+theory+of+met+expectations+applied+to+expatriate+adjustment+%3A+the+role+of+crosscultural+train&oq=The+theory+of+met+expectations+applied+to+expatriate+adjustment+%3A+the+role+of+crosscultural+train&aqs=chrome..69i57j69i64.2724j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 20 nov. 2019.

CHURCH, A. T. Sojourner adjustment. **Psychological Bulletin**, v. 9, n. 3, p. 540-572, 1982. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.540> Disponible em: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-2909.91.3.540> Acesso em: 15 jan. 2020.

CROWLEY, M.H. The Protean Career: Exemplified by First World Foreign Residents in Western Europe? **International Studies of Management & Organization**, v. 37, n. 3, p. 44-64. 2007. DOI: 10.2753/IMO0020-8825370302. Disponible em: https://www.researchgate.net/publication/247886844_The_Protean_Career_Exemplified_by_First_World_Foreign_Residents_in_Western_Europe. Acesso em: 15 jan. 2020.

DAVIES, S. E.; STOERMER, S.; FROESE, F. When the going gets tough: the influence of expatriate resilience and perceived organizational inclusion climate on work adjustment and turnover intentions. **The International Journal of Human Resource Management**. v. 30, n.8, p. 1393-1417, 2019. Disponible em: <https://yonsei.pure.elsevier.com/en/publications/when-the-going-gets-tough-the-influence-of-expatriate-resilience->. Acesso em: 15 jan 2020.

DIAZ, D. Mobilités transnationales et échanges Europe-Amérique (XIXe siècle à nos jours). La mobilité transatlantique: mécanismes et acteurs Des Brésiliens dans la France des années 1820. Contribution à une histoire des mobilités transatlantiques au XIXe siècle, **Amnis:Revue d'estudes de sociétés et cultures contemporaines Europe-Amérique**. 2013, mis en ligne le 20 juin 2012. Disponible em: <http://journals.openedition.org/amnis/1919> DOI : <https://doi.org/10.4000/amnis.1919>. Acesso em: 16 out.2019.

DENOUIR, L. e JUNKER, R. Les médecins étrangers dans les hôpitaux français. **Revue Européenne des Migrations Internationales**, v. 11, n. 3, p. 145-166. 1995. https://www.persee.fr/doc/remi_0765-0752_1995_num_11_3_1482. Acesso em: 16 out. 2019

DUPAGNE, D. L'origine de la pénurie des médecins en France Petite histoire du numerus clausus et de la régulation de la démographie médicale. **Atoute.org**. Samedi, 21 Décembre, 2013. Disponible em: <https://www.atoute.org/n/article311.html>. Acesso em: 16 out. 2019.

ETTAHIRI, L. Médecins étrangers: quel avenir en France? **Plein droit: Une protection sociale en lambeaux**, n. 26, octobre 1994. Disponível em: <https://www.gisti.org/spip.php?article3588> Acesso em: 17 jan. 2020.

FROESE, F.J. and PELTOKORPI, V. Organizational expatriates and self-initiated expatriates: differences in cross-cultural adjustment and job satisfaction, **The International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 10, p.1953-1967, 2013. DOI: 10.1080/09585192.2012.725078 Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2012.725078> Acesso em: 02 nov. 2019.

GEERAERT, N., WARD, C. Advancing acculturation theory and research: the acculturation process in its ecological context. **Current Opinion in Psychology**, v. 8, p. 98-104, 2016. Disponível em: [https://www.google.com/search?q=\(GEERAERT+e+WARD%2C+2016\).&oq=\(GEERAERT+e+WARD%2C+2016\).&aqs=chrome..69i57.3679j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=(GEERAERT+e+WARD%2C+2016).&oq=(GEERAERT+e+WARD%2C+2016).&aqs=chrome..69i57.3679j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8). Acesso em: 22 jan. 2020.

GREEN, N.L. Expatriation, Expatriates, and Expats: The American Transformation of a Concept. **American Historical Review**, p. 307-328, 2009. Disponível em: <ahr.oxfordjournals.org/307.full.pdf+html> Acesso em: 20 jan 2020.

HARZING, A-W, CHRISTENSEN, C. Expatriate failure: time to abandon the concept? **Career Development International** v. 9, n. 7, P. 616-626, 2004 Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/234021583_Expatriate_Failure_Time_to_Abandon_the_Concept. DOI: 10.1108/13620430410570329. Acesso em: 05 nov. 2019.

HILTROP, J. M. e JANSSENS, M. Expatriation: Challenges and recommendations. **European Management Journal**, vol. 8, issue 1, p. 19-26, 1990. Disponível em: <https://EconPapers.repec.org/RePEc:eee:eurman:v:8:y:1990:i:1:p:19-26> Acesso em: 05 nov. 2019.

INKSON, K., PRINGLE, ARTHUR, M. B. and BARRY, B.S.. Expatriate assignment versus overseas experience: Contrasting models of international human resource development. **Journal of World Business**, v.32, p. 351-368, 1997. doi:10.1016/S1090-9516(97)90017-1 Disponível em: [https://www.scrip.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=474214](https://www.scrip.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=474214). Acesso em: 05 nov. 2019.

JASSAWALLA, A., TRUGLIA, C. and GARVEY, J. (2004), "Cross-cultural conflict and expatriate manager adjustment: An exploratory study", **Management Decision**, v. 42 n.7, p. 837-849. 2004. <https://doi.org/10.1108/00251740410550916> Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00251740410550916/full/html>. Acesso em: 20 jan. 2020.

JOKINEN, T. B. C.; BEWSTER, C; SUUTARI, V. Career capital during international work experiences: contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. **The International Journal of Human Resource Management**, v.19, n. 6, p.979-998, 2008. DOI: 10.1080/09585190802051279 Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585190802051279?src=recsys&journalCode=rjh20> Acesso em: 21 dez. 2019.

KATAN, D.; MANCA E.; SPINZI, C. Training and competence. **Cultus: the Journal of Intercultural Mediation and Communication**, 2009, v. 2. 2009. ICONESOFT EDIZIONI TERNI – ITALY. Disponível em: <http://www.cultusjournal.com/files/Archives/houghton.pdf> Acesso em: 21 dez. 2019.

KONOPASKE, R.; WERNER, S. US managers' willingness to accept a global assignment: do expatriate benefits and assignment length make a difference? **The International Journal of Human Resource Management**, v.16, n. 7, p.1159-1175, 2005. DOI:

10.1080/09585190500143998 Disponível em:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585190500143998> Acesso em: 02 jan. 2020.

KUBLOCK, D. Expatriation- Its Origin and Meaning. **Notre Dame Law Review**, v. 38. Iss. 1 dez. 1962 Disponível em: <https://scholarship.law.nd.edu/ndlr/vol38/iss1/1/>. Acesso em: 02 fev. 2020.

LEE, L.; VAN VORST, D. The influences of social capital and support on expatriates' cultural adjustment: an empirical validation in Taiwan. **International Journal of Management**, v. 27, n. 3, 2010. Disponível em: <https://www.questia.com/library/journal/1P3-2184644411/the-influences-of-social-capital-and-social-support> Acesso em: 10 jan. 2020.

MINBAEVA, D. B.; MICHAILOVA, S. Knowledge transfer and expatriation in multinational corporations: The role of disseminative capacity. **Employee Relations**, v. 26, n. 6, p.663-679. 2004. DOI: 10.1108/01425450410562236 Disponível em:

<https://research.cbs.dk/en/publications/knowledge-transfer-and-expatriation-in-multinational-corporations> Acesso em: 02 jan. 2020.

McNULTY, Y.; VANCE, C. M. Dynamic global careers: a new conceptualization of expatriate career paths. **Personnel Review**, v. 46, n. 2, p. 205-221, 2017. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0175> Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-06-2015-0175/full/html> Acesso em: 25 nov. 2019.

OLIVEIRA, B.V.S. **O profissional LEA no processo de ajustamento intercultural do executivo brasileiro expatriado**. Orientador: Sílvia Renata Ribeiro, 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (LEA-NI). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

PEIPERL, M.; LEVY, O.; SORELL, M. Cross-Border Mobility of Self-Initiated and Organizational Expatriates. **Int. Studies of Mgt. & Org**, v. 44, n. 3, p. 44-65, 2014 Disponível em: <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825440303>. Acesso em: 25 nov. 2019

PONTONE, S. ; BROUARD, N. La démographie médicale des anesthésistes réanimateurs est-elle encore compromise en France à l'horizon 2020? In: **Annales Françaises D'anesthésie Et de Réanimation**, v. 29 Issue 12, p. 862-867, França, December 2010. Disponível em: <https://www.em-consulte.com/article/276477/article/la-demographie-medicale-des-anesthesistes-reanimat>. Acesso em: 15 jan. 2020.

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. **Rev. adm. contemp.** Curitiba, v. 9, n. 4, p. 53-71, dez. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552005000400004&lng=en&nrm=iso. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552005000400004>. Acesso em: 20 nov. 2019.

PERICO, F.G. e GONCALVES, R.B. Intercâmbio acadêmico: as dificuldades de adaptação e de readaptação. **Educ. Pesqui**, São Paulo, v. 44, e182699, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022018000100483&lng=pt&nrm=iso>. Epub 17-Set-2018. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201844182699>. Acesso em: 20 nov. 2019.

SÁ, M.R., VIANA, L. M. Ciência médica e política internacional: um circuito de trocas científicas entre a França e o Brasil no período entre guerras. *In: XXVI SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA- ANPUH. Anais [...]* São Paulo, julho 2001. p. 16-29.

SÁ, M.R., VIANA, L. M. Medicina, ciência e poder: as relações entre França, Alemanha e Brasil no período de 1919 a 1942. **Hist. cienc. saúde- Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 247-261, mar. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702009000100015&lng=pt&nrm=iso>. <https://doi.org/10.1590/S0104-59702009000100015>. Acesso em: 20 nov. 2019.

SCHWARTZ, S. H.; BOEHNKE, K. Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. **Journal of Research in Personality**, v. 38, p. 230-255, 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/222293101_Evaluating_the_structure_of_human_values_with_confirmatory_factor_analysis. Acesso em: 20 nov. 2019.

SELMER, J.; LAURING, J. self-initiated expatriate academics: Personal characteristics and work outcomes. **Talent Management of Self-Initiated Expatriates**. DOI: https://doi.org/10.1057/9780230392809_9 2013. P. 181-201 Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/304687547_Self-Initiated_Expatriate_Academics_Personal_Characteristics_and_Work_Outcomes Acesso em: 20 nov. 2019.

SOUILAMAS, R. Médecin étranger : "un jour, on m'a demandé de faire des photocopies. **Europe 1**, Paris, sept. 2014. <https://www.europe1.fr/societe/Medecin-etranger-un-jour-on-m-a-demande-de-faire-des-photocopies-676486>. Acesso em 20 jan. 2020.

STAHAL, G. K.; MILLER, E. L.; TUNG, R. L. Toward the boundaryless career: a closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment. **Journal of World Business**, v.37, issue 3, p. 216-227, 2002. Disponível em: <https://EconPapers.repec.org/RePEc:eee:worbus:v:37:y:2002:i:3:p:216-227>. Acesso em: 30 out. 2019.

SCHWARTZ, S. H.; BOEHNKE, K. Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, v. 38, p. 230-255, 2004. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=Schwartz%2C+S.+H.%2C+Boehnke%2C+K.+Evaluating+the+structure+of+human+values+with+confirmatory+factor+analysis.+Journal+of+Research+in+Personality%2C&oeq=sc&aqs=chrome.1.69i60j69i59l2j69i57j69i60l4.5666j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 20 dez. 2019.

TENZER, H.; SCHUSTER, T. Language barriers in different forms of international assignments. *In: Expatriate Management*. Palgrave Macmillan, London, 2017. p. 63-100. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-57406-0_3#citeas Acesso em: 22 jan. 2020.

THARENNOU, P. Women's self-initiated expatriation as a career option and its ethical issues. **Journal of Business Ethics**, v. 95, n. 1, p. 73-88, 2010. DOI 10.1007/s10551-009-0348-x. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-009-0348-x>. Acesso em: 25 nov. 2019.

VIANEN, A. E. M.; DE PATER, I. E.; KRISTOF-BROWN, A.L.; JOHNSON, E. C. Fitting in: surface- and deep-level cultural differences and expatriates adjustment. **Academy of Management Journal**, v. 47, n. 5, p. 698-709, 2004. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2004-19836-004>. Acesso em: 22 jan. 2020.

WALKER, A.; KO, N. Bringing medicine to the digital age via hackathons and beyond. **Journal of Medical Systems**, v. 40, n. 4, p. 98, 2016. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10916-016-0461-1> Acesso em: 02 jan. 2020.

APÊNDICE – Questionário de pesquisa sobre as condições e impressões da expatriação

1- Questionário

- 1- Nome
- 2- Data de nascimento
- 3- Ano da expatriação
- 4- Estado civil
- 5- Expatriou-se com cônjuge, companheira ou sozinho?
- 6- Número de filhos durante a expatriação
- 7- Recebeu bolsa do CHU ?
- 8- Por quanto tempo ?
- 9- Antes de sair do Brasil houve algum tipo de apoio profissional na preparação para a expatriação? (cultural, linguístico, logística...)
- 10- Período que considerou o mais crítico da expatriação
- 11- Pontos positivos da expatriação
- 12- Pontos negativos da expatriação